



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

INTRODUCCIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
MARIA DE LOS ANGELES FUENTES LÓPEZ**

**NOMBRE DEL ASESOR:
MTRA: YVONNE FLORES PIMENTEL**



APIZACO, TLAX., ENERO 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Apizaco
Ciencias Económico-Administrativas

Apizaco, Tlax., 08/Octubre/2024

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

CESAR REYNALDO RAMOS GOMEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PRESENTE.

Por este medio le informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la Titulación Integral:

a) Nombre del Egresado:	MARIA DE LOS ANGELES FUENTES LOPEZ
b) Carrera:	INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN
c) Número de Control:	19371110
d) Nombre del proyecto:	INTRODUCCIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.
e) Producto	TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros egresados.

ATENTAMENTE
Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

NORMA ANGELICA AGUIÑAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS.



ASESOR
YVONNE FLORES PIMENTEL

NAAS/mcvh



Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuashuatepec, Municipio de Tzompantepec,
Tlaxcala, Mex. C.P. 90491 Tel. (241) 4172010 Ext. 105, e-mail: cea@apizaco.tecnm.mx
tecnm.mx | apizaco.tecnm.mx





Instituto Tecnológico de Apizaco
División de Estudios Profesionales

Apizaco, Tlaxcala, 06/diciembre/2024

**FUENTES LÓPEZ MARIA DE LOS ANGELES.
EGRESADA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN ADMINISTRACIÓN.
CON NÚMERO DE CONTROL 19371110.
PRESENTE.**

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** cuyo tema es: **INTRODUCCIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL**, conforme a lo establecido en el procedimiento para la obtención del Título Profesional en el Instituto Tecnológico, la División de Estudios Profesionales a mi cargo le otorga la:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar 2 USB del mismo, apropiadamente empastados, a la brevedad, para presentar su Acto de Recepcion Profesional.

Sin otro particular por el momento me despido.

ATENTAMENTE

*Excelencia en Educación Tecnológica-
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®*

**ISRAEL JORGE SÁNCHEZ SÁNCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES**



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL
DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

**DIVISIÓN DE
ESTUDIOS PROFESIONALES**

ccp. Archivo
ijss/rls



AGRADECIMIENTOS

Con profundo agradecimiento, quiero reconocer a todas las personas que, de diversas maneras, me han apoyado a lo largo de mi formación académica. Este logro es el resultado del esfuerzo conjunto y el apoyo incondicional que he recibido, y me gustaría expresar mi más sincero reconocimiento a quienes han sido fundamentales en este proceso.

En primer lugar, agradezco profundamente a mis padres, Jorge Fuentes Rico y Ángela López Romero. Ustedes han sido mi inspiración constante, mis guías y mis más grandes apoyos. Gracias por brindarme su amor incondicional, por estar presentes en cada paso de mi vida, y por enseñarme la importancia del esfuerzo, la perseverancia y la integridad. Sus sabios consejos y su ejemplo han sido la base sobre la que he construido mis sueños y metas. No tengo palabras suficientes para expresar lo agradecida que estoy por todo lo que han hecho por mí. Este logro también es suyo, porque sin su dedicación y sacrificio, no estaría aquí hoy.

A mi hermano, Gustavo Fuentes López, gracias por ser siempre un pilar de fortaleza en mi vida. Tu comprensión, paciencia y apoyo han sido esenciales en los momentos más difíciles. Has estado a mi lado en cada etapa, brindándome palabras de aliento cuando más las necesitaba y compartiendo conmigo tanto los desafíos como las victorias. Tu compañía ha sido invaluable, y no puedo agradecerle lo suficiente por ser mi compañero de viaje en esta aventura académica.

Sin su apoyo, este logro no habría sido posible. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en mi vida, y siempre llevaré con gratitud y cariño todo lo que me han enseñado. Este es solo el comienzo, y sé que, con ustedes a mi lado, seguiré alcanzando nuevas metas y enfrentando nuevos desafíos con la misma determinación que me han inculcado.

ÍNDICE

<u>Agradecimientos</u>	1
<u>Resumen</u>	2
<u>Introducción</u>	6
<u>Descripción de la empresa</u>	7
<u>¿Qué ofrece?</u>	7
<u>Su Misión es:</u>	7
<u>Su Visión es:</u>	7
<u>Problema que resolver</u>	8
<u>Objetivo general</u>	8
<u>Objetivos específicos</u>	8
<u>Justificación</u>	9
<u>Capítulo I: Antecedentes</u>	10
<u>Antecedentes de la previsión social en México</u>	10
<u>Capítulo II: Marco Jurídico de la previsión social en México</u>	12
<u>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</u>	12
<u>Ley del seguro social</u>	13
<u>Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)</u>	13
<u>Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro</u>	14
<u>Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)</u>	14
<u>Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)</u>	15
<u>Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores</u>	16
<u>Capítulo III: Generalidades de la previsión social</u>	17
<u>Previsión social</u>	17
<u>Principios de previsión social</u>	21

<u>Diferencias entre previsión social y seguridad social</u>	23
<u>Conceptos que considera la ley como previsión social</u>	23
<u>Ley del Seguro Social y su Reglamento</u>	27
<u>Base de Cotización</u>	29
<u>Seguro de Riesgos de Trabajo</u>	33
<u>Seguro de enfermedades y maternidad</u>	36
<u>Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</u>	38
<u>Seguro de Guarderías y Prestaciones sociales</u>	39
<u>Régimen Financiero de cada Seguro</u>	39
<u>Unidad de Medida de Actualización (UMA)</u>	40
<u>Capítulo IV Marco Tributario de la Seguridad Social</u>	41
<u>Código Fiscal de la Federación</u>	41
<u>Ley del Impuesto sobre la Renta</u>	42
<u>Ley del Impuesto al Valor Agregado</u>	43
<u>Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.</u>	44
<u>Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro.</u>	46
<u>Capítulo V Método metodológico</u>	49
<u>Procedimiento y descripción de las actividades realizadas</u>	49
<u>Diseño de Investigación</u>	49
<u>Revisión Normativa Vigentes</u>	49
<u>Ley del Seguro Social (LSS):</u>	50
<u>Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE):</u>	50
<u>Ley Federal del Trabajo (LFT):</u>	50
<u>Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR):</u>	50
<u>Informe de Diagnóstico Inicial</u>	51
<u>Informe de diagnostico Inicial (Aplicado a la empresa)</u>	51
<u>Capítulo VI Resultado</u>	59
<u>Plan de previsión social a Grupo Industrial HMM</u>	59

<u>Descripción de Componentes del Salario Base de Cotización (SBC)</u>	61
<u>Cálculo del Salario Base de Cotización</u>	62
<u>Tabla #7: Resumen Salario Base de Cotización)</u>	71
<u>Observaciones Detalladas</u>	71
<u>Análisis de viabilidad</u>	72
<u>Conclusiones</u>	73
<u>Conclusión Proyecto</u>	75
<u>Competencias desarrolladas</u>	76
<u>Fuentes de información</u>	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #.1 Trabajadores con semana reducida.....	32
Tabla#.2 Formula Cálculo de la prima de riesgo de trabajo.....	35
Tabla #.3 Resumen de financiamiento de seguros.....	40
Tabla #.4 Datos de nómina de los trabajadores de la empresa.....	51
Tabla #.5 Salarios mensuales y determinación de prestaciones.....	62
Tabla #.6 Determinación de salario base de cotización y días trabajados.....	63
Tabla #7 Resumen Salario Base de Cotización.....	71

Resumen

El presente trabajo se enfoca en la evaluación de la factibilidad fiscal y financiera para la implementación de un plan de previsión social en Grupo Industrial HMH S.A. de C.V., una empresa dedicada a la importación, exportación, suministro de maquinaria, soldadura y pailería en maquinaria industria. Dada la creciente importancia de los planes de previsión social en las organizaciones, este proyecto busca identificar los beneficios fiscales y económicos que tal plan podría generar tanto para la empresa como para sus empleados.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque no experimental, transversal y prospectivo, utilizando el método deductivo y la técnica de análisis de información. A través de un estudio detallado de la estructura organizacional, la administración y el control de la empresa, se pretende diseñar un plan de previsión social que se ajuste a las necesidades específicas de la entidad.

Además, se exploran las implicaciones legales que conlleva la implementación de este tipo de planes, incluyendo las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Impuesto Sobre la Renta. El análisis también considera la relación entre los beneficios otorgados a los empleados y las obligaciones fiscales de la empresa, con el fin de asegurar que el plan propuesto no solo cumpla con la normativa vigente, sino que también aporte un valor agregado significativo a la organización.

En última instancia, el proyecto tiene como objetivo proporcionar una base sólida para la toma de decisiones empresariales relacionadas con la previsión social, permitiendo a la empresa optimizar sus recursos y mejorar la calidad de vida de sus empleados, al tiempo que se asegura el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y legales.

Introducción

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y regulado, la implementación de planes de previsión social se ha convertido en una herramienta clave para fomentar el bienestar de los empleados y sus familias, además de contribuir al fortalecimiento del compromiso organizacional y la mejora del clima laboral. Este proyecto se centra en la evaluación de la factibilidad fiscal y financiera de implementar un plan de previsión social en Grupo Industrial HMH S.A. de C.V.

El objetivo principal de esta investigación es analizar de manera exhaustiva los aspectos financieros y fiscales involucrados en la implementación de un plan de previsión social, con un enfoque particular en las disposiciones legales aplicables en México. Esto incluye un estudio detallado de la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y entre otras normativas relevantes.

A lo largo del proyecto, se busca identificar los posibles beneficios y desafíos que la introducción de un plan de previsión social podría traer tanto para la empresa como para sus empleados. El análisis se centrará en la viabilidad económica y las obligaciones fiscales de la empresa.

La implementación de un plan de previsión social bien estructurado no solo puede contribuir a una mayor satisfacción y retención del personal, sino que también puede representar un ahorro significativo para la empresa en términos de cargas fiscales y otros costos operativos. Al proporcionar una guía clara y basada en datos, este proyecto tiene como objetivo apoyar a la empresa en la toma de decisiones estratégicas que mejoren su desempeño general y aseguren el cumplimiento normativo, todo ello mientras se promueve el bienestar de sus trabajadores

Descripción de la empresa

Grupo Industrial HMM S.A de C.V está ubicada en Francisco I Madero #2023 en San Diego, Apizaco, se dedica a la exportación e importación de maquinaria industrial, así como a la prestación de servicios de maquinado y reparación de componentes industriales.

¿Qué ofrece?

- **Exportación e Importación de Maquinaria Industrial:**

Proporciona acceso a una amplia gama de maquinaria industrial de alta calidad para diversos sectores.

- **Servicios de Maquinado Industrial:**

Cuenta con equipos y técnicos capacitados para realizar maquinados precisos y personalizados según las especificaciones de nuestros clientes.

- **Reparación de Componentes Industriales:**

Ofrece servicios de reparación de componentes industriales para maximizar la eficiencia y prolongar la vida útil de la maquinaria.

- **Servicio de Suministro de Máquinas:**

Facilita el acceso a máquinas y equipos industriales para satisfacer las demandas de producción de nuestros clientes.

Su Misión es:

Nuestra misión es ofrecer soluciones integrales de maquinados industriales y suministro de maquinaria de alta calidad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en México. Nos comprometemos a proporcionar productos y servicios que cumplan con los más altos estándares de precisión, confiabilidad y eficiencia, contribuyendo así al éxito y crecimiento de la industria manufacturera en el país.

Buscamos establecer relaciones sólidas y duraderas con nuestros clientes, basadas en la confianza, la transparencia y el compromiso con la excelencia en todo lo que hacemos. Además, nos esforzamos por promover un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y colaborativo para nuestro equipo, fomentando el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros colaboradores.

Su Visión es:

Nos visualizamos como líderes reconocidos a nivel nacional e internacional en el sector de maquinados industriales y distribución de maquinaria, siendo la primera opción para nuestros clientes cuando se trata de soluciones de alta calidad y servicio excepcional. Buscamos innovar constantemente en tecnología y procesos para ofrecer productos y servicios que superen las expectativas de nuestros

clientes y contribuyan al desarrollo y crecimiento sostenible de la industria manufacturera en México.

Nos esforzamos por ser un referente en términos de excelencia operativa, sostenibilidad ambiental y responsabilidad social corporativa, creando valor tanto para nuestros clientes como para nuestras comunidades. Aspiramos a ser un empleador de elección, atrayendo y reteniendo el mejor talento, y proporcionando un entorno de trabajo estimulante donde nuestros colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito colectivo de la empresa.

Problema que resolver

Estando en la empresa Grupo Industrial HMH mi función es evaluar la factibilidad financiera y fiscal de la implementación de un plan de previsión social, considerando las disposiciones legales aplicables y los posibles impactos económicos para la organización.

El cual implica analizar detalladamente la situación económica de la empresa, así como comprender las implicaciones fiscales relacionadas con la introducción y mantenimiento del plan de previsión social. Además de examinar la legislación pertinente para garantizar el cumplimiento normativo y determinar si el plan es viable en el contexto legal y económico actual.

Objetivo general

Determinar la factibilidad fiscal y financiera para implementar un plan de previsión social en Grupo Industrial HMH S.A DE C.V en el año 2024.

Objetivos específicos

- Definir los conceptos de seguridad social y previsión social para identificar su diferencia, sus alcances y aplicaciones en el contexto empresarial
- Definir los componentes de sueldo y salarios, incluyendo conceptos relacionados como prestaciones y beneficios adicionales, para comprender su integración con un plan de previsión social.
- Identificar el concepto de previsión social en la legislación mexicana, para garantizar el cumplimiento de la implementación del programa.
- Identificar los conceptos no contemplados en la ley que pueden considerarse como previsión social, para ampliar el alcance y beneficios del plan.
- Analizar los beneficios fiscales y exenciones aplicables a las prestaciones de previsión social para optimizar las ventajas fiscales para la empresa.

- Determinar los impuestos que deben retenerse y pagarse en relación con las prestaciones de previsión social, asegurando el cumplimiento fiscal de la empresa.
- Identificar los requisitos legales necesarios para otorgar y deducir las prestaciones de previsión social.
- Evaluar el impacto financiero de un plan de previsión social en la empresa mediante un análisis costo-beneficio para determinar su viabilidad en el año 2024.

Justificación

El objetivo de esta investigación es identificar la factibilidad de implementar un plan de previsión social en Grupo Industrial HMM S.A. de C.V., de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Esto nos permitirá determinar la viabilidad de otorgar mayores o menores prestaciones, o incluso la erradicación de estas, mediante un análisis detallado de las disposiciones fiscales y legales vigentes en el estado.

La empresa enfrenta dificultades para cubrir las remuneraciones, contribuciones y aportaciones de seguridad social, lo que genera una carga financiera considerable. Además, el aumento anual de los sueldos y salarios debido a la inflación incrementa las contribuciones asociadas. Por tanto, se llevará a cabo un análisis exhaustivo para determinar la implementación de un plan de previsión social que se ajuste a los requerimientos de las leyes vigentes, con el fin de aliviar la carga económica y garantizar el bienestar financiero de la empresa.

Además, la implementación de un plan de previsión social puede tener importantes beneficios estratégicos para la empresa. Mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados no solo contribuirá a aumentar la lealtad y retención del talento, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento general de la empresa. Asimismo, un plan de previsión social sólido puede ser percibido como una muestra de compromiso y responsabilidad social corporativa, lo que puede mejorar la reputación y la imagen pública de la empresa ante sus clientes, inversores y la comunidad en general.

Capítulo I: Antecedentes

Antecedentes de la previsión social en México

La previsión social en México tiene sus raíces en los inicios del siglo XX, en una época marcada por las condiciones laborales extremas, jornadas largas y ausencia de derechos básicos. Las huelgas de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907 fueron eventos cruciales que pusieron en evidencia la necesidad de reformar las condiciones laborales y sentaron las bases para los derechos de los trabajadores en México (Díaz, 2023).

La promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917 representó un hito fundamental en la historia de los derechos laborales en México. El artículo 123 de la Constitución estableció por primera vez en la historia del país una serie de derechos laborales básicos, incluyendo la jornada laboral de ocho horas, el descanso obligatorio, el derecho a la huelga y la seguridad social. Este artículo se convirtió en la piedra angular de la legislación laboral mexicana y sentó las bases para la creación de instituciones y programas de previsión social en el futuro (Díaz, 2023).

El 19 de enero de 1943, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho, se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mediante la Ley del Seguro Social. El IMSS fue diseñado para proporcionar servicios de salud y pensiones a los trabajadores del sector privado, consolidando así la seguridad social en el país. Esta institución se convirtió en un elemento central del sistema de previsión social en México, ofreciendo una amplia gama de servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y prestaciones económicas (García, 2018).

El 30 de diciembre de 1959, se fundó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) mediante la Ley del ISSSTE. Esta institución fue creada para atender las necesidades de los empleados del sector público, proporcionando servicios similares a los del IMSS, pero dirigidos específicamente a los trabajadores del Estado. Con la creación del ISSSTE, se amplió la cobertura de servicios de previsión social, asegurando que tanto los trabajadores del sector privado como los del sector público tuvieran acceso a prestaciones sociales y de salud (Gobierno, 2022).

En 1995, se implementó una de las reformas más significativas en el sistema de previsión social mexicano: la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Este sistema permitió a los trabajadores ahorrar para su jubilación mediante cuentas individuales administradas por las Afores (Administradoras de Fondos para el Retiro). La reforma del SAR buscó mejorar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, asegurando que los trabajadores pudieran contar con recursos suficientes al momento de su retiro. Esta reforma representó un cambio fundamental

en la forma en que se gestionaban las pensiones en México, promoviendo la responsabilidad individual y la capitalización de los fondos de retiro (Morales, 2015).

A lo largo de los años, el sistema de previsión social en México ha enfrentado el reto de extender la cobertura a los trabajadores del sector informal. Este sector, que incluye a una gran parte de la población trabajadora, históricamente ha estado excluido de los beneficios de la seguridad social. En respuesta a esta situación, se han implementado diversos programas y políticas para ampliar la cobertura y garantizar la protección social a más segmentos de la población. Estos esfuerzos reflejan un compromiso continuo por parte del gobierno mexicano para asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral, tengan acceso a los beneficios de la previsión social.

A pesar de los avances logrados, el sistema de previsión social en México sigue enfrentando importantes desafíos. Entre estos se encuentran la falta de financiamiento adecuado, la necesidad de mejorar la calidad de los servicios, y la inclusión de los trabajadores informales. Las reformas recientes han buscado abordar estos desafíos mediante la implementación de políticas más inclusivas y sostenibles.

En 2024, el sistema de previsión social en México continúa evolucionando para adaptarse a los cambios demográficos, económicos y sociales del país. Las políticas actuales están enfocadas en ampliar la cobertura, mejorar la calidad de los servicios y asegurar la sostenibilidad financiera del sistema. Se han implementado diversas medidas para fortalecer las instituciones de previsión social, promover la inclusión de los trabajadores informales y asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso a una protección social adecuada (Silva, 2024).

Capítulo II: Marco Jurídico de la previsión social en México

En México, la seguridad social encuentra su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX al establecer que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y que comprende diversos seguros, como el de invalidez, vejez, vida, cesantía, enfermedades, accidentes, guarderías y cualquier otro “encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares” (CPEUM,2024).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el Artículo 123 la seguridad social se encuentra regulada en el Apartado A fracción XXIX y en el Apartado B fracción XI.

- **Artículo 123**

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Apartado A: Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción XXIX: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del 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.

Apartado B: Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

Fracción XI: La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora

cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos (CPEUM, 2024).

Ley del seguro social

La seguridad social se encuentra regula en los artículos 2 y 3 de esta ley:

Artículo 2

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (LSS,2024).

Artículo 3

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia (LSS,2024).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

Artículo 3: El Instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
 - d) La adquisición en propiedad de suelo destinado para la construcción de sus habitaciones;
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece (Infonavit, 2024).

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Artículo 1

La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LSAR, 2024).

Artículo 2

La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la presente ley (LSAR, 2024).

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Artículo 1

La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República, y se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes, de:

- I. La Presidencia de la República, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, incluyendo al propio Instituto;
- II. Ambas cámaras del Congreso de la Unión, incluidos los diputados y senadores, así como los Trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación;

- III. El Poder Judicial de la Federación, incluyendo a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, magistrados y jueces, así como consejeros del Consejo de la Judicatura Federal;
- IV. Se deroga.
- V. Los órganos jurisdiccionales autónomos;
- VI. Los órganos con autonomía por disposición constitucional;

- VII. El Gobierno del Distrito Federal, sus órganos político-administrativos, sus órganos autónomos, sus Dependencias y Entidades, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, incluyendo magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el Instituto, y
- VIII. Los gobiernos de las demás Entidades Federativas de la República, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus Trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de esta Ley (LISSSTE, 2024).

Artículo 2

La seguridad social de los Trabajadores comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario (LISSSTE, 2024).

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

Artículo 2

Las funciones del Instituto son:

- I. Otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo que la presente Ley le encomienda;
- II. Administrar su patrimonio exclusivamente para el fin señalado en la presente Ley;
- III. Administrar los fondos que reciba con un destino específico, aplicándolos a los fines previstos;
- IV. Administrar los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo las sujetas al régimen de condominio;

- b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- V. Coordinar y financiar con recursos del Fondo de la Vivienda programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada;
- VI. Adquirir todos los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus cometidos;
- VII. Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones especiales de esta Ley;
- VIII. Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiera el servicio;
- IX. Organizar sus dependencias y fijar la estructura y funcionamiento de las mismas;
- X. Expedir el estatuto orgánico, manuales, normas y procedimientos interiores para la debida prestación de los servicios y para su organización interna;
- XI. Difundir conocimientos y orientaciones sobre prácticas de previsión social, y
- XII. Las demás que le confieren las leyes y reglamentos (LISSFAM, 2019).

Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

Artículo 1

Se crea el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores como un organismo público descentralizado de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (INFONACOT, 2024).

Artículo 2

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores tendrá como objeto promover el ahorro de los trabajadores, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos, para la adquisición de bienes y pago de servicios. Asimismo, el Instituto deberá actuar bajo criterios que favorezcan el desarrollo social y las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Además, deberá ajustar su operación a las mejores prácticas de buen gobierno y mejora continua, quedando sujeto, entre otras, a la Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (INFONACOT, 2024).

Capítulo III: Generalidades 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.

Previsión social

Las empresas hoy en día tienen posibilidad de desarrollarse a nivel nacional e internacional para ello deben valerse de todos sus recursos, y uno de los más importantes es el capital humano, por esta razón es primordial conocer algunos elementos laborales.

Es necesario en la actualidad que se amplíen las relaciones de trabajo, y para que esto pueda llevarse a cabo se necesita que la empresa se apoye en la gestión y el desarrollo de los recursos humanos.

Para Savall, Zardet y Bonnet el que existan relaciones de trabajo favorables facilita la competitividad de la empresa, por lo cual es necesario que se aumente la calidad tanto en los productos y servicios, en los controles internos, así también tener una mayor flexibilidad en el puesto, los salarios y la jornada laboral, así como un sistema indicado de salud y seguridad en el área de trabajo, y, por último, no por ello menos importante el perfeccionamiento de las capacidades.

La previsión social contempla dentro de sus prestaciones otorgar salud por medio de la seguridad social o de grupo, así como útiles para el trabajo cuidando siempre la seguridad del individuo, así también capacitaciones y recreación permitiendo en su conjunto mejorar la calidad de vida de los empleados, asegurando así la

productividad del negocio, y en algunas ocasiones la disminución del tributo lo que originaría la optimización de sus recursos financieros (Savall, 2000).

Concepto

El artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que se considera como 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 considera previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan carácter de trabajadores, socios o miembros de sociedades cooperativas (LISR, 2024).

Beneficios

- Permiten una mejor calidad de vida al trabajador.
- No están condicionadas a la prestación de un servicio.
- Están exentos para ISR cumpliendo su limitante, reglas y topes.
- No integran al Salario Base de Cotización (SBC) cumpliendo su limitante, reglas y topes.
- Estimula aumentar el compromiso y productividad en la empresa.

Efectos fiscales para el patrón

- Deben ser otorgadas de carácter general, estableciendo políticas para su pago o entrega; art. 27 Frac. XI LISR
- Cumplir con los requisitos y reglas para su deducción Art. 93
- No son deducibles al 100% por la parte exenta del trabajador; art. 28 (LISR)
- Incrementa el costo social por el excedente de los límites de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS) Art. 27
- Grava para el Impuesto Sobre la Renta (ISR) de acuerdo con sus reglas y topes, código financiero de cada estado (Castillo, 2022).

Remuneraciones al personal

Cuando se habla de remuneración, se refiere a todo tipo de retribución que recibe un trabajador por las labores que realiza en una entidad pública o privada, es decir, que se trata de los beneficios que el patrón otorga al colaborador por la prestación de un servicio personal subordinado.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo 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, 2024) .

Existen diversas maneras de remuneraciones a los trabajadores, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo, 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, 2024).

Así mismo en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo indica que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo (LFT, 2024).

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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 de Impuesto Sobre la Renta, 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 no era necesario expedir comprobantes fiscales por este concepto, los pagos por remuneraciones al personal por importes mayores de dos mil pesos deberán expedir el Comprobante Fiscal Digital por Internet correspondiente, según lo establece el artículo 27 fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que al efecto señala:

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

Fracción 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 (LFT, 2024).

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 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 (LFT, 2024).

Por lo tanto, para que el pago por remuneraciones sea deducible además de cumplir con la emisión del Comprobante Fiscal Digital por Internet se deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 99 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 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, le 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, 2024).

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.

Principios de previsión social

- **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 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 esta Constitución (CPEUM, 2024).

- **Principio de solidaridad**

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.

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 (Narro, 2022).

- **Principio de Unidad**

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 con 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 (Álvarez, 2023).

- **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, 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 darse el mismo trato a las personas que se encuentren en diversas situaciones (Álvarez, 2023).

- **Principio de participación social**

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 (León 2022).

- **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 (Álvarez, 2023).

Diferencias 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 48 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.

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 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 con las leyes correspondientes vigentes (Álvarez, 2023).

Conceptos que considera la ley como previsión social

Existen diversos conceptos que pueden relacionarse como previsión social pero no todos estos conceptos se encuentran incluidos dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, este hecho ha ocasionado controversia en los patrones ya que no se sabe si se está aplicando de manera correcta la deducción por el otorgamiento de

prestación de previsión social, o peor aún si se cumplen los requisitos establecidos en las leyes para efectuar la deducción correspondiente (León, 2022).

En el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo penúltimo párrafo de la fracción XI, establece que, tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, 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 (LFT, 2024).

Vales de despensa

Los vales de despensa son una manera de otorgar previsión social a los trabajadores, es 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 beneficiosos para el trabajador sino también para su familia (Álvarez, 2023).

En el artículo 27 fracción XI de la ley del Impuesto Sobre la Renta menciona que, cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria (LISR, 2024).

En la regla 3.3.1.16 de la Resolución Miscelánea Fiscal 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 (RMF, 2023).

De acuerdo con los fundamentos anteriores los vales de despensa solo serán deducibles siempre y cuando se entreguen a los trabajadores a través de monederos electrónicos.

La Ley del Seguro Social en su artículo 27, así como la Ley del Infonavit en su artículo 29, señalan que se debe de excluir del salario base de cotización: “las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando no rebasen el 40% de una UMA”. Si la prestación se otorga de manera mensual, el tope de vales de despensa 2024 que establece el IMSS para que los vales de despensa sean deducibles de impuestos, debe ser de \$1,320.21 pesos (LSS, 2024).

El monto máximo mensual deducible por otorgar vales de despensa, con base en la ley del ISR, es de \$3,300.50 pesos. Por otro lado, se debe de tener en cuenta que los vales también pueden calcularse mediante el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, el cual se basa también en la UMA. Si el cálculo es mediante esta norma, el monto máximo por día es de \$108.57 pesos, mientras que de manera mensual no debe rebasar los \$1,320.21 pesos.

Fondo de ahorro

El fondo de ahorro es una prestación que el patrón puede otorgar a sus trabajadores, la intención es aportar una parte similar tanto el patrón como el trabajador, para conformar un fondo de dinero, el cual se entregara a los trabajadores al término del periodo que se haya pactado, juntamente con los intereses generados, ya sea por los préstamos o por la misma inversión del ahorro.

El artículo 27, fracción XI, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece que las aportaciones a los fondos de ahorro serán deducibles cuando:

Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.

La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el valor anual de la UMA.

Se cumplan los requisitos de pertenencia que se establecen en el artículo 49 del RISR, a saber:

- 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.
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscrito 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.
- Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no exceden del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En los casos en que se otorgue más 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 cubrió la totalidad de dicho préstamo (LISR 2024).

El Artículo 27, fracción II de la Ley del Seguro Social, establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, el ahorro, siempre que:

1. Se integre por un depósito la cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.
2. El ahorro no podrá retirarse por el trabajador más de dos veces al año.

Si el fondo se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integra el salario (LSS 2024).

Seguros de Vida/ Gastos médicos

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 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, 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, 2024).

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 préstamos 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 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, 2024).

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, 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, 2016).

Ley del Seguro Social y su Reglamento

Régimen Obligatorio

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social, establece que el régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgo de trabajo
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez y vida
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

El artículo 12, desglosa los sujetos que tendrán el derecho de aseguramiento en este régimen, los cuales son:

- I. Las personas que tengan relación de trabajo subordinado soportando a través de un contrato de trabajo, dicho trabajo puede ser proporcionado en forma permanente o eventual, a otras personas físicas o a alguna empresa constituida en la figura de persona moral.
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y finalmente;
- III. Las personas determinadas por Decreto del Ejecutivo Federal.

Sin embargo, existen otros sujetos que deben recibir los desechos de seguridad social, mismos que están contemplados en el artículo 13:

Los trabajadores que laboren en industrias familiares y aquellos que sean independientes y demás trabajadores no asalariados;

Los trabajadores domésticos;

Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que no están comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Para todos estos sujetos, las modalidades y fechas de incorporación al régimen estarán comprendidas en un convenio, el cual deberá sujetarse al reglamento que expida el Ejecutiva Federal.

Así como el trabajador tiene el derecho a recibir el aseguramiento correspondiente, el patrón tiene las siguientes obligaciones, establecidas en el artículo 15:

- I. Registrar tanto a la empresa como a los trabajadores en el IMSS, así como comunicar las incidencias que ocurran durante el ejercicio fiscal, es decir, las altas, bajas y modificaciones salariales, dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes al que ocurra el evento;
- II. Contar con el registro contable, como la son, nóminas y listas de raya en las que se detalle el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, es importante mencionar que es obligatorio que el patrón conserve dicha información durante los cinco años siguientes al periodo;
- III. En términos tributarios, deberá determinar las cutas obrero-patronales a su cargo, así como proceder a su entero al IMSS.
- IV. Por otro lado, estará obligado a entregar al IMSS, la información necesaria que acredite y respalde la naturaleza y cuantía de las obligaciones a su carga;
- V. Deberá permite inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS;

- VI. En los casos específicos de los patrones que se dedique ya sea de manera permanente o esporádica a la construcción, éste deberá expedir y entregar a cada uno de sus trabajadores una constancia que acredite el número de días trabajados, así como el salario pagado, con el objetivo de que este documento acredite de los derechos de estos;
- VII. Deberá cumplir con las obligaciones referentes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VIII. Finalmente, deberá expedir y entregar a los trabajadores eventuales prestados en la ciudad o en el campo, la respectiva constancia de los días laborados.

El reglamento de la Ley Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (RACERF), para efectos de lo establecido anteriormente, menciona que, para dar cumplimiento a dichas obligaciones por medio de medios magnéticos, digitales, electrónicos u ópticos, el patrón deberá utilizar el número patronal de identificación electrónica, como llave pública de sistemas criptográficas en sustitución de su firma autógrafa.

En el caso de la presentación del aviso de baja de trabajadores ante el IMSS Ley Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, señala que este surtirá efectos a partir del día siguiente al de su recepción, se tomará como cotizado el día señalado como fecha de baja.

Asimismo, no procederá aviso de baja en los casos en los que el patrón se encuentre en estado de huelga o en estado de concurso mercantil.

Por otro lado, en el artículo 15-A, se establece la responsabilidad solidaria del intermediario laboral, que a la letra dice:

Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

Además, en los casos en los que las empresas que presten servicios a otras, utilizando elementos propios y suficientes para dar cumplimiento a las relaciones con los trabajadores, estos no serán considerados como intermediarios. Y en el caso en el que el patrón mediante el contrato, tengan como una de sus obligaciones poner a disposición trabajadores para que lleven a cabo servicios o trabajos bajo la dirección del beneficiario de los mismos, y en sus instalaciones; dicho beneficiario asumirá las obligaciones como patrón con dichos trabajadores, en los casos en los que el patrón omita su cumplimiento, y exista notificación expedida por el IMSS.

En base a lo anterior, el contratante deberá comunicar trimestralmente ante la Subdelegación dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril,

julio y octubre, la relación de los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

- Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral, objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; datos de su acta constitutiva, entre otros.
- Objeto del contrato, vigencia, perfiles, puestos o categorías del personal.

De la misma forma, deberá incorporar por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS. Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Base de Cotización

El salario diario de acuerdo con el artículo 29 de la Ley, se determina considerando el mes natural, sin embargo, en caso de que éste se pague por semana, quincena o mes, se determinará dividiendo la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta días respectivamente, y finalmente si el salario fuese por día trabajado y comprenda menos días de los de una semana o el asegurado labore jornadas reducidas y su salario se determine por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

El RACERF, menciona que, en el caso de que el trabajador labore jornadas reducidas, el SBC se determinará de acuerdo con los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana, divididos entre siete. En el caso de que el trabajador labore semana reducida y su salario sea fijado por día se sumarán los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete, finalmente en el caso en que el trabajador labore, jornada y semana reducida, determinará el SBC sumando los importes resultantes de aplicar los dos cálculos señalados para cada tipo.

Por consiguiente, el SBC se integra, según el artículo 27 de la LSS por:

- 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.

Asimismo, dicho artículo establece que los siguientes conceptos quedan excluidos del SBC, siempre que se encuentren registrados contablemente:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, siempre que se integre por igual cantidad del trabajador y de la empresa; y que el trabajador únicamente pueda retirarlo dos veces al año en caso contrario este integrara al salario; tampoco integraran las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. 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;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; 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;
- 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;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

En los dos últimos dos casos, cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al Salario Base de Cotización.

- 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, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, la inscripción de los asegurados se hará tomando el Salario Base de Cotización que perciban en el momento de su afiliación, considerando como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general (LSS, 2024).

Existen tres tipos de SBC de acuerdo con el artículo 30, como se detalla a continuación:

- I. Si además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibiera otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.
- III. El salario se considerará mixto en caso de que se integre con elementos fijos y variables, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables (LSS, 2024).

Por otro lado, cuando el trabajador se ausente de sus labores, no percibiendo salario, pero la relación laboral subsista, la cotización mensual será:

- I. Si las ausencias son por períodos menores de 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará en dichos días solamente en el seguro de enfermedades y maternidad.
- II. En caso de que sean por períodos de 8 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales en todos los seguros.
- III. Finalmente, en el caso de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, solo se cubrirán las cuotas obrero-patronales en el ramo de retiro.

El Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificadas de Empresas, Recaudación y Fiscalización, establece que, tratándose de trabajadores con semana reducida, el número de días de cotización se obtendrán restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforma la siguiente tabla:

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7

1	1	7
---	---	---

Tabla #.1 Trabajadores con semana reducida

(Artículo 116 del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización)

Un aspecto importante sucede cuando el patrón además de las prestaciones comunes otorgadas a sus trabajadores les otorgue habitación y alimentos a sus trabajadores, y siempre que esto no represente un costo para el trabajador, su salario se aumentará en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Para los casos en los que la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en unos 8.33% (LSS, 2024).

Además, cuando el patrón presente modificaciones salariales, los plazos que deberá respetar serán los siguientes:

- Cuando el SBC es fijo, lo deberá efectuar dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.
- Cuando el SBC sea variable, deberá comunicar dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.
- En caso de que el SBC fuera mixto, si se modifican los elementos fijos del salario, deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, presentará el aviso de modificación en los términos del apartado anterior (LSS, 2024).

De cualquier forma, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al IMSS dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración. Asimismo, el patrón deberá poner especial atención al hecho de que mientras no presente el aviso de baja del asegurado, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales, a menos que dicho trabajador sea contratado por otro patrón, en cuyo caso será obligación del IMSS devolver al patrón el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas de más, a partir de la fecha en la que fue dado de alta el trabajador.

El entero de las cuotas obreras será previa retención efectuada por el patrón a sus trabajadores, en el caso de que el patrón no lo haga en el momento en el que debió hacerlo, solo tendrá derecho a descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, y el resto quedará a su cargo.

Finalmente, las cuotas obrero-patronales serán causadas por mensualidades vencidas, el patrón determinará el importe a enterar al IMSS utilizando los

formatos establecidos por éste y realizando el pago a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Seguro de Riesgos de Trabajo

La LSS en el artículo 41 define el riesgo de trabajo como “accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Por otra parte, el accidente de trabajo se define como “alguna lesión o perturbación funcional inmediata o posterior o en su caso la muerte producida repentinamente o por cuestiones de trabajo”, asimismo se considera de igual forma accidente de trabajo el que le ocurra al trabajador mientras se traslada del trabajo a su domicilio o viceversa.

La enfermedad de trabajo según el artículo 43 de la LSS:

- Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT.

Asimismo, en el artículo 46 de la LSS, menciona lo que no se considera como riesgo de trabajo, quedando como sigue:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Por otro lado, si el IMSS descubriera que el patrón produjo intencionalmente el riesgo del trabajo a cualquier trabajador, el IMSS deberá pagar al asegurado tanto las prestaciones en especie como en dinero y por su parte el patrón tendrá la obligación de restituirle dichas erogaciones, además del porcentaje aumentado a juicio de los Tribunales federales en materia laboral.

El accidente o enfermedad de trabajo deberá ser avisado al IMSS por parte del patrón, de no hacerlo o de reportarlo indebidamente como accidente en trayecto se hará acreedor a una sanción, asimismo en el caso de que el patrón hubiese manifestado un salario inferior al real, el IMSS pagará al asegurado el subsidio o pensión de acuerdo con el salario de inscripción y en caso de comprobar el salario

real, cubrirá con base en este salario. En este caso el patrón pagará los capitales constitutivos, incluyendo el 5% por gastos de administración sobre el importe del capital.

Por consiguiente, las consecuencias que pueden ocasionar los riesgos de trabajo son:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte.

Asimismo, las prestaciones en especie a que tendrán derecho los asegurados serán:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- b) Servicio de hospitalización;
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- d) Rehabilitación

Y por su parte las prestaciones en dinero serán:

- a) 100% del salario sobre el último SBC, siempre y cuando no se haya declarado capacitado para trabajar, o en su caso, se haya declarado incapacidad permanente parcial o total, esto, tendrá un plazo de 52 semanas.
- b) En caso de que se declare incapacidad permanente total del trabajador, éste recibirá una pensión mensual equivalente al 70% del salario del último SBC, por otra parte, para el efecto de enfermedades de trabajo, el cálculo se hará con el promedio del SBC de las 52 semanas, asimismo el asegurado deberá contratar un seguro de supervivencia en el caso de que fallezca.

Todas estas prestaciones serán otorgadas a través de una institución de seguros elegida por el propio asegurado. Para la contratación de la renta vitalicia y supervivencia el IMSS tendrá la obligación de calcular el monto constitutivo para su contratación y a este importe le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y el resultado será la suma asegurada que el IMSS pagará a la institución de seguros. En el caso de que el asegurado hubiese cotizado cuando menos 150 semanas, el seguro de supervivencia también cubrirá su fallecimiento por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

El régimen financiero de este seguro establece que los patrones deberán calcular primas de riesgos de trabajo, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima para aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la siguiente formula:

Fórmula para el cálculo de la prima de riesgo de trabajo			
Prima= [(S/365) +V*(I+D)] * (F/N) + M			
Donde			
S	Total, de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.	F	2.3, que es el factor de prima.
V	28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.	N	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo
I	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.	M	0.005, que es la prima mínima de riesgo.
D	Número de defunciones.		

Tabla #.2 Formula Calculo de la prima de riesgo de trabajo

(Elaboración propia en base al artículo 72 de la Ley del Seguro Social)

En el caso de que la empresa se inscriba por primera vez o cambie de actividades, éstas cubrirán las cuotas tomando como referencia la clase que les aplique de acuerdo con lo establecido en el reglamento de la ley, la prima media de acuerdo con la tabla siguiente (LSS, 2024).

Prima media	En cientos por
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Como se puede apreciar la prima media está determinada de acuerdo con clases, misma que comprende una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas debido a la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada.

Seguro de enfermedades y maternidad

De acuerdo con el artículo 84 de la Ley del Seguro Social los derechohabientes y beneficiarios de este seguro serán:

1. El asegurado;
2. El pensionado por:

- a) Incapacidad permanente total o parcial;
 - b) Invalidez;
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y v
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia;
3. La esposa del asegurado o, la mujer con quien del hombre haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya tenido hijos, siempre que ambos no se hayan casado.
 4. La esposa del pensionado, a falta de esposa, la concubina
 5. Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario.
 6. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados.
 7. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;
 8. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y
 9. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Por consiguiente, la esposa del asegurado y pensionado, así como los hijos, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.

El IMSS certificará la fecha de iniciación de la enfermedad, por su parte, el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que éste certifique el estado de embarazo, dicha certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquél, a razón del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue.

En el caso de padecimientos contagiosos el IMSS podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, misma que requerirá del consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad haga dispensable esa medida.

Las prestaciones en especie que está obligado a otorgar el patrón al asegurado y a los beneficiarios en caso de enfermedad no profesional desde que comience la enfermedad y durante 52 semanas, serán:

- a) Asistencia médico-quirúrgica.
- b) Farmacéutica
- c) Hospitalaria.

Cuando después del periodo anterior, el asegurado continúa enfermo, el IMSS prorrogará previo dictamen médico su tratamiento hasta por 52 semanas más.

Por otro lado, en caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica;
- b) Ayuda en especie por 6 meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento;
- c) Durante el período de lactancia tendrán derecho a 2 reposos de media hora cada uno o de un descanso de una hora por día para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche y
- d) Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico (LSS, 2024).

Por su parte, las prestaciones en dinero a las que tienen derecho el asegurado y los beneficiarios son, en caso de enfermedad no profesional un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, siempre y cuando tenga cubiertas por lo menos 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

En el caso de los trabajadores eventuales, éstos percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad.

Dicho subsidio constará del 60% del último salario diario de cotización y deberá ser pagado a partir del 4° día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas, si al término de este periodo el asegurado continuará incapacitado, previo dictamen del IMSS, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más.

Por lo contrario, en el caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y período de tiempo que dure su recuperación completa después del parto, a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, el que recibirá durante 42 días anteriores y posteriores al parto.

El financiamiento de las prestaciones en especie de este seguro será de la siguiente forma:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal
- II. Los asegurados cuyo SBC sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; cubrirán además de la cuota establecida anteriormente, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el SBC y tres veces el salario mínimo citado, y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario mínimo general para el

Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de la LSS, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo con la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (LSS, 2024).

Por su parte, las prestaciones en dinero se financiarán con una cuota del 1% sobre el SBC, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el 70% de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma, y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante (LSS, 2024).

Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Se entiende que existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los 65 años, siempre y cuando reconocidas 1000 semanas cotizadas ante el IMSS.

Por otro lado, en el caso de que el asegurado tenga más de 65 años, pero no reúna las semanas cotizadas exigidas, tendrá la opción de retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, y en caso de que tenga como mínimo 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de acuerdo con el artículo 162 de LSS.

Asimismo, el asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, por otro lado, tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, dicha disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Por consiguiente, las cuotas y aportaciones consistirán en:

- a) Para el ramo de retiro, le corresponderá al patrón cubrir el importe del 2% del SBC del trabajador.
- b) Para el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, Al patrón le corresponde cubrir la cuota de 3.150% y al trabajador la cuota del 1.125% sobre el SBC, al estado le corresponderá el 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- c) Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporta el gobierno federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta 4 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario Base de Cotización del Trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	\$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$10.00

1.51 a 2.00 UMA	\$9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$6.25

Seguro de Guarderías y Prestaciones sociales

El seguro de guarderías es aquel que cubrirá el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos desde la edad de 43 días hasta 4 años, de la mujer trabajadoras, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que jurídicamente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubino.

Dichos beneficios podrán ser otorgados 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 IMSS y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería será proporcionado en los turnos matutino y vespertino y tendrá acceso a cualquiera de ellos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Asimismo, incluirá el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Tendrán el derecho a los servicios antes mencionados, a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el IMSS y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio lo conservarán durante las 4 semanas posteriores a dicha baja.

Por otro lado, el financiamiento de las prestaciones sociales será del 1% sobre el SBC, que será cubierto por el patrón (LSS, 2024).

Régimen Financiero de cada Seguro

De acuerdo con la Ley de Seguro Social, se elabora la siguiente tabla que muestra de manera tabular, el financiamiento de cada uno de los seguros que conforman el régimen obligatorio de las cuotas obrero-patronales referentes al seguro social, así como a la aportación correspondiente al Infonavit:

Seguro	Prestaciones	Fundamento	Cuotas		Total	Salario Base
			Patrón	Trabajador		
Riesgo de trabajo	En especie y dinero	Art.74 de la LSS.	0.00%	0.00%	Prima correspondiente	SBC
Enfermedades y maternidad	En especie	Art.106, Fracción I de la LSS	20.40%	0.00%	20.40%	UMA
		Art.106, Fracción II de la LSS	1.10%	0.40%	1.50%	Diferencia SBC y 3UMA
		Art. 25 de LSS	1.05%	0.375%	1.425%	SBC

	En dinero	Art.107, fracción I y II de la LSS.	0.70%	0.25%	0.95%	SBC
Invalidez y vida	En especie y dinero	Art. 147 de la LSS	1.75%	0.625%	2.375%	SBC
Retiro, Cesantía y Vejez	Retiro	Art. 154-A de la LSS	2.00%	0.00%	2.00%	SBC
	CEAV	Art. 154-B de la LSS	3.15%	1.125%	4.275%	SBC
Guarderías y prestaciones sociales.	En especie	Art.153 de la LSS	1.00%	0.00%	1.00%	SBC
INFONAVIT	Crédito de vivienda	Art.29 fracción II de la LINFONAVIT	5.00%	0.00%	5.00%	SBC

Tabla#3 Resumen de financiamiento de seguros
(Elaboración propia en base a la LSS y ala LINFONAVIT.)

Unidad de Medida de Actualización (UMA)

Con fundamento en los artículos 26 apartado B último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 4 y 5 de la Ley para determinar el valor de la Unidad de Medida y Actualización, y 23 fracción XX Bis del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, corresponde al Instituto calcular el valor de la Unidad de Medida y Actualización y publicar el mismo en el Diario Oficial de la Federación.

Que el 10 de enero de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación los valores de la Unidad de Medida y Actualización, vigentes a partir del 1 de febrero de 2023.

Que atendiendo al procedimiento establecido en el artículo 4 de la Ley para determinar el valor de la Unidad de Medida y Actualización, se utiliza el siguiente método para actualizar el valor de la Unidad de Medida y Actualización:

1. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes de diciembre del año inmediato anterior.
2. El valor mensual será el producto de multiplicar el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización por 30.4.
3. El valor anual será el producto de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 12.

Con base en lo anterior, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía da a conocer que el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de \$108.57 pesos mexicanos, el mensual es de \$3,300.53 pesos mexicanos y el valor anual \$39,606.36.

A partir de la reforma a la Ley del Infonavit de abril de 2016, la actualización anual de los créditos originados en salarios mínimos se ajusta con lo que resulte menor entre el incremento porcentual del salario mínimo y el crecimiento porcentual de la UMA, siendo la UMI la referencia monetaria que captura dicho mínimo.

Para 2024 los créditos en salarios mínimos se actualizarán a una tasa de 4.66%, por lo que el valor de la UMI para este año será de \$100.81 pesos diarios.

Capítulo IV Marco Tributario de la Seguridad Social

Código Fiscal de la Federación

El Código Fiscal de la Federación es el ordenamiento jurídico encargado de definir conceptos fiscales, fijar procedimientos para la obtención por parte del gobierno de ingresos fiscales, forma de ejecución de resoluciones fiscales, recursos administrativos, así como los procedimientos y sistemas para dar solución a las controversias ante el Tribunal Fiscal de la Federación, en resumen, es un compendio de varios aspectos fiscales, su objetivo es determinar las contribuciones y las diversas obligaciones que los contribuyentes deben cumplir en referencia a los impuestos federales.

En el artículo 2 de dicho ordenamiento, menciona que:

Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

Fracción II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

En el artículo 21, establece que cuando no se cubran las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales, su monto se actualizará desde el mes en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe, además deberán pagarse recargos por concepto de indemnización al fisco federal por la falta de pago oportuno. Dichos recargos se calcularán aplicando al monto de las contribuciones actualizadas la tasa que resulte de sumar las aplicables en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el periodo de actualización de la contribución.

Posteriormente, en el artículo 28 el CFF establece las disposiciones que deben observar los contribuyentes, personas físicas y morales, que tengan la obligación de llevar contabilidad, tales como:

- La contabilidad se integrará por libros, sistemas y registros contables, papeles de trabajo, estados de cuenta, ..., libros y registros sociales, control de inventarios y método de valuación, discos y cintas equipos o sistemas electrónicos de registro fiscal.

Por su parte el Reglamento del CFF en el artículo 33, añade además de lo anterior, los siguientes documentos e información que integrará la contabilidad:

- Asientos contables auxiliares, catálogo de cuentas y pólizas contables.
- Avisos de inscripción al registro federal de contribuyentes.
- Declaraciones anuales, informativas y pagos provisionales, mensuales, bimestrales, trimestrales o definitivos.

- Estados de cuenta, bancarios de inversiones y tarjetas de crédito, débito o servicios, monederos electrónicos, conciliaciones de retiros y depósitos contra contabilidad.
- Acciones, partes sociales y título de crédito.
- Documentos de importaciones y exportaciones en materia aduanera o comercio exterior.

Ley del Impuesto sobre la Renta

La Ley del Impuesto Sobre la Renta es un ordenamiento que establece las disposiciones en materia del Impuesto Sobre la Renta, el cual está catalogado como una de las principales fuentes de ingreso para la economía del país, es un impuesto que normalmente se aplica de forma directa, lo pagan las personas que obtienen ingresos de actividades de venta o renta de inmuebles o prestación de servicios, y por lo general se toma directamente de las ganancias obtenidas de operaciones comerciales.

Los requisitos que deberá cumplir el contribuyente para efectos de hacer deducibles sus gastos, se encuentran regulados en el artículo 27 de dicha Ley, mismo que establece en la fracción V que deberán:

- V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos.

Los pagos que a la vez sean ingresos por salarios o asimilados a salarios se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios, consten en comprobantes fiscales y se cumpla con las obligaciones de:

- a) Efectuar las retenciones correspondientes.
- b) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados
- c) Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios o asimilados.
- d) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, información a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

Por otra parte, los contribuyentes deberán cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores en el IMSS cuando estén obligados a ello y en los casos de subcontratación laboral, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

Asimismo, en el artículo 94 de se establece cuáles son los conceptos considerados como ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, esto incluye la PTU y las percepciones por indemnizaciones, finiquitos. Asimismo, establece que los siguientes conceptos se asimilan a dichos ingresos:

- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en del régimen de salarios o asimilados a salarios.
- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en del régimen de salarios o asimilados a salarios.
- VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, acciones o títulos valor que representen bienes.

Ley del Impuesto al Valor Agregado

La Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) es el ordenamiento que estipula las disposiciones que deberán cumplir los contribuyentes en materia el Impuesto al Valor Agregado(IVA), dicho impuesto representa una carga fiscal sobre el consumo, es decir, es un impuesto indirecto, no es percibido por el fisco directamente del contribuyente, sino por el vendedor en el momento de la transacción comercial, éstos a su vez tiene el derecho de reembolsarse el IVA que hayan pagado a otros vendedores (crédito fiscal), deduciendo el monto del IVA cobrado a sus clientes (debito fiscal) y con ello tienen la obligación de abonar el saldo al fisco.

En el artículo 1-A, se establece que los contribuyentes que realicen las prácticas descritas a continuación estarán obligados a retener el impuesto:

II. Sean personas morales que:

- a) Reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes, prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente.
- b) Adquieran desperdicios para ser utilizados como insumo de su actividad industrial o para su comercialización.

- c) Reciban servicios de autotransporte terrestre de bienes, prestados por personas físicas o morales.
- d) Reciban servicios prestados por comisionistas, cuando éstos sean personas físicas.

Por otro lado, en el artículo 32, establece las obligaciones de los contribuyentes afectos a dicho impuesto, tales como:

- Llevar contabilidad, respetando lo establecido en el CFF, analizado anteriormente.
- En caso de comisionistas, separar en su contabilidad y registros de operaciones que lleven a cabo por cuenta propia de aquellas por cuenta del comitente.
- Expedir y entregar comprobantes fiscales, presentar declaraciones de impuestos.
- Expedir comprobantes por retenciones efectuadas y proporcionar mensualmente a las autoridades fiscales, información sobre las personas a las que les hubieren retenido el impuesto.
- En los casos de actividades de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al SAT la cantidad del impuesto al valor agregado que le traslado en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el pago en la declaración mensual respectiva.
- Finalmente, tratándose de servicios personales independientes prestados a través de una asociación o sociedad civil, será ésta la que a nombre de los asociados o socios cumpla con las obligaciones señaladas en la LIVA.

Valor de UMA año 2024: \$108.57

Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

El INFONAVIT es una institución social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, este organismo tiene como objetivo administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, a través del establecimiento de un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito para:

- Adquirir habitaciones en propiedad;
- Construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones;
- Pagar pasivos contraídos por lo anterior.

Asimismo, también se encarga de financiar programas de construcción de habitaciones para que puedan ser adquiridas por los trabajadores que obtengan un crédito.

Asimismo, el INFONAVIT, está facultado para:

- Entregar al patrón aviso para retención de descuentos, en donde consignará los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los créditos de vivienda otorgados a un trabajador.

- Determinar en caso de incumplimiento, monto de aportaciones patronales y descuentos omitidos por el patrón, así como las actualizaciones y recargos, señalar las bases de liquidación y requerir su pago.
- Lo anterior tendrá vigencia de 5 años, contados a partir de la fecha en que el INFONAVIT tenga conocimiento de las obligaciones del patrón.
- Recibir pagos correspondientes.
- Realizar por cuenta propia o a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) el cobro y ejecución de las aportaciones patronales y descuentos omitidos.
- Resolver recursos relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones.
- Requerir a los patrones la información para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.
- Determinará la existencia y alcance de obligaciones incumplidas por los patrones.
- Revisará los dictámenes emitidos por contadores públicos.
- Hará efectivas las garantías del interés fiscal ofrecidas a favor del INFONAVIT, fianza.
- Resolverá solicitudes de devolución y compensación de cantidades pagadas indebidamente o en exceso.

Por otra parte, las obligaciones de los patrones que la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT) y el RIPAEDI establecen son:

- Se inscribirán e inscribirán a sus trabajadores en el INFONAVIT y deberán dar avisos referentes a cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos, altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades (para este trámite contarán con un plazo de 5 días hábiles).
- Determinarán el monto de las aportaciones del 5% sobre el SBC de cada uno de sus trabajadores, pagarán en las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, para su respectivo abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.
- Descontarán a sus trabajadores de sus salarios los pagos correspondientes a los abonos de préstamos otorgados por el INFONAVIT, asimismo enterarán el importe de estos descuentos.
- Expedirán y entregarán quincenalmente a cada uno de sus trabajadores constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- Presentarán al INFONAVIT copia firmada del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con anexos de contribuciones de aportaciones patronales, en referencia a su obligación de dictaminar sus estados financieros por CPA.

- En lo que respecta al trabajador, este tendrá derecho a:
- Elegir la vivienda nueva o usada, que aplique dentro del crédito que reciba por parte del Fondo Nacional de la Vivienda., dicha vivienda podrá ser o no parte de los conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho fondo.
- En caso de que el trabajador deje de percibir ingresos salariales, el INFONAVIT le otorgará prórrogas (no mayores de 12 meses cada una, y no exceder en su conjunto más de 24 meses), en los pagos de la amortización por concepto de capital e intereses ordinarios, siempre que éste presente la solicitud en el plazo de 30 días.
- Realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, a través de su patrón o por sí mismos.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) será el órgano administrativo con autonomía técnica y facultades ejecutivas, encargado de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro.

En lo que respecta a las administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), el artículo 18 de la Ley las define como: “entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión”.

Dichas administradoras tienen como objeto:

- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores afiliados al IMSS.
- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores no afiliados.
- Recibir cuotas y aportaciones de seguridad social en las cuentas individuales, así como aportaciones voluntarias y complementarias de retiro.
- Individualizar cuotas y aportaciones a cuentas individuales, así como los rendimientos de inversión.
- Enviar cuatrimestralmente, al domicilio de los trabajadores, sus estados de cuenta de sus cuentas individuales, incluyendo el SBC y el número de días laborados declarados ante el IMSS para el pago de cuotas.
- Prestará servicios de administración a sociedades de inversión, distribución y recompra de acciones representativas del capital de las mismas.
- Operar y pagar los retiros programados.

- Pagar retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.
- Entregar recursos a instituciones de seguros elegidos por el trabajador o sus beneficiarios, con motivo de la contratación de rentas vitalicias o del seguro de supervivencia.
- Funcionaran como entidades financieras autorizadas.

En lo que respecta a las Sociedades de Inversión (SIEFORE), administradas y operadas por administradoras, éstas tienen como objeto invertir los recursos de las cuentas individuales, así como los recursos de las propias administradoras, aportaciones para fondos de previsión social, aportaciones voluntarias y complementarias de retiro.

La inversión tendrá como objetivo primordial otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores, incrementar el ahorro interno y desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones.

Por otra parte, la Ley en su artículo 57 define la Base de Datos Nacional del SAR, como: “aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado.”

Tiene como finalidad identificar de las cuentas individuales en las administradoras e instituciones de crédito, la certificación de los registros de trabajadores en las mismas, control de los procesos de traspasos, e instruir al operador de la cuenta concentradora, sobre la distribución de los fondos de las cuentas recibidas a las administradoras correspondientes.

En lo que respecta a la tan mencionada cuenta individual, para abrir dicha cuenta se le asignara a cada trabajador afiliado una clave de identificación por el IMSS.

Dicha cuenta está integrada por las subcuentas:

- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez;
- Vivienda
- Aportaciones Voluntarias, y
- Aportaciones Complementarias de Retiro.

El trabajador tendrá derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otro transcurrido 1 año, y podrá hacerlo antes de este plazo siempre que traspase su cuenta individual a una administradora en la que las sociedades de inversión registraran mayor Rendimiento Neto, en el periodo inmediato anterior, permaneciendo en la nueva administradora por lo menos 12 meses.

Otros casos que puede generar traspaso son: cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución o de fusión, el derecho de traspaso solo será para los trabajadores afiliados en la administradora fusionada.

En el caso de trabajadores que haya cotizado en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en otra nueva relación laboral se encuentren inscritos en el IMSS, gozarán del derecho de solicitar que los recursos acumulados en la subcuenta de ahorro para el retiro del SAR sean traspasados a la administradora que lleve su cuenta individual y sean invertidos en las sociedades de inversión correspondientes.

En el caso de la contratación de rentas vitalicias y seguros de supervivencia, el saldo de la cuenta individual una vez deducido el monto de los recursos de la subcuenta de voluntarias será el considerado por el IMSS para determinar el monto constitutivo, para el cálculo de la suma asegurada.

Por consiguiente, la CONSAR tendrá la obligación de llevar un registro de planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, con objeto de que los trabajadores que tengan el derecho de disfrutar de una pensión, se les entreguen los recursos de su cuenta individual, por la administradora de su cuenta sea en una sola exhibición o bien en la obtención de una pensión.

En el caso de requerir el retiro de los recursos de la cuenta individual, la pensión que recibirá el trabajador de acuerdo con el plan de pensiones más la renta vitalicia, no deberá ser menor a la pensión garantizada más un 30%.

Capítulo V Método metodológico

Procedimiento y descripción de las actividades realizadas

En este capítulo se describen los procedimientos y actividades realizadas que se llevaron a cabo 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 Grupo Industrial HMH S.A de C.V, aplicando lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores, Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, Código Fiscal de la Federación, Ley del impuesto al Valor Agregado y Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Esta investigación será transversal por que se efectuara en un solo momento, se realizara la investigación de que tan factible es fiscal y financieramente la implementación de un plan de previsión social aplicando lo establecido por ley.

Diseño de Investigación

El diseño de una investigación es una estrategia general que se 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 en 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.

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).

Revisión Normativa Vigentes

La revisión normativa permite entender el marco legal en el cual se desarrolla el plan de previsión social y entender como las leyes y regulaciones afectan la implementación, administración y beneficios del dicho plan, así mismo ayuda asegurar que se cumpla con todas las normativas y requisitos legales pertinentes, para evitar sanciones y garantizar que los beneficios otorgados a los empleados sean válidos y adecuados según la Ley.

De igual forma se obtiene una base sólida para identificar las discrepancias en el momento de asignación de las prestaciones a los trabajadores, integraciones al salario base de cotización, entre otros factores.

En base a esto los artículos principales y más importantes para implementación de este plan son;

Ley del Seguro Social (LSS):

Artículo 84:

Define el Salario Base de Cotización (SBC), que es la base sobre la cual se calculan las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Artículo 87:

Establece qué elementos deben considerarse en el SBC y cuáles están excluidos.

Artículo 27:

Define las prestaciones que otorga el Seguro Social, incluyendo pensiones, incapacidades y otros beneficios.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE):

Artículo 76:

Regula las prestaciones que otorga el ISSSTE a sus afiliados, que son similares a las del IMSS, pero específicas para los trabajadores del sector público.

Ley Federal del Trabajo (LFT):

Artículo 87:

Establece las bases para la determinación del salario diario, que influye directamente en el cálculo de prestaciones como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Artículo 123:

Contiene disposiciones generales sobre las condiciones de trabajo, incluyendo jornadas laborales, descansos, y las prestaciones mínimas que deben otorgarse a los trabajadores.

Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR):

Artículo 27:

Regula el tratamiento fiscal de las prestaciones que recibe un trabajador, como el aguinaldo, las indemnizaciones y las pensiones.

Recolección de nomina

Permite obtener información detallada sobre la estructura salarial de los empleados dentro de la organización, al realizar la recolección de datos precisos sobre la nómina ayuda a determinar correctamente este valor, asegurando el cumplimiento legal y el correcto otorgamiento de prestaciones.

N	Nombre	Año de servicio	Salario Base Mensual	Bonificaciones	Deducciones	Prestaciones adicionales
1	Andrés Fernández García	1 año	\$ 7,600.00	\$ -	\$ -	No
2	Ángel Toriz Ruiz	1 año	\$ 7,200.00	\$ -	\$ -	No
3	Diego Ramírez Pérez	1 año	\$ 8,000.00	\$ -	\$ -	No

4	Luis Fernando Ortega Méndez	1 año	\$ 7,000.00	-	\$ -	No
5	Jose Luis Mota García	1 año	\$ 8,200.00	-	\$ -	No
6	Francisco Hernández Zamora	1 año	\$ 7,500.00	-	\$ -	No

Tabla de datos; Nomina empresa

Tabla #.4 Datos de nómina de los trabajadores de la empresa
(Elaboración propia)

Los trabajadores reciben su salario de manera semanal sin prestación alguna.

Informe de Diagnóstico Inicial

Un informe de diagnóstico inicial permite evaluar la situación actual respecto a la previsión social dentro de la organización, proporciona una base sólida para desarrollar el plan de previsión social, dicha información recopilada en este diagnóstico es esencial para diseñar estrategias efectivas y realistas, y así mismo se sitúa el problema en su contexto específico lo cual es vital para comprender los factores que influyen en la previsión social en el área de estudio.

Informe de diagnóstico Inicial (Aplicado a la empresa)

Empresa: Grupo Industrial HMH S.A de C.V

Introducción

El presente informe tiene como objetivo evaluar la situación actual de la empresa Grupo Industrial HMH S.A. de C.V., en relación con la previsión social y salario base cotización. Este diagnóstico se basa en la revisión de la normativa vigente, reuniones con los directivos y la recolección de datos sobre la nómina de los empleados.

1. Revisión de la Normativa Vigente

Se realizó un análisis detallado de las leyes y regulaciones aplicables a la previsión social en México, con el fin de asegurar que la empresa cumple con todas las obligaciones legales y detectar áreas de mejora.

Leyes y Reglamentos Revisados:

Ley del Seguro Social

- Obliga a los patrones a inscribir a sus trabajadores en el IMSS y calcular el Salario Base de Cotización (SBC) correctamente, incluyendo prestaciones económicas como los vales de despensa.

Ley Federal del Trabajo

- Define los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones respecto a las prestaciones laborales, incluyendo seguridad social y beneficios adicionales.

Hallazgos:

- La empresa cumple con la inscripción de los empleados en el IMSS.
- Es necesario el cálculo del SBC para incluir los vales de despensa, conforme a la Ley del Seguro Social.

2.Reunion con directivos

Se realizaron entrevistas con los directivos de Grupo Industrial HMH S.A. de C.V. para entender mejor la situación actual de la empresa en términos de previsión social y sus necesidades específicas.

Hallazgos:

- Conocimiento Limitado: Los directivos tienen un conocimiento limitado sobre las obligaciones y beneficios relacionados con la previsión social.
- Interés en Mejorar: Existe un interés genuino por parte de los directivos en mejorar las prestaciones sociales ofrecidas a los empleados, siempre que sea económicamente viable.

Comentarios de los Directivos:

Queremos asegurarnos de que nuestros empleados estén bien cubiertos y satisfechos con sus beneficios.

Es importante para nosotros cumplir con todas las leyes y regulaciones, pero también queremos ofrecer más allá de lo básico si es posible.

3. Recolección de Datos sobre Nómina

Se recopiló información detallada sobre los salarios y beneficios actuales de los empleados, con el fin obtener conocimiento de ellos y calcular el SBC correctamente.

Datos Recopilados:

Salarios Diarios: Los salarios varían entre \$250.00 y \$300.00 diarios.

Beneficios: No se proporciona ninguno hasta el momento

Registro en el IMSS: Los trabajadores aún no están dados de alta al IMSS

Análisis de Datos:

Los datos indican que, aunque los empleados no están registrados en el IMSS, el cálculo del SBC necesita ser calculado incluyendo correctamente los vales de despensa, tal como lo requiere la Ley del Seguro Social.

Conclusiones del Diagnóstico

Grupo Industrial S.A. de C.V. tiene una base sólida en términos de cumplimiento con las normativas de seguridad social.

La integración de los vales de despensa en el cálculo del SBC será un beneficio extra de ley.

Existe una oportunidad significativa para proporcionar las prestaciones sociales a los empleados, lo cual podría mejorar su satisfacción y retención.

Diseño de Plan de Previsión Social

El diseño de un plan de previsión es fundamental para estructurar y guiar el proceso de investigación, desarrollar una metodología clara, proporcionar una guía para la implementación, evaluar y medir el impacto económico para la empresa.

Descripción de beneficios

Describir los beneficios proporciona una guía clara para la implementación del plan, detallando qué beneficios se ofrecerán, cómo se administrarán y qué recursos serán necesarios.

De igual forma permite analizar la viabilidad del plan desde una perspectiva económica y operativa, considerando los costos asociados y comparándolos con los beneficios esperados.

Descripción de beneficios que serán aplicados a la implementación del plan de previsión social:

Grupo Industrial HMH S.A de C.V al ser una empresa de nueva creación, es esencial encontrar un equilibrio entre ofrecer beneficios atractivos a los trabajadores y mantener la viabilidad financiera de la organización. Por el momento, las prestaciones que puede ofrecer a los empleados son las siguientes: prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro y vales de despensa.

Estas prestaciones representan el compromiso con el bienestar de los trabajadores, aunque actualmente sus limitaciones financieras impiden ofrecer beneficios adicionales.

1.Aguinaldo

De acuerdo en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por menos, establece el artículo 87.

El derecho al aguinaldo corresponde a cada trabajador en nómina, independientemente de que sea de planta, trabajador de confianza, eventual, comisionista, temporal, de jornada reducida o con salarios asimilados.

Por su parte, los colaboradores contratados por honorarios no gozan de este derecho, a menos que comprueben una relación subordinada de trabajo, es decir, que solamente laboran para ese empleador, con una jornada obligatoria de 8 horas y en un lugar fijo de trabajo.

Este pago adicional ayuda a los empleados a cubrir gastos adicionales durante la temporada de fin de año, mejorando su estabilidad financiera y calidad de vida.

2. Prima Vacacional

La prima vacacional consiste en un pago, adicional al salario, otorgado a los colaboradores para que puedan disfrutar mejor de sus vacaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores mexicanos. Esta prestación equivale al menos al 25 % del salario ordinario, según la Ley Federal del Trabajo.

La prima vacacional por ley se entrega luego de que un empleado alcanza el año de trabajo cumplido en una empresa. Durante este primer año, al trabajador le corresponderán 12 días de vacaciones. Por lo tanto, el dinero que recibió en concepto de suplemento vacacional estará relacionado precisamente con esa cantidad de jornadas.

Esta prestación permite que los empleados tengan un incentivo económico extra durante sus periodos de descanso, promoviendo el bienestar y la motivación.

3. Fondo de Ahorro.

El fondo de ahorro es una prestación laboral superior a las mínimas fijadas por la ley, es un plan financiero que ofrecen algunas empresas a sus trabajadores a través de la suma de aportaciones de ambos, es decir, aportación periódica de una parte del salario del trabajador y una contribución equivalente por parte del patrón.

Este fondo fomenta el hábito del ahorro entre los empleados, proporcionando una reserva financiera que pueden utilizar en situaciones de emergencia o para cumplir metas a largo plazo.

4. Vales de despensa

Los vales de despensa son una prestación que se entrega a los empleados en forma de cupones o tarjetas, que pueden utilizar para la compra de alimentos y productos básicos.

Los vales de despensa no se consideran como parte integral del Salario Base de Cotización, siempre y cuando el valor otorgado a los colaboradores no exceda el 40% de 1 UMA por día.

Esta prestación contribuye a mejorar la alimentación y bienestar de los trabajadores y sus familias, ayudándoles a cubrir sus necesidades básicas de manera más eficiente.

Fórmulas de calculo

Estas fórmulas nos permitirán obtener resultados precisos y exactos, minimizando errores y proporcionando datos confiables.

De igual forma facilitan la justificación de resultados y conclusiones de la investigación, proporcionando transparencia en el proceso y aumentando la credibilidad del estudio.

1.Aguinaldo

Para realizar el cálculo de aguinaldo de manera diaria se utiliza la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario diario} \times \text{Días de aguinaldo}}{\text{Días trabajados en el año}}$$

Donde:

Salario Diario: Salario nominal que recibe el trabajador diariamente.

Días de aguinaldo: Es la base de días que se debe otorgar al trabajador y que previamente se ha comentado que por lo menos deben ser 15 días de salario.

Días trabajados en el año. El aguinaldo 2024 se contabiliza del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Se tiene que pagar un aguinaldo proporcional por cada día trabajado.

El aguinaldo se paga por los días efectivamente trabajados. Del resumen total, podrán deducirse los días de:

Ausentismo laboral

Permisos sin goce

Incapacidad por enfermedad general

Para determinar los días trabajados usamos la siguiente fórmula:

Días totales del período – Faltas – Permisos sin goce – Incapacidades.

Prima Vacacional

$$\frac{\text{Salario diario} \times \text{Días de vacaciones} \times \% \text{ Prima vacacional}}{\text{Días trabajados}}$$

Donde:

Salario Diario: Salario diario que recibe el trabajador.

Días de vacaciones: Las vacaciones son el periodo de descanso que todos los trabajadores esperan cada año.

% prima vacacional. Esta prestación equivale al menos al 25 % del salario ordinario, según la Ley Federal del Trabajo.

Días trabajados en el año. Se tiene que pagar proporcional por cada día trabajado.

3.Fondo de ahorro

$$\frac{-\text{Cantidad de ahorro patronal} \text{ Cantidad de ahorro trabajador}}{\div \text{Diferencia patronal Periodicidad}} = \text{Integración fondo de ahorro}$$

Donde:

Cantidad de ahorro patronal: Es el valor que el patrón asignara como fondo de ahorro.

Cantidad de ahorro trabajador: Es la cantidad que el trabajador dará como fondo de ahorro.

Diferencia patronal: Es la diferencia entre el valor de ahorro patronal y valor del ahorro trabajador.

Periodicidad: Es el tiempo en que se dará esta prestación puede ser solamente semanal, quincenal o mensual.

Integración fondo de ahorro: es el resultado de las operaciones realizadas, el cual se integrará al salario base de cotización.

4. Vales de despensa

$$\frac{\div \text{Valor de prestación Periodicidad}}{-\text{Cociente 40\% UMA} \text{ Diferencia}}$$

Donde:

Valor de prestación: Cantidad que se asignara a la prestación.

Periodicidad: Es el tiempo en que se dará esta prestación puede ser solamente semanal, quincenal o mensual.

Cociente: Resultado de la división de valor de prestación entre periodicidad

40% UMA: Cantidad equivalente al 40% del valor de UMA.

Diferencia: Resultado de la operación, la cual será integrada al salario base de cotización.

Cuando el patrón da menos cantidad al fondo de ahorro que el trabajado queda exento a la integración del salario base de cotización.

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{\text{Aguinaldo}}{365} \right) + \left(\frac{\text{Prima vacacional} \times \text{días de vacaciones}}{365} \right)$$

Donde:

Aguinaldo: Es la base de días que se debe otorgar al trabajador y que previamente se ha comentado que por lo menos deben ser 15 días de salario.

Prima vacacional: Esta prestación equivale al menos al 25 % del salario ordinario, según la Ley Federal del Trabajo

Días de vacaciones: Días de vacaciones que corresponden por ley de acuerdo con el tiempo laborado.

365: Días trabajados en el año

6. Salario base de cotización

Salario Base de Cotización = (Salario diario + Prestaciones diarias) x Factor de integración

Donde:

Salario Diario: Salario nominal que recibe el trabajador diariamente.

Prestaciones Diarias: Valor diario de las prestaciones adicionales.

Factor de Integración: Incluye prestaciones anuales como aguinaldo y prima vacacional.

En base a esto se puede realizar de manera adecuado los cálculos correspondientes para la determinación del Salario Base de Cotización de acuerdo con las prestaciones establecidas.

Capítulo VI Resultado

En este capítulo, se abordará la introducción y desarrollo de la implementación de un plan de previsión social específicamente diseñado para Grupo Industrial HMH S.A. de C.V. Este plan tiene como objetivo principal proporcionar una estructura integral de beneficios que promueva el bienestar y la satisfacción de los empleados, alineándose con las necesidades y objetivos de la empresa.

Plan de previsión social a Grupo Industrial HMH

Introducción

La previsión social es un instrumento clave para las empresas que desean no solo cumplir con sus obligaciones legales y fiscales, sino también fomentar un ambiente de trabajo saludable y motivador. En un entorno empresarial cada vez más competitivo, ofrecer un paquete de prestaciones atractivo puede ser determinante para atraer y retener talento. Grupo Industrial HMH S.A. de C.V., consciente de estos desafíos, busca implementar un plan de previsión social que integre el salario base de cotización (SBC), el fondo de ahorro y los vales de despensa.

El objetivo de este plan es mejorar el bienestar financiero de los empleados, brindándoles seguridad y apoyo a través de beneficios adicionales. Al mismo tiempo, se pretende optimizar la carga fiscal de la empresa, aprovechando las ventajas fiscales que ofrece la legislación en cuanto a prestaciones sociales. Este

enfoque dual no solo refuerza el compromiso de la empresa con sus empleados, sino que también asegura una gestión financiera eficiente.

La implementación de este plan es un paso estratégico que posiciona a Grupo Industrial HMM S.A. de C.V. como un empleador responsable y competitivo, capaz de ofrecer un entorno laboral atractivo y seguro. Con un enfoque en el bienestar integral de sus colaboradores, la empresa no solo cumple con sus obligaciones legales, sino que también fortalece su cultura organizacional y su reputación en el mercado.

Objetivos

- Asegurarse de que la empresa cumple con las regulaciones laborales y fiscales, evitando sanciones y multas.
- Crear un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, aumentando la motivación y el compromiso.
- Fomentar el ahorro entre los trabajadores.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo a través de beneficios que promuevan el bienestar y la satisfacción del trabajador.
- Proveer una seguridad económica y social adicional a nuestros empleados.
- Reducir la rotación de personal al ofrecer beneficios que hagan a la empresa más atractiva para los empleados actuales y futuros.

Alcance

- **Cobertura de Beneficiarios**

□ **Empleados Directos:** El plan cubrirá a todos los empleados de tiempo completo de la empresa.

Tipos de Beneficios Incluidos

- **Prima Vacacional:**

Pago adicional del 25% sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones.

□ **Aplicación:** Pagadero en el momento en que el empleado tome sus vacaciones.

□ **Integración al SBC:** La prima vacacional se integra al Salario Base de Cotización (SBC) para efectos de cálculo de cuotas al IMSS.

- **Aguinaldo:**

Pago equivalente a 15 días de salario anual como gratificación.

- **Aplicación:** Pagadero antes del 20 de diciembre de cada año.
- **Integración al SBC:** El aguinaldo se integra al SBC, prorrateando el monto anual para determinar su impacto mensual.

- **Fondo de Ahorro:**

Aportaciones mensuales iguales del empleado y la empresa, acumuladas en una cuenta de ahorro.

- **Aplicación:** El empleado y la empresa aportan un 10% del salario mensual. El fondo se entrega al empleado al finalizar el año.
- **Integración al SBC:** El fondo de ahorro no se integra al SBC siempre y cuando las aportaciones del empleado y la empresa sean iguales y no excedan del 13% del salario del trabajador.

- **Vales de Despensa:**

Beneficio mensual otorgado en forma de vales para la compra de productos básicos.

- **Aplicación:** Entregados mensualmente, equivalentes al 10% del salario del empleado.
- **Integración al SBC:** Los vales de despensa se integran al SBC si el monto excede el 40% del Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal.

- **Duración y Periodicidad**

- **Corto Plazo:** Implementación de los beneficios desde el inicio de las operaciones.
- **Largo Plazo:** Beneficios como el fondo de ahorro están diseñados para fomentar la estabilidad financiera a largo plazo de los empleados.

- **Niveles de Implementación**

- **Corporativo:** Los beneficios se aplicarán de manera uniforme a todos los empleados de la empresa.

- **Evaluación y Ajuste**

- **Monitoreo Continuo:** Evaluación semestral de la satisfacción de los empleados respecto a los beneficios.

Descripción de Componentes del Salario Base de Cotización (SBC)

Prima Vacacional

Es un pago adicional que se otorga a los empleados cuando toman sus vacaciones. La ley establece que debe ser al menos un 25% adicional sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones.

Ayuda a los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones sin preocupaciones financieras adicionales, al ofrecer un suplemento que compensa los ingresos no percibidos durante ese período.

Aguinaldo

Es una gratificación anual equivalente a 15 días de salario. Este pago se realiza en diciembre y es una forma de reconocer el desempeño y el compromiso del trabajador durante el año.

Proporciona un ingreso adicional significativo al final del año, lo que puede ser útil para cubrir gastos adicionales durante las festividades y mejorar el bienestar financiero del empleado.

Fondo de Ahorro

Es un programa en el que tanto el empleado como el empleador aportan una cantidad mensual. El monto acumulado se entrega al empleado al final del año o en el momento de su salida de la empresa.

Fomenta el ahorro personal y proporciona una suma significativa de dinero al final del año, ayudando a los empleados a prepararse para emergencias o cumplir con metas financieras personales.

Vales de Despensa

Son beneficios entregados en forma de vales que pueden ser utilizados para la compra de alimentos y productos básicos. Generalmente, representan un porcentaje del salario mensual.

Ayuda a reducir el costo de vida de los empleados al proporcionar vales para productos básicos, mejorando su capacidad adquisitiva y contribuyendo a su bienestar general.

Cálculo del Salario Base de Cotización

A continuación, se realizará el cálculo del Salario Base de Cotización (SBC) para los empleados de Grupo Industrial HMH S.A. de C.V., utilizando los datos proporcionados. Este cálculo es fundamental para determinar las contribuciones al IMSS y otros beneficios que se derivan del SBC. Los datos específicos de cada empleado son los siguientes

No.	Nombre	Año de servicio	Salario mensual	Porcentaje prima vacacional	Días de aguinaldo	Días de vacaciones	Cantidad fondo de ahorro patronal	Cantidad fondo de ahorro colaborador	Excedente de cotización
1	Andrés Fernández García	1 año	\$7,600.00	25%	15	12	\$250	\$100	Este dato se calcula al momento de determinar de la cotización y se elimina el excedente
2	Ángel Toriz Ruiz	1 año	\$7,200.00	25%	15	12	\$220	\$120	
3	Diego Ramírez Pérez	1 año	\$8,000.00	25%	15	12	\$260	\$190	
4	Luis Fernando Ortega Méndez	1 año	\$7,000.00	25%	15	12	\$210	\$180	
5	Jose Luis Mota García	1 año	\$8,200.00	25%	15	12	\$260	\$100	
6	Francisco Hernández Zamora	1 año	\$7,500.00	25%	15	12	\$200	\$100	

Tabla #.5 Salarios mensual y determinación de prestaciones.

(Elaboración propia)

No.	Nombre	Salario diario	Días trabajados
1	Andrés Fernández García	\$ 253	365
2	Ángel Toriz Ruiz	\$ 240	365
3	Diego Ramírez Pérez	\$ 267	365
4	Luis Fernando Ortega Méndez	\$ 233	365
5	Jose Luis Mota García	\$ 273	365
6	Francisco Hernández Zamora	\$ 250	365

Tabla #6: Determinación de salario diario y días trabajados

(Elaboración propia)

Cálculo del 40% del Salario Mínimo General vigente;

A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo paso de \$207.44 a \$248.93 pesos diarios en todo el país.

Por lo tanto, el 40% del salario mínimo vigente es; $\$248.93 * 40\% = \99.57 .

Si la diferencia excede el 40% se deberá de integrar la diferencia.

El cálculo del Salario Base de Cotización incluye:

Prima Vacacional: 25% del salario diario.

Aguinaldo: 15 días de salario diario.

Fondo de Ahorro Patronal: Aportación mensual del fondo de ahorro patronal.

Fondo de Ahorro Colaborador: Aportación mensual del fondo de ahorro del colaborador.

Excedente de Vales de Despensa: Se incluirá una vez determinado.

Formulas utilizadas

1.Aguinaldo

$$\frac{\text{Salario diario} \times \text{Días de aguinaldo}}{\text{Días trabajados en el año}}$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\text{Salario diario} \times \text{Días de vacaciones} \times \% \text{ Prima vacacional}}{\text{Días trabajados}}$$

3. Fondo de ahorro

$$\frac{-\text{Cantidad de ahorro patronal} \text{ Cantidad de ahorro trabajador}}{\div \text{Diferencia patronal Periodicidad} = \text{Integración fondo de ahorro}}$$

4. Vales de despensa

$$\frac{\div \text{Valor de prestación Periodicidad}}{-\text{Cociente 40\% UMA} \text{ Diferencia}}$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{\text{Aguinaldo}}{365} \right) + \left(\frac{\text{Prima vacacional} \times \text{días de vacaciones}}{365} \right)$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotización} = (\text{Salario diario} + \text{Prestaciones diarias}) \times \text{Factor de integración}$$

Cálculos detallados para cada empleado:

Trabajador No.1: Andrés Fernández García

1. Aguinaldo

$$\frac{\$253 \times 15}{365} = \$10.41$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\$253 \times 15 \times 25\%}{365} = \$2.60$$

3. Fondo de ahorro

$$\frac{-\$250 \$100}{\div 150 30} = \$5.00$$

4. Vales de despensa

$$\begin{array}{r} \div \$3,600.30 \\ -120.99.57 \quad \underline{\hspace{1cm}} \quad \$1.21 \end{array}$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365}\right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365}\right) = 1.05$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotización} = (\$253 + \$10.41 + \$2.60 + \$5.00 + \$1.21) \times 1.05 = 285$$

Trabajador No.2: Ángel Toriz Ruiz

1. Aguinaldo

$$\frac{\$240 \times 15}{365} = 9.86$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\$240 \times 15 \times 25\%}{365} = 2.47$$

3. Fondo de ahorro

$$\begin{array}{r} -\$220.120 \\ \div \$100.30 = \$3.33 \end{array}$$

4. Vales de despensa

$$\begin{array}{r} \div \$3,500.30 \\ -\$120.99.57 \quad \underline{\hspace{1cm}} \quad \$1.17 \end{array}$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365}\right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365}\right) = 1.05$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotización} = (\$240 + \$9.86 + \$2.47 + \$3.33 + \$1.17) \times 1.05 = 269.50$$

Trabajador No.3: Diego Ramírez Pérez

1. Aguinaldo

$$\frac{\$267 \times 15}{365} = 10.96$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\$267 \times 15 \times 25\%}{365} = 2.75$$

3. Fondo de ahorro

$$\frac{-\$260 \$190}{\div \$70.30} = \$2.33$$

4. Vales de despensa

$$\frac{\div \$3,690.30}{-\$123 \$99.57} = \$1.24$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365} \right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365} \right) = 1.05$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotización} = (\$267 + \$10.96 + \$2.75 + \$2.33 + \$1.24) \times 1.05 = 297.94$$

Trabajador No.4: Luis Fernando Ortega Méndez

1. Aguinaldo

$$\frac{\$233 \times 15}{365} = 9.58$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\$233 \times 15 \times 25\%}{365} = 2.39$$

3. Fondo de ahorro

$$\frac{-\$210 \$180}{\div \$30 30} = \$1.00$$

4. Vales de despesa

$$\frac{\div \$3,650 30}{-\$122 \$99.57 \quad \quad \quad \$1.22}$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365} \right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365} \right) = 1.05$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotizacion} = (\$233 + \$9.58 + \$2.39 + \$1.00 + \$1.22) \times 1.05 = 259.73$$

Trabajador No.5: Jose Luis Mota García

1. Aguinaldo

$$\frac{\$273 \times 15}{365} = 11.23$$

2. Prima Vacacional

$$\frac{\$273 \times 15 \times 25\%}{365} = 2.81$$

3. Fondo de ahorro

$$\frac{-\$260 \$100}{\div \$160 30} = \$5.33$$

4. Vales de despesa

$$\frac{\div \$3,605 30}{-\$120 \$99.57 \quad \quad \quad \$1.21}$$

5. Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365} \right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365} \right) = 1.05$$

6. Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotizacion} = (\$273 + \$11.23 + \$2.81 + \$5.33 + \$1.21) \times 1.05 = 308.41$$

Trabajador No.6: Francisco Hernández Zamora

1.Aguinaldo

$$\frac{\$250 \times 15}{365} = 10.27$$

2.Prima Vacacional

$$\frac{\$250 \times 15 \times 25\%}{365} = 2.57$$

3.Fondo de ahorro

$$\frac{-\$200 \$160}{\div \$40.30} = \$1.33$$

4. Vales de despensa

$$\frac{\div \$3,680.30}{-\$123 \$99.57} = \$1.23$$

5.Factor de integración

$$1 + \left(\frac{15}{365} \right) + \left(\frac{25\% \times 12}{365} \right) = 1.05$$

6.Salario base de cotización

$$\text{Salario Base de Cotizacion} = (\$250 + \$10.27 + \$2.57 + \$1.33 + \$1.23) \times 1.05 = 278.50$$

Una vez realizado el salario base de cotización por trabajador de manera simplificada, ahora se mostrará una tabla donde se muestra directo dicho calculo:

No.	Nombre	Salario Base de Cotización Total
1	Andrés Fernández García	\$285.99
2	Ángel Toriz Ruiz	\$269.50
3	Diego Ramírez Pérez	\$297.94
4	Luis Fernando Ortega Méndez	\$259.73
5	Jose Luis Mota García	\$308.41
6	Francisco Hernández Zamora	\$278.50

Tabla #7: Resumen Salario Base de Cotización)

(Elaboración propia)

Observaciones Detalladas

1. Variabilidad del Salario Base de Cotización (SBC)

El SBC total diario para los empleados de Grupo Industrial HMH S.A. de C.V. muestra una variabilidad significativa que puede atribuirse a varios factores:

- **Diferencias en el Salario Base Mensual:** El salario base mensual de cada empleado es el principal factor que determina el SBC. Por ejemplo, Diego Ramírez Pérez, con un salario base mensual de \$8,000, tiene un SBC diario de \$267.00, mientras que Luis Fernando Ortega Méndez, con un salario base mensual de \$7,000, tiene un SBC diario de \$233.00. Esto refleja que los empleados con salarios base más altos tienen un SBC más alto.
- **Prestaciones Adicionales:** Las prestaciones adicionales como el fondo de ahorro y los vales de despensa también afectan el SBC. Estas prestaciones son añadidas al salario base para obtener el SBC total. Por ejemplo, los fondos de ahorro patronal y del colaborador varían entre los empleados, afectando el SBC de cada uno.

2. Inclusión de Prestaciones en el SBC

La integración de diversas prestaciones en el SBC tiene un impacto directo en la cobertura de la seguridad social y los beneficios a largo plazo para los empleados.

- **Prima Vacacional y Aguinaldo:** Estas prestaciones se añaden al cálculo diario del SBC. La inclusión de la prima vacacional, calculada al 25% del salario mensual, y el aguinaldo, que representa 15 días de salario, aumentan significativamente el SBC diario de cada empleado.
- **Fondo de Ahorro:** El fondo de ahorro, tanto patronal como del colaborador, se distribuye diariamente para reflejar un SBC más realista. Este fondo no solo incrementa el Salario Base de Cotización, sino que también fomenta el ahorro entre los empleados, ofreciendo un beneficio adicional a largo plazo.
- **Vales de Despensa:** Su integración aumenta aún más el SBC diario, mejorando así los beneficios que los empleados pueden recibir de la seguridad social.

3. Impacto en las Cotizaciones y Beneficios de la Seguridad Social

Un SBC más elevado proporciona una base más alta para las cotizaciones a la seguridad social, lo que tiene varios efectos positivos:

- **Cobertura Amplia:** Un SBC más alto significa que las contribuciones a la seguridad social serán mayores, lo que resulta en una mejor cobertura y beneficios para los empleados.

- **Protección a Largo Plazo:** Al tener un SBC más alto, los empleados están mejor protegidos contra eventualidades como enfermedades, accidentes laborales y jubilación. Esto no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también le proporciona tranquilidad y seguridad a largo plazo.
- **Retención y Satisfacción de los Empleados:** Al ofrecer un SBC más alto y beneficios asociados, la empresa puede aumentar la satisfacción y la lealtad de sus empleados. Esto puede resultar en una menor rotación de personal, una mayor motivación y productividad, y un ambiente laboral más positivo.

4. Factor de integración

El factor de integración fue el mismo para todos los trabajadores porque todos ellos reciben las mismas prestaciones mínimas, las cuales son:

- **Aguinaldo:** Por ley, a los seis trabajadores les corresponde un mínimo de 15 días de salario anual como gratificación.
- **Prima Vacacional:** Les corresponde el 25% sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones.
- **Días de Vacaciones:** Al tener un año laborando en la empresa, les corresponden como mínimo 12 días de vacaciones.

La única diferencia entre los trabajadores es su salario diario. Por esta razón, el factor de integración es igual para todos. Este factor cambiaría únicamente si hay algún ajuste en las prestaciones, como un aumento en los días de vacaciones o en la prima vacacional. De esta manera, cualquier modificación en las prestaciones afectaría el cálculo del factor de integración.

Análisis de viabilidad

Con base en los salarios base de cotización proporcionados para los trabajadores de Grupo Industrial HMH SA de CV con giro industrial, es viable tanto fiscal como financieramente aplicar el salario base de cotización. Esta viabilidad se fundamenta en varios aspectos clave que benefician tanto a la empresa como a sus empleados.

En primer lugar, los salarios base de cotización mencionados son moderados, lo que implica costos iniciales de nómina controlados para la empresa. Este factor es crucial en las etapas iniciales de cualquier negocio, ya que permite gestionar de manera más eficiente los recursos financieros disponibles, evitando presiones excesivas en los gastos laborales obligatorios como las aportaciones al seguro social y otras prestaciones.

En términos fiscales, aplicar el salario base de cotización asegura que la empresa cumpla con todas las obligaciones legales establecidas por las autoridades

correspondientes. Esto incluye el pago correcto de impuestos sobre la nómina y contribuciones al seguro social, aspectos fundamentales para evitar posibles sanciones y mantener la reputación legal y financiera de la empresa intacta desde el inicio de sus operaciones.

Además, la viabilidad financiera se ve reforzada al adoptar el SBC, ya que proporciona una base sólida para la planificación financiera. Con costos laborales claramente definidos y previsibles, la empresa puede realizar proyecciones financieras más precisas y realistas. Esto facilita la toma de decisiones estratégicas a corto, mediano y largo plazo, permitiendo un crecimiento más estable y sostenible en el mercado.

Otro punto para considerar es que aplicar el salario base de cotización promueve un ambiente laboral justo y equitativo para los empleados. Al basar las prestaciones y derechos laborales en un salario mínimo establecido, la empresa demuestra su compromiso con el cumplimiento de las normativas laborales y el respeto por los derechos de sus trabajadores, lo cual es fundamental para construir una cultura organizacional sólida y positiva.

Conclusiones

La implementación del plan de previsión social en Grupo Industrial HMH S.A. de C.V. ha resultado ser una estrategia viable y beneficiosa tanto desde el punto de vista fiscal como financiero. A continuación, se detallan los principales aspectos y beneficios observados en el desarrollo del plan.

Viabilidad Fiscal y Financiera

El análisis exhaustivo de los costos y beneficios asociados a las prestaciones mínimas integradas en el Salario Base de Cotización ha confirmado que el plan es sostenible dentro de los límites financieros de la empresa. La incorporación de prestaciones como el aguinaldo, la prima vacacional y el fondo de ahorro ha sido manejada de manera eficiente, asegurando que los recursos económicos se utilicen de manera óptima. La empresa ha demostrado que puede cumplir con las obligaciones fiscales sin comprometer su estabilidad financiera, gracias a una correcta distribución y cálculo de las prestaciones.

Beneficios para los Empleados

La inclusión de diversas prestaciones en el SBC tiene un impacto directo y positivo en la vida de los empleados. El aguinaldo, que garantiza 15 días de salario anual, la prima vacacional del 25%, y el fondo de ahorro, tanto patronal como del colaborador, proporcionan una mayor seguridad económica y beneficios a largo plazo. Esto no solo mejora la cobertura de la seguridad social para los

trabajadores, sino que también aumenta su satisfacción y motivación, fomentando un ambiente laboral más productivo y armonioso.

Equidad y Transparencia

Uno de los aspectos más destacados del plan es la equidad en el tratamiento de los empleados. El factor de integración uniforme asegura que todos los trabajadores reciban beneficios justos y equitativos, independientemente de sus diferencias salariales. Además, la transparencia en la comunicación sobre la composición del salario base de cotización y las prestaciones incluidas ha fortalecido la confianza de los empleados en la empresa.

Cumplimiento Normativo

El plan de previsión social cumple rigurosamente con las leyes y regulaciones laborales y fiscales vigentes. Esto no solo evita posibles sanciones y problemas legales, sino que también garantiza que la empresa actúe de manera ética y responsable. La revisión periódica del plan y su adaptación a posibles cambios legislativos aseguran su relevancia y eficacia continuas.

Recomendaciones

Para asegurar el éxito y la efectividad continua del plan de previsión social una vez implementado en Grupo Industrial HMH S.A. de C.V., se sugieren las siguientes acciones:

Revisión Mensual:

- **Implementación Inicial:** Realizar un seguimiento mensual durante los primeros seis meses para asegurarse de que todas las prestaciones se están implementando correctamente. Esto incluye verificar que los cálculos del salario base de cotización sean precisos y que se estén cumpliendo las obligaciones fiscales.
- **Satisfacción del Empleado:** Monitorear la satisfacción de los empleados con las nuevas prestaciones, asegurándose de que entiendan y aprecien los beneficios que están recibiendo.

Encuestas Trimestrales:

- **Evaluación de Satisfacción:** Llevar a cabo encuestas trimestrales para medir la satisfacción de los empleados con respecto a las prestaciones ofrecidas. Las encuestas deben incluir preguntas sobre la claridad de la información proporcionada, la percepción del valor de las prestaciones y cualquier inquietud o sugerencia que los empleados puedan tener.

Evaluación Anual:

- **Revisión de Prestaciones:** Realizar una evaluación anual exhaustiva del plan de previsión social para identificar áreas de mejora. Esto incluye

revisar si las prestaciones actuales siguen siendo relevantes y beneficiosas, así como evaluar el impacto financiero en la empresa.

- Ajustes y Actualizaciones: Implementar ajustes necesarios basados en los resultados de la revisión anual y las encuestas trimestrales. Asegurarse de que el plan siga cumpliendo con los objetivos de la empresa y las expectativas de los empleados.
- Adaptación a Cambios Legislativos: Mantenerse al tanto de cualquier cambio en las leyes y regulaciones laborales y fiscales, ajustando el plan según sea necesario para asegurar el cumplimiento continuo.

Sostenibilidad Financiera:

- Análisis Financiero: Realizar análisis financieros regulares para asegurar que las prestaciones se mantengan dentro del presupuesto de la empresa. Considerar ajustes en otras áreas si es necesario para mantener la viabilidad del plan.

Conclusión Proyecto

La evaluación de la factibilidad fiscal y financiera para la implementación de un plan de previsión social en Grupo Industrial HMH S.A. de C.V. ha demostrado que, con una planificación adecuada, este tipo de estrategias son no solo viables, sino también altamente beneficiosas para la empresa y sus empleados. Un plan de

previsión social bien diseñado puede reducir significativamente las cargas fiscales de la empresa, al tiempo que mejora el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Además, es importante resaltar que la implementación de un plan de previsión social no es solo una estrategia financiera y fiscalmente ventajosa, sino también una obligación ética y legal de las empresas. Las organizaciones están obligadas a ofrecer prestaciones mínimas a sus empleados, tal como lo estipulan las leyes laborales y de seguridad social en México, como la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Cumplir con estas obligaciones no solo asegura el cumplimiento normativo, sino que también fortalece la relación entre la empresa y sus trabajadores, fomentando un ambiente laboral más justo y equitativo.

Más allá de las obligaciones legales, proporcionar beneficios adicionales a los trabajadores contribuye a su bienestar, incrementa la lealtad y productividad laboral, y posiciona a la empresa como una entidad comprometida con el desarrollo integral de su equipo humano.

Al cumplir con estas responsabilidades y ofrecer prestaciones mínimas e incluso superiores, la empresa se asegura de mantenerse competitiva, eficiente y comprometida con sus trabajadores, quienes son el recurso más valioso de cualquier organización.

Competencias desarrolladas

La elaboración de este proyecto “Introducción a la Implementación de un Plan de Previsión Social” ha sido una experiencia profundamente enriquecedora que me ha permitido el desarrollo y aplicación de diversas competencias clave en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la administración. Este proceso ha involucrado un análisis detallado y una aplicación práctica de conceptos teóricos aprendidos a lo largo del estudio, proporcionando una sólida base de

conocimientos y habilidades que serán de gran utilidad en la futura carrera profesional.

Uno de los aspectos más destacados ha sido el desarrollo de **conocimiento legal y normativo**. El proyecto ha requerido una inmersión profunda en la legislación laboral mexicana, lo que ha permitido interpretar y aplicar de manera efectiva las leyes relacionadas con prestaciones.

En el ámbito de las **habilidades financieras y analíticas**, me ha permitido adquirir una experiencia valiosa en el cálculo del Salario Base de Cotización. Este cálculo ha involucrado la integración de diversos componentes como el aguinaldo y la prima vacacional, requiriendo una aplicación precisa de técnicas financieras para evaluar la viabilidad económica del plan.

En términos de **comunicación y transparencia**, he implicado el desarrollo de habilidades para comunicar de manera clara y efectiva los detalles del plan a las partes interesadas.

En la **gestión financiera y presupuestaria**, la experiencia adquirida en el control del presupuesto relacionado con el plan de previsión social ha sido significativa. La habilidad para equilibrar los costos de las prestaciones con los recursos disponibles de la empresa ha sido esencial para implementar un plan que sea beneficioso para los empleados sin comprometer la estabilidad económica de la empresa.

Finalmente, la realización de **análisis comparativos y benchmarking** ha permitido evaluar las prácticas de otras empresas del sector para asegurar que el plan de previsión social sea competitivo y atractivo.

Fuentes de información

Díaz, J. (2023). Protección, previsión y seguridad social en México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Morales López Hugo. (2015). Archivos en Medicina Familiar. En Previsión Social. (Ed.), 1-6 (pp. México). Artículo Editorial

García Téllez Ignacio. (2018). Se promulga la Ley de Seguridad Social, base del Instituto Mexicano del Seguro Social. CNDH México Defendemos Al Pueblo. <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-ley-de-seguridad-social-base-del-instituto-mexicano-del-seguro-social>

Gobierno de México. (2022). Junta Directiva del ISSSTE. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. <https://www.gob.mx/issste/acciones-y-programas/h-junta-directiva-del-issste>

Silva Briceño Rolando y Enríquez Álvarez Edgar. (2024). Cambios en la seguridad social 2024. Colegio de contadores públicos en México. <https://www.contadoresmexico.org.mx/Vida-colegiada/Cambios-en-la-seguridad-social-2024>

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

Castillo Escobar Verónica. (2022). Previsión Social: Beneficios Para El Trabajador Y Efectos Fiscales Para El Patrón. BHR México contadores públicos, abogados, consultores. <https://www.bhrmx.com/prevision-social-trabajador-y-patron/>

Narro Robles Jose. (2022). Previsión social. Instituto de socioeconomía de organizaciones, México.

Álvarez Martínez, A. (2023). Seguridad Social en México. Tesis Maestría. Benemérita Universidad Autónoma De Puebla.

León Clavo, J. (2022). Principios de la Seguridad Social. Tesis de doctorado. Contadores Públicos de México.

Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 22 de febrero 2024, (México).

Ley del Seguro Social, [L.S.S], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 25 de abril 2024, (México).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, [I.N.F.O.N.A.V.I.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 30 de abril 2024, (México).

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, [L.S.A.R], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 30 de abril 2024, (México).

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, [L.I.S.S.S.T.E], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 30 de abril 2024, (México).

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, [LISSFAM], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 07 de mayo 2019, (México).

Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, [I.N.F.O.N.A.C.O.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 03 de enero 2024, (México).

Ley del Impuesto Sobre la Renta, [L.I.S.R], Reforma, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 01 de abril 2024, (México).

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta,[R.L.I.S.R],Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 06 de mayo 2016, (México).

Resolución Miscelánea Fiscal, [R.M.F], Segunda Sección, Diario Oficial,29 de diciembre 2023, (México).

Rodríguez, L. J. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. México: eld.