



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO**

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN  
SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO  
DE PUEBLA”**

**DIRECTOR:**  
M.C. JOSÉ CARLOS VELÉZ  
GONZÁLEZ

**TESIS**  
Para Obtener el Grado de  
**Maestra en Contribuciones.**

**PRESENTA:**  
Nayeli Álvarez Martínez

**Puebla, Pue. a 02 de Septiembre de 2015**



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO**

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN  
SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO  
DE PUEBLA”**

**DIRECTOR:**

**M.C. JOSÉ CARLOS VELÉZ  
GONZÁLEZ**

**TESIS**

**Para Obtener el Grado de  
Maestra en Contribuciones**

**PRESENTA:**

**NAYELI ÁLVAREZ MARTÍNEZ**

**Puebla, Pue. a 02 de Septiembre de 2015**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA "**, elaborada por la alumna de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

**NAYELI ÁLVAREZ MARTÍNEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 20 de Agosto de 2015

Atentamente

  
\_\_\_\_\_  
C.P. José Carlos Vélez González



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de Asesor de la Tesis denominada: "IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA ", elaborada por la alumna de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

NAYELI ÁLVAREZ MARTÍNEZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 20 de Agosto de 2015

Atentamente

  
C.P. Emma Rosa Cruz Sosa



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de Asesor de la Tesis denominada: "IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA ", elaborada por la alumna de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

NAYELI ÁLVAREZ MARTÍNEZ

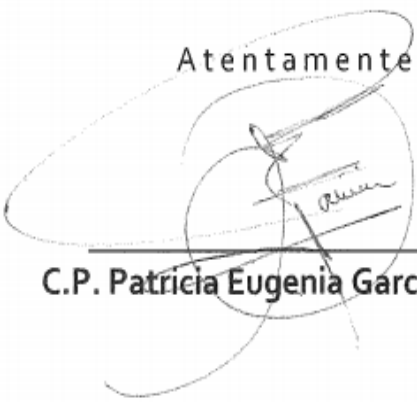
Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 20 de Agosto de 2015

Atentamente

  
C.P. Patricia Eugenia García Castro





**BUAP**

Oficio No. FCP-SIEP/096/15  
Asunto: Digitalización de Tesis

**C. MAYELI ÁLVAREZ MARTÍNEZ**

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA”**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRA EN CONTRIBUCIONES**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

**ATENTAMENTE**

*“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”*

H. Puebla de Z., 26 de agosto de 2015

**M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. SIEP  
BCA/ERR\*

Facultad  
de Contaduría  
Pública

Bvld. Valsequillo 70,  
Col. Universidades,  
Ciudad Universitaria,  
Puebla, Pue. C.P. 72570  
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

## DEDICATORIA

*A Dios.*

Por haberme dado salud y paciencia para poder lograr este objetivo.

*A mis padres Socorro y Filiberto.*

Por haberme apoyado en todo momento, por su amor, sus consejos, sus valores, y sobre todo por la motivación constante que me ha permitido lograr lo que hasta ahora.

*A mi esposo Iván.*

Por su apoyo constante, por su amor, su paciencia, su ayuda incondicional que ha sido base para el logro de este objetivo.

*A mi hija Kenya Mayerlinne.*

Porque es lo más lindo y valioso que tengo en esta vida y sin ella nada tendría sentido.

*A mis maestros José Carlos, Emma, Patricia, Elisa.*

Por su apoyo incondicional en la elaboración de este proyecto, por sus consejos, su tiempo, su ayuda, por el espacio que me hicieron entre tantos deberes que tienen, para ayudarme a la realización de esta tesis.

## RESUMEN

Toda entidad económica puede realizar una planeación fiscal y financiera para el logro de determinadas metas u objetivos, o bien para la disminución de pagos por conceptos que implican la salida de flujo de efectivo, la implementación de un plan de previsión social es una manera de planificación en donde las entidades pueden obtener un ahorro, pero para que se puedan obtener los resultados requeridos, es necesario analizar cada entidad detalladamente en cuanto a estructura, organización, administración y control para poder realizar el plan más adecuado.

La presente investigación es de tipo no experimental a causa de que no existe manipulación de variables, es transversal a raíz de que se realiza en un solo momento, es prospectiva y correlacional, el método utilizado es deductivo, la técnica es el análisis de información, la población es la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla y la selección de caso sigue un criterio opinático.

Con el resultado de la presente investigación se podrá conocer la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla y con ello tener un panorama del efecto que tiene dicho plan en las diferentes entidades económicas.

## **ABSTRACT**

Every economic entity can make a tax and financial planning for achieving specific goals or targets, or for the reduction of payments for concepts that involve cash outflow. The implementation of a social foresight is a way of planning with which entities can expect to save, but in order to get the required results, it is necessary to analyze each entity in detail in regards of structure, organization, management and control so that the most suitable plan can be performed.

The present research is not experimental because there is no manipulation of variables, it is transversal as a result that it is done in a moment, it is prospective and correlational, the method used is deductive, the technique is the analysis of information, the population is the entity Engineering Plastic Puebla and the case selection criteria follows an opinion-based criteria.

Through the result of this research, the fiscal and financial feasibility of implementing a social foresight plan in the company Engineering Plastic Puebla will get known and it will allow to have an overview of the effect of the mentioned plan in different economic entities.

## **ÍNDICE GENERAL**

RESUMEN/ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN *i*

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA *iv*

III. JUSTIFICACIÓN *ix*

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN *x*

a.- Objetivo general *x*

b.- Objetivos específicos *x*

V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN *xi*

VI. HIPÓTESIS *xii*

VII. VARIABLES *xiii*

a. Variables independientes *xiii*

b. Variables dependientes *xiii*

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO *xiii*

IX. ALCANCES Y LIMITACIONES *xv*

## **CAPITULO I. ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

1.1 Antecedentes del derecho del trabajo **2**

1.2 Antecedentes generales de la previsión social **5**

1.3 Antecedentes de la previsión social en Alemania **9**

1.4 Antecedentes de la previsión social en México **11**

1.5 Antecedentes generales del seguro social **14**

1.6 Antecedentes del seguro social en México **18**

1.7 Conclusiones **22**

## **CAPITULO II. SEMBLANTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

2.1	Previsión social	<b>23</b>
2.2	Remuneraciones al personal	<b>27</b>
2.3	Principios de previsión social	<b>37</b>
2.3.1	Principio de universalidad	<b>37</b>
2.3.2	Principio de solidaridad	<b>38</b>
2.3.3	Principio de unidad	<b>39</b>
2.3.4	Principio de igualdad	<b>40</b>
2.3.5	Principio de participación social	<b>41</b>
2.3.6	Principio de integridad	<b>41</b>
2.4	Características de la previsión	<b>42</b>
2.5	Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 y la previsión social	<b>45</b>
2.6	Diferencia entre previsión social y seguridad social	<b>47</b>
2.7	Seguridad social	<b>50</b>
2.8	Conceptos que considera la Ley como previsión social	<b>54</b>
2.8.1	Vales de despensa	<b>55</b>
2.8.2	Fondo de ahorro	<b>62</b>
2.8.3	Seguros de vida/Gastos médicos mayores	<b>65</b>
2.9	Previsión social no especificada en la Ley	<b>68</b>
2.9.1	Becas educacionales	<b>69</b>
2.9.2	Actividades culturales	<b>72</b>
2.9.3	Subsidio por incapacidad	<b>73</b>
2.9.4	Ayuda por fallecimiento	<b>74</b>
2.9.5	Actividades deportivas	<b>75</b>
2.9.6	Ayuda por jubilaciones	<b>77</b>

- 2.9.7 Guarderías infantiles **79**
- 2.9.8 Servicio de comedor **80**
- 2.9.9 Ayuda matrimonial **82**
- 2.9.10 Aportaciones a fondos de pensiones **83**
- 2.10 Conceptos que nunca ha considerado la Ley como prestaciones de previsión social pero que se pueden otorgar como tales **85**
  - 2.10.1 Seguro de automóvil **86**
  - 2.10.2 Ayuda para lentes **87**
  - 2.10.3 Instalaciones deportivas **88**
  - 2.10.4 Uniformes obligatorios **89**
  - 2.10.5 Uniformes no obligatorios **90**
  - 2.10.6 Automóviles **91**
  - 2.10.7 Pagos por consumo de gasolina **93**
  - 2.10.8 Celulares **95**
  - 2.10.9 Canasta navideña y/o pavo **96**
  - 2.10.10 Ayuda para renta **97**
- 2.11 Conceptos que no son previsión social **97**
  - 2.11.1 Aguinaldo **98**
  - 2.11.2 Premios de asistencia y puntualidad **100**
  - 2.11.3 Premios de productividad **102**
  - 2.11.4 Gratificaciones extraordinarias **103**
- 2.12 Previsión social e instrumentos de trabajo **103**
- 2.13 Plan de previsión social **105**
- 2.14 Conclusiones **114**

## **CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño de la investigación 117**

#### **3.1.1 Tipo y nivel de estudio 118**

#### **3.1.2 Definición del objeto de estudio 118**

### **3.2 Operacionalización de las variables 119**

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de información 127**

### **3.5 Prueba piloto 128**

#### **3.5.1 1 Fase Recolección de información 128**

#### **3.5.2 2 Fase Aplicación del instrumento 131**

#### **3.5.3 3 Fase Análisis y comparación de resultados 134**

#### **3.5.4 4 Fase Conclusiones 135**

### **3.6 Presentación de resultados prueba piloto 137**

### **3.7 Resultados 138**

### **3.8 Factibilidad fiscal de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla 148**

### **3.9 Factibilidad financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla 152**

### **3.10 Factibilidad fiscal y financiera de cuotas obrero patronales con la implementación de un plan de previsión social 156**

## **CONCLUSIONES 166**

## **RECOMENDACIONES 167**

## **REFERENCIAS 168**

## **ANEXOS**

## **ÍNDICE DE TABLAS.**

1. Tabla 1 Operacionalización de la variable **120**
2. Tabla 2. Nómina semanal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **122**
3. Tabla 3. Resumen de retenciones y erogaciones **123**
4. Tabla 4 Nómina quincenal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **125**
5. Tabla 5 Resumen de retenciones y erogaciones **126**
6. Tabla 6 Simulación de nómina de Ingeniería en Plástico de Puebla **128**
7. Tabla 7 Simulación de cuotas obrero-patronales mensuales Enero 2014 **129**
8. Tabla 8 Simulación de cuotas obrero-patronales bimestrales Enero-Febrero 2014 **130**
9. Tabla 9 Simulación de nómina con previsión social de Ingeniería en Plástico de Puebla 136 **131**
10. Tabla 10 Simulación de cuotas obrero-patronales mensuales considerando prestaciones de previsión social **132**
11. Tabla 11 Simulación de cuotas obrero-patronales bimestrales considerando prestaciones de previsión social **133**
12. Tabla 12 Cuadro comparativo de pagos por sueldos, IMSS e ISR **134**
13. Tabla 13 Cuadro comparativo de deducción para la empresa **134**
14. Tabla 14 Nómina semanal normal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **139**
15. Tabla 15 Resumen de retenciones y erogaciones **140**
16. Tabla 16 Nómina quincenal normal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **141**
17. Tabla 17 Resumen de retenciones y erogaciones **142**
18. Tabla 18 Nómina semanal con previsión social de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **143**

19. Tabla 19 Resumen de retenciones y erogaciones **144**
20. Tabla 20 Nómina quincenal con previsión social de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla **145**
21. Tabla 21 Resumen de retenciones y erogaciones **146**
22. Tabla 22 Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales **148**
23. Tabla 23 Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales **149**
24. Tabla 24 Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales **152**
25. Tabla 25 Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales **153**
26. Tabla 26 Cuadro comparativo cuotas obrero-patronales **156**
27. Tabla 27 Gráfica representativa del cuadro comparativo de cuotas obrero-patronales **157**
28. Tabla 28 Resumen de cuotas obrero patronales sin previsión social Enero 2014 **159**
29. Tabla 29 Resumen de cuotas obrero patronales sin previsión social Bimestre 1, 2014 **160**
30. Tabla 30 Resumen de cuotas obrero patronales con previsión social Enero 2014 **162**
31. Tabla 31 Resumen de cuotas obrero patronales con previsión social Bimestre 1, 2014 **163**
32. Tabla 32 Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones correspondientes a las prestaciones de previsión social **164**
33. Tabla 33 Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones correspondientes a las prestaciones de previsión social **165**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 ha ocasionado diversos efectos en las entidades económicas a partir de su publicación, una de las consecuencias significativas fue la deducción permitida por dicha Ley por concepto de sueldos y salarios, antes de 2014 todos los conceptos por remuneraciones al personal y en general todas las prestaciones que el patrón otorgará al trabajador eran cien por ciento deducibles, a partir del 01 de enero de 2014 el panorama ya no es el mismo, ahora todas aquellas prestaciones por las que no pague impuestos el trabajador no serán cien por ciento deducibles para los patrones, la consecuencia de lo anterior es que se tenga una menor deducción fiscal y un mayor pago de impuestos al fisco federal.

Las prestaciones de previsión social son una manera de remuneración al trabajador por el esfuerzo de su trabajo, no sustituyen al sueldo o salario que el patrón deba pagar por este concepto, pero es una figura permitida por la ley para garantizar la seguridad social del trabajador, así como una forma de deducción para el patrón que las está otorgando, por estas prestaciones de previsión social no tendrá que pagar impuestos el trabajador y son deducibles para el patrón, así también si no se rebasan los límites establecidos por la ley tampoco son integrantes del Salario Diario Integrado del trabajador (SDI), una de las limitantes que se establecieron a partir de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 fue la disminución de la deducción permitida con respecto a dicho concepto, así como también los requisitos que se deben cumplir para la deducción de las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores.

La modificación de la ley con respecto a la previsión social ha sido un factor que ha ocasionado incertidumbre en los patrones, antes de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, las entidades podían elaborar estrategias fiscales y financieras para proteger el flujo de efectivo de las mismas, a partir del 01 de

enero de 2014 dichas estrategias ya no ocasionan el mismo efecto que antes a causa de la disminución de la deducción antes mencionada y a su vez se agregan requisitos para el otorgamiento de ciertas prestaciones de previsión social.

Las prestaciones de previsión social son una manera de remunerar a los trabajadores, estas deben tener como objetivo lograr la superación, física, social, económica o cultural, que les permita a los mismos una mejor calidad de vida así como de su familia, a partir de la Ley del impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 las entidades a causa de la incertidumbre de aplicación de dichas prestaciones optaron por disminuir o bien eliminar el pago de prestaciones de previsión social como una manera de remuneración hacia el trabajador, factor que impacto a los patrones que otorgaban estas prestaciones porque al eliminar el otorgamiento de las mismas disminuyen las deducciones para el patrón, pero además es perjudicial para el trabajador porque ya no podrá gozar más de dichas prestaciones de previsión social y solo tendrá que ajustarse a un sueldo fijo.

En el primer capítulo se desarrollan los antecedentes de la previsión social que en la antigüedad no era conocida de esta manera, pero su figura comenzó a visualizarse desde tiempos muy remotos cuando el hombre comenzó a ver la manera de prever situaciones que pudieran suceder en el futuro, como era el ataque de otras tribus o bien la venida de una fuerte tormenta, esto con el fin de protegerse antes de que sucediera dicho acontecimiento y poder realizar un plan para sobrevivir a este tipo de situaciones, estos son los primeros indicios de la previsión social.

Posteriormente desde que se estableció la figura en la que el hombre comenzó a prestar sus servicios a los patrones, estos últimos tenían que ver la manera de pagar por los servicios prestados de los trabajadores, entonces surge otro indicio más de previsión social al ir apareciendo distintas maneras en que los patrones remunerarán a los trabajadores por sus servicios prestados y a través del

tiempo cuando el estado comenzó a intervenir en los intereses de la sociedad fueron los mismos trabajadores quienes comenzaron a exigir sus derechos, así también se comienza a observar el surgimiento de la previsión social en Alemania, posteriormente en México en donde uno de los primeros indicios de previsión social fue la promulgación de la Constitución de 1917, es en este documento en donde quedaron asentados diversos ordenamientos cuyo principal objetivo fue el otorgar beneficios y derechos a los trabajadores.

En el segundo capítulo se estudian los conceptos considerados por la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) como prestaciones de previsión social, así como los requisitos o limitantes para hacer deducibles dichas prestaciones, también se estudia el importe gravado o el importe por el que no se pagará impuesto de estas prestaciones, el importe integrante o no integrante del Salario Diario Integrado (SDI) del trabajador, así como aquellos conceptos que no se encuentran en la ley pero que si cumplen con los requisitos establecidos en la misma en determinado momento pueden ser considerados como prestaciones de previsión social.

Posteriormente se analiza la implementación de un plan de previsión social a raíz de que las entidades deben contar con dicho plan para tener un mayor grado de confiabilidad y así evitar que la autoridad deseche las deducciones por el otorgamiento de prestaciones de previsión social, si las entidades otorgan prestaciones que no estén perfectamente identificadas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) pueden tener problemas con la autoridad al justificar su deducción, no obstante si dichas prestaciones se encuentran establecidas en su plan de previsión social este en determinado momento podrá ser soporte para justificar las deducciones aplicadas.

En el tercer capítulo se observa la metodología utilizada para la realización de esta investigación con el fin de lograr el objetivo establecido, además también

se estudia el diseño de investigación, el tipo y nivel de estudio, las variables identificadas, la operacionalización de las variables, así como la técnica y el instrumento que se utilizaron para la obtención de resultados.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La planeación estratégica fiscal y financiera es una manera a través de la cual los patrones han logrado disminuir el pago de contribuciones al gobierno federal, estatal y municipal, en el transcurso de la historia; desde épocas muy antiguas se comenzó a utilizar la previsión social, los emperadores aplicaban este concepto al tener que planear y prever adelantándose a hechos futuros que sus opositores podían realizar, dichos emperadores planeaban estrategias para poder vencer a sus adversarios.

Toda entidad económica puede aplicar una planeación fiscal y financiera para prevenir eventos del futuro y comenzar a contrarrestarlos con acciones preventivas; no obstante para poder realizar dicha planeación se tienen que observar elementos particulares de cada entidad, como son: la misión, la visión, y los objetivos que busca en tiempos futuros, de acuerdo a esto se podrá conocer el tipo de planeación que se puede aplicar dentro de la misma.

Existen distintas maneras y áreas diferentes de planear dentro de una entidad económica como son: planeación fiscal, planeación financiera, planeación administrativa, planeación económica, planeación de costos, planeación de inventarios, planeación en materia laboral estableciendo un plan de previsión social, etcétera.

El presente trabajo se enfoca primordialmente en identificar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a las disposiciones de la

Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014; anteriormente a esta ley las entidades podían elaborar estrategias otorgando distintos tipos de prestaciones a los trabajadores, con estas estrategias las entidades pagaban menores impuestos al gobierno federal, y podían ocupar este flujo de efectivo para subsanar otro tipo de necesidades dentro de las mismas, a partir de la ley antes mencionada aunque si bien las entidades pueden seguir aplicando las mismas estrategias, el impacto fiscal y financiero ya no es el mismo al disminuir la deducción que las entidades pueden aplicar, el ahorro por parte de las mismas también disminuye y por lo tanto repercute en un mayor pago de impuestos por parte de las mismas.

Cabe mencionar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 no tiene el mismo impacto en todas las entidades, esto se debe a que en determinado momento dichas entidades pueden tener impuestos a favor, impuestos por recuperar, subsidios, etcétera, y que respecto a la disminución de la deducción por concepto de prestaciones de previsión social, el impacto no es tan significativo como en aquellas entidades que si tienen un impacto en su flujo de efectivo para el pago de los impuestos correspondientes.

En determinado momento en las entidades puede existir un impacto significativo dentro de su flujo de efectivo al tener que pagar los sueldos o salarios correspondientes a los trabajadores, si a esto se le suma el importe que la misma tiene que pagar por concepto de cuotas obrero-patronales resulta una carga más pesada solventar con estos gastos, que aunque puede deducirlos con ciertos requisitos que establecen las leyes fiscales resulta difícil para las entidades tener el flujo de efectivo para solventar dichos gastos.

Respecto a las cuotas obrero-patronales que el patrón está obligado a pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la entidad tendrá que dar de alta a sus trabajadores en dicha institución y por lo tanto tendrá que pagar las

cuotas correspondientes a los mismos, de acuerdo al salario diario remunerado a los trabajadores.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones (LSS, 2014).

De acuerdo al fundamento citado toda entidad que reciba la prestación de servicios de trabajadores ya sea en forma permanente o eventual, están obligados a asegurar a los mismos así como pagar las cuotas obrero-patronales mensuales y bimestrales correspondientes tanto de IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez, e INFONAVIT, dichos pagos también repercuten en el capital de dichas entidades y ocasiona un gasto necesario por parte de las mismas.

Las entidades económicas para poder realizar sus actividades necesita de capital humano y por lo tanto de un desembolso de dinero para pagarle a dicho personal por sus servicios prestados, por lo tanto las entidades necesitan realizar estrategias con las cuales puedan disminuir el pago de contribuciones esto sin tener que incurrir en algún tipo de evasión fiscal, no obstante dichas estrategias tienen que formularse de tal manera que no violen las leyes vigentes en México y que por supuesto beneficie tanto a patrones como a trabajadores de la entidad referida.

En el derecho mexicano el concepto de previsión social surgió dentro del derecho laboral y como complementario del derecho individual del trabajo, como

se observa en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), no obstante en el año 2003 se incluye la definición de previsión social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) (Morales, 2003).

Como se mencionó anteriormente la previsión social es un concepto que se encuentra incluido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), el cual está catalogado como una prestación de la entidad que tiene como objetivo otorgar a los trabajadores prestaciones adicionales al salario que le permitan tener una mejor calidad de vida con el menor pago de contribuciones posibles (Gutierrez, 2008).

Las entidades al establecer un plan de previsión social deberán observar los requisitos establecidos en las diferentes leyes fiscales para que el patrón pueda hacer deducibles los gastos que realicen por el pago de dichas prestaciones de previsión social, así mismo se debe observar que las prestaciones otorgadas a sus trabajadores tengan como objetivo mejorar la calidad de vida de los mismos y de su familia como lo establece el artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas (LISR, 2014).

En las entidades el definir si establecen un plan de previsión social con unos u otros conceptos ha sido un tema muy controvertido, la autoridad no ha definido exactamente lo que se puede otorgar a los trabajadores bajo esta figura,

así mismo existen diversos conceptos que podrían considerarse como prestaciones de previsión social pero que las entidades tienen la incertidumbre de que la autoridad en determinado momento se las rechace como deducción y que por lo tanto les cobré multas, actualizaciones y recargos por aplicar una deducción incorrecta.

Para que las entidades puedan hacer deducibles los conceptos definidos como previsión social dichos conceptos deben estar establecidos en la ley, o en su caso cumplir con el objetivo que establece la misma que es elevar el nivel de vida económico, social, cultural, etcétera, de los trabajadores y de sus familias, esto para evitar que las autoridades rechacen las deducciones aplicadas por el pago de este concepto.

Las entidades en el propósito por otorgar mayores prestaciones a sus trabajadores pero al mismo tiempo poder deducir los conceptos que les otorga a los mismos, incurrir en errores al incluir conceptos que no tienen nada que ver con prestaciones de previsión social, y que además la determinación de impuestos la realizan de igual manera para todas las prestaciones otorgadas a los trabajadores, al establecer el plan de previsión social se tienen que observar perfectamente tanto los gravámenes como los conceptos por los que no se pagará el impuesto, en cada una de las prestaciones que se otorgan de acuerdo a las leyes vigentes e incluso en decretos expedidos por el gobierno federal, así como los límites que cada una de las leyes respectivas establecen, esto para que las entidades puedan aplicar las deducciones correspondientes a las prestaciones de previsión social otorgadas, sin que en ningún momento la autoridad les interroge el porqué de dichas deducciones fiscales (Gutierrez, 2008).

### **III. JUSTIFICACIÓN**

El objetivo de esta investigación es identificar la factibilidad de la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley del impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, la elaboración de un plan de previsión social no es tarea fácil, las entidades deberán contar con un equipo de expertos fiscales capaces de armonizar y cuantificar el plan más conveniente, en esta investigación se estudiarán los requisitos así como beneficios o en su caso perjuicios al establecer un plan de previsión social a causa de que las entidades siempre buscan estrategias para poder tener cualquier tipo de ahorro, con esta investigación se busca saber si dicho ahorro se puede lograr con la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a la ley antes mencionada.

Con el resultado de esta investigación se observará de qué manera repercute la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a los lineamientos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) entrada en vigor el 01 de enero de 2014 y permitirá a la misma conocer que tan factible es otorgar mayores o menores prestaciones de previsión social, o bien la erradicación de las mismas observando detalladamente las disposiciones fiscales y legales vigentes.

El grupo social que se va a estudiar son los trabajadores de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, de acuerdo a declaraciones del personal de dicha entidad en determinado momento se les complica pagar las remuneraciones al personal, además de las contribuciones y aportaciones de seguridad social que también tienen que pagar, no obstante la entidad paga una gran cantidad de sueldos y salarios los cuales por cuestiones de inflación tiene que aumentar cada año, además de todas las contribuciones correspondientes al salario de dichos trabajadores, estos pagos representan un gran desembolso de dinero para la

entidad, además por cada aumento de sueldo que realiza la misma tiene como consecuencia que aumentar las contribuciones que surgen por este concepto, por esta razón se va a analizar la implementación de un plan de previsión social que se ajuste a los requerimientos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

### **III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1. Objetivo general**

Conocer la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, de acuerdo a lo que establece la Ley del impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

#### **2. Objetivos específicos**

- a) Definir seguridad social.
- b) Definir previsión social.
- c) Definir sueldos, salarios y conceptos asimilables.
- d) Investigar la diferencia entre previsión social y seguridad social.
- e) Identificar los conceptos que se encuentran en la ley como previsión social.
- f) Identificar los conceptos que no se encuentran en la ley, pero que se pueden considerar como previsión social.
- g) Identificar los gravámenes y exenciones de las prestaciones de previsión social.
- h) Identificar los impuestos que se tienen que retener y pagar al otorgar a los trabajadores prestaciones de previsión social.
- i) Identificar los requisitos que se deben cumplir para poder otorgar y deducir prestaciones de previsión social.
- j) Analizar las leyes aplicables en materia de previsión social.

- k) Identificar los beneficios o perjuicios que obtiene una entidad al otorgar prestaciones de previsión social.

## **IV. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1. Pregunta General**

¿Cuál es la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014?

### **2. Preguntas precedentes.**

- 1.- ¿Qué es la seguridad social?
- 2.- ¿Qué es previsión social?
- 3.- ¿Cuál es la definición de sueldos, salarios y conceptos asimilables?
- 4.- ¿Que es un plan de previsión social?
- 5.- ¿Cuáles son los principios de la previsión social?
- 6.- ¿Cuáles son las leyes aplicables en materia de previsión social?
- 7.- ¿Afectaciones en la previsión social con la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014?
- 8.- ¿Cuál es la diferencia entre previsión social y seguridad social?
- 9.- ¿Cuáles son los conceptos que se pueden incluir como previsión social?
- 10.- ¿Qué conceptos incluye la ley como prestaciones de previsión social?

11.- ¿Qué conceptos no incluye la ley como prestaciones de previsión social, pero que las entidades pueden considerarlos como tales?

12.- ¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para poder otorgar y deducir prestaciones de previsión social?

14.- ¿Cuáles son los gravámenes y exenciones de las prestaciones de previsión social?

### **3. Preguntas subsecuentes.**

1.- ¿Cuáles son los impuestos que se tienen que retener y pagar, al otorgar a los trabajadores prestaciones de previsión social?

2.- ¿Cuáles son los beneficios o perjuicios que obtiene una empresa al otorgar prestaciones de previsión social?

3.- ¿Cuál es el ahorro que tiene la empresa al otorgar prestaciones de previsión social en lugar de aumentar el sueldo del trabajador?

4.- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas para la entidad al otorgar prestaciones de previsión social a sus trabajadores?

## **V. HIPÓTESIS**

Hi: “La factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla en el año 2014, es la disminución de contribuciones retenidas, enteradas y la reducción del desembolso de dinero por pago de impuestos”.

## **VII. VARIABLES**

### **1. Variable independiente**

-Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

### **2. Variable dependiente**

-Factibilidad de la implementación de un plan de previsión social.

## **VIII. DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo a raíz de que no busca la obtención de datos ni estadísticas de cómo afecta laboralmente al trabajador la implementación de un plan de previsión social, sino que se analiza que tan factible es la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo que establece la Ley del impuesto Sobre la Renta (LISR) entrada en vigor el 01 de enero de 2014, además para la recolección de información se aplicará una fuente primaria que es el análisis de información de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, para observar que tan factible es la implementación de un plan de previsión social en dicha entidad, así mismo se utilizarán fuentes secundarias, se consultará en leyes, resoluciones, decretos, criterios, textos, revistas o documentos, para poder conocer la factibilidad que tiene la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla 2014.

Esta investigación es de tipo no experimental a causa de que no existe manipulación de variables, solo se estudia que tan factible fiscal y financieramente es la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

La presente investigación es transversal a raíz de que se realiza en un solo momento de acuerdo a lo que sucede en el año 2014, es decir se investiga la factibilidad fiscal y financiera que tiene la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

Esta investigación es prospectiva porque se estudia la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla y con los resultados obtenidos se podrá identificar la factibilidad financiera y fiscal que dicho plan de previsión social ocasiona en las diferentes entidades.

El nivel de esta investigación es correlacional a raíz de que busca la relación que tiene la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla con la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

El método utilizado en esta investigación es deductivo porque se partirá de los estudios realizados con respecto la implementación de un plan de previsión social a nivel nacional para profundizar en la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

La técnica utilizada en la presente investigación es el análisis de información de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla para saber que tan factible fiscal y financieramente es la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

La población para esta investigación es la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla y la selección de caso sigue un criterio opinático porque se toma una muestra de los trabajadores asalariados de dicha entidad de acuerdo a diferentes tipos de ingresos, así como a la antigüedad que este trabajador tenga, se consideran estos conceptos por el efecto que dichas variables tienen para la obtención de resultados.

## **IX. ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.- Alcances**

Con esta investigación se podrá conocer la factibilidad fiscal y financiera en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla con la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a lo que establece la Ley del impuesto Sobre la renta (LISR) 2014, es decir se podrá identificar el monto de contribuciones retenidas y enteradas al fisco federal, o en su caso ahorro financiero que se obtiene con la implementación de dicho plan de previsión social después de esta ley.

### **2.- Limitaciones**

La limitante para el desarrollo de esta investigación es que no se va poder realizar la misma en todas las empresas de la ciudad de Puebla entonces solo se analiza el comportamiento en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, en base a esto se tomará un estándar de lo que sucede a nivel general.

## **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

En el presente capítulo se analizarán los antecedentes de la previsión social, desde la era más antigua ha existido la misma, en aquellos tiempos el hombre comenzó a ver la manera de prever situaciones que pudieran suceder en el futuro; un ejemplo de esto era el ataque de otras tribus o bien, la venida de una fuerte tormenta, con el fin de protegerse antes de que sucediera dicho acontecimiento y poder realizar un plan para sobrevivir a este tipo de situaciones se comenzó a utilizar la previsión social, estos son los primeros indicios de la misma.

Posteriormente cuando la sociedad estableció la figura en donde el hombre comenzó a prestar sus servicios a los patronos, estos últimos tenían que ver la manera de pagar por los servicios prestados de los trabajadores, entonces surge otro indicio de previsión social al ir apareciendo distintas maneras donde los patronos remunerarán a los trabajadores por sus servicios prestados y a través del tiempo con la aparición del estado fueron los mismos trabajadores quienes comenzaron a exigir sus derechos, así también se comienza a observar el surgimiento de la previsión social en Alemania, para posteriormente conocer este concepto en México, uno de los primeros indicios de previsión social en este país fue la promulgación de la Constitución de 1917, fue en este documento en donde quedaron asentados diversos ordenamientos cuyo principal objetivo fue el otorgar beneficios y derechos a los trabajadores.

Después de la promulgación de la constitución de 1917 los patrones se comenzaron a preocupar por la manera de retribuir a los trabajadores por su trabajo prestado entonces se crearon distintas formas de retribución al mismo, por consiguiente se fueron estableciendo conceptos conocidos actualmente como prestaciones de previsión social, las cuales están reguladas por diferentes dependencias gubernamentales como son la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

También se podrá analizar la evolución de la previsión social a través del tiempo, su origen y desarrollo mostrando como desde sus inicios fue creada con el fin de proteger a los trabajadores, y sobre todo a la clase más pobre que son quienes sufren los abusos del patrón o incluso del propio estado, además se podrá analizar el origen y causa de la previsión social tanto en Alemania así como en diversos países en donde adoptaron esta misma medida de retribución, para posteriormente analizar la evolución a través del tiempo de la previsión social en México.

### **1.1 Antecedentes del derecho del trabajo**

El nacimiento del derecho del trabajo fue a mediados del siglo XIX cuando comienza la lucha por las libertades de coalición y asociación sindical, no obstante esta lucha no logra ningún reconocimiento legal y no se establece ninguna obligación hacia los trabajadores, posteriormente se otorga el derecho a suspender el trabajo siempre que no se paren las actividades de la empresa a causa de que la huelga constituía un delito de carácter civil, posteriormente se comienza a reconocer la legislación laboral en donde aparecen las primeras leyes de contenido laboral en beneficio de los trabajadores (Ibarra, 2004).

El 17 de octubre de 1913 se crearon como dependencias del gobierno federal la secretaría de gobernación y el departamento del trabajo, en este año se reglamento el contrato colectivo del trabajo. Posteriormente el 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza emitió un decreto en donde se compromete a expedir y poner en práctica todas las disposiciones que tengan por objetivo satisfacer las necesidades económicas sociales y políticas de los trabajadores y en general del país (Cordero, 2011).

Antes de la Constitución de 1917 no existía un derecho del trabajo positivo, solo existían determinadas leyes estatales que no garantizaban en ningún momento la seguridad jurídica y social del trabajador, la primera etapa laboral inició con el artículo 123 de la Constitución de 1917 en donde se establece por primera vez en la ley el derecho al trabajo digno y socialmente útil para los trabajadores (Ibarra, 2004).

El 5 de febrero de 1917 Venustiano Carranza promulgó una Constitución, en la cual se modificaron diversos estatutos los cuales se ajustaron a los nuevos tiempos, la Constitución de 1857 había quedado obsoleta en muchos aspectos, a causa de esto en la nueva Constitución quedaron bien establecidas las relaciones obrero-patronales que fueron asentadas en su artículo 123 Constitucional, así como la reforma educativa y la reforma agraria que quedaron establecidas en los artículos 3 y 27 respectivamente, posteriormente con el apoyo de los trabajadores Venustiano Carranza fue nombrado presidente de la Republica (Cordero, 2011).

El 15 de noviembre de 1928 la secretaría de gobernación presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo (CFT) el cuál no tuvo mayor relevancia, posteriormente en el año 1929 el presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo (CFT), pero el 18 de agosto de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un proyecto que le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo (LFT) el cuál, después de

diversas modificaciones fue aprobado y promulgado en este mismo año (Cordero, 2011).

El 18 de agosto de 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio dictó por primera vez en México la Ley Federal del Trabajo (LFT), esta ley fue expedida a favor de los trabajadores, no obstante los beneficios que otorgaba la misma aún seguían siendo muy escasos, posteriormente con la creación del derecho a huelga, se comienzan a crear sindicatos que apoyan los derechos de los trabajadores, para después estipular la obligación de establecer un contrato colectivo en el que se establezcan las condiciones, derechos y obligaciones tanto de la entidad como de los trabajadores que laboran en ella (De buen, 1998).

Con la declaración de la constitución de 1957 se establecieron los derechos de los trabajadores, en el artículo cuarto y quinto quedaron estipulados los derechos de libertad de profesión, industria y trabajo, así también quedó establecido el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento además de una justa retribución por el trabajo prestado, así mismo en el artículo 17 del proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta quedó establecido que la libertad de ejercer cualquier género de la industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto no puede ser coartada por la ley, por la autoridad, ni por los particulares a títulos de propietarios (Cordero, 2011).

El derecho del trabajo se puede clasificar en tres aspectos diferentes: el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y de los menores de edad así como la previsión social, dichos factores son el núcleo del derecho laboral y es fundamentalmente lo que busca cualquier derecho del trabajo, es decir se busca la protección del hombre en particular, pero también buscan la integridad del mismo, así como la protección en caso de que en

determinado momento dicho trabajador quedará incapacitado para realizar el trabajo encomendado por el patrón (De la Cueva, 1969).

## **1.2 Antecedentes generales de la previsión social**

Desde la época prehistórica el hombre ha tenido la necesidad de unirse en grupos, esto con el objetivo o fin de ayudarse uno al otro en la sobrevivencia diaria, en un principio esta unión era para defenderse de animales que los podían atacar, entonces se unían los hombres para organizarse y ver la manera de defenderse de dichos animales, tiempo después fue también para poder protegerse de los fenómenos naturales que traía la naturaleza, los hombres se unían para poder protegerse contra estos fenómenos que pudiesen ocurrir (De la Cueva, 1969).

El hombre siempre ha buscado la manera de unirse para subsanar contingencias presentes o futuras, poco a poco esta unión se iría convirtiendo en una forma de previsión social. En el siglo XIII cuando los trabajadores sufrían algún accidente aún cuando dicho accidente hubiese sido en el lugar de trabajo y por lo tanto un riesgo de trabajo, la entidad no se hacía responsable de dicha contingencia, el empleado y su familia tenían que ver la manera de subsanar el hecho ocurrido sin ayuda del patrón ni mucho menos del estado, y si esta persona a causa del accidente quedaba incapacitada no había nadie que lo ayudara ni a él ni a su familia, este tipo de eventos orillo al hombre a crear la previsión social con el fin de prever este tipo de situaciones y evitarlas o ver la manera de subsanarlas en determinado momento de que fuesen inevitables (Sánchez, 1997).

Así mismo uno de los primeros antecedentes de la previsión social fueron las llamadas cajas de comunidades que eran fondos en los que los miembros de la comunidad aportaban dinero con el objetivo de poder otorgar servicios de enseñanza, de salud, para apoyo a los ancianos, etcétera, así como también para

la obtención de créditos que podían obtener los miembros de la misma caja (De la Cueva, 1969).

En el año 1349 el rey Eduardo III promulgó un estatuto de los trabajadores del campo en el cual se prohíbe dar limosna a personas pobres, esto con el fin de que los hombres trabajarán y no vivieran de manera indecorosa de la limosna de las demás personas, en el año 1572 la reina Isabel pública una ley para autorizar a los jueces fijar y cobrar la “cuota de socorro a los pobres”, en la cual se comienzan a ver los inicios de la legislación de impuestos para la asistencia social; en el año 1772 se dictó una ley autorizando la creación de asilos-obrador, en la cuál para ayudar a las personas más pobres se les daba trabajo, el mismo trabajador era contratado principalmente por particulares, pero señalan algunos autores esto fue el indicio para abrir un camino y poder esclavizar a los mismos (De la Cueva, 1969).

La seguridad social fue creada como una manera de protección hacia los trabajadores, posteriormente se fue propagando esta necesidad hacia las familias de los mismos para finalmente inmiscuirse en toda la población, esto surgió a raíz de la necesidad de cubrir necesidades de los trabajadores asalariados, después de la primera revolución industrial con el proceso de industrialización de las ciudades comenzaron a exigir sus derechos los trabajadores, para después crear grupos políticos organizaciones cooperativas y sindicatos, con el establecimiento de los últimos se comenzaron a establecer principios de igualdad y de libertad hacia los trabajadores, los cuales quedaron estipulados en la Constitución Francesa creada en el año 1848 (Gómez, 2013).

Durante la revolución francesa de 1848 con el principio del derecho a trabajar y los talleres nacionales se observa otro antecedente de la previsión social; así también en Alemania surge la previsión social con lo que se denominó la política social que fue la eliminación de la postura individualista y supresora del

estado hacia el particular, a cambio del surgimiento de un estado intervencionista en favor de los trabajadores (De la Cueva, 1969).

De acuerdo a lo anterior en el mensaje de anuncio de la Ley del Seguro Social (LSS), afirmó Bismarck “que al trabajador importa no solamente su presente sino también y acaso más su futuro y que era así porque en el presente le salva su esfuerzo en tanto el futuro es lo imprevisto y desconocido y por ello debe asegurarse”, es decir la finalidad de esta política social surgida en Alemania era mejorar las condiciones de los trabajadores y procurar evitar o prever los daños a los que están expuestos los mismos, esta política social dio origen a diversas disposiciones encaminadas a elevar el nivel de vida, presente y futuro de los trabajadores, un ejemplo fueron las limitaciones a las jornadas de trabajo, los días de descanso, la protección a las mujeres y a los menores de edad, etcétera, así mismo dio surgimiento a los sistemas de seguros sociales, así como a secretarías del trabajo y de previsión social (De la Cueva, 1969).

En el año 1942 en Santiago de Chile fue celebrada la primera conferencia de seguridad social, en donde se acordó que las prestaciones de seguridad social deberán ajustarse al desarrollo de los principios de seguridad social, así como al desarrollo económico, cultural, demográfico etcétera de cada país, , así mismo respecto a la previsión social los estados americanos han celebrado cuatro conferencias sobre tal tema, en 1942 se celebró en Santiago de Chile, en noviembre de 1947 se celebró en Rio de Janeiro, en marzo de 1951 en Buenos Aires, y en marzo de 1952 se celebró en México (De la Cueva, 1969).

En el año de 1944 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictó la declaración de Filadelfia, en la cual se ratificaron y ampliaron los fines asignados a la organización en el tratado de Versalles, que en resumen era que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tenían el derecho de perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de

seguridad económica y de igualdad de oportunidades, es decir la conferencia reconoce la obligación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de fomentar los programas que permitan alcanzar la extensión de las medidas de previsión social para prever un ingreso básico a los que necesiten tal protección y asistencia médica así mismo en el año 1948 en una asamblea general de las naciones unidas se manifestó la declaración universal de los derechos humanos, en su legislación decía que todas las personas tienen derecho a la seguridad social así como a recibir de los recursos de cada estado lo necesario para la satisfacción de sus derechos económicos, culturales, sociales, etcétera siempre y cuando sean indispensables para su dignidad y libre desarrollo de su personalidad (Rojas, 2009).

Años más tarde en la asamblea general de las Naciones Unidas también se estipularon los derechos de todas las personas a tener un nivel de vida adecuado, el cual les pudiera asegurar tanto a la persona como a su familia, salud, alimentación, vivienda, vestido, atención médica y todos los servicios sociales necesarios para su bienestar físico y mental, así mismo se estipuló el derecho al seguro en caso de enfermedades, invalidez, vejez, viudez, desempleo y demás casos de pérdida de elementos básicos para su subsistencia o la de su familia por circunstancias que no dependen de su voluntad (Rojas, 2009).

En el año 1952 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció que el objetivo de la seguridad social era proteger a la población o a la mayoría de esta contra posibles enfermedades, desempleo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, invalidez, vejez, fallecimiento de la persona a cargo de la familia etcétera, dicho fundamento quedó establecido en el convenio 102 de la organización antes mencionada (Rojas, 2009).

En Argentina el antiguo profesor Ernesto Krotoschin separó la previsión social dentro del campo del derecho positivo mexicano, la previsión social

comenzó a romper los paradigmas del derecho del trabajo, esto para proyectar sus beneficios a los hombres, no obstante esto sería hacer a un lado la realidad jurídica de nuestros días, actualmente la previsión social forma parte del derecho del trabajo y emana directamente de él (De la Cueva, 1969).

### **1.3 Antecedentes de la previsión social en Alemania**

En el año 1764 con el surgimiento de las máquinas de vapor comienza la época industrial en Alemania, el capitalismo se expande, por consiguiente aumenta el requerimiento de la fuerza de trabajo por parte de los asalariados, lo que ocasiona una explotación a los mismos, en este entonces no existe ningún tipo de protección a esta clase trabajadora ni mucho menos algún tipo de seguridad social, después de toda una lucha por parte de los asalariados nace por primera vez la obligación de los gobiernos hacia los trabajadores, de la protección a su salud, de su seguridad, de su educación, etcétera, después de esta lucha por más de 100 años en el año 1883 se estableció en Alemania el primer seguro social, posteriormente poco a poco se fueron estableciendo seguros sociales alrededor del mundo (Rojas, 2009).

La previsión social fue la creadora de una relación entre la sociedad y los trabajadores, a partir de aquí es cuando se comienza a dar un apoyo de la sociedad para los mismos, la previsión social comienza como una dilución de los riesgos en este caso para los trabajadores. Posteriormente de que el hombre abre los ojos y comienza a buscar una equidad entre sus derechos y obligaciones, se abre un panorama muy importante que es la participación del estado, el mismo comienza a inmiscuirse en el bienestar económico y social del trabajador para posteriormente crear lo que hoy en día se conoce como seguridad social que es una forma de previsión social, con la seguridad social el estado busca dar una sensación de certidumbre al trabajador de que en determinado momento que le llegase a suceder algo el estado lo apoyará no solo en sector salud, sino también

de manera remunerativa cumpliendo los requisitos establecidos en las leyes correspondientes (Ruezga, 1999).

Así también en el plan de William Beveridge establece que la seguridad social deviene de un problema internacional que consiste en la ordenación pacífica y justa de la humanidad, logrando resolver este problema nacería propiamente la previsión social que lo definió como: “proporcionar a cada persona a lo largo de su existencia los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana” así mismo menciona cuatro puntos que debe contener la previsión social: a) debe proporcionarse a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesarias para desempeñar un trabajo socialmente útil, b) dar una oportunidad razonable de realizar un trabajo productivo para cada individuo en lugar de la desocupación, pues en efecto la preparación del joven debe ir acompañada de la posibilidad de empleo, c) proporcionar la salubridad y la organización técnica del trabajo a efecto de evitar ataques a la salud y a la integridad física del ser humano d) otorgar seguridad de que tendrán ingresos suficientes para estar cubierto de la indigencia cuando por cualquier razón no se pueda trabajar (De la Cueva, 1969).

En el año 1944 William Beveridge presentó al gobierno alemán un plan de reestructuración y de ampliación del seguro social, en el cuál argumentaba que el seguro social debía ajustarse a todas las necesidades de la asistencia nacional, es decir dar servicio nacional de salud, ayuda familiar, así como seguros voluntarios para todas aquellas personas que no gozan de un trabajo que les pueda otorgar seguridad social, así también emitió un informe en el cuál propuso un nuevo modelo de un “estado benefactor”, aquí responsabiliza a éste por la seguridad social de todos los miembros de la sociedad, posteriormente William Beveridge estableció que el estado tenía la necesidad de impedir la pobreza de toda la sociedad (Morales, 2003).

En el año de 1952 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó una convención acerca del tema de previsión social, en la cual se previeron los siguientes puntos: la prestación de servicios médicos, indemnizaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, subsidios familiares y prestaciones de maternidad y en favor de las viudas y huérfanos, etcétera (De la Cueva, 1969).

#### **1.4 Antecedentes de la previsión social en México**

En el año de 1884 en México se crea el seguro contra la invalidez, en 1889 el seguro contra la vejez, pero no obstante en la Constitución Mexicana de 1917 fue en donde se establecieron garantías de los derechos de los trabajadores, tanto de manera individual como colectivo y se incluyó por primera vez la previsión social, en su artículo 123 se establecieron por primera vez los derechos de los trabajadores, posteriormente varios países latinoamericanos fueron adoptando el mismo modelo de legislación laboral (Gómez, 2013).

Los antecedentes de la previsión social más significativos en México fueron la promulgación de las leyes del trabajo, el 01 de julio de 1906 Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto en favor de la legislación del trabajador en el cuál se establecieron los derechos de los que debieran gozar los obreros así como los campesinos para dignificar sus vidas, fue el primer indicio de previsión social en favor de los trabajadores, así también fue el grito de libertad de aquellos hombres explotados en fábricas, empresas y talleres lo que originó el surgimiento de dichas leyes (Baéz, 1999).

El 08 de agosto de 1914 se decretaron en Aguascalientes diversas disposiciones en favor de los derechos de los trabajadores como fueron la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal, así como la prohibición de disminuir los salarios de los trabajadores, el 15 de septiembre de 1914 se decretaron

disposiciones en favor de los trabajadores en San Luis Potosí, en Tabasco el 07 de octubre del mismo año, en Jalisco se promulgaron diversas disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales como fueron salario mínimo, jornada de trabajo, trabajos de los menores de edad, trabajos de mujeres etcétera, el 19 de octubre de 1914 el general Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el estado de Veracruz, que entre sus principales disposiciones fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo, así como la protección en caso de riesgos profesionales, de esta manera un año después apareció en este mismo estado la primera Ley de Asociaciones Profesionales (Baéz, 1999).

El 11 de diciembre de 1915 en el estado de Yucatán se promulgó la Ley del Trabajo, la cual reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores, así se fueron estableciendo las disposiciones en materia de previsión social a favor de los mismos en cada uno de los estados, no obstante el artículo elaborado por el Congreso Nacional Constituyente originario de Querétaro solo regía para los trabajadores contratados por particulares, es decir los empleados que prestaban sus servicios al propio estado no quedaban protegidos por la Constitución (Blasco, 2001).

Tiempo más tarde con la promulgación de la Constitución de 1917 se comenzaron a proclamar diversos derechos de los trabajadores, como la jornada de 8 horas de trabajo, la implementación de un salario mínimo, así como la reglamentación del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y a destajo, la prohibición del trabajo de los menores de edad etcétera, estos antecedentes son los que dan origen a las prestaciones de previsión social (De la Cueva, 1969).

El congreso constituyente al promulgar la ley de 1917 se limitó a la previsión social y no dio paso a la seguridad social, todas las disposiciones estipuladas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) están estrechamente vinculadas a las relaciones de trabajo

patrón-trabajador y estado-empleado y son disposiciones que establecen obligaciones a los patrones y al estado en favor de los trabajadores, cuyo primordial objetivo es preparar, perfeccionar y prolongar las relaciones de trabajo, así como el sostenimiento de escuelas en la concesión de becas en favor de los hijos de los trabajadores, en la construcción de casas para los obreros de las empresas, en el establecimiento de algunos servicios sociales, en la prevención y reparación de los infortunios del trabajo etcétera, es decir dicho artículo desde su creación se enfocó en la protección a los trabajadores, la previsión social fue creada en la Constitución y es un deber de los patrones hacia los trabajadores la cual deriva de un contrato de trabajo o simplemente de la relación de trabajo como tal (De la Cueva, 1969).

Como se mencionó en el año 1917 con la declaración de los derechos sociales nació la necesidad y anhelo del hombre de preparar su destino e implantar la justicia social como su nuevo estilo de vida, es decir el hombre comienza a buscar que haya una equidad entre el patrón y el trabajador y que no se siga dando el mismo panorama del mandamiento del patrón y la omisión del trabajador, existe una revolución al buscar el hombre justicia para él mismo como trabajador (Baéz, 1999).

Posteriormente la clase trabajadora se comienza a dar cuenta de que no solo pueden tener obligaciones sino que también deben tener derechos, sobre todo a tener una seguridad de que en determinado momento en que llegase a sufrir un imprevisto tendrá el apoyo necesario para poder subsanar dicha contingencia, también se establecieron otros derechos como el garantizar la enseñanza gratuita de la escuela primaria, la aplicación de medidas sanitarias preventivas, el establecimiento de seguros como invalidez, vida, accidentes, cesión involuntaria de trabajo, etcétera, conceptos que fueron dando origen a las legislaciones actuales que prevén las prestaciones de previsión social.

Posteriormente en el año 1930 el Congreso Nacional aprobó el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” (Cordero, 2011).

En el año 1943 después de la Revolución Mexicana de 1910 y de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se promulga la primera Ley del Seguro Social (LSS) en México, la cual dio origen al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dicho instituto abre sus puertas en el año 1944, comenzó a prestar el servicio a los trabajadores garantizando lo que quedó establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su fracción XXIX: “Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social (LSS) y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares” (Fernández, 2004).

El 21 de octubre de 1960 se adiciona al artículo 123 Constitucional el apartado “B” el cuál contiene los principios regulatorios de la relación de trabajo entre el estado y los servicios de los empleados públicos (Baéz, 1999).

### **1.5 Antecedentes generales del Seguro Social**

Los seguros sociales tuvieron su origen en Alemania la historia del seguro social debe clasificarse en tres periodos diferentes: el primer periodo inicia desde mediados del siglo XIV hasta fines del siglo XVII este es el periodo en que se crea la póliza de seguro, el segundo periodo abarca del siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX que es cuando se fundan las compañías aseguradoras, y el tercer periodo que es el que sigue persistiendo hasta nuestros tiempos y que se puede

llamar la época de la explotación moderna del seguro social que va trascendiendo de manera muy rápida las fronteras de cada país (De la Cueva, 1969).

El 01 de noviembre de 1821 en Alemania se emitió un documento en el cuál se brindaba y se garantizaba protección al trabajador en caso de perder su soporte existencial ya fuera por enfermedad, accidente, vejez, o invalidez total o parcial, pero no obstante en el año de 1867 a causa de las presiones sindicalistas realizadas por personas socialistas, emitieron las primeras demandas laborales y de seguridad social, es por ello que el parlamento Alemán aprobó la primera Ley de Seguridad Social (LSS), la cual fue propuesta por Otto Von Bismarck, así entonces en el año 1883 se estableció y se fundamentó el seguro obligatorio para todos los trabajadores (Morales, 2003).

En el año de 1854 en Alemania se promulgó la Ley Prusiana incorporada en el Código Minero de 1865, el cual hizo obligatorio el seguro para todos los mineros, establecimientos de extracción de metales, salinas y actividades conexas a estas mismas industrias, dicha ley obligó a los patronos a cubrir una cuota igual a la que pagaban los obreros para poder gozar de atención médica y en numerario en los casos de sufrir el trabajador alguna enfermedad o accidente, además de poder gozar también de una pensión vitalicia en caso de quedar incapacitados, dando también a la viuda un subsidio en dinero en caso de muerte durante el resto de su vida, esto salvo que la viuda contrajera nuevas nupcias, además también se le otorgaban los fondos necesarios para el sostenimiento de sus hijos, como se puede ver en su mayoría es lo que actualmente conocemos como seguro social y muchas condiciones actuales se derivaron de estas leyes pasadas que fueron el origen de las leyes actuales (De la Cueva, 1969).

En el siglo XIX en México se dictó la Ley del Trabajo del 21 de junio de 1869, que fue el estatuto de trabajo más adelantado de dicho siglo, con esta promulgación se comienza a retomar la idea de que la sociedad y el estado no son

diferentes y que ambos deben de luchar por un estado liberal en donde tienen la obligación de intervenir para procurar la justicia social de los trabajadores, como dijo Bismarck al trabajador importa no solamente su presente sino también su porvenir y que lo más justo era que su trabajo le permitiera asegurar su vida futura, Bismarck quería el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores alemanes, pero se dio cuenta de que el movimiento social demócrata amenazaba la paz interna del país, por esta razón el 21 de octubre de 1876 dictó la ley anti socialista en donde prohibió que toda asociación pretendiera la transformación del orden político o social, ante esto surgió un disgusto por parte de los trabajadores, y para compensar la pérdida de la libertad de pensamiento de los mismos, el emperador Guillermo I el 17 de noviembre de 1881 anunció la creación del seguro social (De la Cueva, 1969).

El seguro social fue implementado en Alemania, en 1883 fue creado el seguro de enfermedades que abarcó al de maternidad, en 1884 fue creado el seguro de accidentes de trabajo; así mismo en 1889 fue creado el seguro de vejez e invalidez, en 1911 se estipularon estas disposiciones en el Código Federal de seguros sociales posteriormente se extendieron los beneficios legales al seguro de empleados y de supervivencia, así mismo después de la primera guerra mundial en 1923 se promulgó la Ley del Seguro Social (LSS) de los mineros, y el 11 de agosto de 1927 con apoyo en la Constitución de Weimar se creó la Ley del Seguro Social (LSS) contra el paro forzoso (Medina, 2010).

En el año 1911 en Inglaterra fue promulgada la Ley Nacional "Insurance Bill", en la cual se estableció por primera vez en este país la obligación a la seguridad social; en el año 1900 se creó en España la ley de accidentes de trabajo, el cuál otorgaba un seguro a todos aquellos que sufrieran un accidente laboral, en 1908 se creó el instituto Nacional de Previsión que tenía por objeto inculcar, estimular y favorecer la previsión, en especial en las pensiones de retiro, el 01 de septiembre de 1939 se implementó en este país por primera vez un

seguro de vejez que establecía un sistema de pensiones para el retiro (Morales, 2003).

En Estados Unidos uno de los antecedentes de la seguridad social fue la ley publicada el 14 de agosto de 1935 (Social Security Act) promulgada por el presidente Roosevelt, a raíz de esto se inició en este país una política de seguros contra el paro y la vejez, de ayuda a la infancia y de protección a las madres y a los ciegos, así mismo el 12 de agosto de 1941 se encuentra la declaración universal de la seguridad social en la “Carta del Atlántico” suscrita por Roosevelt y el ministro inglés Churchill (De la Cueva, 1969).

En Dinamarca en la edad media se comienza a tener conocimiento del seguro tanto mercantil como del seguro social, unos de los primeros antecedentes fue encontrar en los antiguos gremios normas a través de las cuales su organización se compromete a indemnizar hasta un cierto límite a sus miembros los daños que se les produzcan por algún naufragio, incendio, inundación, robo etcétera, para esto los agremiados abonaban una cantidad periódica con la que cubrían dichos seguros, existe testimonio de que en el siglo X se concede una indemnización a un gremio por el robo de ganado, así mismo en el año 1200 existe testimonio de un gremio dinamarqués que colectaba cuotas entre los agremiados, esto para que cuando uno de ellos sufría un naufragio o tenía que emprender una peregrinación sin contar con los fondos necesarios se ayudarían con estas cuotas que aportaban y que fungían como un seguro desde ese entonces (De la Cueva, 1969).

Posteriormente los fisiócratas fueron los que abrieron los orígenes del seguro moderno, así también en el sistema gremial se comienzan a formar instituciones que tienen como objetivo satisfacer necesidades de la previsión social y forman cajas de enfermedades, ayudas de entierro, etcétera, dichas sociedades eran administradas por los mismos agremiados, por lo mismos obreros

e incluso se comienza a ver la participación del estado para la administración de estas sociedades (OIT, 2009).

No obstante fueron los mineros de Alemania los que comenzaron con su organización del seguro social con un famoso seguro minero llamado *knappschaftversicherung*, el cuál fue creado entre obreros patrones y estado, dicho seguro fue obligatorio en ese entonces, influyó de manera significativa en el desarrollo de Alemania, y a su vez terminó por influir en la legislación a nivel mundial, este fue el antecedente de un seguro relativamente igual al seguro actual, este seguro para los mineros ocasionó que se creará la primera institución de seguro social, la cual fue creada precisamente para la minería, un minero está expuesto a sufrir un mayor riesgo que cualquier trabajador de alguna empresa, por esto se vieron en la necesidad de tener que contar con un seguro que los cubriera contra cualquier acontecimiento que pudiera suceder a causa de su trabajo (De la Cueva, 1969).

## **1.6 Antecedentes del Seguro Social en México**

En el año 1824 la hacienda pública comenzó a efectuar descuentos al salario, estos descuentos fueron con el fin de crear un fondo de incapacitados, posteriormente el 30 de abril de 1904 se creó la Ley del Trabajo del estado de México, en que se establecía y se fundamentaba la protección de los trabajadores, responsabilizando a patrones de cualquier accidente enfermedad que pudieran tener sus empleados (Díaz, 2006).

La Revolución Mexicana trajo como consecuencia la creación del Seguro Social en México, así como la creación del derecho del trabajo, antes de esta época no se encuentra ningún precedente histórico, una de las primeras leyes que se refieren a la previsión y al seguro social fue la Ley del Trabajo del estado de Yucatán, que en su artículo 135 estableció que el gobierno fomentará una

asociación mutualista, en la cual se asegurarán a los trabajadores contra riesgos de vejez y muerte, en la Constitución de 1917 en su artículo 123 se estableció lo siguiente: “se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y de otros con fines análogos, entonces tanto el gobierno federal como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión social” (Díaz, 2006).

La base del Seguro Social en México se encuentra fundamentada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) promulgada el 5 de febrero de 1917; en 1921 el gobierno del general Álvaro Obregón elaboró el primer proyecto de ley del Seguro Social (LSS) que aunque no se promulgó sirvió como base para canalizar una opinión favorable respecto al seguro social, a finales de 1925 se presentó una iniciativa de ley referente a los accidentes de trabajo así como a enfermedades profesionales, en la cual se propone la creación del Instituto Nacional de Seguros Sociales (INSS), así mismo se determinó la manera en que se iba a realizar la determinación de las aportaciones de los trabajadores para poder gozar de dicha seguridad social (De la Cueva, 1969).

En México el 12 de agosto de 1925 se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro (LGPCR), en la que se estableció el derecho a una pensión de funcionarios y empleados en tres situaciones diferentes: cuando lleguen a la edad de 55 años, cuando tengan 35 años de servicios prestados, o cuando se queden inhabilitados para el trabajo, dicho fondo de pensiones se formaba principalmente con el descuento realizado de manera obligatoria a los trabajadores y a los patrones, así como de los subsidios de la federación y del distrito, así mismo el 13 de noviembre de 1928 se creó en decreto el Seguro Federal del maestro, cuya finalidad es ayudar a los familiares de los maestros en caso de defunción (De la Cueva, 1969).

Fue tal el interés del general Álvaro Obregón de establecer una Ley del Seguro Social (LSS) que en los años 1927-1928 durante su segunda campaña política para presidente de la república se comprometió a expedir una Ley del Seguro Social (LSS) que favorecía primordialmente a la clase más pobre y más débil, en el año 1929 se cristalizó esta propuesta en una iniciativa de ley en la cual se obligaba a los trabajadores y patrones a depositar en un banco del dos al cinco por ciento de su salario mensual para entregarlos posteriormente a los mismos empleados para quienes fue creado dicho seguro pero en el año 1929 el Congreso de la Unión modificó el artículo 123 Constitucional estableciendo que: “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social (LSS) y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos” (Fernández, 2004).

En México el 27 de agosto de 1932 fue expedido un decreto por el Congreso de la Unión, en el que le fueron otorgadas facultades extraordinarias al presidente de la república para que antes del 31 de agosto del mismo año expidiera la Ley del Seguro Social (LSS) obligatorio, pero aún con este decreto no quedó establecida dicha ley esto principalmente a dos problemas: en primer lugar se requería debatir si debía organizarse un solo instituto que abarcara los diferentes riesgos profesionales, y en segundo lugar debía analizarse la forma en que se iban a pagar las cuotas, los trabajadores decían que dichas cuotas debían ser cubiertas por los patrones y el estado, los patrones a su vez decían que ellos debían limitarse a la obligación constitucional de hacer partícipes a los trabajadores en las utilidades de las empresas (De la Cueva, 1969).

En el proyecto de Ley del Trabajo y Previsión Social en el año 1934 en México se fijaron las bases para el establecimiento de la Ley del Seguro Social (LSS), pero tampoco logró promulgarse la ley, así mismo en el artículo 20 del capítulo Trabajo y Previsión Social del segundo plan sexenal, se trató otra vez el

problema “durante el primer año de vigencia de este plan se expidió la Ley de Seguros Sociales, la cual debe cubrir los riesgos profesionales y sociales más importantes, debiendo aportar el capital necesario para ello la clase patronal y el estado y en cuya organización y administración deba intervenir la clase obrera organizada” (De la Cueva, 1969).

En el año 1935 en México el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social (LSS), en el cuál se integrarían a los beneficios del Seguro Social todos los asalariados, tanto los industriales como los agrícolas, sin embargo no consideraron procedente dicho proyecto, posteriormente con ayuda de García Téllez elaboró un proyecto en donde habría aportación tripartita, que incluía al estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones, este cubría varias ramas de las que cubre el seguro actual (Díaz, 2006).

El 27 de diciembre de 1938 el presidente Cárdenas envió a la cámara de diputados otro proyecto de ley de seguros sociales, el cuál cubrió los riesgos de enfermedades y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez, así como la desocupación involuntaria, pero dicho proyecto tampoco pudo cristalizarse en una ley. Posteriormente el general Ávila Camacho quién prometió a los trabajadores expedir dicha ley durante su campaña presidencial logró proponerla y promulgarla con ayuda del Licenciado Ignacio García Téllez, quién entonces era secretario del Trabajo y Previsión Social después de tomar posesión de la presidencia de la república el general Ávila Camacho se creó el departamento de seguros sociales (De la Cueva, 1969).

En los diarios oficiales del 02 y 18 de junio de 1941 se publicaron los acuerdos presidenciales en los que se estipuló la formación de una comisión técnica cuya función era redactar un proyecto de ley, así el 10 de marzo de 1942 dicha comisión terminó el estudio del proyecto el cuál fue presentado ante las oficinas Internacionales del Trabajo y ante la Conferencia Interamericana de

Seguridad Social que fue celebrada en Santiago de Chile en el año 1942, ambas organizaciones dieron una opinión favorable a dicho proyecto de ley, fue así como el 15 de enero de 1943 se publicó en el diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, el 14 de mayo del mismo año fue publicado su reglamento en lo referente a la inscripción de patrones y trabajadores, fue publicado también el funcionamiento de la dirección general del instituto así como las sesiones del consejo técnico (De la Cueva, 1969).

## **1.7 Conclusiones**

En el presente capítulo se pudieron observar los antecedentes históricos de la previsión social, desde los tiempos más remotos en los que la previsión social comenzó a existir, a pesar de que no era conocida de esta manera, era una forma de previsión, poco a poco a través del tiempo fue tomando el concepto de previsión social; en la actualidad la seguridad social no es algo de lo que puedan gozar absolutamente todas las personas, tanto en México como en el mundo, ha existido un gran avance en dicho aspecto, en la antigüedad no existía ningún tipo de seguridad social para el trabajador, ni mucho menos para su familia, poco a poco se han establecido diferentes formas de previsión social, fundamentando y aplicado leyes, reglamentos y disposiciones legales para poder otorgar esta garantía a los trabajadores, en la actualidad existe un seguro del cual pueden gozar las personas sin la necesidad de tener una relación laboral vigente esto ha sido un gran avance.

## **CAPÍTULO II. SEMBLANTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

En la actualidad las entidades utilizan diversas maneras de retribuir a los trabajadores por sus servicios prestados, sin embargo constantemente buscan reducir los costos para poder subsistir contra la competencia y en el medio económico en el que se vive, una forma de disminuir de manera legal la carga de impuestos es retribuyendo a los trabajadores con prestaciones de previsión social, dichas prestaciones son deducciones autorizadas para el patrón y el trabajador no pagará impuestos por las mismas, esto ocasiona un beneficio mutuo y totalmente legal.

En el presente capítulo se podrán estudiar los principales conceptos conocidos como prestaciones de previsión social que se encuentran incluidos en las leyes correspondientes, así también se podrán identificar cuales prestaciones de previsión social están gravadas o de cuales no se pagará el impuesto, cuales prestaciones no están plenamente incluidas dentro de la ley pero que en determinado momento reuniendo los requisitos correspondientes pueden considerarse como tales.

### **2.1 Previsión social**

La previsión social es un concepto que hasta el año 2003 se incluyó en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), sin embargo existen autores que en base a lo que la misma ley menciona acerca del tema, se han preocupado por crear

definiciones de dicho concepto, concluyendo la mayoría de ellos en que el objetivo primordial es el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia.

No obstante además en tratados internacionales, en la doctrina, tesis, jurisprudencias, así como el Tribunal Federal de Justicia (TFJ), han aclarado este concepto como toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral, etcétera; esta definición indica que la previsión social no solamente abarca situaciones a futuro, como seguridad social, fallecimientos, gastos médicos y hospitalarios, etcétera, sino que también abarca necesidades presentes, como son educación tanto para el trabajador como para sus hijos, actividades culturales y deportivas, fondo de ahorro, vales de despensa, guarderías infantiles, etcétera (TFJFA, 2007).

Como se mencionó anteriormente el concepto de previsión social fue incorporado a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) el del 01 de enero de 2003, no obstante existían disposiciones referidas a gastos de previsión social, por esta razón los tribunales colegiados en materia administrativa emitieron diversas resoluciones en relación a este concepto, aún cuando no se encontraba definida en la ley fiscal.

El Dr. García Landa definió a la previsión social como... “las erogaciones efectuadas o el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias, en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento tendientes a su superación física, social, económica y cultura que les permitan el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia” (García L. J., 2002).

Por su parte Carlos Sabino define a la previsión social como un conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular contra las contingencias y desastres que provienen de situaciones imprevistas (Sabino, 2005).

El objetivo primordial de la previsión social es otorgar al trabajador una vida sana y decorosa, así como prever el futuro para que en determinado momento el trabajador pueda sobrevivir a hechos no tan favorables para él o para su familia.

La previsión social es una prestación laboral que se encuentra establecida como una parte del derecho del trabajo, posteriormente se creó el concepto de seguridad social, el cual abarcó no solo a los sectores profesionales sino a todo aquel que estuviera inmerso de alguna u otra manera en el mercado laboral, esto fue con el fin de evitar desigualdades y cubrir a todos los sectores posibles independientemente del salario de los trabajadores, más bien poniendo énfasis a las necesidades de los ciudadanos en general.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”; de este artículo se puede observar que todas las personas mexicanas tienen derecho a un trabajo digno, es decir que no afecte la integridad humana del trabajador; y útil que satisfaga las necesidades tanto del empleado como del empleador, a raíz de estos conceptos surge la previsión social, su principal objetivo es solventar hechos presentes o futuros, así pues la previsión social no puede existir sino antes existe un trabajo digno y útil (CPEUM, 2014).

El concepto de previsión social tiene su raíz en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así mismo posteriormente procede del derecho laboral, adicionalmente encontramos este concepto en la Ley del

Impuesto Sobre la Renta (LISR), así como algunos conceptos que se pueden considerar como tales no obstante estos son enunciativos mas no limitativos.

La Real Academia Española (2001), define a la previsión social como la organización que se ocupa de atender determinadas necesidades económicas y sanitarias presentes y futuras de los ciudadanos, aunque la misma señala que la previsión social atiende necesidades económicas y sanitarias presentes y futuras, existen mayor cantidad de necesidades que la previsión social puede atender, como son actividades culturales, deportivas, de diversión, etcétera, dichas actividades aunque no son primordiales si juegan un papel indispensable para la vida decorosa del trabajador (RAE, 2015).

Según lo estipula el penúltimo párrafo del artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014:

Se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas (LISR, 2014).

De acuerdo a la definición anterior se puede observar que la previsión social es una prestación o apoyo económico no exclusivamente en beneficio de los trabajadores, sino también de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral, así como en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez,

vejez o fallecimiento, esto aporta al trabajador una seguridad y sobre todo salud física y mental.

Cabe mencionar que la previsión social forma parte del salario del trabajador finalmente es un ingreso para el mismo, no obstante una diferencia del salario que reciben en efectivo los trabajadores con respecto a los ingresos por conceptos de previsión social es que dentro de esta última podemos encontrar conceptos que no vienen bien definidos en la ley respecto a su acumulación o deducción, en determinado momento podremos ubicar una prestación de previsión social dentro de algún concepto con algún beneficio fiscal en específico, además de que por las prestaciones de previsión social no pagará impuesto el trabajador siempre que no rebase los límites establecidos en la ley, mientras que el salario es gravable en la medida en que exceda el límite establecido en la ley.

## **2.2 Remuneraciones al personal**

Uno de los factores más importantes dentro del sector productivo y en general para el mundo es la mano de obra y por consecuencia la forma de remuneración al personal que labora en las entidades públicas o privadas, este concepto de remuneraciones al personal es muy importante, de ello depende que el trabajador continúe laborando dentro de la entidad de que se trate, no obstante muchas entidades económicas siempre buscan mejores alternativas de remuneraciones al personal, esto para poder competir frente a las demás entidades que utilizan determinadas estrategias para el pago a sus trabajadores.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, así mismo en el artículo 83 se encuentran las formas en las que puede fijarse el salario de los mismos, que puede ser por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (LFT, 2014).

Existen diversas maneras de remuneraciones a los trabajadores, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 84 establece que “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”; no obstante existen múltiples opciones que se pueden incluir dentro de cada uno de estos conceptos, uno de ellos son las prestaciones de previsión social (LFT, 2014).

López catalogó el salario, remuneración o retribución como sinónimos y define este concepto desde el punto de vista económico, señala que: “el salario es un ingreso el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo, de modo semejante a como el beneficio, es el ingreso peculiar del titular de una entidad; es un rédito individual y contractual”, es decir de acuerdo a lo anterior las remuneraciones al personal son un ingreso para el trabajador, como consecuencia del trabajo o servicio prestado (López, 2006)

Ayala definió a las remuneraciones como “la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución, y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia (Ayala, 2004).

Es importante aclarar que las remuneraciones al personal son un ingreso o una ganancia del trabajador por su trabajo prestado, más no un pago por un daño o perjuicio realizado.

Así mismo las remuneraciones al personal son una recompensa que recibe el trabajador por la realización de determinadas actividades asignadas por el patrón, y por la cual se van a realizar compensaciones que pueden ser directas o

indirectas, refiriéndose como compensación directa a aquella que se le otorga de manera libre al trabajador como por ejemplo el sueldo, las primas, los bonos, las comisiones, etcétera, y compensaciones indirectas aquellas que por el hecho de laborar con la entidad, el trabajador se hace sujeto a ellas y a sus beneficios, como son las prestaciones de previsión social como primas de gastos médicos, vales de despensa, etcétera.

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), para que las personas morales puedan deducir la nómina de los trabajadores es necesario realizar esta nómina a través de los medios electrónicos que al efecto establece la misma ley, así como expedir los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) que correspondan; anteriormente en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 no era necesario expedir comprobantes fiscales por este concepto, pero a partir del 01 de enero de 2014 los pagos por remuneraciones al personal por importes mayores de dos mil pesos deberán expedir el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente, según lo establece el artículo 27 fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que al efecto señala:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

III. Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.

Las autoridades fiscales podrán liberar de la obligación de pagar las erogaciones a través de los medios establecidos en el primer párrafo de esta fracción, cuando las

mismas se efectúen en poblaciones o en zonas rurales, sin servicios financieros (LISR, 2014).

Por lo tanto para que la entidad pueda hacer deducible el pago a los trabajadores deberán expedir el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente, de lo contrario la autoridad podrá desechar dicha deducción aplicada, así como cobrar las multas, recargos y actualizaciones correspondientes, así mismo la única manera de que la autoridad libere al contribuyente de la esta obligación es que la entidad se encuentre en zona rural, en donde no se tengan los medios establecidos para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley, no obstante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió un listado de los municipios que se pueden considerar como zonas rurales sin acceso a establecimientos para presentar la información solicitada.

En la Resolución Miscelánea Fiscal 2014 1.3.12.1 se establece que son consideradas localidades sin internet aquellas zonas rurales que de acuerdo al criterio del INEGI cuenten con menos de dos mil quinientos habitantes y en las que además la totalidad de sus habitantes censados hayan confirmado la ausencia de este servicio, no obstante estos contribuyentes que tengan su domicilio en zonas rurales sin servicios de internet pueden presentar sus declaraciones de la siguiente forma:

- I. Acudiendo a cualquier Administración Local de Servicios al Contribuyente (ALSC).
- II. Vía telefónica al número 018004636728 (INFOSAT)
- III. En la entidad federativa correspondiente a su domicilio fiscal cuando firmen el anexo al convenio de colaboración administrativa en materia fiscal federal.

Las remuneraciones a los trabajadores se van a otorgar a cambio de un trabajo o servicio prestado y dicha remuneración va a ser en dinero, es decir no está permitido remunerar al trabajador a través de mercancías, fichas, vales, etcétera, según lo establece el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que al efecto establece:

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón (LFT, 2014).

De acuerdo a lo que establece el artículo anterior las remuneraciones a los trabajadores podrá realizarse a través de cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia, etcétera, no obstante ya sea en efectivo o a través de los medios mencionados siempre se deben expedir los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) correspondientes por el pago de la nómina, según lo establece la regla 1.3.3.1.17 de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) para 2014, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre de 2013 que a la letra señala:

Las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado pagadas en efectivo, podrán ser deducibles, siempre y cuando, además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal digital por internet (CFDI) correspondiente por concepto de nómina (RMF, Resolución Miscelanea Fiscal 1.3.3.1.27, 2014).

Por lo tanto para que el pago por remuneraciones sea deducible además de cumplir con la emisión del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) se deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 99 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que establece lo siguiente:

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.
- III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.
- IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.  
  
V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción XVII de esta Ley.

- VII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 94 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria (LISR, 2014).

Así mismo para determinar el monto de remuneraciones al personal tanto el trabajador como el patrón deben llegar a un acuerdo, no obstante dichas remuneraciones deben satisfacer tanto al patrón como al trabajador, aunque muchas veces no depende de ninguno de los dos porque existen condiciones externas que afectan dicho pago y dan origen a una remuneración mayor o menor, algunas de esas condiciones son las siguientes:

En el mundo actual existe una oferta y demanda ambas son un factor muy importante para la contratación del personal y sobre todo para estipular el monto de remuneración al personal, entre más oferta laboral haya menor va a ser el pago que se ofrezca por esta, y entre menor oferta laboral exista mayor va a ser el pago que se va a ofrecer por dicha remuneración, esta variable de oferta y demanda laboral no depende ni del trabajador ni del patrón simplemente depende de las condiciones que se estén presentando en el momento de la contratación del personal.

Otra variable es el lugar en donde se pretenda hacer la contratación del personal, porque es diferente contratar a una persona en un país desarrollado a un país no desarrollado a causa de que la adquisición de personal va a variar de acuerdo al estatus económico del lugar en donde se pretenda contratar.

Una tercer variable es el estado en particular de la entidad que desee contratar a la persona, dicha entidad puede captar que de acuerdo a las capacidades de la persona le corresponde un sueldo mayor, pero si las

condiciones de la entidad no son aptas para contratar a una persona con determinado sueldo, entonces independientemente de que el patrón y el trabajador quieran entablar una relación laboral no se va a poder por esta cuestión que es externa a ellos.

La administración de remuneraciones se ocupa del estudio de la retribución económica de los trabajadores por su trabajo, es decir que se entiende por trabajador a aquellas personas que prestan un trabajo o un servicio personal subordinado a otra que comúnmente es denominada patrón, y que a cambio de este trabajo o servicio se les va a dar una remuneración ya sea en dinero o en especie, esto va a variar de acuerdo a lo que hayan convenido el patrón y el trabajador (Vadillo, 2008).

Las remuneraciones al personal son de gran importancia y si no se lleva un adecuado manejo de las mismas puede tener numerosas consecuencias negativas en la entidad, a continuación se enumeran algunas de ellas:

-Cuando las remuneraciones al personal no son lo suficientemente motivadoras para los trabajadores existe una desmotivación hacia el personal, lo que ocasiona que se vea reflejado en la productividad de la entidad y si no hay motivación al personal su productividad no puede ser eficiente.

-Otro efecto negativo que ocasiona la deficiente remuneración al personal es que la rotación de la entidad incrementa, por lo tanto es un gasto para la misma estar contratando a cada momento personal para que labore para ella, además de que por lo regular las personas que se van en determinado momento son las mejores de la organización.

-Existe mayor dificultad para el reclutamiento del personal competente al no ofrecer una buena remuneración al personal, la gente opta por no ingresar a

trabajar a dicha entidad, lo que ocasiona un mayor gasto al estar reclutando más personal para laborar; al existir una deficiente remuneración al personal la entidad y su imagen sufren un deterioro además los trabajadores la catalogan como una entidad poco competitiva en cuanto a remuneraciones.

Un adecuado sistema de remuneraciones al personal persigue dos objetivos en particular que son los siguientes:

Equidad interna.

Este objetivo se refiere a que debe haber un equilibrio entre el trabajo que se va a desempeñar por el servicio que se va a prestar y el monto que se va a remunerar por dicho trabajo o servicio, si no existiera esta equidad habría incongruencias laborales como que el gerente de la planta ganará menos que el empleado que se encarga de hacer la limpieza, es decir las remuneraciones al personal deben ser de acuerdo a su naturaleza laboral. Pero existen diversos motivos por los cuales este objetivo no se cumple alguno de ellos son los siguientes:

-Existencia de favoritismos y discriminación. Cuando se presenta alguno de estos elementos ocasiona una inequidad, en determinado momento puede suceder que se le pague más a una persona que de acuerdo a sus actividades no lo merece y que a otra persona que por lo arduo de su trabajo debiera remunerársele mejor se le pague menos que a la primera.

-Presiones de jefes o empleados. En este caso se puede dar la inequidad por órdenes de jefes, se le puede otorgar una mayor remuneración a un trabajador que no ha realizado un trabajo adecuado que a alguien que si lo ha realizado correctamente.

-Calificación inadecuada de méritos. Este caso de inequidad se da cuando por determinadas circunstancias se le da una calificación incorrecta a una persona y esto ocasiona que su remuneración aumente, por lo tanto el monto que le hayan aumentado en su sueldo no debió ser.

A raíz de la globalización que se está viviendo actualmente existe una mayor competencia en todos los sentidos y el laboral no se exime de ello, existen mayores aspirantes a un determinado puesto y mejor preparados por esta situación es difícil encontrar actualmente un salario remunerador, por este motivo determinadas entidades optan por tener un rango de salarios ya sea basándose en el promedio nacional general de sueldos y salarios o establecer la propia entidad dicho rango remunerador (Vega, 2002).

Las remuneraciones al personal son la retribución económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada entidad, debe ser equitativa y en todo lo que sea posible dar satisfacción al empleador y al empleado y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia, incluye tanto el pago que se hace por salario base como a las diferentes prestaciones en efectivo, servicios o especie.

Existe un concepto llamado asimilables a salarios que incorrectamente se le llama así a pesar de que carece del elemento primordial del salario que es la subordinación, este concepto se creó en el año 1981 solo para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y quedó consignado en el artículo 110 de la misma Ley que pasó a ser el artículo 94 en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 (LISR, 2014).

Aunque como lo menciona Vadillo existen diferentes factores que intervienen en las remuneraciones al personal, (favoritismos y discriminación, presión de jefes o empelados, calificación inadecuada de méritos), a causa de

estos factores es que son inequitativas, y que incumple lo definido por Fayol (1971), no obstante tanto el empleador como el empleado tienen un panorama diferente respecto a este concepto, para el patrón va a significar un pago excesivo mientras que para el trabajador por lo regular va a ser insuficiente el monto recibido por el pago de sus servicios prestados, esta diferencia de percepciones va a seguir existiendo hasta que la economía del país permita que tanto para el patrón como para el trabajador sea suficiente y justo el pago de remuneraciones al personal (Vadillo, 2008).

## **2.3 Principios de previsión social**

### **2.3.1 Principio de universalidad**

El principio de universalidad se refiere a que todas las personas de una organización en común deben tener derecho a un sistema de seguridad social, el cual debe ser adjunto a las personas por el simple hecho de nacer en México, este derecho se encuentra fundamentado en el artículo 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) que al efecto señala:

Artículo 4.- Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de ésta Constitución (CPEUM, 2014).

El objetivo primordial de la seguridad social es proteger a las personas dentro de una organización sin ningún tipo de distinción, dicha forma de seguridad social surgió con el fin de proteger a la clase asalariada que por lo regular es la clase trabajadora más desprotegida, es una forma más avanzada de seguro y una forma de protección al trabajador por el simple hecho de serlo.

Sin embargo el derecho a la seguridad social según la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es universal, es decir un sistema de asistencia social y de salud para toda la ciudadanía en general, no obstante en determinado momento es utópico porque para que una persona pueda disfrutar de la seguridad social debe estar afiliada a dicha institución a través de una relación laboral, esta relación no es posible para todos entonces los trabajadores que no están sometidos a una relación laboral o que no tengan algún familiar con dicha relación, no pueden tener acceso a la seguridad social.

### **2.3.2 Principio de solidaridad**

El principio de solidaridad viene a formar parte del principio de universalidad, este principio enuncia que todas las personas deben tener derecho a la seguridad social, sin discriminación alguna por lo tanto el principio de solidaridad viene a complementar este principio, estipula que así como tienen derecho las personas pertenecientes a una organización a la seguridad social, también deben tener la obligación de contribuir económicamente, para que la protección se pueda dar, porque sin financiamiento no habría manera de otorgar la protección que necesitan las personas, aunque esta aportación económica debe ser en proporción a sus posibilidades, es decir el que gana más paga más el que gana menos paga menos (De la Vega, 1998).

Este principio de solidaridad estipula que la aportación económica va a ser de acuerdo a las posibilidades de cada persona, en cierta manera es inequitativo porque los jóvenes, los sanos, los trabajadores, son quienes van a aportar más, porque son los que van a tener un ingreso mayor, mientras que los ancianos, los enfermos, y los que no tienen empleo van a aportar una cantidad menor a causa de las mismas condiciones, aquí se ve afectado este principio de solidaridad.

De acuerdo a lo anterior quienes terminan por aportar una mayor cantidad son los asalariados, el estado en su función debería establecer un sistema para que la carga tributaria se repartiera entre todas las personas que contribuyen a la realización de la riqueza, muchas veces por ejemplo el sector informal obtiene más ingresos que la clase trabajadora asalariada y no aportan nada de esa riqueza que están generando, aunque como se mencionó anteriormente, no obstante que no contribuyen con la carga tributaria tampoco tienen derecho a la seguridad social.

El principio de solidaridad tiene dos alcances:

-Social.- Este alcance se refiere a que la clase trabajadora y en particular la clase asalariada son los que sostienen el sistema de seguridad social, refiriéndose a los hijos y familiares de dichos trabajadores asalariados quienes no contribuyen para sostener el sistema de seguridad social si gozan de los servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios que ofrece el sistema.

-Económico.- Este alcance se refiere a que cada persona debe aportar al sistema de seguridad de acuerdo a sus posibilidades, este principio también hace referencia al principio de universalidad, a pesar de que no todas las personas aportan la misma cantidad al sistema de seguridad social no se priva del derecho a las personas que aportan poco, ni tampoco se le otorga un mayor derecho a las personas que aportan mucho, este principio es universal porque independientemente de lo que aporten se le otorga la prestación a todos en general.

### **2.3.3. Principio de unidad**

El principio de unidad se refiere a que la seguridad social es un todo en general, es decir que debe funcionar de manera coordinada y general para todos otorgar

prestaciones y beneficios para todas las personas pertenecientes a dicho grupo u organización (Palma, 2003).

Este principio de unidad se refiere también a que debe existir congruencia con las distintas administraciones de seguridad social, no pueden otorgar una prestación en una y negarla en otra de acuerdo a las leyes que las regulan deben de ser congruentes con los beneficios y prestaciones que otorgan, de modo que si una persona realiza una solicitud en una u otra organización el resultado obtenido debe de ser el mismo independientemente de la sucursal a la que haya acudido la persona.

En el sector salud se ha logrado cumplir este principio de unidad, pero por ejemplo en las pensiones que se otorgan a las personas existen muchas diferencias significativas porque las prestaciones y formas de financiamiento son diferentes.

#### **2.3.4 Principio de igualdad**

El principio de igualdad se refiere a que nadie puede ser juzgado por leyes privadas todas las personas deben ser juzgadas por las leyes generales que aplican a todos, este principio se encuentra fundado en el artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), este principio establece que se les debe dar igual trato a todas las personas en general o que se encuentren en la misma situación, así mismo también que debe de darse el mismo trato a las personas que se encuentren en diversas situaciones (CPEUM, 2014).

El principio de igualdad es uno de los principios que más se incumple, es casi imposible igualar a todas las personas en general sin considerar las diferencias que puede haber entre cada una de ellas, es decir el sistema como tal establece una tendencia a realizar en determinadas situaciones, además de que

en determinado momento los órganos jurisdiccionales interpretan de manera favorable las diferentes leyes, ocasionando así que se les dé un trato diferente a personas que se encuentran en la misma situación y que por lo tanto se les debería otorgar lo mismo.

### **2.3.5 Principio de participación social**

El principio de participación social se refiere a que todas las personas deben participar en las decisiones del gobierno, situación que por supuesto no se cumple en teoría a través del voto se ejerce esta facultad, pero no todas las personas ejercen su voto no obstante las personas que si lo ejercen dejan en manos de las personas seleccionadas el poder de toma de decisión, el gobierno en ningún momento solicita autorización del pueblo para hacer o no determinado hecho, por lo tanto este principio también se vuelve utópico, al no cumplirse ni existir manera para que absolutamente todas las decisiones que se tomen sean en común acuerdo de todo el pueblo (Palma, 2003).

### **2.3.6 Principio de integridad**

Este principio establece que las prestaciones otorgadas a las personas deben ser las que la sociedad necesite no más ni menos, así mismo que las prestaciones que se otorgan no se limiten a las ya conocidas, más bien que se creen las prestaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades que la sociedad en general pueda tener y que en determinado momento va a requerir para su protección (Cerillo, 2014).

Para cumplir con este principio es necesario cumplir con las necesidades que tenga la sociedad en general, se incumple al dejar de cubrir alguna necesidad importante que puedan tener las personas en sus diferentes circunstancias, es decir hay que valorar y estudiar lo que es primordial para los trabajadores y optar

por el otorgamiento que una prestación de previsión social que subsane dicha necesidad que tengan la mayoría de los trabajadores no siempre esta necesidad va a ser la misma para todos los prestadores de servicios.

#### **2.4 Características de la previsión social**

El concepto de previsión social es incorporado a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en el año 2003, y como lo menciona Lombera (2003), su principal objetivo fue anticiparse a las necesidades presentes y futuras de los trabajadores, para protegerlos de las mismas así como el otorgamiento de beneficios tendientes a la superación física, económica y cultural del trabajador y de su familia (Lombera, María del Rosario; Alvarado Nieto Jesús, 2003).

La palabra previsión se puede definir como una suposición de algún hecho o acontecimiento que puede suceder en el futuro, y la palabra social es enfocada a toda la sociedad humana, es decir la previsión social es la preparación ante un hecho futuro del trabajador y de su familia, sin embargo la ley también puede contemplar la previsión social como un hecho presente el cual debe satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, este hecho fue aclarado en una resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitida por contradicción de tesis de Tribunal Colegiado de Circuito 20/96 el cual en un fragmento de esta tesis señala: "Los pagos de previsión social son todos aquellos gastos que efectúa la entidad en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica y cultural sin importar que dichos gastos estén referidos a la atención y solución de contingencias presentes o de contingencias futuras" (SCJN, 2015).

Uno de los requisitos para que las prestaciones de previsión social sean deducibles es que las mismas se otorguen de manera general, la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece lo siguiente:

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley (LISR, 2014).

De acuerdo al artículo anterior se puede observar que uno de los requisitos primordiales para las deducciones de las prestaciones de previsión social es que se otorguen de manera general a todos los trabajadores, pero el término generalidad se puede clasificar en tres rubros diferentes:

-En el caso de trabajadores sindicalizados será deducible el monto que se otorgue de previsión social siempre que se otorgue de acuerdo a los contratos colectivos o contratos ley.

-Cuando la entidad cuenta con dos o más sindicatos se considera que se otorgan de manera general las prestaciones de previsión social cuando se otorgan de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y que sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato, esto sin perjuicio de que las prestaciones otorgadas a los trabajadores de un sindicato diferente sean también diferentes.

-Cuando se trata de trabajadores no sindicalizados se considera que se otorgan prestaciones de previsión social de manera general cuando se otorguen las

mismas prestaciones a todos estos trabajadores no sindicalizados y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Según el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece lo siguiente:

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

IX. La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley (LISR, 2014).

La previsión social es una prestación de la cual no pagará impuestos el trabajador que las recibe según lo establece el artículo anterior siempre que no rebase los límites establecidos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) esto es un beneficio tanto para la entidad que la otorga, al poder hacer deducible el otorgamiento de dichas prestaciones, como para el trabajador que la recibe por supuesto siempre deben cumplir con los requisitos establecidos en las leyes vigentes.

Es importante mencionar que cuando una entidad solo cuente con trabajadores no sindicalizados las prestaciones de previsión social deducibles

otorgadas a los trabajadores excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social (LSS), las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.

De acuerdo a esto no es necesario que se otorguen las mismas prestaciones a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, se pueden otorgar distintas prestaciones a ambos y no por eso dejan de cumplir este requisito primordial de generalidad, no obstante dichas prestaciones deben quedar perfectamente bien establecidas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley.

## **2.5 Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 y la previsión social**

En octubre de 2013 el congreso de la unión aprobó la Ley del Impuesto Sobre la renta (LISR) la cual entró en vigor el 01 de enero de 2014, con esta ley el gobierno federal estima obtener ingresos por 4.4 billones de pesos lo anterior representa un crecimiento del doce punto ochenta y tres por ciento con respecto al presupuesto del ejercicio 2013 (Miranda, 2014).

A partir del primero de enero 2014 entró en vigor la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) con esta ley se reformó la deducibilidad de las prestaciones de previsión social; en la exposición de motivos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se argumentó restablecer el principio de simetría fiscal, esto se refiere a que debe haber un equilibrio entre los ingresos y los gastos del contribuyente de manera que si a una persona física o moral corresponde el reconocimiento de un ingreso que será gravado a su contraparte que realiza el pago debe corresponderle una deducción.

Lo anterior dio como resultado acotar la deducción de las erogaciones por remuneraciones que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, así entonces en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 se estableció que todas aquellas erogaciones por parte de la entidad que sean ingresos exentos para los trabajadores, como es el caso de la previsión social, fondos de pensiones, jubilaciones, gratificaciones anuales, etcétera, serán deducibles solo el cuarenta y siete por ciento del ingreso exento total del trabajador, sin embargo cuando las prestaciones otorgadas en el ejercicio no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal anterior, la deducción será de un cincuenta y tres por ciento (LISR, 2014).

Uno de los cambios en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 fue la obligación de expedir los vales de despensa a través de monederos electrónicos, este es un requisito fundamental para que la entidad pueda hacer deducible esta prestación, no obstante cambios como este hacen más difícil aún que los patrones otorguen dichas prestaciones, la autoridad exige cuantiosos requisitos para que las entidades puedan realizar las deducciones correspondientes, pero esto más que afectar a los patrones afecta directamente a los trabajadores, debido a que al tener que cumplir tantos requisitos la entidades optan por dejar de otorgar estas prestaciones (LISR, 2014).

Lo anterior representa un problema a nivel general al dejar de recibir los trabajadores conceptos de previsión social, como son vales de despensa, fondo de ahorro, seguros de vida etcétera, ocasionan que la economía del país deje de fluir, esto hace que los trabajadores sean cada vez más pobres y que en vez de ir creciendo económica, cultural, y profesionalmente se vaya limitando este crecimiento de la población en general.

No obstante la autoridad se ha visto en la necesidad de estipular todo este tipo de requisitos porque se percató de que las entidades simulaban el

otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social, cuando el trabajador no recibía ninguna de estas, entonces poco a poco la autoridad va limitando el otorgamiento de estas prestaciones, para que los patrones dejen de simularlas, la desventaja es que las entidades que tienen su contabilidad al corriente y que cumplen perfectamente con lo que estipula la ley tienen que cumplir también con los nuevos requisitos que va exigiendo la misma.

Uno de los requisitos que se establecieron a partir de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, fue la obligación de los contribuyentes a expedir Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) por el pago de nómina a los trabajadores, con el establecimiento de este requisito la autoridad puede conocer perfectamente el ingreso de cada uno de los trabajadores y por lo tanto fiscalizarlos (LISR, 2014).

A partir del primero de enero de 2014 los contribuyentes que se encontraban en el Régimen de Pequeños Contribuyentes (REPECOS) cambian a un Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), quedando obligados estos contribuyentes a expedir comprobante fiscales digitales (CFDI), no solamente por los ingresos obtenidos sino también por los pagos realizados a sus trabajadores, esta obligación ocasiona un inconveniente para dichos contribuyentes, muchos de ellos no conocen el procedimiento para cumplir con esta obligación lo que ocasiona que se vean obligados a contratar a un especialista en el tema, por consiguiente trae consigo un desembolso de dinero que representa un gasto mas para el contribuyente.

## **2.6 Diferencia entre previsión social y seguridad social**

Existe una similitud entre el concepto de previsión social y de seguridad social, pero no es lo mismo porque la previsión social se limita a proteger a los trabajadores subordinados de una entidad, que es quién le proporciona la

previsión social como una manera de retribución a su trabajo prestado, además dicha previsión puede ser otorgada también a la familia del trabajador siempre y cuando vaya orientado a satisfacer el fin de la previsión social que es la superación física, social y económica tanto del trabajador como de su familia, la seguridad social es la protección social del trabajador, es decir es el otorgamiento de una seguridad de que en determinado momento de que el trabajador sufriera algún riesgo ya sea de trabajo o no, este tendrá la asistencia médica, hospitalaria, económica, etcétera, que otorgan las instituciones de salud del gobierno federal (Marquet, 2006).

Para satisfacer las necesidades emanadas de la seguridad social del trabajador han sido creadas diversas dependencias en las cuales se administra y suministra la seguridad social otorgada a los trabajadores, como son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores (ISSSTE), el Instituto de Seguridad Social Para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), etcétera, todas estas dependencias de gobierno han sido creadas para satisfacer la seguridad social a los trabajadores, sin embargo para que dichas instituciones presten servicios a los mismos, necesitan tener una relación laboral vigente con alguna entidad, de lo contrario ni el trabajador ni su familia podrán gozar de los beneficios que ofrecen estas dependencias (UNAM, 2004)

En el año 2003 se crea el seguro popular el cual tiene como objetivo otorgar seguridad social a todos aquellas personas que no tienen vigente ningún vínculo laboral, con este seguro se garantiza la salud y servicios médicos de toda aquella persona que se afilie, es un seguro otorgado por el gobierno el cual garantiza la seguridad social de todas las personas sin tener que realizar las aportaciones exigidas por las demás instituciones de gobierno que si exigen un vínculo laboral (Morales, 2003).

La previsión social es un tema complejo que ha causado controversia a lo largo de los años, en algunos casos se ha tratado de simular los salarios otorgando prestaciones de previsión social, pero en ocasiones dichas prestaciones se aplican de manera incorrecta, por esta razón es importante estudiar las repercusiones de otorgar prestaciones de previsión social en materia fiscal y de seguridad social sobre todo porque muchas veces se confunden una y otra y se toman como iguales tanto las prestaciones de previsión social como la seguridad social, siendo que son conceptos totalmente diferentes aunque esto no quiere decir que no vayan vinculadas una de la otra.

Tanto la previsión social como la seguridad social tienen características especiales, a continuación se mencionan algunas de ellas:

-La principal diferencia entre las prestaciones de previsión social y la seguridad social es que las primeras son concedidas a voluntad y por estrategia del patrón, mientras que la segunda es una prestación obligatoria que la ley obliga al patrón a proporcionar.

-Las prestaciones de previsión social se conceden de forma adicional al salario, mientras que la seguridad social es una obligación que establece la Ley del Seguro Social (LSS) y que todos los patrones están obligados a proporcionarla a sus trabajadores.

-El objetivo primordial de la previsión social es satisfacer necesidades comunes de los trabajadores y uno de los requisitos primordiales para cualquier tipo de prestación de previsión social es que se otorguen de manera general para todos los trabajadores, mientras que la seguridad social es una prestación obligatoria que otorga el patrón para cubrir al trabajador en cuestiones médicas y hospitalarias en caso de sufrir algún siniestro.

-Algunas prestaciones de previsión social como son indemnizaciones por riesgos de trabajo, reembolsos de gastos médicos y hospitalarios, becas educacionales, etcétera, para que sean deducibles deben de ser contractuales, mientras que la seguridad social esté estipulada o no en los contratos colectivos o individuales de trabajo el patrón está obligado a proporcionarla de acuerdo a las leyes correspondientes vigentes.

No obstante tanto las prestaciones de previsión social como la seguridad social se conceden con el fin de proporcionar seguridad al trabajador y a su familia de algún evento futuro como puede ser la muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de la relación de trabajo, etcétera, esta similitud es la que ocasiona que en determinado momento se confunda la previsión social, con la seguridad social otorgada al trabajador o bien que se puedan considerar como iguales.

Cabe mencionar que las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores son entregadas por el simple hecho de establecerlo en la relación laboral pero no son el salario del trabajador, por lo tanto bajo ningún motivo está permitido sustituir al salario por dichas prestaciones, ni mucho menos sustituir al salario por otorgar seguridad social al trabajador, las primeras son optativas entre patrón y trabajador y la segunda es una obligación establecida para los patrones que debe ser cumplida estrictamente.

## **2.7 Seguridad social**

Existen discrepancias de opinión en cuanto a si la seguridad social es considerada una prestación de previsión social, está orientada a evitar desequilibrios económicos y sociales que de no resolverse significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras, hay autores que no la consideran como

una prestación de previsión social sino como una obligación que debe cumplir la entidad por el simple hecho de tener una relación laboral.

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (RAE, 2015).

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su artículo 27 fracción V establece que para sean deducibles los pagos por remuneraciones al personal es necesario que los trabajadores este inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así mismo en su fracción XI excluye a la seguridad social para el cálculo del promedio aritmético que estipula la ley para las prestaciones de previsión social (LISR, 2014).

La seguridad social que el patrón otorga al trabajador es una prestación por la cual no pagará impuestos el trabajador, según lo establece el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que al efecto establece que “no se pagará el Impuesto Sobre la Renta (ISR) por la obtención de ingresos por las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas, así como las cuotas de seguridad social de los trabajadores otorgada por lo patrones (LISR, 2014).

La seguridad social en México es otorgada a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, la integración operativa de dicho instituto es tripartita debido a que participan el estado, el patrón y el trabajador, es decir interviene el sector público, social y privado, así mismo tiene la calidad de un organismo fiscal autónomo dicho instituto tiene la facultad para determinar créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos en los términos que establece el

Código Fiscal de la Federación (CFF).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se rige por su ley específica propia, no obstante para su funcionamiento, operación, desarrollo y control, es regido de acuerdo a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales (LFEP) pero siempre y cuando no se oponga a la Ley del Seguro Social (LSS).

La principal facultad de dicho instituto es administrar los ramos de los seguros y los de salud para la familia así como prestar los servicios de beneficio colectivo señalados por la Ley, además tiene la función de establecer unidades médicas, guarderías infantiles, farmacias, velatorios, centros de capacitación, deportivos, culturales, vacacionales y de seguridad social, difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social, registrar a los patrones y demás sujetos obligados, inscribir a los trabajadores asalariados, recaudar y cobrar cuotas establecidas en la ley, cobrar capitales constitutivos, créditos a su favor, emitir y notificar cédulas de determinación de cuotas obrero-patronales, etcétera.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para su organización y control comprende dos regímenes de aseguramiento que son el obligatorio y el voluntario, a través de estos dichos regímenes el instituto cubre las contingencias y proporciona los servicios que corresponde a cada uno de ellos mediante prestaciones en dinero y en especie, de acuerdo a los requisitos establecidos en las leyes vigentes correspondientes (IMSS, 2015).

Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio todos aquellos trabajadores que presten sus servicios permanente o eventualmente a otras personas físicas o morales un servicio remunerado, personal y subordinado, así mismo son sujetos de aseguramiento voluntario del régimen obligatorio los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños contribuyentes, artesanos y demás trabajadores no asalariados,

trabajadores domésticos, patrones personas físicas, y trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social (LSS, 2014).

El régimen obligatorio tiene como finalidad que todas las familias en México tengan derecho a un seguro de salud, para esto se puede celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie, del seguro de enfermedades y maternidad en los términos del reglamento respectivo, para que los trabajadores tengan derecho a este seguro pagarán anualmente una cuota fija establecida, dichas cantidades se actualizan en febrero de cada año de acuerdo al incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Las cuotas obrero-patronales se denominan así porque el patrón está obligado a retener una cuota al trabajador y enterarlas a la autoridad junto con la cuota que le corresponde al propio patrón, además de estas dos aportaciones también el gobierno realiza aportaciones de forma independiente al patrón.

Las cuotas obrero-patronales que pagamos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son destinadas para el seguro de riesgos de trabajo, seguro de enfermedades y maternidad, seguro de invalidez y vida, seguro de guarderías y prestaciones sociales, para que en determinado momento de que el trabajador sufra algún accidente o se encuentre en algún supuesto establecido por la ley este plenamente protegido por el dicho instituto.

Según el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, no integrarán el salario del trabajador. Así mismo las aportaciones al Instituto del

Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y las Participaciones de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU), tampoco integran el salario de los trabajadores que las reciben (LSS, 2014).

En México actualmente existen tres dependencias encargadas de otorgar seguridad social a los trabajadores las cuales son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE), el cual fue fundado en el año 1959 y está enfocado a cubrir los servicios médicos y hospitalarios de los trabajadores que prestan sus servicios en el sector público, la tercer dependencia es el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) el cual fue establecido en el año de 1976, dicha dependencia se encarga de atender las necesidades del sector militar.

## **2.8 Conceptos que considera la ley como previsión social**

Existen diversos conceptos que pueden catalogarse como previsión social pero no todos estos conceptos se encuentran incluidos dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), este hecho ha ocasionado controversia en determinado momento no se sabe si se está aplicando de manera correcta la deducción por el otorgamiento de prestaciones de previsión social, o peor aún si se cumplen los requisitos establecidos en las leyes para poder efectuar la deducción correspondiente.

La ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su artículo 27 fracción XI, establece que para que el patrón pueda hacer deducibles los gastos de previsión social estos deben otorgarse de manera general en beneficio de todos los trabajadores, es decir si las prestaciones de previsión social no se otorgan de manera general a todos los trabajadores incumplen este requisito establecido y por lo tanto no se podrán hacer deducibles (LISR, 2014).

No obstante en el penúltimo párrafo de esta fracción del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece lo siguiente:

Tratándose de prestaciones de previsión social se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción (LISR, 2014).

De acuerdo al artículo anterior se puede observar que no necesariamente se tienen que otorgar las mismas prestaciones a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y como lo señala Salazar "se pueden otorgar distintas prestaciones a unos o a otros y no por eso deja de tener el concepto de generalidad que exige la ley para poder hacer deducibles las prestaciones de seguridad social otorgadas" (Salazar, 2007).

### **2.8.1 Vales de despensa**

Los vales de despensa son una manera de otorgar previsión social a los trabajadores, es decir son una forma de como el patrón retribuye a los mismos por sus servicios prestados, el cual va encaminado a la satisfacción de una necesidad de primer nivel que es la alimentación, los vales de despensa son una manera de previsión social que no solo es beneficioso para él sino también para su familia, con el otorgamiento de los mismos el trabajador puede destinar su sueldo para otras necesidades.

El otorgamiento de vales de despensa a los trabajadores es una prestación de previsión social muy importante para el mismo, aproximadamente el treinta y cuatro por ciento de sus ingresos totales son destinados a su alimentación, por este motivo con el otorgamiento de dichos vales de despensa el trabajador puede destinar este importe a otras necesidades que van a traer como consecuencia el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia (Hernández, 2011).

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) en la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) para 2014, estableció en la regla 1.3.3.1.26 que los vales de despensa son aquellos que son proporcionados a través de monederos electrónicos y los cuales permiten a los trabajadores adquirir canastillas de alimentos en términos de la Ley Alimentaria para los Trabajadores (LAT).

En el artículo 27 fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se pueden encontrar los requisitos para poder hacer deducible esta prestación de previsión social, el cual establece lo siguiente: “tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria (SAT)” (LISR, 2014).

En la regla 1.3.3.1.27 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) establece que se entiende por monedero electrónico de vale de despensa a cualquier dispositivo tecnológico que se encuentra asociado a un sistema de pagos que proporcione por lo menos los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patrones contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas, así mismo se establece que dichos monederos electrónicos están limitados a la

adquisición de despensas dentro del territorio nacional, no podrá utilizarse para disponer de efectivo, intercambiarse por títulos de crédito u obtener bienes distintos a despensas (RMF, Resolución Miscelanea Fiscal 1.3.3.1.27, 2014).

De acuerdo a este fundamento los vales de despensa solo serán deducibles siempre y cuando se entreguen a los trabajadores a través de monederos electrónicos que deben ser autorizados por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), este requisito fue establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 anteriormente a esta ley no era forzoso entregar los vales de despensa en monederos electrónicos.

Los vales de despensa han sido a lo largo del tiempo una prestación de previsión social muy controvertida, los requisitos para su entrega han sufrido diversas modificaciones, además de que anterior a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 era subjetivo efectuar la deducción de los vales entregados a los trabajadores en efectivo.

El objetivo de otorgar vales de despensa a los trabajadores es que el trabajador satisfaga una necesidad de primer nivel, que puede ser presente o futura, sin tener que destinar su sueldo para la satisfacción de esta necesidad, sin embargo existen dos hechos que han obligado a la autoridad a limitar la deducción del otorgamiento de dichos vales de despensa:

El otorgamiento de esta prestación de previsión social ha sido limitada a causa de que el trabajador no destina los vales de despensa para el fin creado, que es el adquirir alimentos de primera necesidad, los trabajadores destinan estos vales para la adquisición de otros alimentos o artículos que no son de primera necesidad, uno de ellos es la adquisición de bebidas alcohólicas que lejos de beneficiar al trabajador está fomentando un vicio que no está concluyendo en el fin que especifica la ley, que es el mejoramiento de la calidad de vida de los

trabajadores y de su familia, sin embargo es un trabajo arduo y difícil el que la autoridad se asegure de que los vales de despensa otorgados realmente sean destinados al consumo de alimentos de primera necesidad, no solo depende de ellos sino de todo un conjunto de personas que intervienen en este hecho como son las empresas proveedoras de dichos vales de despensa, las empresas proveedores de alimentos e incluso el propio trabajador.

La autoridad se ha obligado a establecer limitantes para entrega de vales de despensa, a raíz de que en diversas ocasiones el patrón simulaba la entrega de los mismos en efectivo, siendo que el patrón no entregaba dicho importe a los trabajadores, sino que simulaban la salida de dinero por este concepto siendo que el trabajador no recibía dicho importe; no obstante con la entrega de vales en efectivo era aún más difícil saber si efectivamente el trabajador destinaba dicho importe para la adquisición de alimentos de primera necesidad, además de esto el patrón se encontraba en controversia al no estar cien por ciento seguro de que estos vales otorgados en efectivo eran deducibles en su totalidad, el problema radica en que en determinado momento de una revisión existía la posibilidad de que la autoridad rechazaré esta deducción y por lo tanto cobrará al contribuyente multas, recargos y actualizaciones por haber efectuado una deducción improcedente.

En el artículo 27 fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que todos los gastos deben estar amparados por un Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), en base a este fundamento para que los vales de despensa se puedan hacer deducibles la adquisición de dichos vales deben estar amparados con su comprobante respectivo, en el mismo artículo en su fracción IV establece que la factura por la adquisición de dichos vales de despensa deben estar debidamente registrados en contabilidad y ser restados una sola vez (LISR, 2014).

El 01 de enero de 2014 entró en vigor la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en la cual se establece que los vales de despensa que no sean entregados en monederos electrónicos no serán deducibles, no obstante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) publicó el Anexo 1-A de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) para 2014 los criterios y requisitos que deben cumplir las empresas que deseen ofrecer los servicios de venta de los monederos electrónicos de vales de despensa (LISR, 2014).

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió la regla I.3.3.1.2.9. de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) 2014 en la cual otorga el beneficio de utilizar los vales impresos hasta el mes de junio del 2014, que literal estipula: “ de enero a junio de 2014 los vales de despensa que otorguen los patrones de manera general en beneficio de todos los trabajadores, podrán deducirse aun cuando no se entreguen a través de monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), siempre que se cumplan los demás requisitos de deducibilidad previstos en el artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)”; no obstante después de esta fecha obligatoriamente las entidades tendrán que utilizar los vales de despensa en monederos electrónicos autorizados por la autoridad (RMF, Resolución Miscelánea Fiscal 1.3.3.1.2, 2014).

Una vez cumpliendo todos los requisitos anteriormente mencionados, podrán ser deducibles los vales de despensa, sin embargo no serán deducibles al cien por ciento de acuerdo al fundamento del artículo 28 fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), los pagos que se realicen a los trabajadores pero que a su vez sean ingresos exentos para los mismos solo serán deducibles el cuarenta y siete por ciento o bien, cuando las prestaciones otorgadas a los trabajadores no disminuyan con respecto a las del ejercicio anterior serán deducibles el cincuenta y tres por ciento, de acuerdo a esto se puede observar que aún cumpliendo todos los requisitos establecidos en las leyes vigentes no podemos hacer deducible la totalidad de prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores (LISR, 2014).

Cabe mencionar que el pago de vales de despensa no integra al Salario Diario Integrado (SDI), siempre y cuando no exceda del 40% de un salario mínimo vigente en el Distrito Federal, según lo establece el artículo 27 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LSS) que al efecto establece:

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal (LSS, 2014).

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS) se debe tener mucho cuidado al otorgar vales de despensa a los trabajadores, si rebasa el límite del cuarenta por ciento del salario mínimo vigente en el Distrito Federal se tiene que integrar la diferencia, esto no es conveniente ni para el patrón ni para el trabajador, al suceder esto ambos tendrán que pagar mayores contribuciones, este punto fue aclarado por la autoridad en el acuerdo 495/93 del 18 de agosto de 1993 que literal establece:

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 27 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- Despensa.- La fracción VI del artículo 27 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado

en el precepto citado, el expediente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto (SCJN, 2015; Despensa no integra el SBC, 1993).

El otorgamiento de los vales de despensa no se debe condicionar a la puntualidad, a la asistencia, ni a ningún otro concepto del trabajador, dicha prestación debe ser otorgada de manera mensual independientemente de los días trabajados, de lo contrario no podrá considerarse como una prestación de previsión social.

El otorgamiento de vales de despensa no integrara el salario de los trabajadores que las reciben siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, de lo contrario el excedente integrara el Salario Base de Cotización (SBC) del trabajador.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por vales de despensa se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

### **2.8.2 Fondo de ahorro**

El fondo de ahorro es una manera de otorgar previsión social a los trabajadores y cuyo objetivo primordial es fomentar el ahorro de los mismos y con ello mejorar la

calidad de vida de él y de su familia, la ley obliga a que las aportaciones que realiza el trabajador para su fondo de ahorro vayan acompañadas de la misma aportación por parte del patrón, así mismo en determinado momento es una fuente de préstamos para los trabajadores siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en las leyes correspondientes.

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su artículo 27 fracción XI establece que las aportaciones al fondo de ahorro solo serán deducibles cuando además de ser generales el monto aportado por el contribuyente sea igual al monto aportado por el trabajador, no obstante además de estos requisitos la aportación efectuada por el contribuyente no podrá exceder del trece por ciento del salario del trabajador sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año (LISR, 2014).

Además de los requisitos mencionados anteriormente para que las aportaciones al fondo de ahorro sean deducibles, es necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR) que al efecto establece lo siguiente:

Artículo 42. Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que

el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo (LISR, 2014).

Así mismo en el cuarto párrafo del artículo 27 fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece lo siguiente:

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción (LISR, 2014).

Esto quiere decir que para que las prestaciones de fondo de ahorro sean deducibles para el patrón es necesario que dicho fondo otorgado a cada trabajador no sindicalizado en promedio debe ser igual o menor al fondo de ahorro otorgado a cada trabajador sindicalizado, de lo contrario la diferencia no será deducible.

Las instituciones de crédito están obligadas a efectuar las retenciones de impuestos establecidas en el artículo 54 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), no obstante cuando se trate de cajas o fondos de ahorro que reúnan los requisitos establecidos en las leyes y reglamentos vigentes no entraran en esta categoría, por lo tanto dichas instituciones no efectuarán esta retención cuando se

trate de los conceptos antes mencionados, además las instituciones o sociedades civiles constituidas únicamente con el objeto de administrar cajas o fondos de ahorro no serán contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta (ISR), según lo establece el artículo 79 de la misma ley (LISR, 2014).

Los requisitos anteriormente mencionados no son solamente para que las prestaciones de fondo de ahorro sean deducibles para la entidad, sino además para que dichas prestaciones no sean un ingreso acumulable para el trabajador que las recibe, de lo contrario tendrá que acumularlo y pagar el impuesto correspondiente.

Respecto a la integración del Salario Base de Cotización (SBC) en la fracción II del artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS), se mencionan todos aquellos conceptos que forman parte del salario del trabajador, pero además en dicho artículo excluye como integrante de dicho salario, dada su naturaleza el fondo de ahorro pero siempre y cuando se integre por una cantidad semana, quincenal o mensual igual tanto del patrón como del trabajador y retirarlo el trabajador máximo dos veces al año de lo contrario integrara el salario diario del trabajador (LSS, 2014)

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 110 establece que los salarios de los trabajadores no pueden ser objeto de ningún tipo de descuento, no obstante en su fracción IV establece que se podrá efectuar el descuento del fondo de ahorro, siempre y cuando los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (LFT, 2014).

Aunque no viene establecido en ninguna ley es importante mencionar que el fondo de ahorro está constituido por aportaciones que realizan los trabajadores y que por lo tanto la entidad no debe destinar dichos recursos para fines propios,

lo ideal es que la empresa que administra estos fondos los reinvierta, con el objetivo de que generen rendimientos los cuales sean pagados a los trabajadores, todas estas condiciones y requisitos deben quedar perfectamente establecidos en el plan de previsión social de la entidad.

Cabe mencionar que como los demás requisitos de la previsión social para que las prestaciones otorgadas por fondo de ahorro sean deducibles, es necesario que se otorguen de manera general, pero no obstante como lo menciona la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), cumplen este requisito de generalidad cuando se otorgan las mismas prestaciones tanto a trabajadores sindicalizados como a trabajadores no sindicalizados (LISR, 2014).

El fondo de ahorro es un concepto que de acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) no integran el salario del trabajador, siempre y cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la entidad, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará salario (LSS, 2014).

### **2.8.3 Seguros de vida / Gastos médicos mayores**

Los seguros de gastos médicos son aquella ayuda que otorga la entidad a sus trabajadores para solventar los gastos médicos y hospitalarios por algún accidente o enfermedad, profesional o no profesional, son una prestación adicional a las prestaciones que la entidad otorga de manera normal, dicha prestación de previsión social debe reunir determinados requisitos para poder hacerlo deducible, por lo tanto se tiene que observar detalladamente el fundamento vigente para poder aplicar dicha deducción de manera correcta.

El artículo 27 fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en

beneficio de los trabajadores, serán deducibles siempre y cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social (LSS), así mismo en este artículo se establece que las erogaciones efectuadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevada al año (LISR, 2014).

Además de los requisitos antes mencionados para los pagos de previsión social por primas de seguros sean deducibles es necesario que durante la vigencia de la póliza de prima de seguro no se otorguen prestamos a persona alguna por parte de la aseguradora.

No obstante en el último párrafo de la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece lo siguiente:

En los casos en que los seguros tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad, de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca en un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación y se satisfagan los plazos y los requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general (LSS, 2014).

De acuerdo al artículo anterior cuando el seguro tenga por objeto resarcir al contribuyente, la deducción procederá siempre que se establezca en el plan de previsión social el procedimiento para determinar el monto de la prestaciones, pero siempre observando los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes.

Las primas por seguros de gastos médicos complementarios o independientes proporcionados por instituciones públicas de seguridad social podrán aplicarse como deducción personal, siempre y cuando el beneficiario sea el propio contribuyente, su conyugue o la persona con la que vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes en línea recta, según lo establece la fracción VI del artículo 151 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), estos mismos requisitos son aplicables para que la entidad pueda efectuar la deducción por el otorgamiento de primas por seguros de gastos médicos, según lo establece el artículo 41 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR) (RLISR, 2014).

El Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR) en su artículo 122 establece que las primas de seguros de gastos médicos que los patrones paguen en favor de sus trabajadores no se consideraran ingresos para el primero siempre y cuando dichos seguros de haber sido pagados por el trabajador serían deducibles para este, porque el trabajador no está recibiendo un ingreso directamente del patrón, así mismo la documentación comprobatoria que ampare el pago de dichas primas deberá estar expedido a nombre del patrón (RLISR, 2014).

El otorgamiento de la prestación de primas de seguros de vida o de gastos médicos mayores debe ser entregado a los trabajadores de manera general, así mismo debe quedar establecido en el contrato colectivo y en el plan de previsión social de la entidad para que lo pueda hacer deducible sin ningún inconveniente.

El artículo 93 en su fracción XXI establece que no se pagará el Impuesto Sobre la Renta (ISR) por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus beneficiarios, cuando la prima de seguro haya sido pagada directamente al trabajador por parte del patrón siempre que el beneficio de dicho seguro se entregue únicamente por muerte, invalidez, perdidas orgánicas o incapacidad del

asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con la Ley del Seguro Social (LSS) y siempre que en el caso de la muerte del titular la persona beneficiada cumpla con los requisitos establecidos en la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) (LISR, 2014).

Como se puede observar en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente como prestaciones de previsión social solo se mencionan los vales de despensa, las primas de seguro, y el fondo de ahorro, se necesitan requisitos específicos para poder otorgar y hacer deducibles el otorgamiento de dichas prestaciones, no obstante existen otros conceptos que sin estar mencionados en la ley pueden considerarse como prestaciones de previsión social con el requisito de que dichas prestaciones tengan por objeto la satisfacción de necesidades o contingencias presentes o futuras tendientes a la superación física, económica, cultural y social del trabajador (LISR, 2014).

## **2.9 Previsión social no especificada en Ley**

Existen diversos conceptos que no vienen definidos ni incluidos en las leyes vigentes como prestaciones de previsión social, sin embargo en algún momento la legislación si las consideró como tales, esto nos da certeza al momento de otorgarlas si en algún momento la ley las considero como prestaciones de previsión social no debe existir ningún problema al considerarlas como tales aunque la ley actualmente no las mencione, no obstante deben reunir los requisitos que disponen dichas leyes así mismo estas prestaciones deben ser en beneficio presente o futuro del trabajador o de su familia y por supuesto tendientes a la superación física, cultural, económica y social de los mismos, dichas prestaciones deben regularse de acuerdo a lo que estipula la ley para las prestaciones de previsión social.

### **2.9.1. Becas educacionales**

Las becas educacionales son aquellas prestaciones de previsión social que otorgan las entidades para solventar estudios (colegiaturas, cuotas de inscripción, examen de ubicación, cursos, etcétera), ya sea del trabajador o de sus hijos, no obstante cuando se otorga este tipo de prestación es importante diferenciar si se trata de una beca educacional o bien de alguna capacitación o adiestramiento por parte de la entidad, que el trabajador pudiera requerir como instrumento de trabajo, es decir se tiene que identificar si se pudiera estar ante la presencia de la obligación establecida en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que al efecto señala:

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (LFT, 2014).

El artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su fracción XXI establece que tratándose de los gastos del fondo de previsión social, los mismos serán deducibles cuando se disponga de los recursos del fondo correspondiente siempre que el fondo este destinado a formar fondos con fines de becas educacionales entre otros (LISR, 2014).

Las becas educacionales puede abarcar también el otorgamiento de libros y artículos escolares es decir libros, cuadernos, lápices, plumas, o cualquier tipo de artículo que se pueda utilizar para las labores escolares, dichos conceptos se deben estipular por separado en el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente.

Así mismo en el artículo 79 fracción XVII de la Ley del Impuesto Sobre la

Renta (LISR) establece que no serán contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta (ISR) las asociaciones o sociedades civiles que tengan como fin entregar cualquier tipo de beca (LISR, 2014).

El artículo 27 fracción I inciso c) de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece los requisitos para poder hacer deducible un gasto, el primero de ellos es que cualquier gasto debe ser estrictamente indispensable para realizar la actividad del contribuyente, no obstante aquí establece que se puede hacer una excepción tratándose de becas que otorguen las sociedades o asociaciones civiles siempre y cuando reúnan los requisitos del artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que al efecto establece:

Artículo 83. Las asociaciones o sociedades civiles, que se constituyan con el propósito de otorgar becas podrán obtener autorización para recibir donativos deducibles, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que las becas se otorguen para realizar estudios en instituciones de enseñanza que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación o, cuando se trate de instituciones del extranjero, éstas se encuentren reconocidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- II. Que las becas se otorguen mediante concurso abierto al público en general y su asignación se base en datos objetivos relacionados con la capacidad académica del candidato.
- III. Que cumplan con los requisitos a los que se refieren las fracciones II a VIII del artículo 82 de esta Ley (LISR, 2014).

Por lo tanto para que los patrones puedan hacer deducible un gasto por becas debe de reunir los requisitos antes mencionados de lo contrario el gasto no será deducible, aunque no sea un desembolso estrictamente necesario para la entidad, la autoridad acepta su deducción siempre que el otorgamiento de dichas

becas tenga como fin mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia, es decir el otorgamiento de becas es una forma más de otorgar previsión social al trabajador.

Así mismo respecto al trabajador que recibe la beca en el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se establece que no se pagará dicho impuesto por los ingresos percibidos con motivo de becas educacionales, ya sea para los trabajadores o para sus hijos, por lo tanto esto es una ventaja tanto para la entidad como para el trabajador, la primera lo podrá hacer deducible y el trabajador a su vez no pagará el impuesto correspondiente por este ingreso, el objetivo primordial de esta prestación de previsión social es otorgar beneficios a favor de los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural (LISR, 2014).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por becas educacionales se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

En la fracción XIV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que cuando las empresas empleen mas de cien trabajadores y menos de mil trabajadores, los patrones estarán obligados a proporcionar a los mismos los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón,

cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones mencionadas (LISR, 2014).

### **2.9.2. Actividades culturales**

Las actividades culturales son aquellas prestaciones de previsión social que tienen como objetivo enriquecer el nivel cultural tanto del trabajador como de su familia, es decir es aquella actividad que enriquezca el acervo cultural del empleado o de su familia, dicha prestación debe estar perfectamente establecida en el plan de previsión social, esto para evitar que la autoridad rechace ciertos conceptos como prestaciones de previsión social, un ejemplo de estas prestaciones son obras de teatro, visitas a museos, eventos de danza, eventos de baile, conciertos, etcétera, todo aquel evento que ayude a elevar el nivel de cultura del trabajador.

Para que dichas prestaciones de previsión social sean deducibles además de los requisitos que estipula la ley es necesario que cumplan otros más para que el contribuyente que las otorga este seguro de que la autoridad no va a rechazar dicho gasto de previsión social.

Respecto a las obras de teatro, conciertos, o cualquier tipo de evento, es necesario que se tenga el boleto y el precio de dicha actividad cultural, así mismo como lo estipula la ley, se tiene que tener el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente, de lo contrario no será deducible dicha prestación de previsión social.

Respecto a las clases de baile y clases de arte es necesario que se tenga el recibo de honorarios o la cuota de dichas clases, asentada en el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente.

En el artículo 27 fracción XXI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) indica los requisitos que deben cumplir las deducciones y esta fracción en específico establece que tratándose de gastos que se generen como parte del fondo de previsión social los mismos serán deducibles cuando se disponga de los recursos del fondo correspondiente, siempre que el fondo de previsión social esté destinado a formar fondos con fines diversos que cubran: gastos médicos y de funeral, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los socios o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga (LISR, 2014).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por actividades culturales se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

### **2.9.3. Subsidio por incapacidad**

El subsidio por incapacidad es una prestación que se da cuando el trabajador tiene algún accidente que no sea de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) solo le paga el 60% de su salario a partir del cuarto día, entonces con esta prestación la entidad le pagan su salario integro a partir del primer día, el objetivo primordial de esta prestación es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.

La prestación de previsión social de subsidio por incapacidad fue creado con el fin de otorgar un importe adicional al que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el caso de incapacidad general en la cual el instituto solo

otorga al trabajador un importe del sesenta por ciento del salario del mismo, según lo que establece el artículo 96 de la Ley del Seguro Social (LSS) que en caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, dicho subsidio se pagará a partir del cuarto día contado de la fecha de la incapacidad mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas (LSS, 2014).

El objetivo primordial de esta prestación es que el trabajador reciba el cien por ciento de su salario, a partir del primer día y que el trabajador no se vea afectado económicamente por solo recibir el importe que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por subsidios por incapacidad se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

#### **2.9.4. Ayuda por fallecimiento**

Una prestación que puede otorgar cualquier entidad que se puede considerar como prestación de previsión social es la ayuda que otorga la misma por el fallecimiento de algún familiar del trabajador, en su caso es una ayuda que otorga la entidad por el fallecimiento del propio trabajador, cabe mencionar que esta ayuda sería independiente de la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el objetivo primordial de esta prestación es la satisfacción de contingencias o necesidades presentes o futuras del trabajador o de su familia.

No obstante además de la ayuda que otorga la entidad, como se mencionó también el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga una ayuda por fallecimiento la cual consiste en una cantidad de sesenta días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento, lo podrá realizar la persona descrita en la cuenta original de los gastos de funeral, o bien a quien se cedan los derechos y para hacerla válida es necesaria la identificación del asegurado o pensionado fallecido y de quien cobrará la ayuda (IMSS, 2015).

Para que el asegurado pueda cobrar la ayuda por fallecimiento, el asegurado debe tener por lo menos doce cotizaciones semanales reconocidas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en los nueve meses previos al fallecimiento, en caso de que la muerte suceda por riesgo de trabajo no se necesitan semanas reconocidas ante el instituto, el pensionado debe contar con derechos vigentes, no obstante dicha ayuda se puede solicitar inmediatamente o antes de que cumpla un año del fallecimiento.

#### **2.9.5. Actividades deportivas**

Una prestación que las entidades pueden otorgar a sus trabajadores son las actividades deportivas, las cuales son aquellas prestaciones que ayudan a fomentar la actividad física tanto del trabajador como de su familia, estas prestaciones deben ser reguladas de acuerdo a lo que estipulan las leyes vigentes, el objetivo primordial de esta prestación es otorgar beneficios en favor de los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural.

Una de las prestaciones que pueden otorgar las entidades como prestación para actividades deportivas son las cuotas y membrecías para clubes deportivos, las cuales pueden ser semestrales o anuales, los requisitos para el otorgamiento de esta prestación deben quedar perfectamente estipulados en el plan de previsión social de la entidad.

Dentro de la prestación de previsión social por actividades deportivas también se pueden incluir los artículos deportivos el cual es el equipo que utilizan los trabajadores para el desarrollo de cualquier deporte, estos pueden ser ropa o equipo deportivo, dichos conceptos deben estipularse por separado en el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI).

El artículo 27 en su fracción XXI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que para que los fondos de previsión social sean deducibles, es necesario que dicho fondo cubra entre otras las actividades deportivas, así mismo el artículo 79 fracción XXVI establece que no son contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta (ISR) asociaciones deportivas reconocidas por la Comisión Nacional del Deporte, siempre y cuando éstas sean miembros del Sistema Nacional del Deporte en términos de la Ley General de Cultura Física y Deporte (LGCFD) (LISR, 2014).

Así mismo por el ingreso que obtienen los trabajadores no pagarán el Impuesto Sobre la Renta (ISR) por recibir ayuda para actividades deportivas según lo establece el artículo 93 fracción VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) (LISR, 2014).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por actividades deportivas se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

### **2.9.6. Ayuda por jubilaciones**

La ayuda por jubilaciones es una prestación de previsión social que otorgan determinadas entidades para otorgar una jubilación al trabajador cuando deje de ser útil para la vida laboral, para que dicha prestación se pueda hacer deducible se deben considerar todas las aportaciones hechas ya sean aportadas por el patrón o bien por el trabajador, el objetivo primordial de esta prestación es satisfacer necesidades o contingencias presentes o futuras.

Este tipo de prestación de previsión social consiste en un pago periódico realizado al trabajador que deja de laborar para una entidad, no obstante que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga una pensión al trabajador cuando deja de ser útil para la prestación de sus servicios, algunos patrones otorgan una ayuda por jubilaciones a los mismos trabajadores con el fin de otorgar beneficios adicionales a sus trabajadores y como estrategia para conservar a los trabajadores clave de la entidad y disminuir el índice de rotación de personal.

No obstante en el artículo 29 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece los requisitos a los que deberán ajustarse las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones al personal, al efecto establece lo siguiente:

Artículo 29. Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustaran a las siguientes reglas:

- I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el Reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en diez ejercicios.
- II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores o en acciones de sociedades de inversión en instrumentos de deuda.

III. Los bienes que formen el fondo deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, por casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión o por administradoras de fondos para el retiro, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte el Servicio de Administración Tributaria

IV. Las inversiones que constituyan el fondo, deberán valuarse cada año a precio de mercado, en el mes en que se constituyó la reserva, excepto las inversiones en préstamos para la adquisición o construcción de vivienda de interés social, en este último caso se considerará el saldo insoluto del préstamo otorgado.

V. No podrán deducirse las aportaciones cuando el valor del fondo sea suficiente para cumplir con las obligaciones establecidas conforme al plan de pensiones o jubilaciones.

VI. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos o de sus rendimientos, para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 9 de esta Ley.

Lo dispuesto en las fracciones II y III de este artículo no será aplicable si el fondo es manejado por una administradora de fondos para el retiro y los recursos del mismo son invertidos en una sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro (LISR, 2014).

Para que los fondos para pensiones sean deducibles es necesario que se cumplan con los requisitos anteriormente mencionados, de lo contrario la autoridad podrá desechar estas deducciones en caso de que se hubieran aplicado sin cumplir con dichos requisitos.

Así mismo respecto al ingreso que obtienen los trabajadores por concepto de jubilaciones no pagarán el Impuesto Sobre la Renta (ISR), según lo establece el artículo 93 de dicha Ley, ni tampoco será aplicable el límite que establece el

penúltimo párrafo del mismo artículo Respecto a que los ingresos obtenidos por parte del trabajador por ayuda por jubilaciones se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

### **2.9.7. Guarderías infantiles**

Este tipo de prestación de previsión social existe cuando la entidad hace convenio con alguna guardería para que presten sus servicios de manera gratuita a los trabajadores de la misma, el objetivo primordial de esta prestación es otorgar beneficios a los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural.

Según el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el encargado de proporcionar los servicios de guardería infantil, de conformidad con la ley y sus disposiciones reglamentarias, no obstante en muchas ocasiones al trabajador se le dificultar trasladarse hasta el lugar en donde el instituto tenga la guardería sobre todo cuando las entidades se encuentra fuera de la ciudad, es por este motivo que se crea esta prestación de previsión social en la que los patrones celebran convenio con alguna guardería para que presten servicios de manera gratuita al personal de la misma entidad (LFT, 2014).

En el artículo 201 de la Ley del Seguro Social (LSS) viene establecido el ramo de guarderías, en el cual establece que esta prestación cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la

primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor (LSS, 2014).

No obstante el servicio de guarderías proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) será proporcionado en turno matutino y vespertino, esto es para que puedan tener acceso los trabajadores a alguno de estos turnos, pudiendo también tener acceso a cualquiera de estos dos los hijos de los trabajadores cuya jornada de trabajo sea nocturna (IMSS, 2015).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por guarderías infantiles se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

#### **2.9.8. Servicio de comedor**

Existen entidades que otorgan a sus trabajadores servicio de comedor pero no necesariamente dicho servicio debe ser prestado dentro de las instalaciones de la misma, esta prestación puede darse de 3 maneras diferentes:

1. Servicio de comedor en las instalaciones de la entidad. Este servicio se da cuando la entidad otorga el servicio de comedor dentro de las

instalaciones de la misma, este concepto es considerado un instrumento de trabajo.

2. Convenio de servicio de comedor. Este servicio se da cuando el patrón contrata los servicios de una cocina o restaurante para que sus trabajadores puedan acudir a comer, esta cocina o restaurante realiza la factura a nombre de la entidad que otorga el servicio, por lo tanto esta prestación debe ser considerada como una prestación de previsión social, finalmente el trabajador no tiene una erogación por el pago de sus alimentos pudiendo asignar este importe a alguna otra necesidad del trabajador o de su familia.
3. Incentivos. Este concepto se refiere a otorgar un servicio de comedor de acuerdo al cumplimiento de metas de la entidad, es decir si la misma cumple las metas establecidas podrá proporcionar el servicio, de lo contrario no estará en posibilidades de prestar este servicio, dicho concepto no puede ser considerado como una prestación de previsión social, está condicionado a un resultado y para que un concepto sea considerado previsión social no debe estar condicionado a ningún tipo de meta u objetivo.

El objetivo primordial de esta prestación es otorgar beneficios en favor de los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural; así también para que esta prestación sea deducible es necesario que el servicio de comedor este a disposición de todos los trabajadores y aún cuando los estén, no es deducible cuando excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este

concepto, según lo establece el artículo 28 fracción XXI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) (LISR, 2014).

En el último párrafo del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que no se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores, por lo tanto reuniendo los requisitos que se mencionaron anteriormente no pagarán impuestos por los servicios de comedor recibidos (LISR, 2014).

Según el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) la alimentación cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores no integrará el Salario Base de Cotización (SBC) del trabajador, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal (LSS, 2014).

### **2.9.9. Ayuda matrimonial**

Este tipo de prestación social se da cuando la entidad otorga ayuda a los trabajadores cuando estos contraen matrimonio, los requisitos para el otorgamiento de esta prestación deben estar perfectamente establecidos en el plan de previsión social, el objetivo primordial de esta prestación es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por ayuda de matrimonio se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como

ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga una ayuda de matrimonio, siempre y cuando al día de la celebración del matrimonio civil reúnan por lo menos ciento cincuenta semanas de cotización ante dicho instituto, reuniendo este requisito el instituto les otorga una ayuda equivalente a treinta días de salario mínimo general vigente en el distrito federal, es importante resaltar que esta ayuda no disminuye las semanas de cotización del asegurado, no obstante quienes desde 1997 hayan ejercido este derecho se les deberán reintegrar sus semanas de cotización al haber tenido una disminución de las mismas por este concepto (IMSS, 2015).

La ayuda que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga al trabajador solo podrá ser otorgada una sola vez y no podrá hacer uso de ella para posteriores matrimonios, para el caso de las cuentas que reciban aportación por concepto de cuota social el retiro correspondiente será con cargo a esta, de lo contrario se cargará a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, otro requisito es que la pareja no haya sido registrada con anterioridad en dicho instituto como esposa o esposo, además el cotizante debe tener suficientes recursos en su cuenta para cubrir el importe de esta ayuda (IMSS, 2015).

#### **2.9.10. Aportaciones a fondos de pensiones**

Los planes de pensiones complementan la insuficiente pensión provista por la Ley del Seguro Social (LSS), por lo que incentivar estas aportaciones por parte de las entidades es vital para el desarrollo del país, y por supuesto para la protección futura del trabajador eliminar la deducción por las aportaciones a los fondos de pensiones, lo único que ocasiona es que las entidades ya no realicen dichas

aportaciones, esto perjudica no solamente al trabajador al ya no recibir estas aportaciones sino también al país en general al ya no fluir el dinero destinado para este concepto (Montes, 2013).

En el mes de octubre de 2012 los fondos de pensiones ascendían a 416,483.00 millones de pesos, lo que representaba el 3% del Producto Interno Bruto (PIB), después de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 al no poder hacer deducible el patrón dichas aportaciones disminuirán las mismas lo que ocasiona que se elimine una de las fuentes de generación de ahorro interno significativo en el país.

Así mismo el sesenta por ciento de las aportaciones de los fondos de pensiones estaban reinvertidos en el gobierno federal, por lo tanto dicha reforma además de perjudicar al trabajador y a la población en general, también perjudica al gobierno al ya no poder contar con dichos fondos para financiarse.

Este tipo de prestación de previsión social consiste en un apoyo que otorga el patrón a sus trabajadores, no obstante que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorga una pensión al trabajador cuando deja de ser útil para la prestación de sus servicios, algunos patrones otorgan una pensión adicional con el fin de otorgar una ayuda a los trabajadores, las aportaciones realizadas a los fondos de pensiones no integran el Salario Base de Cotización (SBC) del trabajador según lo que establece el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) que al efecto establece:

Artículo 27. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los

requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSS, 2014).

Los planes de pensiones deben cumplir con los requisitos estipulados en el artículo 82 de la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), dichos requisitos son los siguientes:

- 1.- Deben otorgarse en forma general
- 2.- Deben ser en beneficio de los trabajadores
- 3.- Deben dictaminarse por actuario registrado ante la CONSAR
- 4.- Deben cumplir con los requisitos establecidos en las circulares CONSAR.

Los planes de pensiones establecidos por lo patronos o derivados de contratación colectiva deberán reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- 1.- Los beneficios del plan de pensiones deberán otorgarse en forma general.
- 2.- Las sumas de dinero destinadas al plan de pensiones deberán estar debidamente registradas.

## **2.10 Conceptos que nunca ha considerado la Ley como prestaciones de previsión social pero que se pueden otorgar como tales.**

Existen conceptos que nunca se han estipulado como prestaciones de previsión social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) pero que sin embargo de acuerdo a su naturaleza se pueden considerar como tales, no obstante se requiere analizar correctamente dichos conceptos para considerarlos como previsión social, a continuación se mencionan los mismos:

### **2.10.1. Seguro de automóvil**

El seguro de automóvil es una prestación de previsión social que se da cuando la entidad se encarga de pagar el seguro de los automóviles de los trabajadores, sin la necesidad de que los mismos pongan estos automóviles al servicio de la entidad, de lo contrario sería un instrumento de trabajo y no podría considerarse como prestación de previsión social.

La obligatoriedad de tener un seguro contra terceros para todos aquellos que poseen un vehículo es una parte de todos los desembolsos que implican tener un automóvil, además es necesario invertir dinero en composuras, arreglos y mantenimiento del vehículo, sin embargo existen entidades que como parte de una prestación de previsión social otorgan una ayuda para seguro de automóvil de los trabajadores, esta prestación debe quedar asentada en el plan de previsión social de la entidad.

Existe una modalidad de seguro de automóvil para los trabajadores llamado seguro de vida grupo y colectivo, el cual es una política de seguro de vida colectivo que se aplica a una gran cantidad de gente, y en caso de que el trabajador sufra alguna contingencia, este seguro cubrirá los gastos que se ocasionen por la composura del vehículo.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por ayuda para el pago de seguro de automóvil se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

### **2.10.2. Ayuda para lentes**

La ayuda para lentes es una prestación de previsión social que se otorga como una ayuda económica para que los trabajadores o su familia se puedan comprar dichos lentes, ya sea que la entidad pague el cien por ciento del costo de los mismos, o bien que solo lo ayude con una parte del costo de los lentes, no obstante con cualquier opción está mejorando la vida del trabajador que es el fin esencial de la previsión social.

La prestación de ayuda para lentes y sus requisitos deben estar plenamente estipulados en el plan de previsión social de la entidad, por ejemplo la entidad puede estipular que los lentes se deben de comprar en alguna tienda especial, este hecho no le quita el concepto de previsión social.

Como se mencionó anteriormente es necesario estipular adecuadamente en el plan de previsión social los requisitos para otorgar la prestación de ayuda para la adquisición de lentes, si esta prestación se llegará a otorgar a manera de retribución por dañar la vista de algún trabajador, en ningún momento se podrá hacer deducible la prestación, por el contrario si se otorga la ayuda a una persona que padecía dicho problema desde antes de entrar a trabajar a la entidad, entonces será cien por ciento deducible esta prestación de previsión social, en determinado momento puede resultar difícil de averiguar si el trabajador sufría dicha incapacidad antes o después de ingresar a la entidad, entonces quedará a juicio del auditor de la Secretaría de Administración Tributaria (SAT) considerar esta prestación deducible o no.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por ayuda para lentes se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha

cantidad exceda del importe citado solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

### **2.10.3. Instalaciones deportivas**

La prestación de previsión social de instalaciones deportivas se da cuando la entidad instala el terreno e instrumentos necesarios para que el trabajador pueda acudir a realizar cualquier tipo de actividad deportiva como es correr, nadar, jugar, etcétera, o bien cuando la entidad hace convenio con algún club deportivo para que los trabajadores de dicha entidad puedan acudir a dicho club sin tener que desembolsar su dinero, el objetivo primordial de esta prestación es otorgar beneficios en favor de los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica y cultural.

Así también quedará estipulado en el plan de previsión social los requisitos para la ayuda de lentes de contacto o en su caso el porcentaje de ayuda, también se estipulará si el trabajador tendrá la obligación de entregar el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) respectivo, a nombre de la entidad y con todos los requisitos establecidos en la ley o si puede entregar solo un recibo simple en donde conste que adquirió dichos lentes.

La prestación de previsión social por ayuda de lentes podría en determinado momento hacerse extensiva a los hijos o al conyugue del trabajador, no obstante si la entidad solo solicita como requisito para otorgar esta prestación una factura o un recibo, entonces el trabajador podrá hacer extensiva dicha prestación a otros grados familiares y no por esto deja de fungir como una prestación de previsión social porque el trabajador estará cumpliendo con todos los requisitos establecidos en el plan respectivo.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por instalaciones deportivas se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

#### **2.10.4. Uniformes obligatorios**

Los uniformes obligatorios son aquellos en donde la entidad establece como una obligación acudir al lugar de trabajo con un uniforme determinado, en este caso no se deberá descontar cantidad alguna al mismo por este concepto, además dicha prestación no se considerará ingreso acumulable para el trabajador que los recibe según lo establece el artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que al efecto señala:

Artículo 94. No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado (LISR, 2014).

Por lo tanto al ser los uniformes obligatorios una herramienta de trabajo para el trabajador no será un ingreso para el mismo y por lo tanto no se acumulará a sus ingresos para la determinación de los impuestos correspondientes, así también para la entidad será una deducción autorizada reuniendo los requisitos establecidos para las prestaciones de previsión social.

Un ejemplo de uniformes obligatorios son los repartidores de Bimbo, las secretarías de despachos, los obreros de algunas empresas, los trabajadores de algún banco, o de cualquier entidad que lejos de otorgar un beneficio al trabajador lo que buscan es hacerse publicidad a través de dichos uniformes que por supuesto van con el logo, producto o marca de la empresa para la cual prestan sus servicios, por eso es importante realizar un análisis en la entidad para definir exactamente el tipo de prestación que se está otorgando y ver si funge como prestación de previsión social o si simplemente es un gasto de la entidad que podrá hacerlo deducible sin la necesidad de manifestarlo como una prestación de previsión social, cabe mencionar que los conceptos antes mencionados no deberían considerarse como una prestación de previsión social al ser obligatorios por parte de la entidad pasan a ser una herramienta o instrumento de trabajo.

Según lo establece el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) los instrumentos de trabajo del trabajador, como son uniformes, herramientas, etcétera, no integran el salario del trabajador porque no son un ingreso para el mismo sino un requisito que estipula el patrón para la realización de sus actividades (LSS, 2014).

#### **2.10.5. Uniformes no obligatorios**

Los uniformes no obligatorios son cuando a pesar de que la entidad no establece la obligación de presentarse al lugar de trabajo con uniforme, los empleados optan por colaborar para comprar dichos uniformes, dando la entidad también una parte de dicho costo en este caso se estaría ante la presencia de una prestación de previsión social porque está beneficiando al trabajador, mejorando su calidad de vida, y no es una retribución por su trabajo prestado a la entidad.

Un ejemplo de esta prestación de previsión social es cuando el empleador otorga un ayuda a sus trabajadores por ejemplo del cincuenta por ciento del costo de los trajes que compran para acudir a su trabajo, o cuando en algún evento los trabajadores deciden organizarse e ir de algún atuendo en especial y solicitan la ayuda de la entidad para la adquisición del mismo y esta se les otorga, entonces dichas ayudas son prestaciones de previsión social, en este caso la entidad sólo podrá hacer deducible el monto que haya pagado como concepto de ayuda, aunque los trabajadores le otorguen la factura con el costo del cien por ciento, la entidad no podrá hacerse deducible todo aún reuniendo los requisitos fiscales que estipula la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

Esta ayuda por concepto de uniformes no obligatorios será completamente deducible porque no es una obligación que esta estipulando la entidad, más bien es una ayuda que la misma les está otorgando pero que no tiene nada que ver con establecerlo como una manera de retribución por los servicios prestados por parte del trabajador.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por uniformes no obligatorios se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

#### **2.10.6. Automóviles**

Existen ciertos trabajos como son vendedores o trabajadores que por algún motivo necesiten trasladarse consecuentemente de un lugar a otro y que por lo tanto necesitan de un automóvil para poder hacerlo más rápido, entonces dicha

prestación deberá ser considerada como un instrumento de trabajo, no así cuando la entidad otorgue un automóvil al trabajador pero para asuntos personales que nada tengan que ver con la misma, entonces dicho concepto deberá ser considerado como prestación de previsión social.

La ayuda para adquisición de automóvil es una prestación que se puede considerar como previsión social, es una erogación en favor del trabajador ya sea en efectivo o en especie, no obstante se tiene que realizar un análisis acerca del cómo y para que se le está dando esta ayuda al trabajador, si su trabajo consiste en trasladarse de un lugar a otro entonces estaría ante la presencia de un instrumento de trabajo y no de una ayuda considerada como previsión social, pero si por el contrario el patrón otorga esta ayuda al trabajador para que él se pueda transportar de su trabajo o viceversa, pero además podrá hacer uso personal de dicho automóvil, en este caso si sería una prestación de previsión social, el objetivo primordial de esta prestación es el otorgar beneficios en favor de los trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural.

El artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que cuando los funcionarios de la federación, de las entidades federativas o de los municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 36 fracción II de esta ley, considerarán ingresos en servicios para los efectos de este capítulo la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas (LISR, 2014).

Es decir que si se le otorga un automóvil a algún funcionario y dicho automóvil cuesta más de 130,000.00 pesos que estipula el artículo 36 fracción II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) entonces la diferencia se considerará un ingreso en servicio para el funcionario que está adquiriendo el

automóvil y deberá gravarlo para efecto de la determinación de los impuestos correspondientes (LISR, 2014).

Una prestación de automóvil que no deberá ser considerada como previsión social es por ejemplo el automóvil que utilizan los federales de tránsito para el desempeño de su trabajo, o los trabajadores de las compañías de seguros que tienen que hacer su trabajo viajando de un lugar a otro, entonces esta prestación es una herramienta o instrumento de trabajo y no una prestación de previsión social, por el contrario si se le otorga un automóvil a algún trabajador de la entidad, como un ejecutivo o un gerente entonces dicha prestación se puede considerar como previsión social siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en la ley vigente.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por automóviles se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

#### **2.10.7. Pagos por consumo de gasolina**

En ocasiones la entidad otorga al trabajador un importe para el pago de gasolina esto para poder utilizar un automóvil que el mismo patrón le está otorgando, en este caso se trata de un instrumento de trabajo; no obstante cuando el patrón otorga un importe al trabajador para consumo de gasolina para el propio automóvil del trabajador, sin tener ninguna relación con el trabajo prestado a la entidad, es una prestación de previsión social que está beneficiando al trabajador, elevando su nivel de vida y la de su familia.

Cuando la ayuda por consumo de gasolina sea para realizar las actividades del trabajador será una herramienta o instrumento de trabajo, no obstante cuando dicha ayuda sea independientemente de las actividades del mismo, es decir para uso propio del trabajador o de su familia entonces si será considerada una prestación de previsión social que reuniendo los requisitos de generalidad y demás estipulados en la ley serán completamente deducibles.

Dependerá de la entidad estipular los requisitos para el otorgamiento de la ayuda por concepto de gasolina, debido a que como lo establece el artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) el consumo por combustibles pagado en efectivo no será deducible:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.

Tratándose de la adquisición de combustibles para vehículos marítimos, aéreos y terrestres, el pago deberá efectuarse en la forma señalada en el párrafo anterior, aun cuando la contraprestación de dichas adquisiciones no exceda de \$2,000.00 (LISR, 2014).

De acuerdo al fundamento citado el consumo por gasolina pagado en efectivo no será deducible aún cuando no exceda el mismo de 2,000.00 pesos, la

entidad tendrá que ver la manera para que dicho desembolso pueda ser deducible, como por ejemplo otorgar vales de gasolina o monederos electrónicos, para que el pago por dichos conceptos o ayudas de prestaciones de previsión social sean cien por ciento deducibles

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por pagos por consumo de gasolina se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

#### **2.10.8. Celulares**

En determinados trabajos los celulares son un elemento primordial para la realización de las actividades del trabajador, por lo tanto cuando dicho celular es utilizado para cumplir con las funciones estipuladas por la entidad es un instrumento de trabajo, no obstante cuando el celular es utilizado para uso propio del trabajador sin tener que utilizarlo para cuestiones laborales entonces es una prestación de previsión social.

Un ejemplo de cuando el celular es un instrumento de trabajo es cuando se les otorga el mismo a ejecutivos, mensajeros, agentes de ventas, de servicios al cliente y cobranzas, etcétera, no obstante si el celular se otorga para que el trabajador haga libre uso de él, estableciendo regularmente un máximo como importe a pagar por parte del patrón se puede considerar esta prestación como previsión social, se trata de una necesidad presente que mejora la calidad de vida de trabajador quien no tiene que realizar la erogación por este concepto.

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por celulares se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

### **2.10.9. Canasta navideña y/o pavo**

Este tipo de prestación social es cuando la entidad otorga a los trabajadores una canasta básica las cuales contienen productos ya sea de primera necesidad o bien productos navideños, este tipo de prestaciones es deducible para la entidad siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en la ley para las prestaciones de previsión social, el objetivo primordial de esta prestación es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.

Las condiciones y requisitos para el otorgamiento de este tipo de prestación de previsión social deben estipularse claramente en el plan de previsión social, observando las reglas de generalidad que establece la misma, no se puede otorgar dicha prestación solo a ciertas personas porque no sería deducible fiscalmente, es decir para que se pueda hacer deducible esta prestación es necesario otorgar la ayuda a todos los trabajadores ya sea sindicalizados o no sindicalizados según lo establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) (LISR, 2014).

Respecto a los ingresos obtenidos por parte del trabajador por canasta navideña se limitará cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha

cantidad exceda del importe citado, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (LISR, 2014).

#### **2.10.10. Ayuda para renta**

La ayuda para renta es una prestación de previsión social en la cual la entidad ayuda al trabajador con el pago total o parcial de la renta que tiene que cubrir el trabajador, dicha prestación es considerada previsión social porque eleva el nivel de vida del trabajador y de su familia, con dicha ayuda puede destinar su salario para otras necesidades o bien puede ocupar un mejor lugar para vivir, el objetivo primordial de esta prestación es otorgar beneficios a los trabajadores tendientes a su superación física, social económica o cultural.

Según el Juicio No. 3023/99-03-01-1 resuelto por la primera sala regional del noreste del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA) el 15 de mayo de 2001, los conceptos de porque estos gastos no tienen la finalidad de prevención, además de que nada tienen de analogía con los gastos indispensables para sufragar las necesidades básicas, no obstante la autoridad no prohíbe el otorgamiento de dichos conceptos y en determinado momento puede ser subjetivo por parte de la misma autoridad para decidir si los reconoce como conceptos de previsión social o no (Transporte, Ropa y Renta no son conceptos de Previsión Social, 2001).

#### **2.11. Conceptos que no son previsión social**

Existen conceptos que definitivamente no son prestaciones de previsión social y resulta muy importante que el empleador comprenda la diferencia entre los incentivos y las prestaciones de previsión social, los primeros están condicionados al cumplimiento de un objetivo o meta o bien son parte de su

salario, mientras que el otorgamiento de las prestaciones de previsión social nunca pueden estar condicionadas, pues se tiene derecho a ellas desde la simple contratación, independientemente de los logros, asistencias, formalidades, nivel, etcétera que tenga el trabajador, es decir son prestaciones que tienen como objetivo mejorar el nivel de vida del trabajador o de su familia, algunos de estos conceptos son los siguientes:

### **2.11.1. Aguinaldo**

En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos; el pago del aguinaldo es una obligación que tienen todos los patrones a quienes les prestan sus servicios y es un derecho irrenunciable para dichos trabajadores, pero esta obligación nada tiene que ver con las prestaciones de previsión social debido a que estas no deben estar condicionadas como obligatorias y el aguinaldo es una obligación de absolutamente todos los patrones (LFT, 2014).

El aguinaldo es una prestación incluida en la Ley Federal del Trabajo (LFT) desde el año de 1970 y su principal objetivo fue poder solventar los gastos de los trabajadores que son mayores en el mes de diciembre, en un principio en esta ley se estableció que el aguinaldo debía pagarse a todos aquellos trabajadores que estuvieran laborando en el mes de diciembre del año correspondiente, sin embargo esta disposición se modificó y se estableció que dicho aguinaldo debía pagarse independientemente de si esta activo el trabajador o no, en caso de no ser un trabajador activo entonces se deberá pagar la parte proporcional correspondiente.

Es común observar que las entidades paguen el aguinaldo dividido en dos partes, esta práctica no la prohíbe la ley siempre y cuando dicha prestación

quede pagada antes del día 20 de diciembre que establece la misma, sin embargo cabe mencionar que aunque en la ley se establece el pago de 15 días de salario la base para calcular el aguinaldo debe ser el salario, ahora bien de acuerdo a lo que la misma ley señala como salario, éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, etcétera, es decir, que el salario comprende al propio aguinaldo, por lo que en realidad debe calcularse con base en el salario cuota diaria del trabajador vigente a la fecha del pago del mismo.

El aguinaldo es una prestación laboral y el monto mínimo que establece la ley se aplica sin perjuicio de que de manera individual o colectiva trabajadores y patrones tengan pactada una suma superior, no obstante aquellos trabajadores que no hayan cumplido un año laborado independientemente de que se encuentren activos o no tendrán derecho a que el patrón les pague el aguinaldo de manera proporcional al tiempo trabajado.

Esta prestación debe ser pagada en moneda de curso legal no está permitido pagarlo con mercancías, fichas, vales, o algún otro concepto que pretenda sustituir la moneda, así mismo cuando una trabajadora sufre alguna incapacidad por maternidad, o bien algún trabajador por riesgo de trabajo entonces dichos días no laborados no deben descontarse para el pago del aguinaldo correspondiente.

En caso de que el trabajador llegará a tener faltas de asistencia ya sea justificadas o injustificadas, el patrón está facultado para descontar tales inasistencias, y pagar el aguinaldo en forma proporcional a lo efectivamente laborado por el trabajador, el trabajador tiene un año para solicitar el pago del aguinaldo, en caso de que no lo llegará a recibir antes del 20 de diciembre de lo contrario prescribirá su derecho y ya no podrá exigirlo después de este plazo.

Según la fracción IX del artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), no se pagará dicho impuesto por las gratificaciones que reciban los trabajadores por parte de los patrones en un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general por el excedente se pagará el impuesto correspondiente (LISR, 2014).

### **2.11.2. Premios de asistencia y puntualidad**

Los premios de asistencia y puntualidad no son una prestación de previsión social, como su nombre lo indica están sujetos a una condicionante de que el trabajador haya asistido consecuentemente en un periodo determinado y la previsión social no debe estar atendida a ninguna condición por parte del patrón, cabe mencionar que los premios de puntualidad o asistencia que otorgue el patrón a sus trabajadores deben estar debidamente estipulados en el contrato colectivo de trabajo.

Los premios de asistencia son una prestación que otorgan los patrones a los trabajadores que asisten sin falta alguna durante un periodo determinado, los premios de puntualidad son una prestación que otorga la entidad a los trabajadores que son puntuales en su trabajo durante un periodo determinado, dichos premios se otorgan a fin de incentivar a que el trabajador se presente diariamente a su trabajo o bien a que lleguen temprano al mismo.

De acuerdo al criterio normativo del SAT 81/2013/ISR, los premios de asistencia y puntualidad no se consideran como una prestación análoga a las prestaciones de previsión social porque su objetivo no es otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, por el contrario el objetivo de dichos premios es lograr un incentivo en el

trabajador (SAT C. N., 2013)

Según el al criterio anterior los premios de asistencia y puntualidad no son prestaciones de previsión social, no obstante la autoridad puede diferir en determinado momento de este criterio y aceptar estos conceptos como prestaciones de previsión social a raíz de que tienen como objetivo satisfacer necesidades tanto del trabajador como de su familia, al recibir un dinero extra los trabajadores y su familia podrán elevar el nivel de vida, tanto en el presente, como en el futuro, pero este criterio queda sujeto a opinión de la autoridad fiscal.

Los patrones que pagan premios de asistencia o de puntualidad están obligados a realizar el pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) en dicha ley no están excluidos del mismo, no obstante por este motivo estos premios son totalmente deducibles para el patrón, así mismo las entidades que otorgan estos premios deben identificar perfectamente estos conceptos porque su naturaleza puede confundir el fin de los mismos y en determinado momento manejarlos erróneamente.

De acuerdo al artículo 27 fracción VII de la Ley del Seguro Social (LSS), los premios por asistencia no integran el salario del trabajador siempre y cuando su importe no rebase del diez por ciento del salario base de cotización (SBC), el excedente integrara dicho salario, no obstante hay que tener soportada toda la documentación para comprobar en determinado momento que el pago por estos conceptos efectivamente corresponden a los mismos, la fracción I del artículo 30 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que en caso de que el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán al salario percibido por el trabajador (LSS, 2014).

### **2.11.3. Premios de productividad**

Los premios de productividad son los pagos que la entidad hace al trabajador de manera voluntaria y como reconocimiento por el cumplimiento de metas u objetivos determinados, pero dichos premios no son consideradas como prestaciones de previsión social, su principal objetivo no es la satisfacción de las necesidades presentes o futuras del trabajador y de su familia sino reconocer al trabajador por su esfuerzo para el cumplimiento de las metas u objetivos.

Los patronos establecen las metas que debe cumplir el trabajador para ser sujeto a este tipo de premio y va en función de la contribución que puede realizar el trabajador para aumentar la productividad con el menor uso de los recursos de los que dispone la entidad.

Existe mucha controversia acerca de si los premios de puntualidad son una manera de remuneración a los trabajadores, no obstante es necesario diferenciar el salario de los premios de productividad, los últimos solo son otorgados esporádicamente y van en función del cumplimiento de una meta u objetivo, es decir si el trabajador no cumple la meta u objetivo planteado entonces el patrón no podrá pagarle el bono por productividad que hubieran establecido, mientras tanto el salario es una remuneración que se le realiza al trabajador por sus servicios prestados y no está condicionada más que al cumplimiento adecuado de su trabajo, dicho salario es recurrente y forzosamente debe ser pagado al trabajador.

De acuerdo a la tesis: 2a./J. 34/2002, el premio por productividad es integrante del Salario Base de Cotización (SBC) y a su vez debe cuantificarse para calcular la indemnización a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los premios por productividad son una prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo y el principal objetivo de estos premios es incentivar la productividad laboral, esto es una ventaja económica para el

trabajador que los percibe por esta razón debe ser considerada como integrante del Salario Base de Cotización (SBC) (Premio de productividad integrante del SBC, 2002).

#### **2.11.4. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias son todas aquellas prestaciones que otorga la entidad independientemente del salario semanal, quincenal o mensual que le otorga al trabajador, un ejemplo de dichas gratificaciones extraordinarias son un pago extra que les realiza la entidad para las fiestas patrias en el mes de septiembre, o bien una ayuda económica que les otorga el patrón para las fiestas navideñas en el mes de diciembre, independientemente del aguinaldo, premios de puntualidad, de asistencia, etcétera.

Los ejemplos de gratificaciones extraordinarias mencionadas en el párrafo anterior no son consideradas prestaciones de previsión social, el objetivo principal es ayudar al trabajador a satisfacer una necesidad presente, y el objetivo de la previsión social es la satisfacción de necesidades presentes y futuras del trabajador o de su familia, entonces estas gratificaciones deben excluirse como tales.

Según la fracción IX del artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) no se pagará dicho impuesto por las gratificaciones extraordinarias que reciban los trabajadores en un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, por el excedente se pagara el impuesto correspondiente (LISR, 2014).

#### **2.12. Previsión social e instrumentos de trabajo**

Se debe tener bien establecido que los instrumentos de trabajo en ningún

momento podrán considerarse como prestaciones de previsión social, el otorgamiento de estos instrumentos es para la realización de las actividades de la entidad, es decir sin dichos instrumentos el trabajador no podría realizar sus actividades dentro o fuera de la entidad, no obstante en determinado momento se puede confundir este concepto debido a que pueden ser similares.

Las entidades están obligadas a proporcionar al trabajador los instrumentos y materiales de trabajo para que el trabajador pueda realizar el mejor desempeño de sus actividades, dicha obligación se encuentra consignada en el artículo 132 fracción III de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual establece lo siguiente:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo (LFT, 2014).

No obstante las entidades tienen que diferenciar correctamente cual es la prestación que les está otorgando a sus trabajadores para identificar si son prestaciones de previsión social, o bien si son instrumentos de trabajo como lo señala el artículo anteriormente mencionado, la manera de diferenciar dichos conceptos es el fin, es decir las prestaciones de previsión social están orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su familia, mientras los instrumentos de trabajo son para la realización de las actividades del trabajador.

En el último párrafo del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece que no se consideran ingresos en bienes el uso de bienes que

el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que en este último caso los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, los instrumentos del trabajo serán ingresos para el trabajador por los cuales no pagará impuestos siempre que no rebase los límites establecidos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

Algunos de los conceptos que pueden ser considerados como instrumentos de trabajo que comúnmente entrega la entidad al trabajador pueden ser uniformes, automóvil, herramientas de trabajo, celulares, viáticos, gastos de representación, equipo de cómputo, teléfono, lentes de protección, guantes, etcétera, por lo tanto dichos conceptos que son necesarios para la realización de las actividades del trabajador no deben confundirse como prestaciones de previsión social.

Los instrumentos de trabajo anteriormente mencionados son fáciles de identificar como tales, sin embargo existen conceptos que en determinado momento se pueden confundir como prestaciones de previsión social, para estos conceptos es necesario identificar el fin de los mismos, es decir hay que identificar si son conceptos que otorga el patrón para la realización de las actividades de la entidad o bien para beneficio del trabajador o de su familia, con esta identificación los podremos clasificar como instrumentos de trabajo o como prestaciones de previsión social.

### **2.13 Plan de previsión social.**

Cada entidad de acuerdo a su giro, normas, procedimientos y reglamentos, debe de establecer las políticas y condiciones para la implementación de un plan de previsión social, cada entidad es diferente motivo por el cual se debe analizar el panorama general de cada una, para implementar el plan de previsión social

adecuado así como también de acuerdo a las necesidades y características del personal de las mismas (Fol, 2003).

Para la implementación de un plan de previsión social se deben tomar en cuenta varios aspectos en torno a la entidad, que ayuden a implementar el plan de previsión social de manera exitosa, algunos de esos aspectos que se deben considerar son los siguientes:

**Objeto del plan.** Es el primer paso que se debe realizar, conocer el objeto o fin del establecimiento de un plan de previsión social, si no se sabe cuál es el objetivo de este no tiene caso su implementación.

**Comparación del estatus de la entidad.** Es necesario realizar un estudio para conocer el estatus antes y después de la implementación del plan de previsión social.

**Condiciones laborales.** Se tiene que realizar un análisis de las condiciones laborales de cada entidad con el objetivo de ver el impacto que va a tener la implementación de un plan de previsión social en la misma, así como el beneficio o perjuicio con respecto a la relación laboral con los trabajadores.

**Prestaciones otorgadas.** Se requiere realizar un estudio de las prestaciones que se van a otorgar, para ver el beneficio o perjuicio tanto para la entidad como para el trabajador al otorgar dicho plan de previsión social.

**Otorgamiento general.** Se tiene que realizar un estudio para cumplir con los principios de universalidad e igualdad.

**Disposiciones vigentes.** Es necesario analizar y aplicar las disposiciones laborales, legales y fiscales vigentes en el momento de la realización del plan de

previsión social, así como ir ajustándolo a cualquier reforma que pudiera haber posteriormente.

Condiciones. Se requiere realizar un estudio de las condiciones que se van a establecer para el adecuado manejo y funcionamiento del plan de previsión social.

No existe alguna disposición legal en la que establezca la obligación de inscribir el plan de previsión social ante alguna dependencia gubernamental, no obstante es necesario tener en orden y actualizado dicho plan, así en determinado momento de una revisión por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT) o de cualquier dependencia pública es muy probable que este plan de previsión social sea objeto de revisión.

Al realizar el plan de previsión social se tiene que poner especial cuidado en ratificar que las prestaciones que se van a otorgar realmente cumplan los requisitos establecidos para las prestaciones de previsión social, de lo contrario serán ingresos gravados para el trabajador y además no será deducible para la entidad que las otorgue esto implica un gasto innecesario y una afectación para el trabajador que las recibe.

A continuación se presenta un ejemplo de plan de previsión social, en donde se observan los requisitos que debe cumplir el mismo:

## **INGENIERÍA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV**

### **Plan de Previsión Social**

Se establece el plan de prestaciones de previsión social para el personal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla SA de CV.

El objetivo de establecer este plan de previsión social es lograr el bienestar, prosperidad y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla SA de CV, así como los siguientes:

- a) Lograr una mayor percepción por parte de los trabajadores para una digna subsistencia económica.
- b) Otorgar incentivos que ayuden a los trabajadores a estimular su desarrollo personal y profesional.
- c) Proteger el patrimonio de los trabajadores y de sus familias.
- d) Proporcionar a los trabajadores y a sus familias una mejor y efectiva asistencia médica.
- e) Fomentar actividades culturales y deportivas a los trabajadores y a sus familias.

**Este plan de previsión social para lograr los objetivos antes planteados, comprende lo siguiente:**

- 1.- Vales de despensa
- 2.- Fondo de ahorro
- 3.- Becas educacionales
- 4.- Actividades deportivas
- 5.- Actividades culturales
- 6.- Gastos médicos

**Condiciones:**

Los requisitos para poder gozar de las prestaciones de previsión social establecidas en este plan de previsión social son los siguientes:

- 1) Todos los trabajadores de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla SA de CV, por el hecho de ingresar a la misma tendrán derecho a todas las prestaciones de previsión social establecidas en este plan, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el mismo.
- 2) La documentación que en su caso deba proporcionar el trabajador deberá reunir los requisitos fiscales establecidos en la Ley.
- 3) El plan de previsión social se revisara de manera anual, entre trabajadores y sindicato para establecer nuevas prestaciones de previsión social, en ningún momento se podrán reducir las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores.
- 4) El porcentaje máximo que podrá gozar un trabajador de prestaciones de previsión social será del 30% sobre su salario base.
- 5) El derecho a seguir disfrutando de los beneficios que el presente plan de previsión social otorga se perderá cuando el trabajador deje de reunir los requisitos que lo incluyeron como participe de dicho plan.
- 6) La factura por becas educacionales, actividades culturales o deportivas deberá ser expedida a nombre de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla SA de CV con RFC IPP000209C55.
- 7) La fecha de presentación de la solicitud de reembolso por concepto de actividades culturales o deportivas deberá ser solicitada a más tardar dentro de los dos meses posteriores a la ejecución del gasto.

**Beneficiarios:**

Los beneficiarios de este plan de previsión social, cuando corresponda serán los siguientes:

- a) El trabajador
- b) El cónyuge

- c) Ascendientes y descendientes que dependan económicamente del trabajador
- d) Los menores de edad que dependan económicamente del empleado y que vivan en el domicilio del mismo.

### **Vales de despensa**

Los vales de despensa son una forma de retribución a los trabajadores por sus servicios prestados, el cual va encaminado a la satisfacción de una necesidad de primer nivel que es la alimentación.

- a) La empresa otorgará una ayuda que consiste en otorgar al trabajador sindicalizado un monedero electrónico de vales de despensa consistente en el 8% del salario base del trabajador.
- b) La empresa otorgará una ayuda que consiste en dar al trabajador no sindicalizado un monedero electrónico de vales de despensa equivalente al 10% del salario base del trabajador.

### **Fondo de ahorro**

El fondo de ahorro es una manera de otorgar previsión social a los trabajadores y cuyo objetivo primordial es fomentar su ahorro y con ello mejorar la calidad de vida de ellos y de su familia.

- a) La empresa otorgará un fondo de ahorro para trabajadores sindicalizados equivalente al 5% del salario base del trabajador.
- b) La empresa otorgará un fondo de ahorro para trabajadores no sindicalizados equivalente al 6% del salario base del trabajador.

**Las condiciones para la administración del fondo de ahorro son las siguientes:**

- 1.- El fondo de ahorro será administrado por un comité en el que habrá un representante del sindicato y un representante de la empresa.
- 2.- El plan de fondo de ahorro se inicia con la participación mínima del 90% del total del personal de la empresa.
- 3.- Los fondos del plan de ahorro se destinarán a otorgar préstamos a los trabajadores.
- 4.- El remanente del fondo de ahorro se invertirá en la institución elegida por los representantes.
- 5.- Los préstamos serán otorgados después de haber presentado la solicitud al comité de fondo de ahorro.
- 6.- Los préstamos que se otorguen no serán mayores al importe de la cantidad ahorrada a la fecha de la solicitud.
- 7.- El plazo máximo para la liquidación de un préstamo será de 6 meses.
- 8.- Los abonos a cuenta de préstamos se harán por descuentos en nómina en una o varias exhibiciones, según lo acuerden los representantes.
- 9.- Las aportaciones de los empleados podrán retirarse durante el mes de diciembre de cada ejercicio.
- 10.- Los intereses ganados tanto por la aportación de la empresa, como por la de los trabajadores, serán entregados a los últimos.
- 11.- En caso de fallecimiento del empleado el fondo acumulado a su favor será entregado a sus beneficiarios.
- 12.- El comité del fondo de ahorro llevará control del monto del ahorro personal.

**Becas educacionales**

Las becas educacionales son aquellas prestaciones para solventar estudios (colegiaturas, cuotas de inscripción, cursos), ya sea del trabajador o de sus hijos.

- a) Pago de colegiaturas: La empresa otorgará una ayuda para el pago de colegiaturas de los trabajadores o de sus hijos hasta por un monto de 3,000.00 pesos anuales, siempre que el becario obtenga un promedio aritmético de 9.0 como mínimo, el nivel máximo para el otorgamiento de dicha ayuda será de preparatoria.

### **Actividades deportivas**

La ayuda para actividades deportivas son aquellas prestaciones que ayudan a fomentar la actividad física tanto del trabajador como de su familia.

- a) Pago de ayuda para actividades deportivas: La empresa otorgará una ayuda para el pago de actividades deportivas consistente en el 8% del salario del trabajador, siempre que el trabajador, su esposa o hijos tengan una asistencia al club asignado por la empresa del 80% como mínimo, esta ayuda podrá ser utilizada para la adquisición de materiales y uniformes deportivos.

### **Actividades culturales**

Las actividades culturales son aquellas prestaciones de previsión social que tienen como objetivo enriquecer el nivel cultural tanto del trabajador, como de su familia.

- a) Conciertos: La empresa otorgará una ayuda para el pago de conciertos equivalente al 50% del costo del concierto, siempre y cuando el trabajador presente una carta mínimo con tres días de anticipación en el que manifieste cual va a ser su aprendizaje con la asistencia a este concierto, firmada por su gerente y por su jefe de área.

- b) Asistencia a funciones de teatro: La empresa otorga una ayuda para asistir a funciones de teatro equivalente al 50% del costo, siempre que el trabajador presente la carta mencionada en el punto anterior.

### **Gastos médicos mayores**

Los seguros de gastos médicos son aquella ayuda que otorga la empresa a sus trabajadores para solventar los gastos médicos y hospitalarios por algún accidente o enfermedad, profesional o no profesional, los conceptos que el trabajador puede considerar como tales son los siguientes:

- Honorarios por consultas medias.
- Honorarios dentales.
- Gastos hospitalarios.
- Compra de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación.
- Lentes con graduación.
- Medicinas.
- Análisis clínicos.

La empresa otorgará una ayuda consistente en el 4% del salario base del trabajador, dicha ayuda será para solventar los gastos mencionados en el punto anterior.

---

**Representante legal**  
**José María Salazar Cajica**

---

**Representante Sindicato**  
**Oscar Peralta García**

---

**Representante Empresa**  
**Nayeli Álvarez Martínez**

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## 2.14 Conclusiones

En este capítulo se pudieron observar las prestaciones de previsión social que se encuentran en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), así mismo los que no se encuentran en las leyes vigentes pero que no por eso dejan de considerarse como prestaciones de previsión social porque reúnen todos los requisitos para considerarse como tales, se pudo observar también que existen conceptos que en determinado momento pueden ser confundidos como prestaciones de previsión social pero que en realidad son instrumentos de trabajo que el patrón otorga a sus trabajadores.

Así también se pudieron estudiar los requisitos que se deben cumplir para considerar determinados conceptos de esta manera, no obstante se tienen que cumplir con determinados requisitos para efectivamente poder hacerlos deducibles como prestaciones de previsión social, si no cumplen con los mismos la autoridad tendrá la facultad para rechazarlos y solicitar el pago de lo omitido, así como multas, recargos y actualizaciones; también se estudió que para poder hacer deducibles las prestaciones de previsión social se tiene que implementar un plan de previsión social, el cual también debe cumplir con ciertos requisitos para poder ser válido en determinado momento en una revisión por parte de la autoridad fiscal con dicho plan es menor la posibilidad que de la autoridad deseche las deducciones aplicadas por conceptos de previsión social.

No obstante a pesar de que las prestaciones de previsión social reúnan todos los requisitos que se estipulan en la ley para ser considerados de esta manera, en determinado momento la autoridad puede rechazarlas al no estar perfectamente identificadas en la misma, las autoridades fiscales son subjetivas al momento de realizar una revisión dependa del auditor si considerarlas como deducibles o no de acuerdo a criterio propio, esto genera un grado de

incertidumbre motivo por el cual algunos patrones para no meterse en problemas dejan de otorgar este tipo de prestaciones sociales.

En determinado momento en que la autoridad rechazará la deducción de prestaciones de previsión social el contribuyente se puede amparar, la autoridad no puede desechar una deducción que reuniendo los requisitos establecidos está permitida y por lo tanto todos los conceptos que reúnan los requisitos de la ley para considerarlos como prestaciones de previsión social deben ser considerados deducibles para la autoridad fiscal, además se debe cumplir el principio de derecho que señala que “todo lo que no está prohibido está permitido”, por lo tanto en determinado momento la entidad se puede amparar, el problema es todo el costo en que se incurre al hacer esto, sobre todo cuando la autoridad lo está permitiendo de acuerdo a su legislación fiscal.

Para evitar que la autoridad rechace determinadas deducciones de prestaciones de previsión social, o que en determinado momento el contribuyente interprete la ley para beneficio propio, esta debería ser más estricta en estipular debidamente los conceptos de previsión social esto daría seguridad jurídica a los contribuyentes, actualmente los contribuyentes se encuentran en un estado de incertidumbre al no saber si la autoridad les va a aceptar o a desechar los conceptos que haya tomado como previsión social, pues como ya se vio anteriormente hay muchos conceptos que se pueden considerar como tal, pero la duda está en si la autoridad lo va a aceptar o rechazar como tales.

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

En el presente capítulo se explica el procedimiento metodológico que se va a llevar en la presente investigación según el objetivo establecido que es identificar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla aplicando la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, así mismo en este apartado se puede observar el diseño de la investigación, el tipo y nivel de estudio, las variables identificadas, así como la población que se va a estudiar, también se podrá conocer la técnica a utilizar y la manera de presentar los resultados de la presente investigación cualitativa.

Esta investigación será transversal porque se efectuará en un solo momento, se realizará un comparativo de acuerdo a resultados de dicha implementación antes y después de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, es decir se va a investigar que tan factible es fiscal y financieramente la implementación de un plan de previsión social aplicando dicha ley, comparado con los resultados de la nómina normal de la empresa, así mismo se estudiará la factibilidad fiscal y financiera en un solo sector que es la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.

Esta investigación será prospectiva es decir se estudiará la implementación de un plan de previsión social y con los resultados obtenidos se podrá identificar que tan factible fiscal y financieramente es la implementación de un plan de

previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla tomando en cuenta lo estipulado en la Ley del Impuesto Sobre la renta (LISR) 2014.

### **3.1 Diseño de la investigación**

Altuve asegura que el diseño de una investigación es "... una estrategia general que adopta el investigador como forma de abordar un problema determinado, que permite identificar los pasos que deben seguir para efectuar su estudio". Para ello el trabajo se enmarcó dentro de una investigación cualitativa que dará lugar a identificar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla (Altuve y Rivas, 1998).

La investigación cualitativa es la ciencia social, fruto del conocimiento conseguido y aceptado por el hombre por medio de procesos de reflexión, sistematización y rigor realizados con la finalidad de interpretar y comprender la realidad; en este caso se va a tomar este enfoque para que a través de un análisis documental, en el cual se obtengan datos e informes, se obtenga el propósito de esta investigación que es identificar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa ingeniería en Plástico de Puebla (Almansa, 1991).

Se seleccionó el estudio de caso como estrategia de investigación cualitativa definida por Rodríguez como "la selección de un escenario desde el cual se intenta recoger información pertinente para dar respuesta a cuestiones de la investigación", por lo tanto en la presente investigación se va a analizar un caso en específico, que es la nómina de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla para que después de dicho análisis se pueda observar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social tomando en cuenta lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014 (Rodríguez, 2010)

### **3.1.1 Tipo y nivel de estudio**

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter correlacional; a tal efecto Hernández, Fernández y Baptista, señalan que la investigación correlacional tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular; de acuerdo a esto en la presente investigación se identificará la factibilidad fiscal y financiera con respecto a la relación que existe con la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 (Hernández Sampieri Roberto; Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar, 2003).

Se ha estudiado previamente el resultado de la implementación de un plan de previsión social en otras entidades y en otras condiciones económicas, pero sobre todo dichos estudios se realizaron con las leyes fiscales vigentes en su momento, por este motivo con esta investigación se pretende identificar la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

### **3.1.2 Definición del objeto de estudio**

El contexto que rige la investigación se encuentra circunscrito a la realidad que vive la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla con relación a las remuneraciones a su personal y la factibilidad fiscal y financiera que tendrá la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, con ello se busca desarrollar una metodología según la finalidad expuesta en la tesis, que pueda ayudar a identificar las contribuciones y el nivel de ahorro o gasto de la entidad con la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla,

además de que la empresa pueda identificar las ventajas y desventajas que tiene con la implementación de dicho plan de previsión social.

### **3.2 Operacionalización de las variables**

El disponer de un buen sistema de variables es importante en el proceso de investigación, facilita todo un diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados. Así mismo Bavaresco se refiere a las variables cómo: “Las diferentes condiciones, cualidades características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación, constituyen la imagen inicial del concepto dado dentro del marco”; es decir la operacionalización de las variables constituyen una etapa muy importante dentro de la investigación, es en base a estas que se parte para poder desarrollar un tema en específico, en esta fase se podrá observar el alcance de la investigación; a tal efecto se establecen las variables e indicadores que se conceptualizan más adelante (Bavaresco, 1994).

Otro elemento que se definirá en esta investigación son los indicadores que como señala Altuve “son una definición que asigna significado a una construcción conceptual de la variable al especificar actividades u operaciones necesarias para medirlas”, es decir son conceptos que especifican a detalle el significado de las variables y son estos conceptos lo que arrojan los campos que va a abarcar la investigación (Altuve y Rivas, 1998).

A continuación se muestra un cuadro que recoge y relaciona los distintos elementos de la investigación, en la que se parte de las variables para desmenuzar con los atributos o indicadores el alcance de la investigación planteada así como los campos o áreas que va a abarcar dicho estudio, posteriormente se llega a los sub indicadores a través de los cuales se podrá conocer detalladamente el contenido de la investigación:

**Tabla 1. Operacionalización de la variable**

Descomposición de la variable Implementación de un plan de previsión social			
<b>Variable</b>	Implementación de un plan de previsión social		
<b>Dimensión o categoría</b>	Efecto fiscal de la implementación de un PPS	Efecto financiero de la implementación de un PPS	Efecto en materia de seguridad social con la implementación de un PPS
<b>Atributos o indicadores</b>	Medición del importe de contribuciones a favor o a cargo con la implementación de un PPS	Medición del importe económico a favor o a cargo con la implementación de un PPS	Ventajas y desventajas para la empresa con la implementación de un PPS
<b>Subindicadores</b>	Importe de contribuciones a cargo de la empresa Importe de contribuciones retenidas a los trabajadores	Importe a cargo de la empresa por remuneraciones al personal Importe de contribuciones a cargo de la empresa	Porcentaje de crecimiento de la empresa Logro de objetivos Estados Financieros de la empresa IPP Proyectos futuros de la empresa IPP
<b>Metodología</b>	Método Cualitativo	Método Cualitativo	Método Cualitativo
<b>Técnica</b>	Análisis documental	Análisis documental	Análisis documental

FUENTE: Elaboración propia

La población para esta investigación será la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, y la selección del caso seguirá un criterio no probabilístico u opinático, se tomará una muestra del pago por remuneraciones al personal de la primera quincena del mes de enero 2014, de la misma empresa sobre la cual se regirá la investigación, y sobre esta se analizará la factibilidad fiscal y financiera de la implementación de un plan de previsión social de acuerdo a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014, es decir se podrán conocer las contribuciones que se tienen que pagar antes y después de esta investigación para obtener el resultado positivo o negativo al respecto.

En la siguiente nómina se podrá observar el importe por conceptos de remuneraciones al personal, la misma se analizará durante el transcurso de la investigación, esta nómina contiene los pagos por sueldos y salarios tanto de personal sindicalizado como no sindicalizado, es importante hacer esta diferencia debido a que el efecto no será el mismo porque las contribuciones varían considerablemente a causa de la diferencia que existe en el salario percibido por parte de ambos trabajadores:

**Tabla 2. Nómina semanal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV										
Trabajadores sindicalizados										
Nomina semanal										
Del 01 07 de Enero 2014										
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO SEMANAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	SUELDO NETO SIN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
						IMSS Y CYV	ISR			
<b>1ER TURNO</b>										
1	ABURTO BARRALES ELIZABETH	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
2	CAMPOS BANDALA SERGIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
3	CANO BARRANCO JORGE ANTONIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
4	FERNANDEZ TOBON BELEN	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
5	FLORES CANO LUIS ALBERTO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
6	GUTIERREZ OLVERA JOSE MANUEL	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
7	HERNANDEZ LOPEZ JORGE LUIS	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
8	HERNANDEZ REYES ESTEBAN ALEJANDRO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
9	HERNANDEZ RUBIO ANTONIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
10	HUERTA GARCIA MARIA MARCELA	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>2DO TURNO</b>										
11	OSORIO CANO ANDRES	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
12	RAMIREZ MIGUEL JORGE	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
13	RODRIGUEZ RAMIREZ MARTHA PATRICIA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
14	ROJAS ROSAS JOSE UBALDO	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
15	VEGA ROJANO ALFONSO	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
16	DE LIMA MORALES GEORGINA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
17	ALTAMIRANO MORALES OFELIA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
18	REYES ORTIZ MARIA ARACELI	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
19	GARCIA SANCHEZ NAYELI	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
20	DE LOS SANTOS MEJIA ISRAEL	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
<b>3ER TURNO</b>										
21	ALCANTARA GARCIA JAIRO	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
22	TOBON MENDOZA DULCE MARIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
23	RODRIGUEZ SANCHEZ VIANCA ESTER	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
24	GARCIA MONTES MARIA HILARIA EPIFANIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
25	CHONCOA LARA MARIA LORENA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
26	CAMPOS BANDALA LIZBETH	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
27	GARCIA VILLA LILIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
28	MORENO MATEOS MARI CARMEN	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
29	VELEZ BARRERA ANA LAURA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
30	BELTRAN MORALES JOSE LUIS	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
<b>MAQUINA PINTURA</b>										
31	RODRIGUEZ GARCIA JAVIER	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
32	SANTOS RAMIREZ HUMBERTO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>SUPERVISORES PRODUCCION</b>										
33	NOLASCO MARTINEZ IVAN	611.99	7.00	4,093.18	-	113.64	364.00	477.64	3,615.54	3,615.54
34	HUERTA FLORES ERNESTO	482.38	7.00	3,230.64	-	88.47	247.41	335.88	2,894.76	2,894.76
35	JUAREZ LOPEZ MIGUEL	488.51	7.00	3,267.32	-	89.66	251.40	341.06	2,926.26	2,926.26
36	MERINO JIMENEZ JULIO	418.32	7.00	2,801.61	-	76.02	200.73	276.76	2,524.85	2,524.85
<b>LIMPIEZA</b>										
37	MARTINEZ AQUINO IMELDA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
38	VIDAL TOBON MARIA DEL CARMEN	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
39	VICTORIA PADRON MARCELA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
40	PRIEGO MORALES MARIA TERESA	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>CARGADORES</b>										
41	CHONCOA LARA MIGUEL ANGEL	174.82	7.00	1,170.82	62.95	29.06	0.96	30.03	1,203.75	1,203.75
42	CAMACHO CORDERO JORDI JOVANI	174.82	7.00	1,170.82	62.95	29.06	0.96	30.03	1,203.75	1,203.75
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA</b>				<b>45,046.33</b>	<b>2,772.09</b>	<b>1,153.54</b>	<b>1,065.47</b>	<b>2,219.01</b>	<b>45,599.41</b>	<b>45,599.41</b>

La tabla 3 muestra la nómina semanal que paga la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla cada semana a los trabajadores sindicalizados, no obstante se puede observar que es una nómina normal sin el otorgamiento de prestaciones de previsión social y en resumen la empresa está pagando lo siguiente:

**Tabla 3. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>						
DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS					45,046.33	45,046.33
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE					2,772.09	2,772.09
<b>TRABAJADORES</b>						
IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR					1,153.54	
ISR RET A LOS TRABAJADORES					1,065.47	2,219.01
						50,037.43

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Es decir respecto a la empresa esta podrá hacer deducible cada semana por el pago de la nómina un importe de 45,046.33 pesos, podrá acreditarse un subsidio de 2,772.09 pesos; respecto a los trabajadores, se les tendrá que retener un importe de 1,153.54 pesos por conceptos de seguridad social (IMSS), retiro, cesantía y vejez, INFONAVIT, además se les tendrá que retener también a los mismos trabajadores un importe de Impuesto Sobre la Renta (ISR) de 1,065.47 pesos, la empresa se puede acreditar el subsidio para el empleo contra el dicho impuesto generado, por lo tanto como el subsidio es mayor no existirá pago al fisco federal por concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR) retenido por salarios, sino al contrario se tendrá un subsidio para el empleo por acreditar de 1,706.62 pesos.

No obstante los trabajadores sindicalizados por lo regular son los que menores ingresos obtienen, por lo tanto los trabajadores sindicalizados tendrán un subsidio acreditable mayor, es decir entre menos ingresos obtiene un trabajador mayor es el subsidio que les otorga el gobierno, y entre mayores ingresos

obtienen menor es el subsidio para el empleo acreditable, incluso de ingresos de 7,382.34 pesos mensuales en adelante el subsidio acreditable que otorga el gobierno federal es nulo, según lo establece el artículo décimo transitorio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 que al efecto establece lo siguiente:

Artículo décimo. Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

I. Los contribuyentes que perciban ingresos de los previstos en el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 96 de la misma Ley.

Por lo tanto la empresa es la que se encargará de acreditar el subsidio para el empleo contra el Impuesto Sobre la Renta (ISR) por salarios a cargo de la misma, este procedimiento es el que se va a aplicar cada mes para determinar el impuesto a cargo o subsidio a favor, no obstante cada año la empresa está obligada a determinar el impuesto a cargo de cada uno de los trabajadores que prestaron sus servicios a la misma durante todo el ejercicio fiscal, es en esta determinación cuando la entidad tiene que calcular el impuesto a cargo del trabajador o bien el subsidio a favor; en el primer caso la entidad tendría que retenerle al trabajador el impuesto correspondiente y enterarlo al fisco federal, de lo contrario en el segundo la entidad tendrá que devolver al trabajador el subsidio que le corresponda según sea el caso.

**Tabla 4. Nómina quincenal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV												
Trabajadores no sindicalizados												
Nomina quincenal												
De 01 al 15 de Enero 2014												
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	HORA	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO QUINCENAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	SUELDO NETO SIN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
								IMSS Y CVY	ISR			
<b>COMPRAS</b>												
1	HERNANDEZ LUNA MARIA TERESA	446.22	55.78	466.39	15.21	6,786.25	-	185.46	902.35	1,087.81	5,698.44	5,698.44
<b>RECEPCION</b>												
2	LOPEZ HERNANDEZ ESTEFANI	142.31	17.79	148.74	15.21	2,164.29	57.30	53.73	74.09	127.82	2,093.78	2,093.78
<b>CHOFER</b>												
3	GALCIA VAZQUEZ ABRAHAM	231.30	28.91	241.75	15.21	3,517.68	-	90.65	278.64	369.29	3,148.39	3,148.39
<b>CONTABILIDAD</b>												
4	ALVAREZ PEREZ FERNANDA	393.38	49.17	411.16	15.21	5,982.64	-	162.15	730.70	892.85	5,089.79	5,089.79
5	CONTRERAS BARRANCO MARIA DE LA LUZ	231.31	28.91	241.77	15.21	3,517.83	-	90.66	278.66	369.31	3,148.52	3,148.52
6	MORALES LUIS ARACELI	472.00	59.00	493.33	15.21	7,178.32	-	196.83	986.10	1,182.93	5,995.39	5,995.39
<b>RECURSOS HUMANOS</b>												
7	LUCIA ROSAS CANO	248.61	31.08	259.85	15.21	3,780.94	-	98.29	314.04	412.33	3,368.61	3,368.61
<b>CALIDAD</b>												
8	AMARO ELIOSA VLADIMIR	810.88	101.36	847.53	15.21	12,332.11	-	346.31	2,131.82	2,478.13	9,853.97	9,853.97
9	ARIAS LOZANO CARLOS JESUS	229.05	28.63	239.40	15.21	3,483.46	-	89.66	274.92	364.58	3,118.88	3,118.88
10	FLORES CANO ROBERTO	401.94	50.24	420.11	15.21	6,112.82	-	165.92	758.51	924.43	5,188.39	5,188.39
11	RICO JIMENEZ SANDRA	142.38	17.80	148.82	15.21	2,165.36	57.19	53.75	74.32	128.07	2,094.47	2,094.47
12	RAMOS TRUILLIO VICENTE GUSTAVO	229.05	28.63	239.40	15.21	3,483.46	-	89.66	274.92	364.58	3,118.88	3,118.88
<b>CAPTURISTAS</b>												
13	ROJAS ROJAS CARLOS	176.90	22.11	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	2,434.94
14	GONZALEZ COLIN FERNANDO JOSAPHAT	176.90	22.11	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	2,434.94
15	LOPEZ HERNANDEZ JORDAN DE JESUS	176.90	22.11	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	2,434.94
16	MOZO BAEZ GAMAJEL	176.90	22.11	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	2,434.94
<b>SENIOR SUPERVISOR</b>												
17	SANDOVAL CORTES SAUL	1,138.68	142.34	1,191.74	15.21	17,317.39	-	491.58	3,379.90	3,871.47	13,445.91	13,445.91
18	VERA MEDINA INOCENCIO	368.59	46.07	385.25	15.21	5,605.63	-	151.21	650.17	801.38	4,804.24	4,804.24
19	MENDIETA RODRIGUEZ EDGAR	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
20	TELLO CORONA LEONARDO	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
<b>DESARROLLO</b>												
21	ALONSO ROJAS PABLO	345.22	43.15	360.82	15.21	5,250.21	-	140.90	574.26	715.16	4,535.05	4,535.05
22	MORALES DIAZ OSCAR	221.43	27.68	231.44	15.21	3,367.57	-	86.30	282.31	348.61	3,018.97	3,018.97
23	DIAZ MONTES GILBERTO	211.56	26.45	221.12	15.21	3,217.47	-	81.95	245.98	327.92	2,889.55	2,889.55
24	ZAMORA RUGERIO ARMANDO	211.56	26.45	221.12	15.21	3,217.47	-	81.95	245.98	327.92	2,889.55	2,889.55
25	MORALES TRUIEQUE JULIO CESAR	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
26	CRUZ TORRES SERGIO ARTURO	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
27	GOMEZ DIAZ MARCO ANTONIO	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
28	GOMEZ DIAZ EDITH	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
29	ALMEIDA GONZALEZ MARTIN	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
30	VALENCIA GONZALEZ MARIBEL	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
31	DE ITA JIMENEZ ADRIAN	139.06	17.38	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	2,061.71
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA						128,276.08	678.60	3,396.56	13,762.19	17,158.75	111,795.92	111,795.92

Cabe aclarar que se manejan dos nóminas una para trabajadores sindicalizados y otra para trabajadores no sindicalizados, de acuerdo a lo que establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) respecto a que los plazos para el pago de salarios para personas que desempeñan un trabajo material nunca podrá ser mayor a una semana y para los demás trabajadores nunca podrá ser mayor a quince días.

Así mismo se toman 15.2083 días que se multiplican por 365 días del año entre el número de quincenas del año, esto da como resultado los días proporcionales que se tienen que pagar cada quincena.

La tabla 6 muestra el importe que paga la empresa y los trabajadores por conceptos de Impuesto Sobre la Renta (ISR), Seguridad Social (IMSS), Retiro, Cesantía y Vejez e INFONAVIT, así como el subsidio para el empleo acreditable de los trabajadores no sindicalizados, lo anterior se puede resumir de la siguiente manera:

**Tabla 5. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>			
DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS		128,276.08	128,276.08
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE		678.60	678.60
<b>TRABAJADORES</b>			
IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR		3,396.56	
ISR RET A LOS TRABAJADORES		13,762.19	17,158.75
			146,113.42

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Por lo tanto el importe que la empresa puede deducir por concepto de sueldos y salarios es de 128,276.08 pesos, sin embargo el subsidio para el empleo comparado con el subsidio de la nómina semanal disminuyó, esta

disminución fue porque el sueldo de los trabajadores no sindicalizados es mayor, además de esto el importe por pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y por conceptos de Retiro, Cesantía y vejez e INFONAVIT, es mayor así como el Impuesto Sobre la Renta (ISR) retenido a los trabajadores, no obstante contra dicho impuesto se puede acreditar el subsidio al empleo remanente de la nómina semanal que es de 1,706.62 pesos, entonces ya solo quedaría un impuesto a pagar de 7,713.39 pesos por concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR) retenido a los trabajadores.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de información**

La revisión documental tal como Solís lo define: “es la operación que consiste en seleccionar ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información contenida en él”; derivado de esta definición y para esta investigación en específico se utilizará la técnica de revisión documental bajo la modalidad de análisis de un documento de datos e informes, para seleccionar información relevante y expresar los resultados del estudio realizado en él, comparando el importe por remuneraciones al personal antes y después de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla de acuerdo a lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 (Solís, 1991).

El método a utilizar en esta investigación será deductivo, es decir se partirá de los estudios realizados con respecto a la implementación de un plan de previsión social a nivel general, para profundizar en la factibilidad fiscal y financiera que tiene dicha implementación en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, enfatizando este estudio en la repercusión que tuvo la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014.

Posteriormente se analizará en una tabla el resultado de la aplicación del plan de previsión social, en donde se podrá observar el importe a pagar por parte de la entidad tanto de remuneraciones al personal, contribuciones y aportaciones de seguridad social antes y después de la aplicación del plan de previsión social, para después analizar, comparar y llegar a una conclusión del importe a pagar por concepto de remuneraciones al personal, contribuciones y aportaciones de seguridad social, en dicho cuadro comparativo se podrá observar el gasto o ahorro que la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla va a tener después de la aplicación del plan de previsión social.

Una vez analizada esta información así como los resultados obtenidos se procederá a la elaboración de conclusiones y recomendaciones pertinentes para la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, para que en base a estas cualquier entidad pueda tomar una decisión respecto a proseguir con el plan de previsión social o bien eliminarlo de la misma por arrojar efectos negativos en la misma.

### 3.5 Prueba piloto

#### 3.5.1. 1° Fase. Recolección de la información.

**Tabla 6. Simulación de nómina de Ingeniería en Plástico de Puebla.**

No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	SUELDO NETO SIN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
						IMSS Y CV	ISR			
<b>SINDICALIZADOS</b>										
<b>1ER TURNO</b>										
1	ABURTO BARRALES ELIZABETH	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	<b>780.89</b>
<b>SUPERVISORES PRODUCCION</b>										
2	NOLASCO MARTINEZ IVAN	611.99	7.00	4,093.18	-	113.64	364.00	477.64	3,615.54	<b>3,615.54</b>
<b>NO SINDICALIZADOS</b>										
<b>CALIDAD</b>										
3	AMARO ELIOSA VLADIMIR	847.53	15.21	12,332.11	-	346.31	2,131.82	2,478.13	9,853.97	<b>9,853.97</b>
				<b>17,147.90</b>	<b>76.22</b>	<b>477.89</b>	<b>2,495.82</b>	<b>2,973.71</b>	<b>14,250.41</b>	<b>14,250.41</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Para esta primera fase se considera la nómina que la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla paga de manera normal cada semana para trabajadores sindicalizados y cada quincena para los no sindicalizados, con su sueldo normal y las retenciones correspondientes se observa el ingreso neto del trabajador así como las retenciones mencionadas.

**Tabla 7. Simulación de cuotas obrero-patronales mensuales Enero 2014**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS**

V 3.3.2

Período de Proceso: Enero-2014

Fecha de Proceso: 26/abril/2015

Registro Patronal: D93-11185-10-8 RFC: IPP-000209-C55 Area Geográfica: B Página: 1  
 Nombre o Razón Social: INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV Delegación IMSS: PUEBLA 22  
 Actividad: FABRICACION DE ENVASES Y CONTENEDORES DE SubDelegación IMSS: PUEBLA NORTE 01  
 Domicilio: KM 84 CARRETERA FEDERAL A AMOZOC ORIENTAL Pob., Mun. / Deleg.D.F.: PUEBLA  
 Código Postal: 72980 Entidad: PUEBLA Prima de R.T. 4.65325 %

No. de Seguridad Social		NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc.Obr.	P.D.Pat.	P.D.Obr.	G.M.P.Pat.	G.M.P.Obr.	R.T.	I.V.Pat.	I.V.Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal
		Enfermedades y Maternidad												S U M A S					
48-10-86-4534-1		31	107.90	0	0	409.54	0.00	0.00	23.41	8.38	35.12	12.54	155.65	58.54	20.91	33.45	715.71	41.81	757.52
48-10-79-6389-3		31	847.53	0	0	409.54	222.76	81.00	183.91	65.68	275.87	98.53	1,222.57	459.79	164.21	282.73	3,037.17	409.42	3,446.59
48-10-82-3457-5		31	611.99	0	0	409.54	142.44	51.80	132.80	47.43	199.20	71.14	882.80	332.00	118.57	189.72	2,288.50	288.94	2,577.44
		93				1,228.62		132.80	340.12	121.47	510.19	182.21	850.33		485.90		6,041.38	740.17	6,781.55
Total de Días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo						93	365.20	132.80	340.12	121.47	510.19	182.21	850.33	303.69	485.90	6,041.38	740.17	6,781.55	0.00
																<b>Total de Cotizantes:</b>		<b>3</b>	
														S.M.G.D.F.:		84.76 01/01/2013			
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33					C. F.	Cuota Fija												
P/IV	Trabajadores Pensionados en I.V.					EXC. PAT.	Excedente Patronal												
P/IV	Trabajadores Pensionados en C.V.					EXC. OBR.	Excedente Obrera												
S/R	Trabajadores con Semana Reducida					P.D. PAT.	Prestaciones en Dinero Patronal												
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida					P.D. OBR.	Prestaciones en Dinero Obrera												
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo					G.M.P. PAT.	Gastos Médicos Pensionados Patronal												
SDI	Salario Diario Integrado					G.M.P. OBR.	Gastos Médicos Pensionados Obrera												
INC	Incapacidades					R.T.	Riesgos de Trabajo												
AUS	Ausentismos					I.V. PAT.	Invalidez y Vida Patronal												
						I.V. OBR.	Invalidez y Vida Obrera												
						G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales												
Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.																<b>Total a pagar:</b>		<b>6,781</b>	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Posteriormente se puede observar el monto de cuotas obrero-patronales mensuales del mes de enero 2014 que la entidad tiene que pagar a más tardar el día 17 de febrero de 2014 que arrojan un monto de 6,781.00 pesos, según se muestra en la tabla anterior.

**Tabla 8. Simulación de cuotas obrero-patronales bimestrales Enero-Febrero 2014.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN**  
**CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS**  
**OBrero-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES**



Bimestre de Proceso: 1/2014

Fecha de Proceso: 26/abr/2015

Registro Patronal:	D93-11185-10-8	RFC:	IPP-000209-C55	Area Geográfica:	B	Página:	1
Nombre o Razón Social:	INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV			Delegación IMSS:	PUEBLA 22		
Actividad:	FABRICACION DE ENVASES Y CONTENEDORES DE			Subdelegación IMSS:	PUEBLA NORTE 01		
Domicilio:	KM 84 CARRETERA FEDERAL A AMOZOC ORIENTAL			Pob., Mun. / Deleg.D.F.:	PUEBLA		
Código Postal:	72980	Entidad:	PUEBLA	Convenio de Reembolso:	NO	Aportación Patronal:	5.00 % V 3.3.2

No. de Seguridad Social				NOMBRE				RFC/CURP			CLAVE DE UBICACIÓN		
Clave	Fecha	Días	SDI	Cesantía y Vejez			Aportación Patronal	% o C.F. o V.S.M.	Amortización *	Suma	Créd. Vivienda	Tipo y Fecha de Movto. de Crédito	
				Inc.	Aus.	Retiro							Patronal
48-10-86-4534-1				ABURTO BARRALES ELIZABETH				AABE860815HPLLZY00					
	59	107.90	0	0	127.32	200.53	71.82	399.47	318.31	0.00	318.31		
48-10-79-6389-3				AMARO ELIO SA VLADIMIR				AAEV791129MPLLR00					
	59	847.53	0	0	1,000.09	1,575.13	582.55	3,137.77	2,500.21	0.00	2,500.21		
48-10-82-3457-5				NOLASCO MARTINEZ IVAN				NOMI820313HTMLRL07					
	59	611.99	0	0	722.15	1,137.38	408.21	2,265.74	1,805.37	0.00	1,805.37		
	177				1,849.56		1,040.38		4,623.89	0.00	4,623.89		
						2,913.04			5,802.98				
<b>Total de Cotizantes:</b>				<b>3</b>				<b>Total de Acreditados:</b>				<b>0</b>	
<b>Total a Pagar de RCV</b>				<b>5,802.98</b>				<b>Aportación Patronal S/Crédito:</b>				<b>4,623.89</b>	
<b>Total a Pagar RCV e INFONAVIT</b>				<b>10,426.87</b>				<b>Aportación Patronal C/Crédito:</b>				<b>0.00</b>	
								<b>Amortización:</b>				<b>0.00</b>	
								<b>FUNDEMEX</b>				<b>0.00</b>	
								<b>Total a Pagar de INFONAVIT</b>				<b>4,623.89</b>	

P/IV Trabajador Pensionado I.V.  
P/IV Trabajador Pensionado C.V.  
S/R Trabajador con Semana Reducida  
J/R Trabajador con Jornada Reducida  
E/C Trabajador Eventual del Campo  
Para el cálculo del ramo de C. V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva.

C. V. Cesantía y Vejez  
% o C. F. Porcentaje o Cuota Fija  
SDI Salario Diario Integrado  
INC Incapacidades  
AUS Ausentismos  
ISM Incremento al Salario Mínimo  
Salario Mínimo del D.F.: 64.76 01/01/2013

**AMORTIZACION DE CREDITOS DE VIVIENDA**  
ICV Inicio del Crédito de Vivienda  
FSD Fecha de Suspensión de Descuento  
RD Reinicio de Descuento  
MTD Modificación de Tipo de Descuento  
MVD Modificación de Valor de Descuento  
MNC Modificación de Número de Crédito

\* Se toman en cuenta 15.00 por concepto Seguro de Daños de Vivienda

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA**

Así mismo se observa el monto de cuotas obrero-patronales bimestrales del mes de enero y febrero 2014, que se tienen que pagar a más tardar el 17 de marzo de 2014, que arrojan un monto de 5,802.98 por concepto de retiro, cesantía y vejez y 4,623.89 pesos, por concepto de INFONAVIT.

### 3.5.2. 2º Fase. Aplicación del instrumento

**Tabla 9. Simulación de nómina con previsión social de Ingeniería en Plástico de Puebla.**

No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	HORA	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL
								IMSS Y CYV	ISR		
<b>SINDICALIZADOS</b>											
<b>1ER TURNO</b>											
1	ABURTO BARRALES ELIZABETH	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01
<b>SUPERVISORES PRODUCCION</b>											
2	NOLASCO MARTINEZ IVAN	440.00	55.00	460.50	7.00	3,080.00	-	84.22	231.02	315.24	2,764.76
<b>NO SINDICALIZADOS</b>											
<b>CALIDAD</b>											
3	AMARO ELIOSA VLADIMIR	585.00	73.13	611.44	15.21	8,896.86	-	246.67	1,353.18	1,599.85	7,297.00
						<b>12,501.86</b>	<b>82.04</b>	<b>343.92</b>	<b>1,584.20</b>	<b>1,928.12</b>	<b>10,655.78</b>

Continuación de tabla...

No. TRAB.	DESPENSA	FONDO DE AHORRO	BECAS EDUCACIONALES PARA HIJOS	AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS	AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS	GASTOS MÉDICOS	SUELDO NETO CON PRESTACIONES DE PREVISIÓN
1	42.00	26.25	57.69	42.00	180.00	21.00	<b>962.95</b>
2	246.40	154.00	57.69	246.40		123.20	<b>3,592.45</b>
	889.69	533.81	57.69	711.75	230.00	355.87	<b>10,075.82</b>
	<b>1,178.09</b>	<b>714.06</b>	<b>173.08</b>	<b>1,000.15</b>	<b>410.00</b>	<b>500.07</b>	<b>14,631.22</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Se puede observar que con la implementación del plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla la nómina se aprecia de distinta manera, el importe de retenciones de IMSS, y de Impuesto Sobre la Renta (ISR) disminuyen considerablemente la reducción es de más del 50%, este es un

importe significativo tanto para la entidad como para el trabajador, no obstante el trabajador continúa percibiendo el mismo importe neto de su salario, es importante porque se puede observar que el otorgar prestaciones de previsión social no quiere decir que disminuya el ingreso neto del trabajador.

**Tabla 10. Simulación de cuotas obrero-patronales mensuales considerando prestaciones de previsión social.**

No. de Seguridad Social		NOMBRE										RFC/CURP				CLAVE DE UBICACIÓN				
		Enfermedades y Maternidad														SUMAS				
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc.Obr.	P.D.Pat.	P.D.Obr.	G.M.P.Pat.	G.M.P.Obr.	R.T.	I.V.Pat.	I.V.Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal	
48-10-96-4534-1		31	78.39	0	0	409.54	0.00	0.00	17.01	6.08	25.52	9.11	113.08	42.53	15.19	24.30	631.98	30.38	662.36	
48-10-79-6389-3		31	611.44	0	0	409.54	142.25	51.73	132.68	47.39	199.02	71.08	882.01	331.71	118.47	189.55	2,286.76	288.67	2,575.43	
48-10-82-3457-5		31	460.50	0	0	409.54	90.78	33.01	99.93	35.69	149.89	53.53	664.27	249.82	89.22	142.76	1,806.99	211.45	2,018.44	
		93				1,228.62		84.74		89.16		133.72		624.06		356.61		530.50		
Total de Días cotizados para el calculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo						233.03			249.62		374.43		1,659.36		222.88		4,725.73		5,256.23	
																	Total de Cotizantes:		3	
																	S.M.G.D.F.:		64.76	01/01/2013
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33					C. F.	Cuota Fija													
P/IV	Trabajadores Pensionados en I.V.					EXC. PAT.	Excedente Patronal													
P/IV	Trabajadores Pensionados en C.V.					EXC. OBR.	Excedente Obrera													
S/R	Trabajadores con Semana Reducida					P.D. PAT.	Prestaciones en Dinero Patronal													
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida					P.D. OBR.	Prestaciones en Dinero Obrera													
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo					G.M.P. PAT.	Gastos Médicos Pensionados Patronal													
SDI	Salario Diario Integrado					G.M.P. OBR.	Gastos Médicos Pensionados Obrera													
INC	Incapacidades					R.T.	Riesgos de Trabajo													
AUS	Ausentismos					I.V. PAT.	Invalidez y Vida Patronal													
	Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.					I.V. OBR.	Invalidez y Vida Obrera													
						G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales									Total a pagar:		5,256		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En esta cedula de determinación de cuotas obrero-patronales correspondientes al mes de Enero 2014 se puede observar como se ve disminuido considerablemente el pago por este concepto con la implementación del plan de previsión social, se puede por estrategia disminuir el salario del trabajador y con esto pagar un menor importe por concepto de cuotas obrero-patronales el cual se reduce a 5,256.23 pesos.

**Tabla 11. Simulación de cuotas obrero-patronales bimestrales considerando prestaciones de previsión social.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN**  
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS  
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES



Bimestre de Proceso: 1/2015

Fecha de Proceso: 28/abr/2015

Registro Patronal:	D93-11185-10-8	RFC:	IPP-000209-C55	Area Geográfica:	B	Página:	1
Nombre o Razón Social:	INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV			Delegación IMS S:	PUEBLA 22		
Actividad:	FABRICACION DE ENVASES Y CONTENEDORES DE			Subdelegación IMS S:	PUEBLA NORTE 01		
Domicilio:	KM 84 CARRETERA FEDERAL A AMOZOC ORIENTAL			Pob., Mun. / Deleg.D.F.:	PUEBLA		
Código Postal:	72980	Entidad:	PUEBLA	Convenio de Reembolso:	NO	Aportación Patronal:	5.00 % V 3.3.2

No. de Seguridad Social				NOMBRE					RFC/CURP			CLAVE DE UBICACIÓN			
Clave	Fecha	Días	SDI	Casantía y Vejez			Patronal	Obrera	Suma	Aportación Patronal	% o C.F. o V.S.M.	Amortización *	Suma	Tipo y Fecha de Movto. de Crédito	
				Ino.	Aus.	Retiro								Créd. Vivienda	Movto. de Crédito
48-10-86-4534-1	59	78.39	0	0	92.50	145.89	52.03	290.22	231.25		0.00	231.25			
				ABURTO BARRALES ELIZABETH					AABE860815HPLLZY00						
48-10-79-6389-3	59	811.44	0	0	721.50	1,136.36	405.64	2,263.70	1,803.75		0.00	1,803.75			
				AMARO ELIO SA VLADIMIR					AAEV791129MPLLYR00						
48-10-82-3457-5	59	480.50	0	0	543.39	855.84	305.66	1,704.89	1,358.48		0.00	1,358.48			
				NOLASCO MARTINEZ IVAN					NOMI820313HTMLRL07						
			177		1,357.39		783.53		3,393.48		0.00	3,393.48			
						2,137.89		4,258.81							
<b>Total de Cotizantes:</b>							<b>3</b>	<b>Total de Acreditados:</b>			<b>0</b>				
<b>Total a Pagar de RCV</b>							<b>4,258.81</b>	<b>Aportación Patronal S/ Crédito:</b>			<b>3,393.48</b>				
<b>Total a Pagar RCV e INFONAVIT</b>							<b>7,652.29</b>	<b>Aportación Patronal C/ Crédito:</b>			<b>0.00</b>				
								<b>Amortización:</b>			<b>0.00</b>				
								<b>FUNDEMEX</b>			<b>0.00</b>				
								<b>Total a Pagar de INFONAVIT</b>			<b>3,393.48</b>				
P/IV	Trabajador Pensionado I.V.			C. V.	Casantía y Vejez			<b>AMORTIZACION DE CREDITOS DE VIVIENDA</b>							
P/CV	Trabajador Pensionado C.V.			% o C. F.	Porcentaje o Cuota Fija			ICV			Inicio del Crédito de Vivienda				
S/R	Trabajador con Semana Reducida			SDI	Salario Diario Integrado			FSD			Fecha de Suspensión de Descuento				
J/R	Trabajador con Jornada Reducida			INC	Incapacidades			RD			Reinicio de Descuento				
E/C	Trabajador Eventual del Campo			AUS	Ausentismos			MTD			Modificación de Tipo de Descuento				
Para el cálculo del ramo de C. V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva.				ISM	Incremento al Salario Mínimo			MVD			Modificación de Valor de Descuento				
				Salario Mínimo del D.F.:	64.76 01/01/2013			MNC			Modificación de Número de Crédito				

\* Se toman en cuenta 15.00 por concepto Seguro de Daños de Vivienda.

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA**

En la cédula anterior de determinación de cuotas obrero-patronales correspondientes al primer bimestre de 2014 se puede observar el monto a pagar por este concepto, que también se ve disminuido por la reducción de salarios de los trabajadores, por lo tanto pagarán un importe menor por estos conceptos tanto la entidad como el trabajador, como se observa el importe de retiro, cesantía y vejez disminuyó a 4,258.81 pesos, mientras que el importe por concepto de INFONAVIT disminuyó a 3,393.48 pesos.

### 3.5.3. 3° Fase. Análisis y comparación de resultados

**Tabla 12. Cuadro comparativo de pagos por sueldos, IMSS e ISR.**

Cuadro comparativo de pagos de Sueldos, IMSS, e ISR				
CONCEPTO	SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	CON PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL		DIFERENCIA
SUELDO NETO	14,250.41	14,631.22	-	380.82
RETENCIONES DE ISR	2,495.82	1,584.20		911.62
RETENCIONES DE IMSS	477.89	343.92		133.97
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL MENSUAL	6,781.00	5,256.23		1,524.77
APORTACIONES DE CESANTÍA Y VEJEZ BIMESTRAL	5,802.98	4,258.81		1,544.17
APORTACIONES INFONAVIT BIMESTRAL	4,623.89	3,393.48		1,230.41
<b>TOTALES</b>	<b>34,431.99</b>	<b>29,467.86</b>		<b>4,964.13</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en el cuadro anterior existen diferencias entre la remuneración a los trabajadores con y sin prestaciones de previsión social, las cuales benefician a ambas partes, a los trabajadores porque les retienen una menor cantidad de contribuciones y al patrón porque paga un importe menor tanto de Impuesto Sobre la Renta retenido por salarios, como de aportaciones IMSS, Cesantía y vejez e infonavit.

**Tabla 13. Cuadro comparativo de deducción para la empresa.**

Cuadro comparativo de deducciones por sueldos y previsión social				
CONCEPTO	SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	CON PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	DEDUCCIÓN PARA LA EMPRESA SIN PLAN DE PS	DEDUCCIÓN PARA LA EMPRESA CON PLAN DE PS
SUELDO	173,322.41	125,486.88	173,322.41	125,486.88
DESPENSA	-	98,352.91	-	46,225.87
FONDO DE AHORRO	-	9,837.46	-	4,623.61
BECAS EDUCACIONALES	-	5,711.54	-	2,684.42
AYUDA PARA TRANSPORTE	-	14,265.83	-	6,704.94
AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES	-	6,510.00	-	3,059.70
GASTOS MÉDICOS	-	19,087.05	-	8,970.91
<b>TOTALES</b>	<b>173,322.41</b>	<b>279,251.68</b>	<b>173,322.41</b>	<b>197,756.34</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En el cuadro anterior se puede apreciar el monto de deducciones que puede realizar la empresa por concepto de sueldos, salarios y prestaciones de previsión social, como se puede apreciar existe una mayor deducción para la empresa con la implementación del plan de previsión social, lo cual es un beneficio adicional para la misma, no obstante que hasta antes del año 2014 todos los pagos realizados por conceptos de prestaciones de previsión social eran cien por ciento deducibles y que a partir de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 la deducción de todos aquellos pagos del patrón, que a su vez sean exentos para el trabajador solo podrán ser deducibles el cuarenta y siete por ciento o en su caso el cincuenta y tres por ciento siempre que dichas prestaciones no hayan disminuido con respecto a las del ejercicio anterior, aún así sigue siendo mayor la deducción fiscal otorgando prestaciones de previsión social a los trabajadores.

#### **3.5.4 4° Fase. Conclusiones**

Como se puede apreciar en el análisis y comparación de resultados en todos los pagos por concepto de remuneraciones al personal, existe una gran diferencia a favor de la entidad con la implementación del plan de previsión social, con dicha implementación se está reduciendo en más del 50% el monto a pagar por estos conceptos, que son sueldos, salarios, contribuciones y aportaciones de seguridad social, es un beneficio tanto para la entidad como para el trabajador, al trabajador le efectuarán menores retenciones por concepto de contribuciones y la entidad pagará un menor importe de sueldos, salarios, contribuciones y aportaciones de seguridad social.

Además con la implementación del plan de previsión social existe una mayor deducibilidad fiscal para la entidad, lo que representa un ahorro para la misma que beneficia tanto a la entidad que otorga las prestaciones de previsión social como a los trabajadores que las reciben, no obstante a pesar de tener un cincuenta y tres por ciento de pagos por remuneraciones al personal que no serán

deducibles y que este fue un motivo por el cual a partir de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 algunas entidades optaron por eliminar las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores, con estas cifras se puede observar que aún con este hecho la deducción para la entidad es mayor que antes, lo que certifica que lejos de perjudicarse las entidades con este tipo de implementaciones, son beneficiadas al tener una mayor deducción fiscal.

Un hecho que beneficia a los trabajadores con la implementación del plan de previsión social es que en ningún momento se están afectando los intereses de los mismos, sustancialmente siguen percibiendo el mismo importe neto por concepto de sueldos y salarios, esto último afecta de cierta manera al trabajador, porque las aportaciones que se están realizando al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son menores, por lo que se ve afectado el fondo para el retiro, las aportaciones al INFONAVIT, etcétera, esto ocasiona que al hacer una menor aportación los fondos de pensiones de los trabajadores van aumentando más lentamente, y en su caso la pensión que recibirá el trabajador por parte de dicho instituto será menor porque está cotizando con un salario más bajo, en este caso habría que valorar que tan conveniente es para el trabajador aplicar este plan de previsión social, es importante valorar el beneficio o perjuicio que puede ocasionar al mismo la implementación de este plan de previsión social.

La implementación del plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla arroja como resultado un menor pago de contribuciones y de aportaciones de seguridad social, además la entidad que otorga dichas prestaciones se puede hacer deducible un importe mayor que antes por conceptos de previsión social, con esto dicha entidad logra el objetivo de motivar a sus trabajadores para un mejor rendimiento laboral, pero a su vez logra obtener una mayor deducibilidad fiscal que trae como consecuencia la disminución del pago de impuestos tanto federales como estatales.

### **3.6 Presentación de resultados prueba piloto**

La presentación de resultados de la factibilidad fiscal que ocasiona en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla con la implementación de un plan de previsión social, se presentará asentando en una tabla de Excel el monto de contribuciones a cargo de la empresa antes y después de la implementación del plan de previsión social, que se determinará realizando un comparativo del importe que paga la misma por concepto de sueldos, contribuciones y aportaciones de previsión social, esto con el fin de poder analizar que tan conveniente es implementar dicho plan de previsión social, así mismo observar el ahorro en su caso por el pago de remuneraciones al personal a través del otorgamiento de prestaciones de previsión social.

La presentación de resultados de la factibilidad financiera en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla se presentará asentando en una tabla de Excel el monto total erogado por la empresa antes y después de la implementación del plan de previsión social, es decir haciendo un análisis de los montos a pagar por sueldos, contribuciones, aportaciones de seguridad social, y en general por todos los conceptos de remuneración al personal, esto con el fin de poder observar el importe que tiene que desembolsar la empresa por el pago de dichos conceptos y así ver la factibilidad financiera que ocasiona este desembolso.

La presentación de resultados de la factibilidad de la implementación de un plan de previsión social en materia de seguridad social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, se presentará asentando en una tabla de Excel el monto total erogado por cuotas obrero-patronales antes y después de la implementación del plan de previsión social, haciendo un comparativo de estas tablas para poder observar el importe de ahorro que tendrá la empresa por este concepto con la implementación de un plan de previsión social, no obstante este punto requiere de una toma de decisiones por parte de la empresa, porque al reportar al trabajador

con un salario menor se están perjudicando sus derechos sociales por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

### **3.7 Resultados**

Para la obtención de resultados primero se aplicó el instrumento de medición que fue el análisis de información, es decir se tomó la nómina normal que paga la empresa cada semana para sindicalizados y cada quincena para no sindicalizados y en base a esta se hizo un análisis de cómo quedaría el pago de dicha nómina si en lugar de pagar el cien por ciento de sueldos y salarios se pagará solo una parte de estos y el resto se pagará con prestaciones de previsión social (despensa, fondo de ahorro, becas educacionales, ayuda para transporte, ayuda para actividades culturales, gastos médicos), a continuación se muestran las nóminas antes y después de la implementación del plan de previsión social:

**Tabla 14. Nómina semanal normal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV										
Trabajadores sindicalizados										
Nómina semanal										
Del 01 07 de Enero 2014										
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO SEMANAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	SUELDO NETO SIN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
						IMSS Y CVV	ISR			
<b>1ER TURNO</b>										
1	ABURTO BARRALES ELIZABETH	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
2	CAMPOS BANDALA SERGIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
3	CANO BARRANCO JORGE ANTONIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
4	FERNANDEZ TOBON BELEN	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
5	FLORES CANO LUIS ALBERTO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
6	GUTIERREZ OLIVERA JOSE MANUEL	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
7	HERNANDEZ LOPEZ JORGE LUIS	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
8	HERNANDEZ REYES ESTEBAN ALEJANDRO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
9	HERNANDEZ RUBIO ANTONIO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
10	HUERTA GARCIA MARIA MARCELA	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>2DO TURNO</b>										
11	OSORIO CANO ANDRES	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
12	RAMIREZ MIGUEL JORGE	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
13	RODRIGUEZ RAMIREZ MARTHA PATRICIA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
14	ROJAS ROSAS JOSE UBALDO	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
15	VEGA ROJANO ALFONSO	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
16	DE LIMA MORALES GEORGINA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
17	ALTAMIRANO MORALES OFELIA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
18	REYES ORTIZ MARIA ARACELI	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
19	GARCIA SANCHEZ NAYELI	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
20	DE LOS SANTOS MEJIA ISRAEL	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
<b>3ER TURNO</b>										
21	ALCANTARA GARCIA JAIRO	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
22	TOBON MENDOZA DULCE MARIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
23	RODRIGUEZ SANCHEZ VIANCA ESTER	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
24	GARCIA MONTES MARIA HILARIA EPIFANIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
25	CHONCOA LARA MARIA LORENA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
26	CAMPOS BANDALA LIZBETH	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
27	GARCIA VILLA LILIA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
28	MORENO MATEOS MARI CARMEN	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
29	VELEZ BARRERA ANA LAURA	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
30	BELTRAN MORALES JOSE LUIS	145.35	7.00	973.42	68.77	24.16	-	24.16	1,018.02	1,018.02
<b>MAQUINA PINTURA</b>										
31	RODRIGUEZ GARCIA JAVIER	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
32	SANTOS RAMIREZ HUMBERTO	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>SUPERVISORES PRODUCCION</b>										
33	NOLASCO MARTINEZ IVAN	611.99	7.00	4,093.18	-	113.64	364.00	477.64	3,615.54	3,615.54
34	HUERTA FLORES ERNESTO	482.38	7.00	3,230.64	-	88.47	247.41	335.88	2,894.76	2,894.76
35	JUAREZ LOPEZ MIGUEL	488.51	7.00	3,267.32	-	89.66	251.40	341.06	2,926.26	2,926.26
36	MERINO JIMENEZ JULIO	418.32	7.00	2,801.61	-	76.02	200.73	276.76	2,524.85	2,524.85
<b>LIMPIEZA</b>										
37	MARTINEZ AQUINO IMELDA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
38	VIDAL TOBON MARIA DEL CARMEN	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
39	VICTORIA PADRON MARCELA	116.97	7.00	783.37	74.43	19.45	-	19.45	838.36	838.36
40	PRIEGO MORALES MARIA TERESA	107.90	7.00	722.61	76.22	17.94	-	17.94	780.89	780.89
<b>CARGADORES</b>										
41	CHONCOA LARA MIGUEL ANGEL	174.82	7.00	1,170.82	62.95	29.06	0.96	30.03	1,203.75	1,203.75
42	CAMACHO CORDERO JORDI JOVANI	174.82	7.00	1,170.82	62.95	29.06	0.96	30.03	1,203.75	1,203.75
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA				45,046.33	2,772.09	1,153.54	1,065.47	2,219.01	45,599.41	45,599.41

En esta nómina de trabajadores sindicalizados se pueden observar los ingresos normales de los trabajadores, así como las retenciones correspondientes antes del establecimiento del plan de previsión social, en resumen se observa que actualmente la empresa puede aplicar como deducción un importe de 45,046.33 pesos por concepto de sueldos y salarios, así mismo tiene un subsidio para el empleo por acreditar de 2,772.09 pesos, no obstante las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de seguridad social ascienden a 1,153.54 pesos y de retención de Impuesto Sobre la Renta (ISR) un importe de 1,065.47 pesos, según se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 15. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>						
DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS					45,046.33	45,046.33
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE					2,772.09	2,772.09
<b>TRABAJADORES</b>						
IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR					1,153.54	
ISR RET A LOS TRABAJADORES					1,065.47	2,219.01
						<b>50,037.43</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 16. Nómina quincenal normal de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV										
Trabajadores no sindicalizados										
Nomina quincenal										
De 01 al 15 de Enero de 2014										
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO QUINCENAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	SUELDO NETO SIN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
						IMSS Y CVV	ISR			
<b>COMPRAS</b>										
1	HERNANDEZ LUNA MARIA TERESA	466.39	15.21	6,786.25	-	185.46	902.35	1,087.81	5,698.44	<b>5,698.44</b>
<b>RECEPCION</b>										
2	LOPEZ HERNANDEZ ESTEFANI	148.74	15.21	2,164.29	57.30	53.73	74.09	127.82	2,093.78	<b>2,093.78</b>
<b>CHOFER</b>										
3	GALICIA VAZQUEZ ABRAHAM	241.75	15.21	3,517.68	-	90.65	278.64	369.29	3,148.39	<b>3,148.39</b>
<b>CONTABILIDAD</b>										
4	ALVAREZ PEREZ FERNANDA	411.16	15.21	5,982.64	-	162.15	730.70	892.85	5,089.79	<b>5,089.79</b>
5	CONTRERAS BARRANCO MARIA DE LA LUZ	241.77	15.21	3,517.83	-	90.66	278.66	369.31	3,148.52	<b>3,148.52</b>
6	MORALES LUIS ARACELI	493.33	15.21	7,178.32	-	196.83	986.10	1,182.93	5,995.39	<b>5,995.39</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>										
7	LUCIA ROSAS CANO	259.85	15.21	3,780.94	-	98.29	314.04	412.33	3,368.61	<b>3,368.61</b>
<b>CALIDAD</b>										
8	AMARO ELIOSA VLADIMIR	847.53	15.21	12,332.11	-	346.31	2,131.82	2,478.13	9,853.97	<b>9,853.97</b>
9	ARIAS LOZANO CARLOS JESUS	239.40	15.21	3,483.46	-	89.66	274.92	364.58	3,118.88	<b>3,118.88</b>
10	FLORES CANO ROBERTO	420.11	15.21	6,112.82	-	165.92	758.51	924.43	5,188.39	<b>5,188.39</b>
11	RICO JIMENEZ SANDRA	148.82	15.21	2,165.36	57.19	53.75	74.32	128.07	2,094.47	<b>2,094.47</b>
12	RAMOS TRUJILLO VICENTE GUSTAVO	239.40	15.21	3,483.46	-	89.66	274.92	364.58	3,118.88	<b>3,118.88</b>
<b>CAPTURISTAS</b>										
13	ROJAS ROJAS CARLOS	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	<b>2,434.94</b>
14	GONZALEZ COLIN FERNANDO JOSAPHAT	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	<b>2,434.94</b>
15	LOPEZ HERNANDEZ JORDAN DE JESUS	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	<b>2,434.94</b>
16	MOZO BAEZ GAMALIEL	184.90	15.21	2,690.35	-	66.78	188.63	255.41	2,434.94	<b>2,434.94</b>
<b>SENIOR SUPERVISOR</b>										
17	SANDOVAL CORTES SAUL	1,191.74	15.21	17,317.39	-	491.58	3,379.90	3,871.47	13,445.91	<b>13,445.91</b>
18	VERA MEDINA INOCENCIO	385.25	15.21	5,605.63	-	151.21	650.17	801.38	4,804.24	<b>4,804.24</b>
19	MENDIETA RODRIGUEZ EDGAR	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
20	TELLO CORONA LEONARDO	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
<b>DESARROLLO</b>										
21	ALONSO ROJAS PABLO	360.82	15.21	5,250.21	-	140.90	574.26	715.16	4,535.05	<b>4,535.05</b>
22	MORALES DIAZ OSCAR	231.44	15.21	3,367.57	-	86.30	282.31	348.61	3,018.97	<b>3,018.97</b>
23	DIAZ MONTES GILBERTO	221.12	15.21	3,217.47	-	81.95	245.98	327.92	2,889.55	<b>2,889.55</b>
24	ZAMORA RUGERIO ARMANDO	221.12	15.21	3,217.47	-	81.95	245.98	327.92	2,889.55	<b>2,889.55</b>
25	MORALES TRUIJQUE JULIO CESAR	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
26	CRUZ TORRES SERGIO ARTURO	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
27	GOMEZ DIAZ MARCO ANTONIO	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
28	GOMEZ DIAZ EDITH	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
29	ALMEIDA GONZALEZ MARTIN	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
30	VALENCIA GONZALEZ MARIBEL	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
31	DE ITA JIMENEZ ADRIAN	145.35	15.21	2,114.87	62.68	52.50	63.34	115.83	2,061.71	<b>2,061.71</b>
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA				<b>128,276.08</b>	<b>678.60</b>	<b>3,396.56</b>	<b>13,762.19</b>	<b>17,158.75</b>	<b>111,795.92</b>	<b>111,795.92</b>

En esta nómina de trabajadores no sindicalizados se pueden observar los ingresos normales de los trabajadores de confianza así como las retenciones correspondientes antes del establecimiento del plan de previsión social, en resumen se observa que actualmente la empresa por el pago de la nómina de trabajadores de confianza puede aplicar como deducción un importe de 128,276.08 pesos por concepto de sueldos y salarios, así mismo tiene un subsidio para el empleo por acreditar de 678.60 pesos, no obstante las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de seguridad social ascienden a 3,396.56 pesos y de retención de Impuesto Sobre la Renta (ISR) un importe de 13,762.19 pesos, según se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 17. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>			
DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS		128,276.08	128,276.08
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE		678.60	678.60
<b>TRABAJADORES</b>			
IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR		3,396.56	
ISR RET A LOS TRABAJADORES		13,762.19	17,158.75
			146,113.42

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Para el análisis de la información como primer paso se realizó un estudio de las nóminas de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla, es decir se analizó la nómina normal que paga la empresa tanto de trabajadores sindicalizados como de no sindicalizados y se establecieron las prestaciones de previsión social que se podían aplicar a la misma, posteriormente al quedar establecidas dichas prestaciones se incluyeron en la nómina, esto para poder observar la factibilidad de la implementación de un plan de previsión social que arroja la misma al aplicar las prestaciones de previsión social quedando dichas nóminas de la siguiente manera:

**Tabla 18. Nómina semanal con previsión social de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV																		
Trabajadores sindicalizados																		
Nomina semanal																		
Del 01 07 de Enero 2014																		
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	HORA	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO SEMANAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	DESPENSA	FONDO DE AHORRO	BECAS EDUCACIONALES PARA HIJOS	AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS	AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES	GASTOS MEDICOS	SUELDO NETO CON PRESTACIONES DE PREVISION
								IMSS Y CIV	ISR									
<b>1ER TURNO</b>																		
1	ABURTO BARRALES ELIZABETH	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00	330.00	21.00	1,112.95
2	CAMPOS BANDALA SERGIO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
3	CANO BARRANCO JORGE ANTONIO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	725.26
4	FERNANDEZ TOBON BELEN	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
5	FLORES CANO LUIS ALBERTO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
6	GUTIERREZ OLIVERA JOSE MANUEL	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	725.26
7	HERNANDEZ LOPEZ JORGE LUIS	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00	190.00	21.00	915.26
8	HERNANDEZ REYES ESTEBAN ALEJANDRO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	780.89
9	HERNANDEZ RUBIO ANTONIO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
10	HUERTA GARCIA MARIA MARCELA	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
<b>2DO TURNO</b>																		
11	OSORIO CANO ANDRES	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
12	RAMIREZ MIGUEL JORGE	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	783.85
13	RODRIGUEZ RAMIREZ MARTHA PATRICIA	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92	280.00	22.96	1,063.85
14	ROJAS ROSAS JOSE UBALDO	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
15	VEGA ROJANO ALFONSO	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	783.85
16	DE LIMA MORALES GEORGINA	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
17	ALTAMIRANO MORALES OPELIA	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
18	REYES ORTIZ MARIA ARACELI	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92	410.00	22.96	1,193.85
19	GARCIA SANCHEZ NAYELI	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
20	DE LOS SANTOS MEJIA ISRAEL	82.00	10.25	85.71	7.00	574.00	80.60	14.25	-	14.25	640.35	45.92	28.70	57.69	45.92		22.96	841.54
<b>3ER TURNO</b>																		
21	ALCANTARA GARCIA JAIRO	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	780.89
22	TOBON MENDOZA DULCE MARIA	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
23	RODRIGUEZ SANCHEZ IVANICA ESTER	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
24	GARCIA MONTES MARIA HILARIA EPIFANIA	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	959.62
25	CHONCOA LARA MARIA LORENA	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68	310.00	28.84	1,269.62
26	CAMPOS BANDALA ELIZBETH	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
27	GARCIA VILLA LULIA	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
28	MORENO MATEOS MARI CARMEN	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
29	VELEZ BARRERA ANA LAURA	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	959.62
30	BELTRAN MORALES JOSE LUIS	103.00	12.88	107.66	7.00	721.00	76.27	17.90	-	17.90	779.37	57.68	36.05	57.69	57.68		28.84	1,017.31
<b>MAQUINA PINTURA</b>																		
31	RODRIGUEZ GARCIA JAVIER	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
32	SANTOS RAMIREZ HUMBERTO	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00	90.00	21.00	815.26
<b>SUPERVISORES PRODUCCION</b>																		
33	NOLASCO MARTINEZ IVAN	440.00	55.00	460.50	7.00	3,080.00	-	84.22	231.02	315.24	2,764.76	246.40	154.00	57.69	246.40		123.20	3,592.45
34	HUERTA FLORES ERNESTO	355.00	44.38	371.05	7.00	2,485.00	-	66.84	166.28	233.12	2,251.88	198.80	124.25	198.80	198.80		99.40	2,873.13
35	JUAREZ LOPEZ MIGUEL	350.00	43.75	366.31	7.00	2,450.00	-	65.92	162.48	228.40	2,221.60	196.00	122.50	57.69	196.00		98.00	2,891.80
36	NERINO JIMENEZ JULIO	300.00	37.50	313.56	7.00	2,100.00	29.59	55.67	94.80	150.48	1,979.12	168.00	105.00	168.00	250.00	84.00		2,754.12
<b>LIMPIEZA</b>																		
37	MARTINEZ AQUINO IMELDA	80.00	10.00	83.62	7.00	580.00	81.01	13.90	-	13.90	627.11	44.80	28.00	57.69	44.80		22.40	824.80
38	VIDAL TOBON MARIA DEL CARMEN	80.00	10.00	83.62	7.00	580.00	81.01	13.90	-	13.90	627.11	44.80	28.00	57.69	44.80		22.40	824.80
39	VICTORIA PADRON MARCELA	85.00	10.63	88.84	7.00	595.00	79.98	14.77	-	14.77	660.21	47.60	29.75	57.69	47.60		23.80	808.96
40	PRIEGO MORALES MARIA TERESA	75.00	9.38	78.39	7.00	525.00	82.04	13.03	-	13.03	594.01	42.00	26.25	57.69	42.00		21.00	782.95
<b>CARGADORES</b>																		
41	CHONCOA LARA MIGUEL ANGEL	125.00	15.63	130.65	7.00	875.00	71.67	21.72	-	21.72	924.94	70.00	43.75	57.69	70.00	140.00	35.00	1,341.39
42	CAMACHO CORDERO JORDI JOVIANI	125.00	15.63	130.65	7.00	875.00	71.67	21.72	-	21.72	924.94	70.00	43.75	57.69	70.00		35.00	1,201.39
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA</b>						<b>33,355.00</b>	<b>3,050.19</b>	<b>849.55</b>	<b>654.59</b>	<b>1,504.13</b>	<b>34,901.05</b>	<b>2,668.40</b>	<b>1,667.75</b>	<b>1,615.38</b>	<b>2,668.40</b>	<b>2,000.00</b>	<b>1,334.20</b>	<b>46,616.71</b>

En esta nómina de trabajadores sindicalizados se pueden observar los ingresos de los trabajadores después de la implementación del plan de previsión social así como las retenciones correspondientes, en resumen se puede observar que después de dicha implementación la empresa por el pago de nómina de trabajadores sindicalizados puede aplicar como deducción un importe de 33,355.00 pesos por concepto de sueldos y salarios, así mismo tiene un subsidio para el empleo por acreditar de 3,050.19 pesos, no obstante las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de seguridad social ascienden a 849.55 pesos, y de retención de Impuesto Sobre la Renta (ISR), un importe de 654.59 pesos según se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 19. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>						
DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS					33,355.00	33,355.00
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE					3,050.19	3,050.19
<b>TRABAJADORES</b>						
IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR					849.55	
ISR RET A LOS TRABAJADORES					654.59	1,504.13
						<b>37,909.32</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 20. Nómina quincenal con previsión social de la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV																		
Trabajadores no sindicalizados																		
Nomina quincenal																		
De 01 al 15 de Enero 2014																		
No. TRAB.	NOMBRE DE TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	HORA	SALARIO DIARIO INTEGRADO	DIAS TRABAJADOS	INGRESO QUINCENAL	SUBSIDIO AL EMPLEO	DEDUCCIONES		TOTAL DE DEDUCCIONES	SUELDO REAL	DESPENSA	FONDO DE AHORRO	BECAS EDUCACIONALES PARA HUJOS	AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS	AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES	GASTOS MÉDICOS	SUELDO NETO CON PRESTACIONES DE
								IMSS Y CVY	ISR									
	COMPRAS																	
1	HERNANDEZ LLUNA MARIA TERESA	322.00	40.25	336.55	15.21	4,897.07	-	130.66	516.16	635.72	4,261.35	489.71	293.82	57.69	391.77		195.88	5,690.22
	RECEPCION																	
2	LOPEZ HERNANDEZ ESTEFAN	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67	180.00	60.83	2,260.97
	CHOFER																	
3	GALICIA VAZQUEZ ABRAHAM	170.00	21.25	177.68	15.21	2,585.41	-	64.18	177.21	241.39	2,344.02	258.54	155.12	57.69	206.83		103.42	3,125.63
	CONTABILIDAD																	
4	ALVAREZ PEREZ FERNANDA	285.00	35.63	297.88	15.21	4,334.37	-	114.34	404.22	518.56	3,815.80	433.44	260.06	57.69	346.75	300.00	173.37	5,387.12
5	CONTRERAS BARRANCO MARIA DELA	170.00	21.25	177.68	15.21	2,585.41	-	64.18	177.21	241.39	2,344.02	258.54	155.12	57.69	206.83		103.42	3,125.63
6	MORALES LUIS ARACELI	340.00	42.50	355.37	15.21	5,170.82	-	138.60	557.30	695.90	4,474.92	517.08	310.25	57.69	413.67		206.83	5,980.45
	RECURSOS HUMANOS																	
7	LUCIA ROSAS CANO	185.00	23.13	193.36	15.21	2,813.54	-	70.23	202.03	272.26	2,541.28	281.35	168.81	57.69	225.08	210.00	112.54	3,596.76
	CALIDAD																	
8	AMARO ELIOSA VLADIMIR	585.00	73.13	611.44	15.21	8,898.86	-	246.67	1,353.18	1,599.85	7,297.00	889.69	533.81	57.69	711.75		355.87	9,845.82
9	ARIAS LOZANO CARLOS JESUS	170.00	21.25	177.68	15.21	2,585.41	-	64.18	177.21	241.39	2,344.02	258.54	155.12	57.69	206.83		103.42	3,125.63
10	FLORES CANO ROBERTO	290.00	36.25	303.11	15.21	4,410.41	-	116.55	417.85	534.40	3,876.01	441.04	264.62	57.69	352.83		176.42	5,168.62
11	RICO JIMENEZ SANDRA	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
12	RAMOS TRULLIO VICENTE GUSTAVO	170.00	21.25	177.68	15.21	2,585.41	-	64.18	177.21	241.39	2,344.02	258.54	155.12	57.69	206.83	420.00	103.42	3,545.63
	CAPTURISTAS																	
13	ROJAS ROJAS CARLOS	120.00	15.00	125.42	15.21	1,825.00	82.91	45.30	22.87	68.18	1,839.73	182.50	109.50	57.69	146.00		73.00	2,408.42
14	GONZALEZ COLIN FERNANDO JOSAPHAT	120.00	15.00	125.42	15.21	1,825.00	82.91	45.30	22.87	68.18	1,839.73	182.50	109.50	57.69	146.00		73.00	2,408.42
15	LOPEZ HERNANDEZ JORDAN DE JESUS	120.00	15.00	125.42	15.21	1,825.00	82.91	45.30	22.87	68.18	1,839.73	182.50	109.50	57.69	146.00	340.00	73.00	2,748.42
16	MOZO BAEZ GAMALIEL	120.00	15.00	125.42	15.21	1,825.00	82.91	45.30	22.87	68.18	1,839.73	182.50	109.50	57.69	146.00		73.00	2,408.42
	SENIOR SUPERVISOR																	
17	SANDOVAL CORTES SAUL	815.00	101.88	852.98	15.21	12,394.76	-	348.61	2,146.56	2,495.17	9,899.60	1,239.48	743.69	57.69	991.58		495.79	13,427.82
18	VERA MEDINA INOCENCIO	288.00	33.50	280.11	15.21	4,075.82	-	106.84	361.22	468.06	3,607.76	407.58	244.55	57.69	326.07		163.03	4,806.69
19	MENDIETA RODRIGUEZ EDGAR	98.00	12.25	102.43	15.21	1,490.41	116.32	37.00	-	37.00	1,568.73	149.04	89.42	57.69	119.23		59.62	2,044.74
20	TELLO CORONA LEONARDO	90.00	11.25	94.07	15.21	1,368.75	124.10	33.98	-	33.98	1,458.87	136.87	82.12	57.69	109.50	190.00	54.75	2,089.82
	DESARROLLO																	
21	ALONSO ROJAS PABLO	250.00	31.25	261.30	15.21	3,802.08	-	98.90	317.42	416.32	3,385.75	380.21	228.12	57.69	304.17		152.08	4,508.03
22	MORALES DIAZ OSCAR	165.00	20.63	172.46	15.21	2,508.37	-	62.29	188.94	231.23	2,278.14	250.94	150.56	57.69	200.75		100.37	3,038.46
23	DIAZ MONTES GILBERTO	155.00	19.38	162.01	15.21	2,357.29	7.96	58.52	144.43	202.95	2,162.30	235.73	141.44	57.69	188.58		94.29	2,880.03
24	ZAMORA RUIGERO ARMANDO	155.00	19.38	162.01	15.21	2,357.29	7.96	58.52	144.43	202.95	2,162.30	235.73	141.44	57.69	188.58		94.29	2,880.03
25	MORALES RUIGUEZ JULIO CESAR	95.00	11.88	99.29	15.21	1,444.79	119.24	35.86	-	35.86	1,528.16	144.48	86.69	57.69	115.58	80.00	57.79	2,070.39
26	CRUZ TORRES SERGIO ARTURO	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
27	GOMEZ DIAZ MARCO ANTONIO	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
28	GOMEZ DIAZ EDITH	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
29	ALMEIDA GONZALEZ MARTIN	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
30	VALENCIA GONZALEZ MARIBEL	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
31	DE ITA JIMENEZ ADRIAN	100.00	12.50	104.52	15.21	1,520.83	114.37	37.75	-	37.75	1,597.45	152.08	91.25	57.69	121.67		60.83	2,080.97
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA						92,131.88	1,622.19	2,397.51	7,522.97	9,920.48	83,833.59	9,213.19	8,169.71	4,096.15	11,597.43	4,510.00	17,752.85	113,138.98

En esta nómina de trabajadores no sindicalizados se pueden observar los ingresos de los trabajadores después de la implementación del plan de previsión social así como las retenciones correspondientes, en resumen se puede observar que después de dicha implementación la empresa por el pago de nómina de trabajadores de confianza puede aplicar como deducción un importe de 92,131.88 pesos por concepto de sueldos y salarios, así mismo tiene un subsidio para el empleo por acreditar de 1,622.19 pesos, no obstante las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de seguridad social ascienden a 2,397.51 pesos y de retención de Impuesto Sobre la Renta (ISR) un importe de 7,522.97 pesos, según se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 21. Resumen de retenciones y erogaciones**

<b>EMPRESA</b>						
<b>DEDUCCION PARA LA EMPRESA POR SUELDOS Y SALARIOS</b>					<b>92,131.88</b>	<b>92,131.88</b>
<b>SUBSIDIO PARA EL EMPLEO ACREDITABLE</b>					<b>1,622.19</b>	<b>1,622.19</b>
<b>TRABAJADORES</b>						
<b>IMSS Y CYV RET. AL TRABAJADOR</b>					<b>2,397.51</b>	
<b>ISR RET A LOS TRABAJADORES</b>					<b>7,522.97</b>	<b>9,920.48</b>
						<b>103,674.55</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en las tablas anteriores el ingreso neto de cada trabajador no se ve afectado con el establecimiento de un plan de previsión social, se está respetando este punto, es decir la empresa no puede realizar estrategias afectando los intereses de los mismos porque uno de los objetivos de la empresa es lograr que el trabajador no se vea afectado con sus percepciones normales.

Cabe aclarar que la manera en que se determinó el Impuesto Sobre la Renta (ISR) provisional de cada uno de los trabajadores fue de acuerdo a lo que establece el artículo 96 de la misma ley que al efecto estipula:

Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.29	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00
1,000,000.01	3,000,000.00	260,850.81	34.00
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00

No obstante, a raíz de que la empresa Ingeniería en Plástico SA de CV realiza pagos de manera semanal para personal sindicalizado y quincenal para personal no sindicalizado se ajusta a lo establecido en el Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) 2014, en donde se establecen las tarifas para los pagos realizados de manera semana y quincenal respectivamente.

### 3.8 Factibilidad fiscal de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.

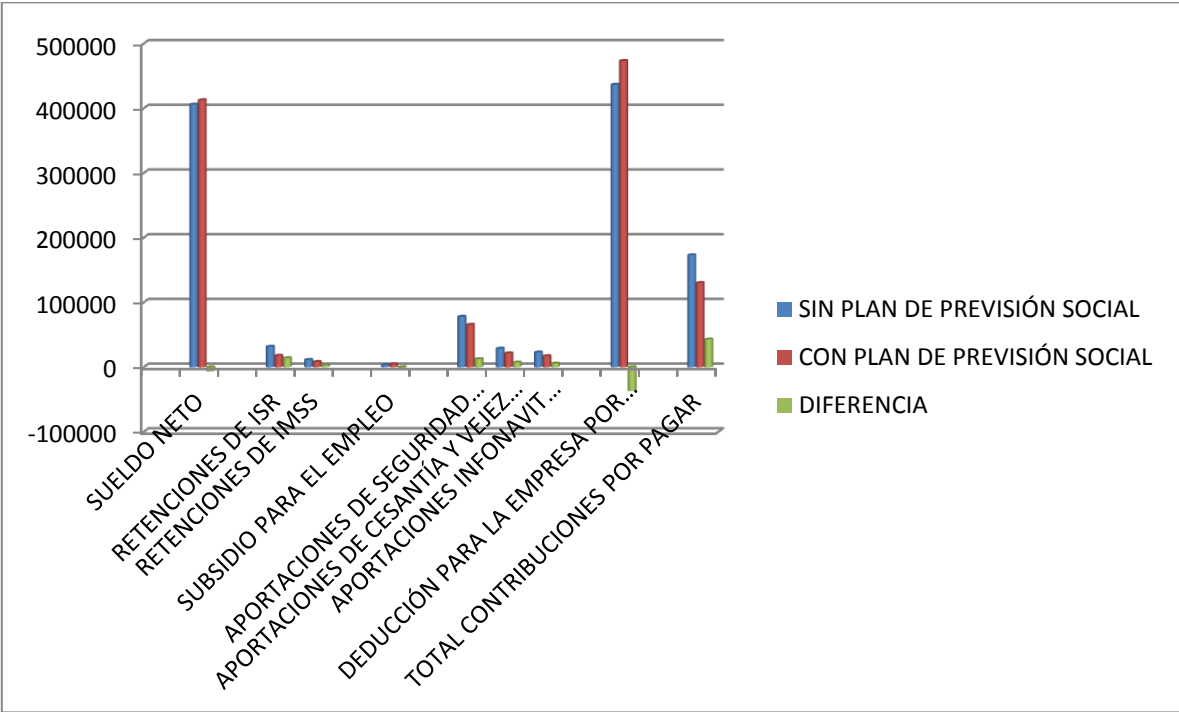
La factibilidad fiscal se entiende como el monto de contribuciones que paga la entidad en este caso de los trabajadores de la empresa, así como el monto de retenciones que se efectúan a los mismos de acuerdo a la ley por la prestación de sus servicios personales subordinados. La factibilidad fiscal de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla se muestra en el siguiente cuadro comparativo:

**Tabla 22. Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales.**

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV			
Cuadro comparativo mensual de Contribuciones y retenciones			
CONCEPTO	SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	CON PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	DIFERENCIA
SUELDO NETO	405,989.48	412,744.80	- 6,755.32
RETENCIONES DE ISR	31,786.25	17,664.29	14,121.96
RETENCIONES DE IMSS	11,407.29	8,193.21	3,214.08
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	3,450.68	4,672.38	- 1,221.70
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL MENSUAL	78,187.28	65,635.50	12,551.78
APORTACIONES DE CESANTÍA Y VEJEZ BIMESTRAL	28,775.96	21,533.21	7,242.75
APORTACIONES INFONAVIT BIMESTRAL	22,929.08	17,157.91	5,771.17
DEDUCCIÓN PARA LA EMPRESA POR SUELDOS, SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL	436,737.48	473,459.56	- 36,722.08
TOTAL CONTRIBUCIONES POR PAGAR	173,085.85	130,184.11	42,901.74

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 23. Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales.**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar el sueldo neto del trabajador se ve afectado por una diferencia de 6,755.32 pesos, diferencia que no es significativa con respecto a la erogación total que efectúa la empresa por este concepto, por lo tanto los trabajadores no se verían afectados económicamente con la implementación del plan de previsión social.

Respecto a las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR) se puede observar que son mayores las retenciones que se efectúan en la nómina normal que son de 31,786.25 pesos, comparadas con las retenciones efectuadas en la nómina con previsión social 2014 en la que suman 17,664.29 pesos, por esta razón la diferencia de retenciones entre dichas nóminas es de 14,121.96 pesos que es el importe que se ahorra la empresa cada semana y cada quincena por este concepto, no obstante a

raíz de esto los trabajadores al presentar su declaración anual también obtienen un ahorro al tener menor retención de impuesto y mayor subsidio al empleo aplicable.

Respecto a las retenciones efectuadas a los trabajadores por concepto de seguridad social se puede observar que son mayores las retenciones que se efectúan en la nómina normal que son de 11,407.29 pesos, comparadas con las retenciones efectuadas en la nómina con previsión social 2014 en la que suman 8,193.21 pesos, la diferencia de retenciones entre dichas nóminas es de 3,214.08 pesos que es el importe que se ahorra el trabajador por este concepto, cabe destacar que el ahorro es solo para el concepto de cuotas IMSS, con respecto al monto destinado para retiro, cesantía y vejez así como para la subcuenta de vivienda del trabajador es para beneficio de este, entonces a futuro en lugar de ser un ahorro ocasiona que dicho trabajador tenga un menor saldo en dichas cuentas y en lugar de obtener un beneficio por esto sea un perjuicio para el mismo.

Respecto al subsidio al empleo que se puede acreditar contra otros impuestos o bien contra el Impuesto Sobre la Renta (ISR) retenido a los trabajadores, se puede identificar que se tiene un mayor subsidio otorgando prestaciones de previsión social que es de 4,672.38 pesos, este subsidio es mayor que el que se tiene en la nómina normal que paga la empresa que es de 3,450.68 pesos, a raíz de esto se puede observar que al establecer el plan de previsión social la empresa tendría 1,221.70 pesos más de subsidio por acreditar que el que tiene pagando la nómina normal.

Respecto a las aportaciones de seguridad social, IMSS, retiro, cesantía y vejez e INFONAVIT, se puede observar que se obtiene un ahorro de 12,551.78 pesos por concepto de cuotas IMSS al establecer el plan de previsión social, así también se obtiene un ahorro de 7,242.75 pesos por concepto de retiro, cesantía y vejez, y de 5,771.17 pesos por concepto de INFONAVIT, cabe aclarar que estas

diferencias son un ahorro que tendrían tanto el patrón como el trabajador, de acuerdo a la proporción que les corresponde lo cual es un incentivo, al trabajador por retenerle menores contribuciones, y a la empresa por pagar menores importes por dichos conceptos, esto es tomando en cuenta el promedio mensual que se paga por estos conceptos.

Así también respecto a la deducción fiscal para la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla se observa que es mayor pagando la nómina con prestaciones de previsión social; como deducción fiscal se obtiene un importe de 436,737.48 pesos antes de establecer el plan de previsión social, y después de establecer dicho plan se tiene como deducción fiscal un importe de 473,459.56 pesos, con este panorama se observa que la entidad también se ve beneficiada con la implementación del plan de previsión social y que no obstante que antes de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 todas las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores aún cuando dichas prestaciones fueran exentas para los mismos eran deducibles el cien por ciento, a partir de 2014 estas prestaciones solo son deducibles el cuarenta y siete por ciento, aún así es mayor la deducción fiscal con la implementación del plan de previsión social.

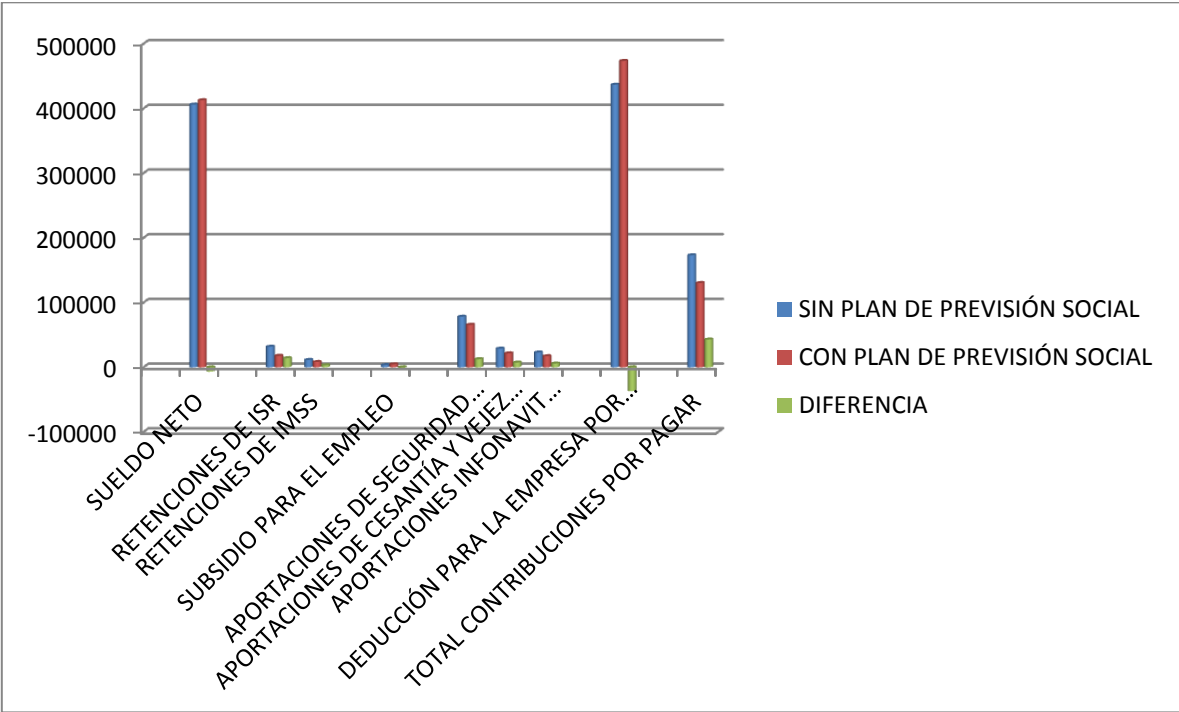
### 3.9 Factibilidad financiera de la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla

Tabla 24. Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales.

INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV			
Cuadro comparativo mensual de Contribuciones y retenciones			
CONCEPTO	SIN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	CON PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	DIFERENCIA
SUELDO NETO	405,989.48	412,744.80	- 6,755.32
RETENCIONES DE ISR	31,786.25	17,664.29	14,121.96
RETENCIONES DE IMSS	11,407.29	8,193.21	3,214.08
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	3,450.68	4,672.38	- 1,221.70
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL MENSUAL	78,187.28	65,635.50	12,551.78
APORTACIONES DE CESANTÍA Y VEJEZ BIMESTRAL	28,775.96	21,533.21	7,242.75
APORTACIONES INFONAVIT BIMESTRAL	22,929.08	17,157.91	5,771.17
DEDUCCIÓN PARA LA EMPRESA POR SUELDOS, SALA	436,737.48	473,459.56	- 36,722.08
TOTAL CONTRIBUCIONES POR PAGAR	173,085.85	130,184.11	42,901.74

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 25. Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones fiscales.**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Respecto la factibilidad financiera en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla se puede observar que en cuanto al desembolso de dinero por remuneraciones al personal es casi el mismo con o sin prestaciones de previsión social, la diferencia es de 6,755.32 pesos como pago de más por dicho concepto, esto se debe a que el ingreso neto para el trabajador es casi igual tanto en la nómina normal que paga actualmente la empresa, como en la nómina con prestaciones de previsión social, después de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014;

No obstante con el otorgamiento de prestaciones de previsión social, existe un menor monto de retenciones tanto de Impuesto Sobre la Renta (ISR) como de cuotas de seguridad social, esto ocasiona que la empresa pague menos dinero por dichos conceptos y obtenga un ahorro de 14,121.96 y 3,214.08

respectivamente, respecto a estas retenciones se puede observar que es conveniente el establecimiento del plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla.

La factibilidad financiera con respecto al subsidio al empleo genera un resultado positivo en la empresa al tener un mayor subsidio al empleo acreditable contra otros impuestos, o contra el mismo Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los trabajadores, la empresa tiene un menor pago de contribuciones y por lo tanto un menor desembolso de dinero, que es lo que sucede con la implementación del plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla en el que el subsidio para el empleo sin la implementación del plan de previsión social asciende a 3,450.68 pesos, mientras que en la nómina con prestaciones de previsión social el subsidio asciende a un monto de 4,672.38 pesos, por lo que se obtiene una diferencia de subsidio por acreditar de 1,221.70 pesos que como se mencionó se ve reflejado en cifras monetarias.

Con el establecimiento del plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla se tendrá un importe menor por pagar de cuotas obrero patronales, dicha diferencia es significativa y es en beneficio tanto de la empresa como del trabajador es un ahorro para ambos, por lo cual la factibilidad financiera por estos conceptos es positivo para la empresa después del establecimiento del plan de previsión social, dicho resultado positivo es doble al obtener los trabajadores un ahorro también por los mismos conceptos proporcional a las aportaciones de cada uno de ellos, el surgimiento de estas diferencias se puede observar en la tabla 24 que se muestra más adelante.

La factibilidad financiera deriva del resultado fiscal al tener una mayor deducción como es el caso de la nómina con prestaciones de previsión social y en la que la deducción por sueldos y salarios es de 473,459.56 pesos con respecto a la nómina normal que paga la empresa antes de dicha implementación que

asciende a un monto de 436,737.48 pesos, se puede observar que la diferencia es significativa y que a partir de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 a pesar de que las prestaciones otorgadas a los trabajadores que a su vez sean exentos para los mismos solo serán deducibles el cuarenta y siete por ciento, la empresa no se ve afectada con este hecho al tener una mayor deducción fiscal después de dicha implementación.

Por lo tanto el desembolso en general por el pago de contribuciones en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla ocasiona una factibilidad financiera positiva en la empresa al tener que pagar menores contribuciones, en la nómina sin previsión social 2014 el desembolso por las mismas asciende a 173,085.85 pesos, mientras que en la nómina con prestaciones de previsión social dicho monto asciende a 130,184.11 pesos se obtiene una diferencia de ahorro de 42,901.74 pesos.

Con respecto a la deducción por sueldos y salarios y prestaciones de previsión social el establecimiento de un plan de previsión social ocasiona una factibilidad positiva, la deducción fiscal es mayor con el establecimiento del plan de previsión social; con dicha nómina la deducción fiscal por sueldos y salarios asciende a 473,459.56, mientras que con la nómina normal que paga la entidad antes de dicha implementación el importe de deducción fiscal por parte de la misma sería de 436,737.48 pesos teniendo una deducción adicional por 36,722.08 pesos, este importe se ve reflejado en dinero y la entidad la puede utilizar para la adquisición de algunas otras necesidades de la misma o incluso de los mismos trabajadores.

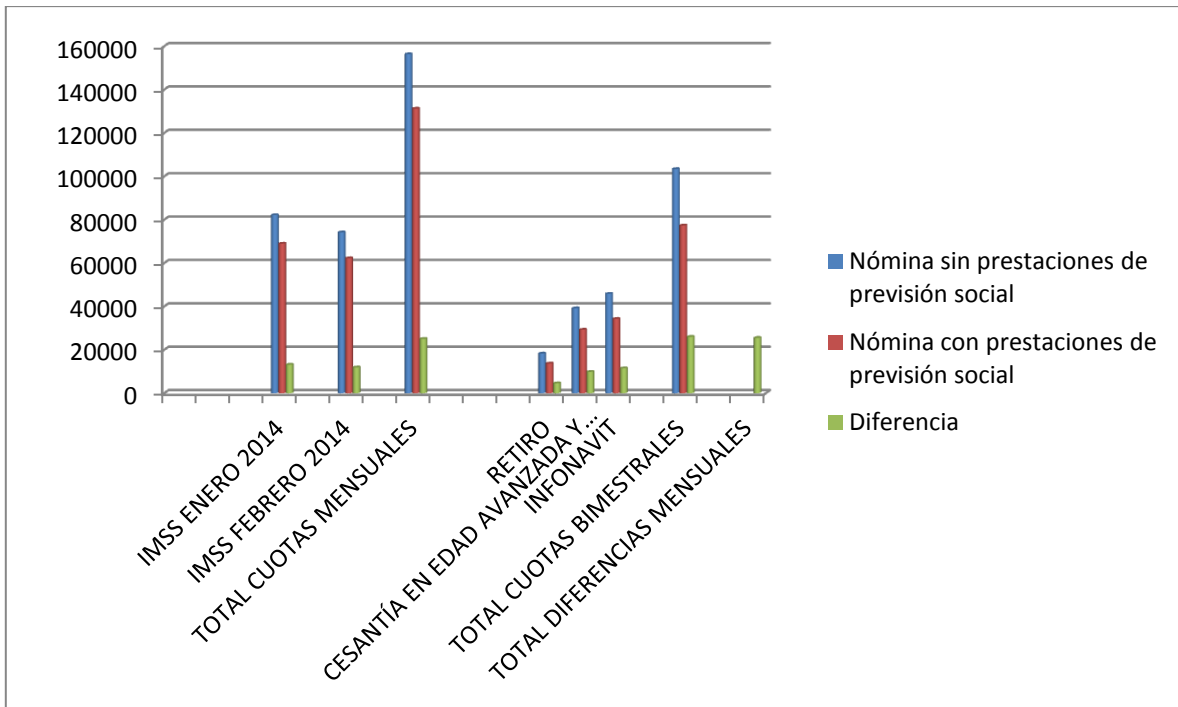
**3.10 Factibilidad fiscal y financiera de cuotas obrero patronales con la implementación de un plan de previsión social.**

**Tabla 26. Cuadro comparativo de cuotas obrero-patronales**

<b>INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV</b>			
<b>Cuadro comparativo de Contribuciones de Seguridad Social</b>			
<b>CONCEPTO</b>	<b>Nómina sin prestaciones de previsión social</b>	<b>Nómina con prestaciones de previsión social</b>	<b>Diferencia</b>
<b>MENSUAL</b>			
IMSS ENERO 2014	82,162.78	68,973.40	13,189.38
IMSS FEBRERO 2014	74,211.78	62,298.68	11,913.10
<b>TOTAL CUOTAS MENSUALES</b>	<b>156,374.56</b>	<b>131,272.08</b>	<b>25,102.48</b>
<b>BIMESTRAL</b>			
RETIRO	18,343.13	13,726.30	4,616.83
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	39,208.78	29,340.12	9,868.66
INFONAVIT	45,858.15	34,315.81	11,542.34
<b>TOTAL CUOTAS BIMESTRALES</b>	<b>103,410.06</b>	<b>77,382.23</b>	<b>26,027.83</b>
<b>TOTAL DIFERENCIAS MENSUALES</b>			<b>25,565.16</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 27. Gráfica representativa del cuadro comparativo de cuotas obrero-patronales**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Respecto a las cuotas obrero-patronales se realizó un comparativo de las cuotas que paga actualmente la empresa con la nómina normal, en comparación con las cuotas obrero-patronales que pagaría con la implementación de un plan de previsión social después de la entrada en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) 2014 y el resultado que arroja es el siguiente:

En cuanto a las cuotas obrero-patronales mensuales que debe pagar la empresa actualmente del mes de Enero 2015 tiene un importe a pagar de 82,162.78 pesos por dicho concepto, con la implementación del plan de previsión pagaría la entidad un importe de 68,973.40 pesos, teniendo una diferencia de 13,189.38 pesos que se ahorra por dicho concepto, con esto se puede identificar que existe una diferencia significativa con las cuotas que paga la entidad actualmente en comparación con las cuotas que pagaría la misma al implementar

el plan de previsión social, este importe puede ser destinado para algún otro concepto a cargo de la empresa o bien ahorrarlo para posibles contingencias.

Respecto a las cuotas obrero-patronales bimestrales que debe pagar la empresa actualmente por el primer bimestre del ejercicio 2014 tendría que pagar un importe de 103,410.06 pesos por dicho concepto, con la implementación del plan de previsión pagaría la entidad por dichas cuotas pagaría un importe de 77,382.23 pesos, teniendo una diferencia de 26,027.83 pesos que se ahorra por dicho concepto, con esto se puede identificar que también existe una diferencia significativa con las cuotas bimestrales que paga la entidad actualmente en comparación con las cuotas bimestrales que pagaría la misma al implementar el plan de previsión social, como se mencionó anteriormente dicho importe puede ser destinado para algún otro concepto a cargo de la empresa.

Finalmente se puede observar que la diferencia mensual a favor que tendría la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla con la implementación del plan de previsión social por el pago de cuotas obrero patronales es por 25,565.16 pesos, importe que daría a la empresa una factibilidad financiera positiva al tener un menor desembolso de dinero para el pago de dichas cuotas.

**Tabla 28. Resumen de cuotas obrero patronales sin previsión social Enero 2014.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN**



Mes de Proceso: Enero-2014

Fecha: 29/abril/2015

Registro Patronal: D93-11185-10-8 R.F.C.: IPP-000209-C55  
Nombre o Razón Social: INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV Folio SUA: 150063 V 3.3.2

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
<b>Para abono en cuenta del IMSS</b>	
Cuota Fija	29,896.42
Excedente 3 SMGDF	2,133.31
Prestaciones en Dinero	4,577.88
Gastos Médicos Pensionados	6,866.96
Riesgos de Trabajo	22,424.08
Invalidez y Vida	11,445.12
Guarderías y Prestaciones Sociales	4,819.01
<b>S U B T O T A L</b>	<b>82,162.78</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
<b>T O T A L</b>	<b>82,162.78</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>	
Retiro	0.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	0.00
<b>S U B T O T A L</b>	<b>0.00</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
<b>T O T A L</b>	<b>0.00</b>
<b>Para abono en cuenta del INFONAVIT</b>	
Aportación Patronal sin crédito	0.00
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
<b>S U B T O T A L</b>	<b>0.00</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multa	0.00
Donativo FUNDEMEX	0.00
<b>Total de Acreditados</b>	<b>0</b>
<b>T O T A L</b>	<b>0.00</b>
<b>T O T A L A P A G A R:</b>	<b>82,162.78</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 29. Resumen de cuotas obrero patronales sin previsión social  
Bimestre 1, 2014.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN**



Mes de Proceso: Febrero-2014  
Bimestre de Proceso: 01-2014

Fecha: 29/abr/2015

Registro Patronal: D93-11185-10-8 R.F.C.: IPP-000209-C55  
Nombre o Razón Social: INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV Folio SUA: 965354 V 3.3.2

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
<b>Para abono en cuenta del IMSS</b>	
Cuota Fija	27,003.43
Excedente 3 SMGDF	1,926.87
Prestaciones en Dinero	4,135.00
Gastos Médicos Pensionados	6,202.36
Riesgos de Trabajo	20,253.89
Invalidez y Vida	10,337.61
Guarderías y Prestaciones Sociales	4,352.62
<b>SUB TOTAL</b>	<b>74,211.78</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>74,211.78</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>	
Retiro	18,343.13
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	39,208.78
<b>SUB TOTAL</b>	<b>57,551.91</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>57,551.91</b>
<b>Para abono en cuenta del INFONAVIT</b>	
Aportación Patronal sin crédito	45,858.15
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>45,858.15</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multa	0.00
Donativo FUNDEMEX	0.00
<b>Total de Acreditados</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45,858.15</b>
<b>TOTAL A PAGAR:</b>	<b>177,621.84</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar el importe que paga la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla por concepto de cuotas obrero patronales antes de la implementación del plan de previsión social es de 82,162.78 pesos como se muestra en el resumen de liquidación de cuotas obrero patronales correspondiente al mes de Enero 2014, así mismo el importe que paga la entidad por concepto de dichas cuotas pero bimestrales es de 82,162.78 pesos como se muestra en el resumen de liquidación de cuotas obrero patronales correspondiente al primer bimestre del ejercicio 2014.

No obstante es necesario analizar correctamente cada uno de los conceptos que se otorgan como prestaciones de previsión social, en determinado momento dichos conceptos o parte de ellos pueden formar parte de la integración del salario de los trabajadores a quienes se les están otorgando estas prestaciones, lo que ocasionaría un mayor pago por concepto de cuotas obrero patronales, es dependiendo del salario con el que cotice el trabajador el monto de cuotas que se van a pagar.

Para efectos prácticos no se está considerando ninguna amortización de créditos INFONAVIT, pero en determinado momento que existieran los mismos no afectarían ni la integración del salario de los trabajadores, ni tampoco las prestaciones de previsión social otorgadas a los mismos, dicha amortización solo es una retención que se efectúa a los trabajadores de su salario para pagar sus créditos hipotecarios, y no tienen por qué afectar ninguno de los conceptos antes mencionados, cabe destacar que para que la empresa pueda efectuar dichas retenciones es necesario que el trabajador expida a la misma la hoja de retención que expide el INFONAVIT, para que la empresa se encargue de pagar el crédito del trabajador de acuerdo a las retención que se haya estipulado, es importante señalar que en caso de que la empresa omite efectuar estas retenciones será responsable solidaria por el incumplimiento de pago de los mismos.

**Tabla 30. Resumen de cuotas obrero patronales con previsión social Enero 2014.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN**



Mes de Proceso: Enero-2014

Fecha: 29/abr/2015

Registro Patronal: D93-11185-10-8

R.F.C.: IPP-000209-C55

Nombre o Razón Social: INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV

Folio SUA: 428138

V 3.3.2

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
<b>Para abono en cuenta del IMSS</b>	
Cuota Fija	30,305.96
Excedente 3 SMGDF	1,152.63
Prestaciones en Dinero	3,425.76
Gastos Médicos Pensionados	5,138.57
Riesgos de Trabajo	16,779.93
Invalidez y Vida	8,564.58
Guarderías y Prestaciones Sociales	3,605.97
<b>SUB TOTAL</b>	<b>68,973.40</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>68,973.40</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>	
Retiro	0.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	0.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>0.00</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>0.00</b>
<b>Para abono en cuenta del INFONAVIT</b>	
Aportación Patronal sin crédito	0.00
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>0.00</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multa	0.00
Donativo FUNDEMEX	0.00
<b>Total de Acreditados</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0.00</b>
<b>TOTAL A PAGAR:</b>	<b>68,973.40</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 31. Resumen de cuotas obrero patronales con previsión social  
Bimestre 1, 2014.**



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN**



Mes de Proceso: Febrero-2014  
Bimestre de Proceso: 01-2014

Fecha: 29/abr/2015

Registro Patronal: D93-11185-10-8 R.F.C.: IPP-000209-C55  
Nombre o Razón Social: INGENIERIA EN PLASTICO DE PUEBLA SA DE CV Folio SUA: 766837 V 3.3.2

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
<b>Para abono en cuenta del IMSS</b>	
Cuota Fija	27,373.34
Excedente 3 SMGDF	1,041.12
Prestaciones en Dinero	3,094.34
Gastos Médicos Pensionados	4,841.30
Riesgos de Trabajo	15,156.04
Invalidez y Vida	7,735.48
Guarderías y Prestaciones Sociales	3,257.06
<b>SUB TOTAL</b>	<b>62,298.68</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>62,298.68</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>	
Retiro	13,726.30
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	29,340.12
<b>SUB TOTAL</b>	<b>43,066.42</b>
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>43,066.42</b>
<b>Para abono en cuenta del INFONAVIT</b>	
Aportación Patronal sin crédito	34,315.81
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>34,315.81</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multa	0.00
Donativo FUNDEMEX	0.00
<b>Total de Acreditados</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34,315.81</b>
<b>TOTAL A PAGAR:</b>	<b>139,680.91</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

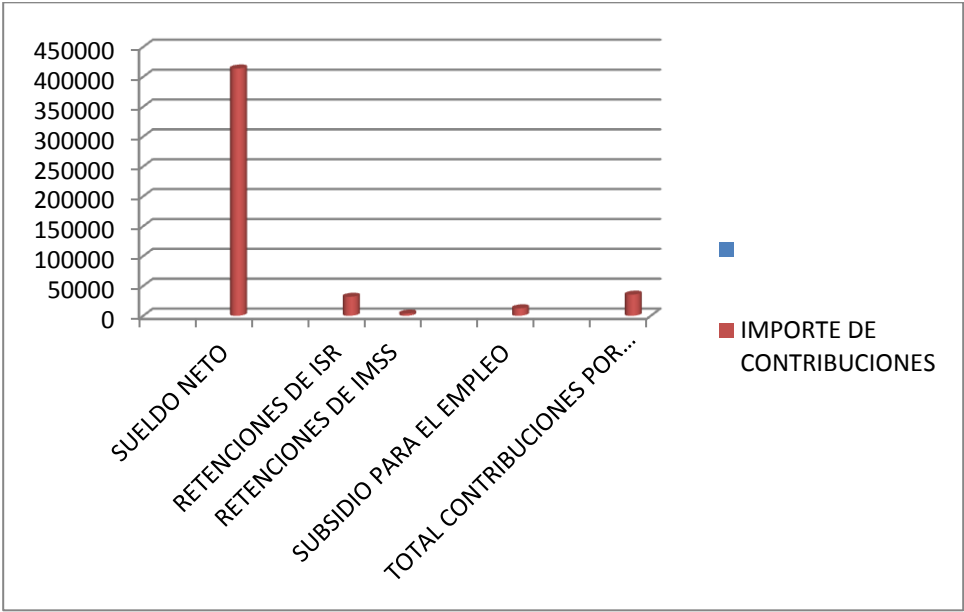
Como se puede observar el importe que pagaría la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla por concepto de cuotas obrero patronales después de la implementación del plan de previsión social sería de 68,973.40 pesos como se muestra en el resumen de liquidación de cuotas obrero patronales con previsión social correspondiente al mes de Enero 2014, así mismo el importe que pagaría la empresa por concepto de dichas cuotas pero bimestrales sería de 139,680.91 pesos como se muestra en el resumen de liquidación de cuotas obrero patronales con previsión social correspondiente al primer bimestre del ejercicio 2014.

**Tabla 32. Cuadro comparativo de contribuciones y retenciones correspondientes a las prestaciones de previsión social.**

<b>INGENIERÍA EN PLÁSTICO DE PUEBLA SA DE CV</b>			
<b>Cuadro comparativo mensual de Contribuciones y retenciones correspondiente a las prestaciones de previsión social.</b>			
<b>CONCEPTO</b>		<b>IMPORTE DE CONTRIBUCIONES</b>	
SUELDO NETO		413,863.50	
RETENCIONES DE ISR		31,786.25	
RETENCIONES DE IMSS		3,533.26	
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO		12,445.54	
<b>TOTAL CONTRIBUCIONES POR PAGAR</b>		<b>35,319.51</b>	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Tabla 33. Gráfica representativa del cuadro comparativo de contribuciones y retenciones correspondientes a las prestaciones de previsión social.**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la tabla anterior se puede observar el importe de contribuciones y retenciones que se tendrían que pagar la entidad por los conceptos otorgados como prestaciones de previsión social, se observa el ahorro significativo mensual que está teniendo la misma, a raíz de que paga dichos importes como conceptos de previsión social a causa de que no gravan para impuestos se obtiene un ahorro importante que en determinado momento puede ser destinado para solventar alguna otra necesidad.

## CONCLUSIONES

Como resultado de la presente investigación se comprueba que la hipótesis se cumple en su totalidad debido a que la implementación de un plan de previsión social en la empresa Ingeniería en Plástico de Puebla ocasiona la disminución del pago de contribuciones retenidas y enteradas de los trabajadores y como consecuencia un ahorro tanto para el patrón como para el trabajador, además al tener una mayor deducción fiscal ocasiona una reducción del desembolso de dinero por concepto de impuestos federales y estatales, el importe que se ahorra la entidad por dicho concepto lo puede utilizar para subsanar necesidades de la misma o bien de los propios trabajadores.

La deducción no se puede aplicar por el importe total pagado, este hecho representa un importe desembolsado por la entidad no deducible para la misma que en determinado momento pudiera ser contraproducente pagar un gasto que no representará ningún beneficio fiscal ni financiero para la entidad, no obstante aún con dicho importe no deducible para la entidad sigue siendo mayor la deducción fiscal por concepto de sueldos, salarios y prestaciones de previsión social.

## RECOMENDACIONES

Los legisladores se deberían preocupar por establecer debidamente en la Ley lo que se debe considerar como una prestación de previsión social, en determinado momento puede ser subjetiva la interpretación de dichos conceptos, cuando la autoridad realiza alguna visita domiciliaria o alguna revisión de gabinete, pudiera desechar determinados conceptos considerados como previsión social, esto deja en incertidumbre a la entidad, al no tener fundamento suficiente para avalar estas interpretaciones, en determinado momento la autoridad puede cobrar multas, recargos y actualizaciones por considerar erróneamente estos conceptos, el contribuyente se tendrá que ajustar a la interpretación de la autoridad, no obstante es el legislador quien debe dejar perfectamente establecidos los conceptos de previsión social para evitar este tipo de insuficiencias por parte de la ley, no obstante las entidades que pretendan implementar un plan de previsión social deben analizar perfectamente las ventajas y desventajas de dicha implementación.

## Bibliografía

- Almansa, P. J. (1991). *Derecho de la Seguridad Social*. Madrid: Tecnos.
- Altuve y Rivas. (1998). *Metodología de la investigación*. Caracas: Universidad Experimental Simón.
- Ayala, V. S. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Porrúa.
- Baéz, M. R. (1999). *Principios básicos del derecho del trabajo*. México: Pac.
- Bavaresco, A. (1994). *Proceso Metodológico de la Investigación*. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Blasco, P. A. (2001). *La reforma del proeso laboral*. TIRANT LO BLANCH.
- CCPM, C. d. (26 de 05 de 2015). *Colegio de Contadores Públicos de México*. Obtenido de Colegio de Contadores Públicos de México: <http://www.ccpm.org.mx/>
- Cerillo, M. A. (2014). *El principio de integridad en la contratación pública*. México: Aranzadi.
- CFF, C. F. (08 de 12 de 2014). *Código Fiscal de la Federación (CFF). Código Fiscal de la Federación (CFF)*. México.
- Cordero, A. E. (2011). *Propuesta para reformar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo*. México: UNAM.
- CPEUM, C. P. (04 de 05 de 2014). *Constitución Ppolítica de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Constitución Ppolítica de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*. México.
- De buen, L. N. (1998). *El sistema laboral en México*. México : UNAM.
- De la Cueva, M. (1969). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- De la Vega, H. J. (1998). *La solidaridad, un principio social fundamental*. México: UNAM.
- Despensa no integra el SBC, 495/93 (Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa 18 de 08 de 1993).
- Díaz, L. J. (2006). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- Fayol, H. (1925). *Administración Industrial y General de Henri Fayol*. Texas: Universitaria.
- Fernández, O. F. (2004). *Previsión social de los profesionales*. México: Aranzadi.
- Fol, O. R. (2003). *Modelo de plan de previsión social*. México: UNAM.
- Fuentes, O. R. (2007). *Seguridad Social*. México: Porrúa.
- García, C. M. (1972). *La Seguridad Social en México*. México: Costa Amic.

- García, L. J. (2002). *Previsión social Ley de ISR*. México: Porrúa.
- Gómez, M. G. (2013). *Seguridad Social*. México: Porrúa.
- Gutierrez, A. D. (2008). *La previsión social y sus planes*. México: UNAM.
- Hernández Sampieri Roberto; Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. A. (2011). *El plan de prestaciones de previsión social en una empresa comercial*. Veracruz: UV.
- Ibarra, F. R. (2004). *La administración de justicia laboral federal en México*. México: Porrúa.
- IMSS, I. M. (04 de 05 de 2015). *Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social: <http://www.imss.gob.mx>
- INFONAVIT, I. d. (04 de 05 de 2015). *Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. Obtenido de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores: <http://www.infonavit.org.mx>
- ISSSTE, I. d. (04 de 05 de 2015). *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. Obtenido de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: <http://www.issste.gob.mx>
- Levin Richard; Rubin David. (2011). *Estadística para Administración y Economía*. México: Porrúa.
- LFEP, L. F. (08 de 12 de 2014). *Ley Federal de las Entidades Paraestatales. Ley Federal de las Entidades Paraestatales*. México.
- LFT, L. F. (08 de 12 de 2014). *Ley Federal del Trabajo (LFT). Ley Federal del Trabajo (LFT)*. México.
- LINFONAVIT, I. d. (08 de 12 de 2014). *Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. México.
- LISR, L. d. (08 de 12 de 2014). [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx). *LISR, Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México. Obtenido de [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx): <http://www.diputados.gob.mx>
- Lombera, María del Rosario; Alvarado Nieto Jesús. (2003). *Marco Jurídico de los planes de Previsión Social*. México: Baker.
- López, F. L. (2006). *Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado*. Colombia: Medellín.
- LSA, L. d. (08 de 12 de 2014). *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. México.

- LSAT, L. d. (08 de 12 de 2014). Ley del Servicio de Administración Tributaria. *Ley del Servicio de Administración Tributaria*. México.
- LSS. (08 de 12 de 2014). Ley del Seguro Social (LSS). *Ley del Seguro Social (LSS)*. México.
- LSS, L. d. (2014). *Circular 09 52 17 9000 27*. México.
- Marquet, G. P. (2006). Previsión y seguridad social en la Constitución Mexicana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 69-89.
- Medina, C. A. (2010). *Problemática Fiscal de la MIPYME Mexicana en torno a las aportaciones de seguridad social*. México: UNAM.
- Miranda, E. A. (2014). Reformas fiscales 2014. *Reformas fiscales 2014*. México.
- Montes, F. E. (2013). *Aportes y fondos previsionales en la gestión del Sistema Privado de Pensiones*. Perú: SPP.
- Morales, R. M. (2003). *El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal*. México: Lure.
- OIT, O. I. (2009). La seguridad social como respuesta a la crisis. *Revista Trabajo*, 67.
- Palma, R. (2003). *Principios de derecho*. México: UNAM.
- Premio de productividad integrante del SBC, 2a/J. 34/2002 (Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa 2002).
- RAE, R. A. (04 de 05 de 2015). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: [www.rae.es](http://www.rae.es)
- RLISR, R. d. (08 de 12 de 2014). Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. *Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México.
- RMF, R. M. (30 de 12 de 2014). Resolución Miscelánea Fiscal 1.3.3.1.2. *Resolución Miscelánea Fiscal 1.3.3.1.2*. México.
- RMF, R. M. (30 de 12 de 2014). Resolución Miscelánea Fiscal 1.3.3.1.27. *Resolución Miscelánea Fiscal 1.3.3.1.27*. México.
- RMF, R. M. (05 de 01 de 2015). Resolución Miscelánea Fiscal. *Resolución Miscelánea Fiscal*. México.
- Rodríguez, L. J. (2010). *EL ESTUDIO DE CASOS COMO METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN DIRECCIÓN Y ECONOMÍA DE LA EMPRESA*. México: ELD.

- Rojas, T. J. (2009). *Antecedentes históricos de la Previsión Social*. España: Instituto Editorial Reús.
- Ruezga, B. A. (1999). *Retos de la seguridad social en México*. México: Porrúa.
- Sabino, C. (2005). *Diccionario de economía y finanzas*. España: UM.
- Salazar, L. A. (2007). *Conceptos cercanos a las prestaciones de previsión social*. México: Porrúa.
- Sánchez, C. A. (1997). *La nueva era del dercho del trabajo*. México: UNAM.
- SAT, C. N. (2013). Criterio normativo SAT. *Criterio normativo SAT*. México.
- SAT, S. d. (04 de 05 de 2015). *Secretaría de Administración Tributaria (SAT)*. Obtenido de Secretaría de Administración Tributaria (SAT): <http://www.sat.gob.mx>
- SCJN, S. C. (04 de 05 de 2015). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: [www.scjn.gob.mx](http://www.scjn.gob.mx)
- Solís, E. A. (1991). *Metodología de la investigación social*. Perú: Mc Graw Hill.
- TFJFA, T. F. (06 de 2007). Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. *Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa*. México: Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.
- Transporte, Ropa y Renta no son conceptos de Previsión Social, 3023/99-03-01-1 (rimera Sala Regional del Noreste del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa 15 de 05 de 2001).
- UNAM, I. d. (2004). Un modelo dual entre seguridad social y protección social. *Un modelo dual entre seguridad social y protección social*. México: UNAM.
- Vadillo, S. (2008). *Administración de remuneraciones*. México: Limusa Noriega.
- Vega, R. M. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Declaration.

## **ANEXOS**

### **Definición de términos.**

Autoridad. Poder que gobierna o ejerce el mando, de hecho o de derecho (RAE, 2015).

Contribuyente. Persona obligada por ley al pago de un impuesto (RAE, 2015).

Deducción. Es el derecho que tiene el contribuyente de disminuir ciertos gastos a los ingresos acumulables para obtener la utilidad fiscal (CCPM, 2015).

Entidad. Colectividad considerada como unidad, especialmente cualquier corporación, compañía, institución, etcétera, tomada como persona jurídica (RAE, 2015).

Exento. Liberación de una persona, física o moral por disposición legal, de la obligación de pagar contribuciones al Estado (CCPM, 2015).

Ley. Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados (RAE, 2015).

Prestaciones. Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal (RAE, 2015).

Previsión. Acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles (RAE, 2015).

Remuneración. Sueldo regular asignado por el desempeño de un cargo o servicio profesional (RAE, 2015).

Sindicalizado. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre afiliado a cualquier organización sindical legalmente constituida (LFT, 2014).

Seguridad social. Contrato por el que alguien se obliga mediante el cobro de una prima a indemnizar el daño producido a otra persona, o a satisfacerle un capital, una renta u otras prestaciones convenidas (RAE, 2015).



*BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA*

*FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA*



*Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado*

“IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN  
SOCIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA EN PLÁSTICO  
DE PUEBLA”

**DIRECTOR:**

C.P. JOSÉ CARLOS VELÉZ GONZÁLEZ

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestro en Contribuciones.**

**PRESENTA(N):**

Nayeli Álvarez Martínez

**Puebla, Pué. a 02 de Septiembre de 2015.**