

## **CAPÍTULO 2**

### **HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUS DEFINICIONES**

Este capítulo contiene toda la información acerca de la historia sobre cómo es que se creó la previsión social y como fue evolucionando a través del tiempo; así como también aquellas definiciones de salario y lo que a este lo integra, según las leyes que rigen lo relacionado a salario y prestaciones. Se mencionan también las ventajas de un plan de previsión social.

#### **2.1 Antecedentes Históricos de la Seguridad Social**

Comenzaremos por recordar lo que ha quedado plasmado en la historia en cuanto a los principios de la seguridad social.

En la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile, en el mes de septiembre de 1942, se acordó que: “los sistemas de prestaciones en los regímenes de Seguridad Social se deben ajustar a la evolución de los principios de la seguridad social y al desarrollo económico y demográfico de los países. Debe haber uniformidad en los sistemas de prestaciones en los regímenes internos, pero en lo general, las prestaciones deben adaptarse a las realidades sociales y económicas de cada país.”

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada el 10 de diciembre de 1948, se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22, recomienda: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos

económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

En el mismo documento encontramos, en su artículo 25, la siguiente recomendación:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, de enfermedad, invalidez, viudez y vejez, y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año de 1952, se estableció el Convenio 102, Norma Mínima de Seguridad Social que, a su vez, representa el concepto de Seguridad Social: “La seguridad social constituye un sistema de conjunto que comprende una serie de medidas oficiales, cuya finalidad es proteger a la población, o a gran parte de ésta, contra consecuencias de los diversos riesgos sociales como la enfermedad, el desempleo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las cargas de familia, la vejez, la invalidez y el fallecimiento del sostén de la familia”.

En septiembre de 1966, la VIII Conferencia de Estados Americanos, países miembros de la OIT, adoptaron lo que se llama la Declaración de Seguridad Social de las Américas, en Ottawa, la que señala: “La seguridad social deberá ser un instrumento de auténtica política social para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta nacional. Tiene función política y económica. Revaloriza los recursos humanos y el trabajo del individuo que es la mayor riqueza de las naciones.”

En diciembre de 1968, siendo Director del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Dr. Ignacio Morones Prieto, en conferencia realizada en la Casa Ibero América, de Hamburgo, afirmó, como lo había hecho en el ámbito americano, que “el mejor medio para asegurar la paz y promover un progreso equilibrado era el establecimiento de sistemas supranacionales de seguridad social, en beneficio de países productores de materias primas.”

Ahora bien, si mencionamos en este momento a los trabajadores, es porque a nivel internacional, y en nuestro país, por consiguiente, el Seguro Social es un logro de los trabajadores, a través de muchos años de lucha, y de ninguna manera debe considerarse como una dádiva o una concesión del Gobierno, el cual puede dar y puede quitar, que en el caso de la seguridad social, se cumple esta regla.

Recordemos brevemente que la lucha de los trabajadores para que el Estado reconociera la protección de su salud y de su seguridad, como una obligación de los gobiernos, se inicia históricamente en el año de 1764. Surge la máquina de vapor, que indica el inicio de la etapa industrial en nuestra historia. Nace la clase trabajadora, y el capitalismo se expande, sosteniéndose como modo de producción predominante explotando la fuerza de trabajo y minimizando al máximo la seguridad de los trabajadores.

Esta lucha, sostenida por más de 100 años, condujo a que en Alemania, en 1883, se estableciera el primer Seguro Social en el mundo.

A partir de éste, se fueron creando los seguros sociales en todos los países del orbe.

En México, en el año de 1943, se decreta la Ley del Seguro Social, para dar origen al Instituto Mexicano del Seguro Social, que comienza a funcionar en el año de 1944. Debemos recordar que este decreto es producto de la Revolución mexicana de 1910,

que culmina con la aprobación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que en el artículo 123, fracción XXIX, establece que: “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 trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.” (Fernández, p.1)

## **2.2 Definiciones de Previsión Social y Salario**

A continuación se darán algunas definiciones que ayudarán a una mayor comprensión del presente estudio.

### **2.2.1 Previsión Social**

“La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo” (Ledesma, 2002, p. 21).

“La seguridad social es un sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y revención. Es lucha contra la miseria y la desocupación” (Ledesma, 2002, p. 21).

Podemos decir que la previsión social, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes), pérdida del salario (paro forzoso), invalidez; procurando proteger la integridad físico-orgánica de

los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”.

### **2.2.2 Concepto de salario para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta**

“Art.78 de la LISR.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral” (Ley Impuesto Sobre la Renta, 1993, p. 105). Para ver a detalle los artículos de esta ley que se refieren a las prestaciones de previsión social ver el Anexo A.

### **2.2.3 Concepto de salario para efectos de la Ley del Seguro Social**

Para efectos de la Ley del Seguro Social y con fundamento en el artículo 27, “el salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio a excepción de los siguientes conceptos:

- I.-Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II.-El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario; no se tomarán en cuenta 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 de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y

vejez.

IV.-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 trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% 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 40% 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 10% del salario base de cotización.

VIII.-Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensión 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.

Este Salario Base de Cotización constituye la base o cuantía a la que se aplican las cuotas obrero patronales de los seguros que proporciona el IMSS para determinar el monto de las cuotas a pagar en un período” (Ley del Seguro Social, 1993, p.15).

#### **2.2.4 Concepto de salario para efectos de la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal de Trabajo define al Salario como “la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier manera.

De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Como puede observarse en esta definición no se exceptúa ningún concepto; todo lo que se le otorgue al trabajador formará parte de su salario” (Ley Federal del Trabajo, 1980, p.65).

### **2.3 Prestaciones incluidas en un Plan de Previsión Social**

Las prestaciones sociales obligatorias son las contribuciones realizadas a la Seguridad Social (IMSS), Fondo de Vivienda (INFONAVIT) y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), así como los pagos por concepto de prima vacacional, vacaciones y aguinaldo. Estos beneficios representan en promedio un costo para la empresa equivalente al 29 % de los salarios pagados. Dichas prestaciones pueden destinarse a satisfacer necesidades futuras como las jubilaciones o las actuales como las becas, las despensas o el ahorro y a los infortunios como los subsidios de incapacidad. Según la Ley del Impuesto de la Renta en su artículo 24 fracción XII lista una serie de prestaciones que serán deducibles de impuestos siempre y cuando se destinen a: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, Servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y de otras de naturaleza análoga. Pero existen otros aspectos que se pueden aumentar al Salario Base de Cotización solo que no todos son tomados como prestaciones y algunos son gravables; para ver a detalle los límites para las prestaciones

antes mencionadas se citan los artículos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que están en el Anexo A.

#### **2.4 Ventajas de un Plan de Previsión Social**

Como se pudo observar, cada Ley nos menciona qué debemos considerar como salario; en mi opinión considero que la forma en como las leyes definen que partes integran al salario y cuales no se gravan para el concepto del impuesto son las ventajas de la Previsión Social, es decir, que tanto le conviene al trabajador así como a la empresa que otorgue algo extra considerado parte del salario como a continuación se resume:

**Ley del Impuesto Sobre La Renta.-** Esta Ley nos dice qué vamos a considerar como ingresos en los casos de las personas que presten un servicio personal subordinado los ingresos que obtengan los trabajadores por toda la relación laboral que exista, aunque aquí nos enmarca que todos los ingresos que perciba el trabajador por sus servicios laborales van a integrar parte de la base para el cálculo del impuesto, así mismo la Ley en el Art. 77 nos dice qué prestaciones laborales no van a estar gravadas o hasta qué límite no se va a pagar impuesto; por lo anterior se recomienda tener muy en cuenta los ingresos que gravan y las prestaciones que están exentas, para no causar al trabajador una carga fiscal indebida.

**Ley del Seguro Social.-**Esta Ley nos da una serie de conceptos de qué elementos debemos considerar como parte integrante del Salario Base de Cotización (SBC) así mismo nos deja abierto a que cualquier prestación que se le otorgue al trabajador por sus servicios va a ser parte integrante del salario, pero lo que hay que tomar muy en cuenta son los elementos que excluye del SBC, siempre y cuándo se cumpla con los requisitos que la misma Ley nos establece.



**Ley Federal del Trabajo.**-Esta Ley nos da una serie de conceptos que debemos considerar como salario, pero a diferencia de las otras dos leyes anteriores no nos menciona qué elementos no debemos considerar como salario.

En base a lo mencionado anteriormente es posible observar las ventajas que existen al contar con un plan de previsión social. Resulta importante conocer las prestaciones a las que tiene derecho y diferenciar cuáles son en beneficio del trabajador y a su vez no impacten fuertemente en lo económico a la empresa. Dichas prestaciones deberán estar permitidas por las leyes que rigen la previsión social, tal que no causen impuestos y que se consideren dentro del salario del trabajador.