

872708

3
2ej



UNIVERSIDAD "DON VASCO", A.C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Análisis de las Prestaciones de Previsión Social en las Pequeñas Empresas de la Ciudad de Uruapan, Michoacán".

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

JORGE DÍAZ LUNA

ASESOR:

L.A. MA. TERESA RODRÍGUEZ CORONA



UNIVERSIDAD
"DON VASCO", A.C.

URUAPAN, MICHOACÁN, 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

277414



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. Antecedentes Históricos de la Ciudad de Uruapan.....	5
1.1.1. Extensión	6
1.1.2. Localización.....	6
1.2. Concepto de Empresa.....	6
1.2.1. Elementos que Integran a la Empresa.....	8
1.2.2. Objetivos de la Empresa	9
1.3. Clasificación de las Empresas	10
1.3.1. Por el giro o Actividad	10
1.3.2. Por sus Objetivos	11
1.3.3. Por su Personalidad Jurídica.....	12
1.3.4. Por la Constitución del Capital	14
1.3.5. De Acuerdo a su Nacionalidad	14
1.3.6 . De Acuerdo a su Tamaño	15
1.4. Importancia de las Empresas en la Actividad económica en la ciudad de Uruapan..	16
1.5. Perspectivas y Desarrollo de las Empresas en la Ciudad de Uruapan	23

1.5.1. Programa de Modernización	25
1.5.2. Programa de Infraestructura y Desconcentración	25
1.5.3. Programa de Estudio y Asesorías	25
1.5.4. Programa de Mejoramiento del Medio Ambiente	25
1.5.5. Programa para el Desarrollo Tecnológico	26

CAPITULO I I

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

2.1. Antecedentes de la Previsión Social en México	28
2.2. Concepto de Prestaciones	30
2.2.1. Características de las Prestaciones de Previsión Social	32
2.3. Clasificación de las Prestaciones	34
2.3.1. Según su Forma	34
2.3.2. Según su Fuente	34
2.3.2.1. Las que Corresponden por Ley	34
2.3.2.2. Las que otorgan las Empresas Internamente	35
2.3.2.1.1. Prestaciones de Servicios de Salud	35
2.3.2.2.2. Incentivos Económicos	36
2.3.2.2.3. Condiciones de Trabajo	36
2.3.2.2.4. Alimentación	37
2.3.2.2.5. Seguridad Económica	37

2.3.2.2.6. Educación , Cultura y Recreación	37
2.3.2.2.7. Vivienda	38
2.3.2.2.8. Estímulos Especiales	38
2.4. Objetivos de las Prestaciones de Previsión Social	39
2.4.1. Aspectos que se deben considerar en la Elaboración de los Programas de Previsión Social	42
2.4.1.1. Capacidad Económica de la Empresa	42
2.4.1.2. Financiamiento de los Programas	42
2.4.1.3. Beneficiarios de los Programas	43
2.4.1.4. Administración de los Programas	43
2.4.1.5. Revisión periódica	43
2.5. Importancia de las Prestaciones en el Desarrollo de las Empresas	44

C A P Í T U L O I I I

MARCO LEGAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	49
3.2. Ley Federal del Trabajo	52
3.2.1. Derecho de la Vivienda para los Trabajadores.....	58
3.2.2. Objetivo del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT)	59
3.2.3. Contrato Individual de Trabajo	59

3.3. Ley del Seguro Social	61
3.3.1. Régimen Obligatorio del Seguro Social	63
3.3.2. Seguro de Riesgos de Trabajo	66
3.3.2.1. Prestaciones en Especie	67
3.3.2.2. Prestaciones en Dinero	68
3.3.2.3. El Seguro de Sobrevivencia	69
3.3.2.4. Beneficiarios	71
3.3.3. Seguro de Enfermedades y Maternidad	73
3.3.3.1. Prestaciones en Dinero	74
3.3.3.2. Régimen Financiero	75
3.3.3.3. Gastos Médicos a Pensionados	78
3.3.4. Seguro de Invalidez Y Vida	79
3.3.4.1. Seguro de Invalidez	79
3.3.4.2. Seguro del Ramo de Vida	80
3.3.5. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad avanzada y Vejez	83
3.3.5.1. Cesantía en Edad Avanzada	83
3.3.5.2. Seguro de Vejez	84
3.3.6. Ayuda para Gastos de Matrimonio	85
3.3.7. Seguro de Guarderías para Hijos de las Aseguradas	86
3.3.8. De los Servicios Sociales	87
3.3.9. Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio	89
3.3.10. Seguro de Salud para la Familia	89
3.4. Ley del Impuesto sobre la Renta	90

3.4.1. Límites para la Deducción de Prestaciones de Previsión Social	97
3.5. Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro	100
3.6. Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	104

CAPITULO I V

ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE URUAPAN

4.1. Metodología de la Investigación	109
4.1.1. Objetivo de la Investigación	110
4.1.2. Hipótesis de la Investigación	110
4.1.3. Técnicas de Investigación	110
4.1.4. Diseño del Cuestionario	111
4.1.5. Justificación de la Muestra	114
4.2. Análisis de la Información	116 - 131
4.3. Propuesta de Prestaciones para las Pequeñas Empresas de la Localidad	131
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFÍA	137

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por que en los momentos mas dificiles de mi vida siempre me dio la fuerza y el valor para seguir adelante.

A MIS PADRES

Estoy profundamente agradecido con ellos por que gracias a los sacrificios que hicieron, me dieron la oportunidad de lograr culminar mis estudios, y sobre todo pueden estar seguros que el sacrificio que hicieron no ha sido en vano, ya que hicieron de mi un hombre de bien.

A MIS HERMANOS (Alberto y Arcelia)

Por que sin tener la obligación de ayudarme fueron un apoyo incondicional tanto moralmente como económicamente, Gracias y que Dios los vendiga.

A MIS DEMÁS HERMANOS

Con todo mi cariño y respeto comparto con ustedes la alegría de poder culminar una etapa mas de mi vida profesional.

A MIS AMIGOS

Por el cariño y el apoyo que siempre me han demostrado, a todos ellos muchas gracias.

A MI ASESORA (Lic. Ma. Teresa Rodríguez Corona)

Mi mas profundo respeto y agradecimiento por su incondicional apoyo y sobre todo por la gran motivación que me transmitió para terminar este trabajo, ya que sin su ayuda no lo hubiera logrado.

A LA EMPRESA TROPIC DE MÉXICO, S.A. DE C.V.

Por el gran apoyo que me han brindado siempre, y sobre todo por la confianza que depositaron en mi para realizar un trabajo tan importante y delicado como es la contabilidad, Tambien les agradezco las facilidades prestadas para la realización de está investigación.

INTRODUCCION

Hoy en día el otorgar prestaciones de previsión social constituye un elemento importante para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sin duda alguna un acontecimiento que marca la pauta a seguir fueron las reformas a la Ley del Seguro Social ya que modifica en gran parte su estructura financiera para obtener recursos suficientes y así poder garantizar un mejor servicio a los derechohabientes.

En nuestro país los primeros indicios de la previsión social surgieron en el año de 1917 en el Art. 123 de nuestra Carta Magna, dentro del cual se estableció un conjunto de principios y normas enfocadas a satisfacer y mejorar las condiciones de vida presentes y futuras de los trabajadores. Con el paso de los años ha mejorado substancialmente la normatividad de las prestaciones ya que los legisladores se han enfocado principalmente a buscar el bienestar de los trabajadores mediante prestaciones adicionales al salario que perciben.

Actualmente no existe una regulación para otorgar las prestaciones de previsión social debido a la naturaleza de los contratos pero si es muy importante considerar las repercusiones que se tienen en materia Fiscal, Laboral y sobre todo en el Seguro Social y el Infonavit ya que cada una tiene aplicaciones diferentes para cada programa que surga con motivo del plan de prestaciones de previsión social que establezca la empresa ya sea por medio del sindicato o de manera directa con los propios trabajadores.

La presente investigación tiene como finalidad realizar un análisis de las prestaciones de previsión social que se otorgan en la ciudad de Uruapan por parte de las empresas establecidas en la localidad.

La Hipótesis materia de nuestro estudio se basa en lo siguiente:

- 1.- La mayoría de las empresas de la ciudad de Uruapan Michoacán otorgan las prestaciones de ley a sus trabajadores.
- 2.- Las prestaciones de previsión social son un medio de motivación para los trabajadores de la ciudad de Uruapan.
- 3.- La Mayor parte de las empresas de la localidad no otorgan prestaciones adicionales a las que señala la Ley.

Con relación a los Objetivos planteados para la presente investigación tenemos que son:

- 1.- Mostrar la importancia que tiene el otorgar prestaciones de previsión social por parte de las pequeñas empresas en la ciudad de Uruapan con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- 2.- Determinar los problemas que pueden enfrentar las pequeñas empresas de la ciudad de uruapan con motivo del establecimiento de planes o programas de previsión social en beneficio de sus empleados.
- 3.- Señalar el efecto fiscal que produce para las empresas elaborar planes de previsión social y el cuidado que deben tener para su correcto manejo tanto administrativamente como financieramente.

La presente investigación esta conformada por cuatro capítulos y como parte final se realizan las conclusiones.

En el primer capítulo se habla de manera general del desarrollo económico que ha tenido la ciudad de Uruapan en los últimos años, así como también de los diferentes conceptos que manejan diversos autores de la " Empresa " como un ente económico, analizamos también su clasificación y los objetivos que persiguen de acuerdo a la actividad que desarrollan; por último se hace mención al número de empresas que existen en la localidad constituidas por los tres sectores de la economía (comercial, Industrial y de servicios).

El segundo capítulo comprende una breve reseña de los antecedentes de la previsión social en nuestro país, así como los conceptos de prestaciones, además de la clasificación que existe de cada una de ellas. Haremos un análisis de la importancia que tiene el otorgar prestaciones tanto para el desarrollo del trabajador como para el incremento de la productividad de la misma empresa.

Por lo que toca al tercer capítulo tenemos un análisis del marco legal de la previsión social partiendo desde luego del mandato constitucional mencionado en el Art. 123, el cual obliga a las empresas o patrones a proporcionar prestaciones a los trabajadores que tiene a su servicio, dentro de este capítulo analizaremos detalladamente cada una de las prestaciones que otorgan las diferentes leyes y reglamentos que a continuación mencionamos:

- a).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- b).- Ley Federal del Trabajo
- c).- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- d).- Ley del Infonavit
- e).- Ley del Impuesto Sobre la Renta

Por ultimo tenemos un cuarto capitulo el cual nos muestra los resultados obtenidos de la presente investigación referente al otorgamiento de prestaciones por parte de las empresas dentro del cual obtuvimos un resultado motivo del análisis de la presente investigación.

Como parte final de la investigación se presentan las conclusiones que se obtienen como resultado de las hipótesis planteadas al inicio del presente trabajo.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CIUDAD DE URUAPAN

En el libro "Historia de la guerra de intervención en el estado de Michoacán" el cual fue escrito por el Lic. Eduardo Ruiz, Menciona que el nombre de URUAPAN proviene del verbo chichimeca "URUAPANI", que traducido al castellano significa "Acto en que brotan los cogollos de las plantas".

Otros historiadores como Fray Juan de San Miguel menciona que tal vez significaba "JÍCARA".

Uruapan es una de las ciudades más antiguas que se crearon en el Estado de Michoacán y fue fundada precisamente por Fray Juan de San Miguel en los años de 1530 y 1532, contemplando a una población próspera e importante en la región.

En la época colonial (entre los años 1600 y 1800) la ciudad de Uruapan incremento su economía y su riqueza por estar ubicada en el centro del bajío y de la costa; lograndose con ello un importante desarrollo en el comercio local y sus alrededores.

Posteriormente a causa de la guerra de Independencia la ciudad fue varias veces saqueada y quedo marginada en la mayoría de los sectores principalmente en la economía que ya había logrado un importante desarrollo, pero debido a que la ciudad contaba con suficientes recursos naturales empezó otra vez a lograr un crecimiento en el comercio y en otros sectores productivos.

A consecuencia de estos sucesos la ciudad de Uruapan recibió el nombre de URUAPAN DEL PROGRESO en el año de 1828.

1.1.2. EXTENSIÓN

El Municipio de Uruapan cuenta actualmente con una extensión superficial de 1286 km².; lo cuál representa el 1.46 % del total del Estado de Michoacán.

1.1.3. LOCALIZACIÓN

La ciudad se encuentra ubicada en las estribaciones de la cordillera plurivolcánica a la que pertenece la sierra tarasca de Uruapan.

1.2 CONCEPTO DE EMPRESA

Debido a la importancia que representa una entidad para la sociedad, a continuación haremos mención de varias definiciones que le han otorgado diversos autores y que por su naturaleza describimos los siguientes conceptos:

- a).- " Es una unidad identificable que utiliza Recursos Materiales y Humanos para la consecución de objetivos específicos". (1)
- b).- " Se considera empresa a la Persona Física o Moral que realice cualquier actividad empresarial". (2)
- c).- "Es un conjunto Sistemático de Recursos Humanos, Financieros, Técnicos y de Información que le permiten participar activamente en el proceso económico de la sociedad". (3)
- d).- De acuerdo al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) nos define a la empresa de la siguiente Manera: " La entidad es una unidad identificable que realiza actividades económicas , constituida por combinaciones de recursos naturales y capital, coordinados

por una autoridad que toma decisiones encaminadas a la consecución de los fines para los que fue creada". (4)

Analizando los conceptos de empresa señalados con anterioridad podemos concluir lo siguiente:

El concepto de Empresa por su naturaleza abarca algo mas que una simple definición se refiere mas que nada a las relaciones reciprocas entre la propia empresa y la sociedad en su conjunto, es decir las empresas son una combinación de personas , bienes físicos por así decirlos e información con la finalidad de procesarla para tomar sus propias decisiones.

Existen empresas que son útiles en el proceso de distribución de los diversos productos o servicios que prestan (dicho en otras palabras los diferentes bienes y servicios que se requieren para satisfacer las múltiples necesidades de los individuos que integran a la sociedad).

Un factor importante que se debe considerar y que todos los ciudadanos esperamos de las entidades o empresas es que funcionen de alguna manera para lograr la elevación del bienestar social.

Dentro de las entidades se satisfacen muchas necesidades ya que por medio de las empresas se generan fuentes de trabajo, aunado a ello producen un gran número de satisfactores que requiere la sociedad, como son: comer, vestir, calzar etc.

Conjuntamente a todo lo anterior nos permite además lograr un crecimiento y desarrollo

1.-Elizondo López "El Proceso Contable" México D.F. Mayo 1990 Pag. 108

2.- Resa Garcia "Contabilidad de Sociedades ". México D.F Mayo 1988 Pag. 24

3.- Méndez M. J. Silvestre, "Economía y la Empresa", México D.F Abril de 1992, Pag. 16

4.- IMCP. Principios de contabilidad Generalmente Aceptados,México D.F. Dic. 92 Pag. 29

1.2.1. ELEMENTOS QUE INTEGRAN A LA EMPRESA.

En páginas anteriores efectuamos una definición de los conceptos de empresa y explicamos de una manera sencilla la interpretación que le dan diversos autores especialistas en la materia, a Continuación haremos una descripción de los elementos que conforman en el entorno económico a las entidades sea cual fuere su giro o actividad:

1.- RECURSOS MATERIALES. Son aquellos bienes que se utilizan para llevar acabo la producción , como son los edificios, instalaciones, maquinaria , herramientas, así como también la materia prima la cuál tendrá un proceso de transformación y se convertirá en un producto para ser utilizado por la sociedad.

2.- RECURSOS HUMANOS. Esta compuesto por todo el personal que integra a la organización para poder llevar a cabo el trabajo que se requiere en la transformación de la materia prima. Los Recursos Humanos están integrados por:

A).- Directores.- Cuya función es fijar los objetivos y políticas de la empresa.

B).- Los Técnicos Especialistas.- Los cuales su función es buscar y crear nuevos diseños de productos.

C).- Los Supervisores. Su función es vigilar que se cumplan las ordenes y los objetivos establecidos por los directores.

D).- Los Obreros. Los cuales llevan acabo el proceso de la producción.

E).- Otros que son indispensables en la organización.

3.- RECURSOS TÉCNICOS. Son aquellos que determinan el buen manejo de la empresa en cuanto a:

- A).- Sistemas de Producción Adecuados.
- B).- Sistemas de Ventas Eficientes.
- C).- Sistemas de Finanzas
- D).- Sistemas de Organización y Administración.

1.2.2. OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

Como ya hemos señalado con anterioridad las empresas tienen una serie de actividades y obligaciones que tienen que cumplir, una de estas actividades la constituyen la fijación y creación de objetivos cuya única finalidad es obtener y lograr esas metas fijadas; A continuación daremos una breve descripción de los objetivos de acuerdo a la finalidad de las empresas para lo cual fueron creadas:

1.- OBJETIVOS DE SERVICIO. Consiste en proporcionar a los diferentes consumidores y Usuarios, buenas ofertas y vender los artículos de buena calidad.

2.- OBJETIVOS SOCIALES. Tratan de dar una buena atención económica a los empleados, así como también cumplir con las obligaciones tributarias y colaborar cada que sea necesario dentro de la sociedad ayudando en obras sociales.

3.- OBJETIVOS ECONÓMICOS. Se encargan de estudiar todo lo relacionado con el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles en la empresa, así como la investigación de mercados para incrementar las utilidades.

1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

No existe una clasificación establecida que nos diga de una manera precisa la forma en que se deben integrar las empresas al momento de constituirse para dar inicio en sus operaciones; no obstante a lo mencionado con anterioridad, en la presente investigación nos basaremos en la clasificación que le a otorgado el Lic. Resa Garcia en su libro Contabilidad de Sociedades Mercantiles, y en el cual menciona que las Entidades se pueden constituir de la siguiente forma:

1.3.1. POR EL GIRO O ACTIVIDAD.

1.- COMERCIALES. Son aquellas en las cuales su actividad consiste en realizar operaciones de compraventa, las cuales funcionan como intermediarias entre los productores y los consumidores. Las Empresas Comerciales se pueden clasificar a su vez en:

A).- Mayoristas. Son aquellas que únicamente realizan operaciones al mayoreo y no tienen trato directo con los consumidores.

B).- Detallistas. Son aquellas que venden al menudeo y operan directamente con los consumidores; por ejemplo pequeños comerciantes almacenes por departamento y otros más.

C).- Mixtas. Son las que operan de las dos formas mencionadas anteriormente, es decir operan al mayoreo y al menudeo dentro del Mercado Nacional.

2.- INDUSTRIALES. Son aquellas cuya finalidad es la transformación de los recursos naturales ó materia prima con la finalidad de producir bienes o mercancías.

Las Empresas Industriales se subdividen a su vez en:

A).- Industria Extractiva. Consiste en las actividades que se realizan con el objeto de extraer del subsuelo algunos recursos naturales por ejemplo petróleo y minerales.

B).- Industria de Transformación. Son aquellas que se dedican a la producción de bienes o mercancías o de productos semi elaborados como pueden ser: Alimentos Industrializados, Productos Químicos, Textiles, Aparatos de uso Doméstico, Aparatos Eléctricos y Electrónicos entre otros.

3.- SERVICIOS. Son aquellos que se dedican a prestar un servicio a la comunidad las cuales pueden tener fines lucrativos y no lucrativos como por ejemplo: Transporte, Comunicación, Servicios de Agua, Energía Eléctrica, Asesoría, Educación, Salubridad Finanzas y otras más.

1.3.2. POR SUS OBJETIVOS.

1.- LUCRATIVAS. Son aquellas que fueron creadas con la finalidad de obtener utilidades o ganancias para ser distribuidas entre los socios de la empresa o para un solo dueño.

2.- NO LUCRATIVAS. Son aquellas que fueron creadas con la finalidad de prestar un servicio a la sociedad.

1.3.3. POR SU PERSONALIDAD JURÍDICA.

1.- PERSONAS FÍSICAS. Son aquellas que están constituidas por una sola persona la cual es propietaria de todos los bienes y capital de la misma. Cabe destacar que desde un punto de vista jurídico PERSONA " Es todo ente susceptible de adquirir derechos o contraer obligaciones". Ahora bien, las personas físicas adquieren una capacidad Jurídica para poder realizar lo señalado con anterioridad, dicha capacidad se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte. Las Personas Físicas para llevar a cabo sus actividades como individuo deben reunir los requisitos de edad, salud, entre otras que marcan las leyes respectivas o en su caso por medio de sus representantes cuando no se reúnen los requisitos señalados por la ley.

2.- PERSONAS MORALES. Es la unión de dos o más personas físicas la cual se constituye en sociedades o asociaciones para lograr un mismo fin u objetivo. Por lo que respecta a las sociedades mercantiles éstas por su propia naturaleza adquieren una personalidad y un patrimonio propio, muy distinto al de las personas que la constituyen, por lo tanto, la información que tengan que presentar por mandato de las leyes que la regulan, solo incluirán la información o en su caso, los derechos y obligaciones así como los resultados única y exclusivamente de la entidad. Las Personas Morales según la Ley General de Sociedades Mercantiles las clasifica de la siguiente manera:

A).- SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO. Es aquella que existe bajo una denominación o razón social y en la que los socios responden de manera subsidiaria e ilimitada y solidariamente en todas las obligaciones que contraiga la sociedad .

B).- SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE. Es la que existe bajo una denominación o razón social y se compone de uno o varios socios comanditados que responden de todas las obligaciones de la sociedad.

C).- SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA. Esta constituida entre socios que están obligados al pago de sus aportaciones sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables.

D).- SOCIEDAD ANÓNIMA. Es aquella que existe bajo una denominación o razón social y se compone de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

E).- SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES. Es la que se compone de varios socios comanditados que responden de todas las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus acciones.

F).- SOCIEDAD COOPERATIVA. Es una sociedad constituida por capital variable y representada por certificados de aportación nominativos, la cual se basa en el beneficio propio de los cooperativistas que la integran.

1.3.4. POR LA CONSTITUCIÓN DE CAPITAL.

1.- CAPITAL FIJO. Son aquellas que al constituirse establecen funcionar con capital fijo en el acta constitutiva y que para aumentarlo o disminuirlo requieren de autorización de la Secretaría de Relaciones Exteriores (S.R.E.).

2.- CAPITAL VARIABLE. Estas pueden incrementar o disminuir el capital sin cumplir con el requisito anterior, las sociedades pueden ser de capital variable como la S.A. y la Sociedad de Responsabilidad Limitada mencionadas en la clasificación anterior.

1.3.5. DE ACUERDO A SU NACIONALIDAD.

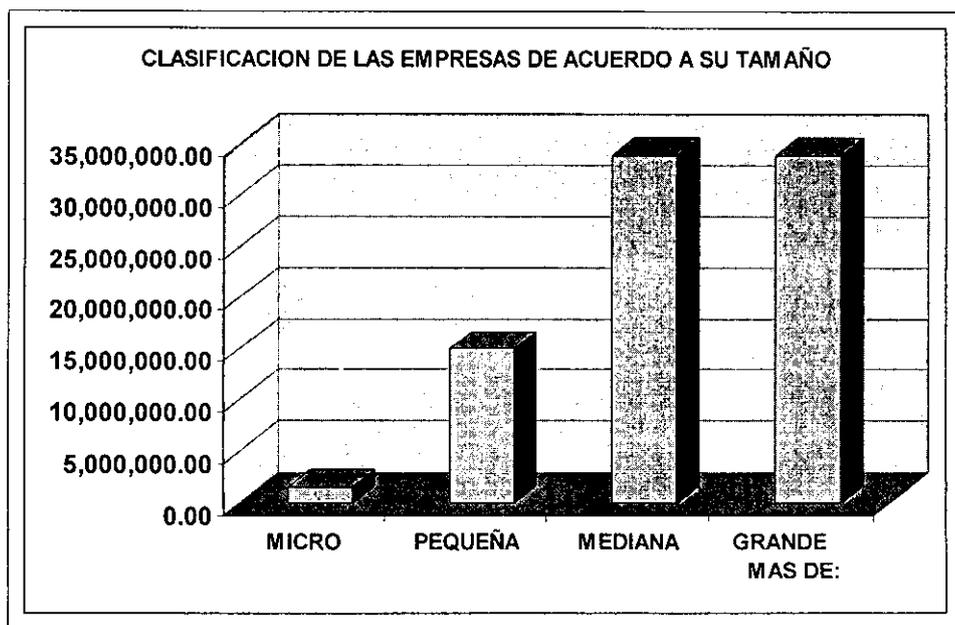
1.- NACIONALES. Son las que se constituyen de acuerdo a las leyes mexicanas y que la aportación del capital es de personas residentes en el país.

2.- EXTRANJERAS. Son aquellas que operan dentro del país con inversión y capital extranjero. Estas empresas son manejadas por una matriz la cuál está en el extranjero por ejemplo: PEPSI, COCA COLA, KODAK, IBM y otras más.

1.3.6. DE ACUERDO A SU TAMAÑO.

Nacional Financiera a establecido una clasificación de acuerdo a las siguientes características:

TAMAÑO	VENTAS ANUALES	NO. DE TRABAJADORES
MICRO	\$ 1,500,000.00	HASTA 15
PEQUEÑA	\$ 15,000,000.00	HASTA 100
MEDIANA	\$ 34,000,000.00	HASTA 250
GRANDE MAS DE:	\$ 34,000,000.00	MAS DE 250



Fuente: SECOFI 1996

1.4. IMPORTANCIA DE LAS EMPRESAS EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN LA CIUDAD DE URUAPAN

En nuestro País como en otras partes del mundo existe una gran cantidad de pequeños negocios que por sus propias características constituyen un factor importante en el desarrollo de cada uno de los países en que operan.

Las pequeñas empresas, las cuales cuentan con una trayectoria de muchos años, en sus inicios tenían como principal objetivo crear y satisfacer las necesidades básicas o primarias de la sociedad, algunas de ellas eran; Manufactura de prendas de vestir, Abastecimiento de bienes para el consumo, El procesamiento y trabajo de los metales entre otras. Todo ello traía como resultado que fueran mejorando y perfeccionando el trabajo que elaboraban.

En México desde el periodo de la independencia, empezó a incrementarse la industrialización entre las cuales destacó la producción textil, Alimenticia productos Químicos entre otros de igual importancia.

Años después en época de la Revolución Mexicana (1910) Surgieron las fundidoras de fierro y Acero de Monterrey, La industria cementera, jabón y otras de diferentes actividades, desde luego dichas empresas se consideraban grandes, existiendo ya muchos pequeños negocios que en su mayoría se dedicaban a la producción de artesanías caseras utilerías y de ornato.

En la Actualidad la importancia de las pequeñas empresas se destaca por que absorben un 23% de la mano de obra, del total de la población económicamente activa, por otro

lado la mediana empresa ocupa un 35% de la mano de obra, y por ultimo la Grande empresa ocupa el resto, el cuál corresponde al 42%.

Considerando lo anterior tenemos que las pequeñas empresas revierten su importancia debido a lo siguiente:

Tienden a llenar ciertos huecos en la producción; dicho en otras palabras, tienden a ser un complemento de producción para las empresas mas grandes; les ayudan a producir artículos o materia prima que a ellos por su naturaleza les saldría mas caro producir.

Ademas de acuerdo a la demanda hay ciertos lugares en que es necesario producir en pequeña escala, es ahí en donde se integran las pequeñas empresas

Las empresas tienen cómo objetivo principal, la satisfacción de las múltiples necesidades de la sociedad mediante la producción y venta de los diferentes bienes y servicios que proporcionan en su conjunto.

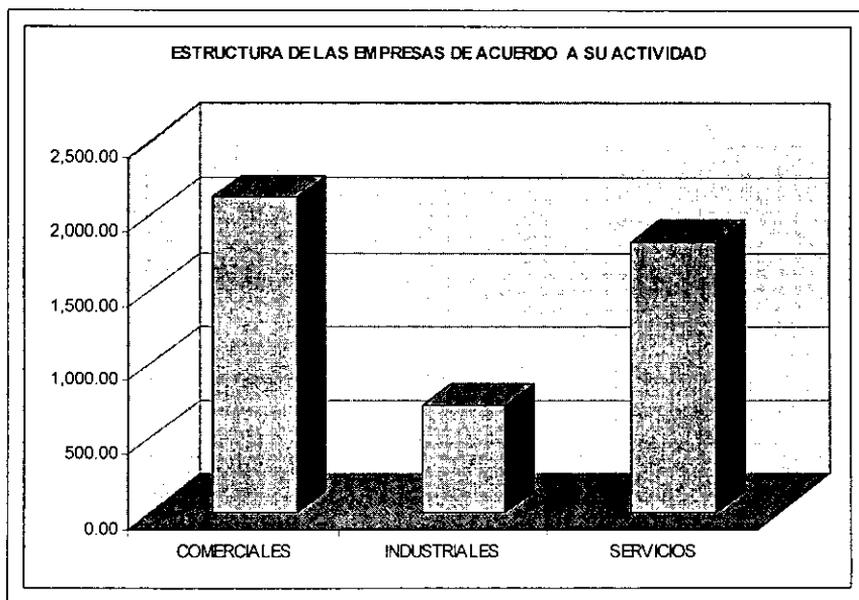
Debido a que nuestro país se maneja en una economía Capitalista, la mayoría de las empresas persiguen fines lucrativos lo cuál las lleva a enfrentar algunos problemas en cuanto a, qué van a producir, cuánto, para quién y qué producir, con la finalidad de incrementar sus ganancias y dar abasto al mercado existente.

Por otra parte el crecimiento de la población de alguna manera influye en el desarrollo de las empresas ya que las obliga a aumentar sus instalaciones y ofrecer un mejor servicio en la venta de los diferentes satisfactores para la población. Y si de alguna u otra manera no logra la empresa cumplir con la demanda lógicamente qué tenderá a desaparecer.

En la ciudad de Uruapan se cuenta actualmente con 5677, Empresas de las cuales se constituyen de la siguiente manera:

NO. DE EMPRESAS	GIRO O ACTIVIDAD	NO. DE EMPLEOS GENERADOS
2,125 EMPRESAS	COMERCIALES	8,123 EMPLEOS
725 EMPRESAS	INDUSTRIALES	4,544 EMPLEOS
1827 EMPRESAS	SERVICIOS	5,972 EMPLEOS

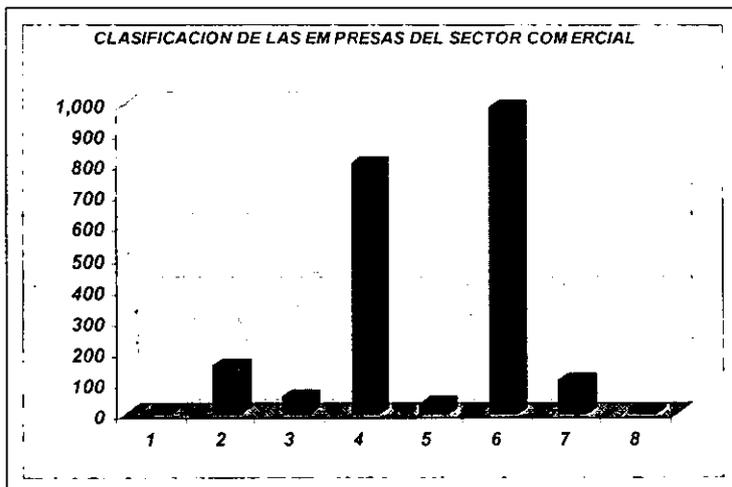
Fuente : INEGI 1994



Estas empresas se encuentran a su vez clasificadas de acuerdo a ciertas actividades que les a otorgado el INEGI y de la cual se desprende lo siguiente:

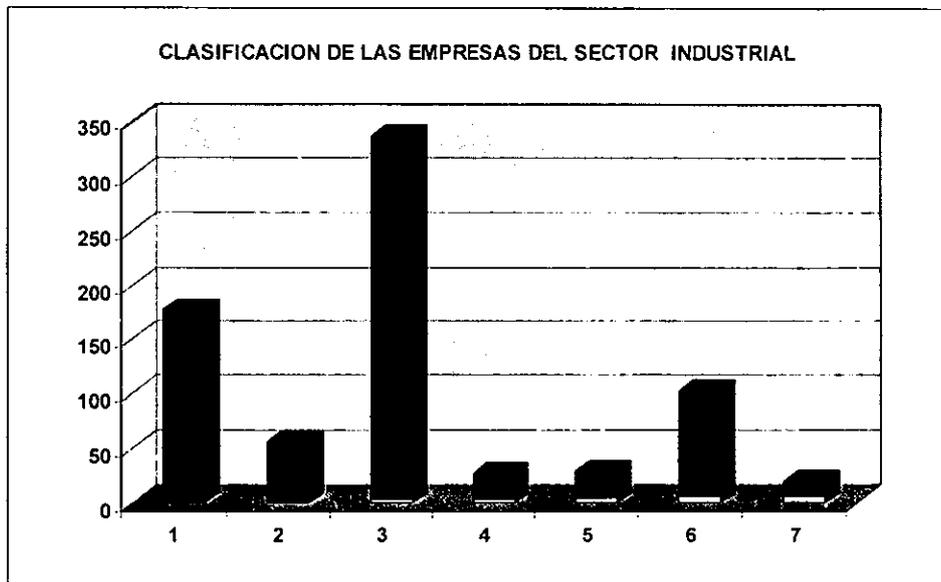
NO.	CANT	RAMAS DEL SECTOR COMERCIAL
1.-	6	Empresas dedicadas a la compra-venta de materiales de desecho.
2.-	154	Empresas del comercio de productos no alimenticios al por mayor, incluye alimentos para animales.
3.-	53	Empresas del comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco al por mayor.
4.-	799	Empresas de comercio de productos alimenticios, bebidas y Tabaco al por menor.
5.-	27	Empresas del comercio de productos alimenticios al por menor en supermercados, tiendas de autoservicio.
6.-	978	Empresas del comercio de productos no alimenticios al por menor en tiendas de departamentos y almacenes.
7.-	102	Empresas de comercio al por menor de automóviles incluye llantas y refacciones.
8.-	6	Estaciones de gasolina.

Representando Gráficamente los datos mencionados anteriormente Tenemos:



Fuente: INEGI 1994

<i>NO.</i>	<i>CANT.</i>	<i>RAMAS DEL SECTOR INDUSTRIAL</i>
1.-	177	Empresas industriales de productos alimenticios, bebidas y tabaco.
2.-	55	Empresas de la industria textil, prendas de vestir e industrias del cuero.
3.-	334	Empresas de la industria de la madera.
4.-	24	Empresas industriales dedicadas a la fabricación de papel, productos de papel, imprentas y editoriales.
5.-	25	Empresas industriales de productos minerales no metálicos, excluye los derivados del petróleo y el carbón.
6.-	97	Empresas industriales de productos metálicos, maquinaria y equipo incluye instrumentos quirúrgicos.
7.-	13	Otras industrias manufactureras.

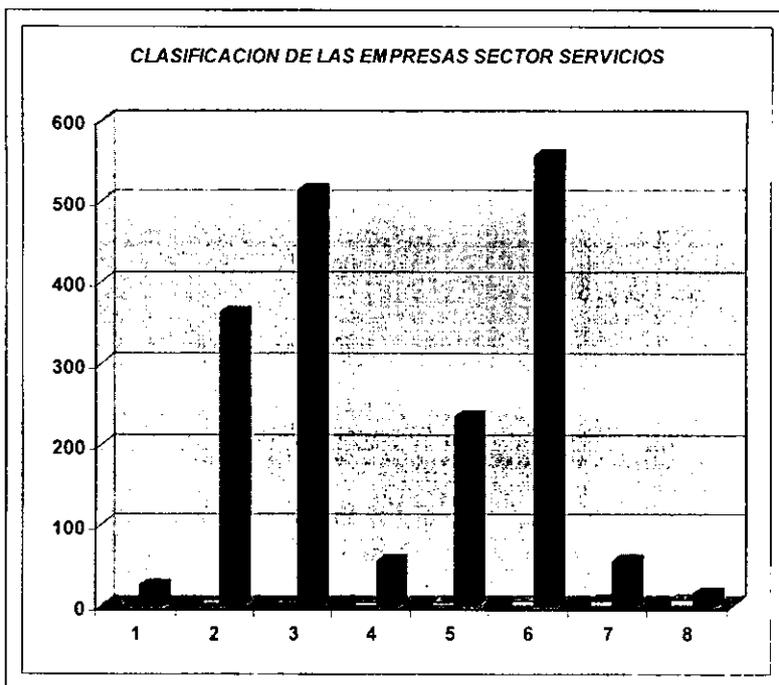


Fuente : INEGI 1994

<i>NO.</i>	<i>CANT</i>	<i>RAMAS DEL SECTOR SERVICIOS</i>
1.-	26	Empresas en servicios y administración de bienes inmuebles.
2.-	364	Empresas de servicios educativos, de investigación, de medicinas de asistencia social y asociaciones civiles.
3.-	514	Empresas hoteleras y de restaurantes.
4.-	55	Empresas de servicios de esparcimiento, culturales, recreativos, deportivos, cinematografía, radio y televisión
5.-	235	Empresas de servicio profesionales, técnicas, especializadas y personales.
6.-	557	Empresas de servicios de reparación y mantenimiento de maquinaria y equipo, automotriz y aparatos para el hogar.
7.-	56	Empresas relacionadas con la agricultura, ganadería, construcción, transportes, financieras y comerciales.
8.-	16	Empresas de servicios financieros, de seguros y fianzas.

A continuación presentamos la Gráfica que muestra la Información contenida en la Tabla

Anterior:



Fuente : INEGI 1994

Con todo lo anterior se podría concluir que las pequeñas empresas tienen una importante posición en la Economía Nacional , pero también, se enfrentan a un conjunto de problemas que de alguna u otra manera obstaculizan su desarrollo; Ya que tienen que competir con las grandes Empresas que absorben la mayoría de los beneficios y aún mas tienen los Recursos para conseguirlos.

1.5 PERSPECTIVAS Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS

EN LA CIUDAD DE URUAPAN

Uno de los principales objetivos del actual gobierno en nuestro país, consiste en recuperar la capacidad de crecimiento económico en todo el país, fundamentalmente se pretendía que se diera en condiciones de estabilidad de precios y sobre todo cambiar las reglas en lo referente a las relaciones entre el gobierno y la sociedad.

En relación al párrafo anterior podemos describir que un reclamo básico de la sociedad lo constituye en que el gobierno abandone actividades que no sean productivas, y por otro lado les de oportunidad al sector privado operar algunas de estas actividades que solo eran administradas por el estado.

Es importante destacar que en este proceso de reformas el estado no se debilitará, si no por el contrario adquirirá un fortalecimiento mayor ya que tendrá tiempo de atender problemas que si le competen por ejemplo el erradicar la extrema pobreza en que se encuentra sumergido nuestro país y sobre todo el hundimiento en que se encuentra económicamente.

Una nueva estrategia entra en vigor en apoyo a la Micro, Pequeña Y Mediana Empresa y surge una pregunta Interesante: ¿ Por qué a Ellas ? La respuesta es simple ; por la sencilla razón de que la Mayoría de las Actividades Empresariales la constituyen Micros, Pequeñas y Medianas Empresas.

De acuerdo con los resultados de una investigación practicada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) Considera que de un total de 1.3 millones

de Unidades de producción el 98% lo constituyen las Micros Pequeñas y medianas Empresas dando trabajo a un 50% de la población económicamente activa.

Es por ello que las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas en nuestro país como en otras partes del mundo representan una gran importancia en la economía tanto por su número como por la generación de empleos y sobre todo la gran participación que tienen en la generación de ingresos para el país.

El la actualidad México se enfrenta a grandes retos como son la gran apertura comercial la cual va unida a dos frases tan simples pero que significan tanto; Responsabilidad y Competitividad y precisamente es uno de los problemas mas graves que tenemos que superar y mientras mas pronto sea mejor para nosotros.

Siendo la comunidad de Uruapan el resultado de muchos acontecimientos tanto, políticos cómo económicos y sociales es importante hacer mención a los problemas que tiene que afrontar en un lapso de tiempo no muy grande ya que pronto se firmará al TLC y la ciudad no puede hacer caso omiso a estas cambios que se generarán como resultado de dichos acuerdos entre Canadá y Estados Unidos. Uruapan se considera una de las ciudades más importantes en el Estado de Michoacán después de Morelia en cuanto actividades económicas se refiere, ya que cuenta con gran número de empresas pequeñas que por lo general se dedica a la prestación de servicios, comerciales y otras a la actividades industrial.

Debido al incremento de la población esto trae como consecuencia la demanda de empleos y por lo tanto las empresas tienden a expanderse.

En relación a lo anterior Nacional Financiera (NAFIN) a establecido programas para otorgar financiamiento a las pequeñas empresas ya sean de sector comercial, industrial o de

servicios a continuación mencionaremos los programas que ofrece como parte del apoyo integral a las micro y pequeñas empresas:

1.5.1.- PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN.

Este programa es para las empresas que están llevando un proceso de reorientación en relación a su estructura, proceso productivo y comercialización con la finalidad de incrementar la competitividad nacional e internacional.

1.5.2.- PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA Y DESCONCENTRACION.

Su objetivo principal de éste programa es promover apoyos financieros para la creación de parques industriales que contribuyan al equilibrio y desarrollo del país.

1.5.3.- PROGRAMA DE ESTUDIO Y ASESORÍAS.

Se Otorga a través de proporcionar consultas para la elaboración de proyectos de pre inversión y asesoría en relación a la planeación y toma de decisiones de los proyectos.

1.5.4. PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE.

Consiste en brindar apoyo a las empresas para eliminar desechos y gases contaminantes a través de adquisición de equipos anticontaminantes, y asesoría técnica para el control de la contaminación.

1.5.5. PROGRAMA PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO.

Este programa apoya a las micro y pequeñas empresas con proyectos de desarrollo tecnológico y aseguramiento de calidad. El primero consiste en un análisis y adquisición de información, desarrollo de ingeniería de procesos, y transferencia de tecnología y capacitación.

El segundo se refiere al aseguramiento de la calidad mediante la adquisición de maquinaria y equipo para el control de calidad, financiamiento para el desarrollo de equipos industriales. Como podemos ver existen posibilidades para las micros y pequeñas empresas en elevar sus condiciones en cuanto a instalaciones y mejorar los servicios a los demandantes de los diferentes bienes y servicios de la localidad.

Actualmente las Empresas enfrentan problemas para lograr un desarrollo ó crecimiento en el Mercado Nacional ó Internacional debido a las Siguietes causas:

Conocer y Analizar algunas Variables que integran el mercado, la tecnología, además de algunos costos de producción y sobre todo la forma en que pueden conseguir financiamiento.

El otorgamiento de los créditos en la mayoría de las ocasiones no es oportuno debido al gran número de tramites que tiene que realizar el solicitante, así como también las altas tasas de interés.

Otro problema es que la mano de obra esta en condiciones de baja preparación lo cual incrementa los costos y retarda de alguna manera la productividad.

Existen además escasos recursos económicos, así como también escasa tecnología, lo cual de cierta manera obstaculiza la labor de estas empresas para desarrollarse eficazmente dentro de la competencia de los mercados más grandes en nuestro país.

CAPITULO II

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO

La Previsión Social a lo Largo del Tiempo ha generado mayores beneficios y satisfactores a los trabajadores que la reciben, otorgando una gran ayuda para el logro de sus objetivos personales.

Por lo tanto haremos una reseña de los acontecimientos que se han dado para el desarrollo de estas prestaciones cuya finalidad es conocer los motivos que han dado lugar a la creación de la Previsión Social tanto en otros países del mundo como en nuestro país.

Desde sus primeros intentos en la creación de la Previsión Social la cuál se presentó en el año de 1848, nacida del manifiesto comunista en donde Marx explica la intensa lucha entre los poseedores de la tierra y de la riqueza, y de la clase marginada, esta última la cuál pretendía luchar para vencer a la nobleza o los grandes explotadores, cuya única finalidad era obtener una libertad y un menor tiempo en la jornada de trabajo ya que era muy extensa y lo peor de todo era que no tenían condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Todos estos disturbios se suscitaron a raíz del surgimiento de la revolución francesa a consecuencia de todas las inconformidades que había por parte de las clases mas necesitadas.

En virtud de estas crueles realidades sociales que de alguna manera permanecían en el fondo de muchas conciencias despertaron ante la miseria de la gente y el dolor y sufrimiento

de los niños que en lugar de asistir a la escuela, concurrían día y noche a las fábricas para trabajar como cualquier jornalero o persona adulta para desempeñar una función de trabajos forzados sin compasión alguna por parte de los patrones.

Por todas estas razones los médicos de esa época manifestaron que si seguían explotando de esa manera la capacidad de los individuos en un lapso de tiempo ya no iban a funcionar y lo mismo pasaría con las mujeres y los niños. Estas declaraciones públicas hicieron efecto ya que la burguesía de Europa comprendió la gravedad del problema y lo único que se logró fue que se redujera la jornada de trabajo y que los niños no asistieran a trabajar tanto tiempo.

Poco a poco se fueron mejorando las condiciones de trabajo a base de manifestaciones, guerras ó huelgas ya que desde entonces trataron de surgir los ahora conocidos como sindicatos de trabajadores.

Mientras en otros países como Inglaterra, Alemania, Francia, entre otros, sostenían a nivel mundial una guerra imperialista para conquistar el dominio de los mercados Internacionales. México luchaba por la destrucción de un sistema agrario que lo único que otorgaba a los campesinos era miseria y una gran explotación. Es importante mencionar que la Previsión Social en México no apareció en el siglo XIX, más bien empezó a surgir la idea de establecerla en la primera década de nuestro siglo (XX).

A partir de 1914 dio inicio un proceso de cambios en la estructura de nuestro País a través de diversas Leyes y decretos las cuales crearon el derecho del trabajo y la Previsión Social, estos cambios se dieron con motivo de la Revolución Mexicana en la cuál se pretendía terminar con una dictadura del Presidente Porfirio Díaz sobre nuestro País.

Pero no fue hasta la constitución de 1917 cuando formalmente se estableció en México los derechos de la Previsión Social la cuál quedo plasmada en los Articulos 23 y 123 de Nuestra Constitución .

Por lo Tanto la Previsión Social queda integrada como un Conjunto de Principios, Normas e Instituciones que buscan de una manera precisa la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no solo de los trabajadores considerados individualmente si no también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones y centros de trabajo en las que viven los trabajadores.

A partir del mandato constitucional empiezan una serie de cambios en las empresas las cuales empiezan a establecer sus propios programas de Previsión Social los cuales a través del tiempo han ido mejorando.

En el siguiente capitulo se explicaran mas ampliamente en que consisten cada una de las prestaciones tomando como referencia su marco legal dentro de las respectivas leyes que lo regulan.

2.2. CONCEPTO DE PRESTACIONES

La Palabra Previsión Según el Diccionario de la Academia Española de la lengua es la " Acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles ". Término que a su vez significa "lo que puede ser previsto ".

A continuación de una manera clara y sencilla haremos mención de los conceptos de Prestaciones y de Previsión Social los cuales se han manejado a través del tiempo.

1).- **PRESTACIONES.** Son aportaciones Financieras por medio de las cuales la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto del salario reciben los trabajadores.

2).- **PREVISION SOCIAL.** " Por gasto de previsión social debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a la superación física, social, económica, cultural e integral; Es decir toda prestación en beneficio de los trabajadores, que tengan por objeto elevar el nivel económico, social, cultural e integral ". (5)

Como podemos observar tanto el concepto de prestaciones como el de previsión social tienen un mismo objetivo, el cuál consiste en proveer la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, y por lo tanto, futuras en el momento en que se presenten a cargo de los trabajadores.

(5) Citado 3er. T.C. Informe 1978 3ra. pág.. 198 (tesis 1019).

Las prestaciones de previsión social no son más que Un derecho del hombre a obtener por su trabajo, lo que necesita para vivir dignamente en su presente y en su futuro. Es decir todo trabajador sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho, cuando sobrevenga cualquier circunstancia que le impida cumplir su trabajo a que la empresa o la sociedad misma le

proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar disfrutando de las mismas condiciones de vida. Por éste simple hecho la previsión social ya no es un acto de beneficencia como se manejaba en años anteriores, si no más bien un derecho que tienen y seguirán teniendo los trabajadores cuya única finalidad es evitar un presente insuficiente y una reducción de los niveles actuales de vida para defender un mañana lleno de privaciones.

En todas las relaciones que se dan entre los trabajadores y la organización se han adoptado diversas denominaciones respecto a las prestaciones, las cuales a continuación mencionaremos:

- Servicios de bienestar social.
- Prestaciones sociales.
- Beneficios sociales.
- Programas para empleados o trabajadores.
- Ayudas sociales o financieras.

En el caso de nuestro tema de estudio las denominaremos como prestaciones de previsión social ó simplemente prestaciones sociales.

2.2.1. CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

A).- Están constituidas por bienes, instalaciones o facilidades.

Así, v. gr.pueden consistir en bienes en especie, como son, alimentos, o instalaciones ofrecidas por la empresa, instalaciones deportivas; o bien actividades, a sí cómo, servicios médicos, orientación y consulta en servicios legales, entre otros.

B).- Son proporcionados por la Organización.

Debido a la naturaleza de estos servicios implica que sean otorgados por la empresa cómo parte su programa de prestaciones al personal.

C).- Se dan a favor de los trabajadores de la Empresa.

Más que para señalar al beneficiario de estos servicios, queremos con este concepto precisar el motivo fundamental por el que se prestan. Es decir, derivan de una relación de trabajo. No constituyen un acto filantrópico. Al señalar que se otorgan en favor de los trabajadores, se debe de comprender obviamente, que los beneficiarios directos son ellos mismos, así como también sus familiares, tal es el caso de los servicios médicos.

D).- Se otorgan en forma voluntaria por el patrón.

En esta característica nos referimos principalmente a que no forman parte del salario ni sus complementos, es decir, quedan exceptuadas las prestaciones establecidas por la ley en beneficio de los trabajadores; si no más bien son adicionales a las establecidas por la ley.

E).- Buscan como finalidad básica el mejoramiento:

- ante todo, del trabajador mismo.
- de su trabajo.
- de la relación obrero - patronal.
- del medio social en que el trabajador vive y actúa.

Por último podemos terminar citando que el principio base de la previsión social es diluir los riesgos entre los trabajadores y empresarios sujetos de una relación jurídica de trabajo, logrando con ello la reparación de los daños que pudieran sufrir los trabajadores.

2.3. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES

De acuerdo a la legislación laboral las prestaciones de previsión social se clasifican de la siguiente manera:

2.3.1. SEGUN SU FORMA.

A).- EN DINERO. Son aquellas que están integradas principalmente en efectivo, es decir, los trabajadores reciben dinero adicional al salario por concepto de gratificaciones especiales o premios por asistencia entre otras.

B).- EN ESPECIE. Son aquellas que están integradas por bienes en menor escala, que pueden ayudar a formar parte del salario del trabajador en forma adicional y diferente al efectivo.

2.3.2. SEGUN SU FUENTE.

2.3.2.1. LAS QUE CORRESPONDEN POR LEY.

- aguinaldo
- vacaciones

- prima vacacional
- prima dominical
- días de descanso
- atención médica
- casa habitación
- reparto de utilidades (PTU)
- ahorro para el retiro - seguro social

2.3.2.2. LAS QUE OTORGAN LAS EMPRESAS INTERNAMENTE. Estas a su vez tienen una subclasificación y están representadas por grupos según el objetivo o la finalidad que pretenden cubrir. Dicha subclasificación es la siguiente:

2.3.2.2.1. PRESTACIONES DE SERVICIOS DE SALUD. Son aquellas que tienen por objeto proteger al trabajador contra enfermedades patológicas. Como por ejemplo:

- Consultas médicas.
- Hospitalización.
- Atención obstétrica.
- Servicios quirúrgicos.
- Servicios de anestesia.
- Servicios de salas de operaciones.
- Examen de laboratorio clínico.
- Exámenes radio gráficos.
- Atención médica de los recién nacidos.

- Servicios de banco de sangre.
- Servicios odontológicos.

2.3.2.2.2. INCENTIVOS ECONOMICOS. Son todas aquellas prestaciones o facilidades que otorga la empresa a los trabajadores con la finalidad de que subsidie sus gastos de la carga familiar.

- Participación en los beneficios de la empresa.
- Bonificación anual.
- Préstamos.
- Subvención de artículos de primera necesidad.
- Descuentos de artículos producidos por la empresa.
- Fomento de cooperativas de consumo.
- Pagos de la empresa de las primas del seguro social.
- Ayuda para transporte.

2.3.2.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO. Son aquellas que tienen por objeto facilitar al trabajador. así como, ayudarlo para que desahogadamente llegue a su trabajo y realice sus actividades y al mismo tiempo satisfaga sus necesidades básicas como son:

- Transporta al trabajo.
- Comedores.
- Salones de descanso.
- Facilidades sanitarias.
- Agua potable y otros servicios análogos.

2.3.2.2.4. ALIMENTACION. Son aquellas cuya única finalidad es de incrementar el bienestar y la eficacia de los trabajadores fomentando mejoras en la nutrición del personal para incrementar su capacidad productiva:

- Comedores económicos, los cuales pueden ser gratuitos o de menor costo.
- Facilidades para la adquisición de leche, refrescos, agua.
- Subsidio para el mantenimiento de recién nacidos.
- Cooperativas de consumo.
- Guarderías infantiles.

2.3.2.2.5. SEGURIDAD ECONOMICA. Tienen por objeto proteger a los trabajadores contra cualquier situación indeseable como pudiera ser un accidente o cualquier riesgo de trabajo que se presente.

- Seguro de vida.
- Pensiones y Jubilaciones.
- Seguro social.
- Compensaciones e indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Prestaciones por desempleo.

2.3.2.2.6. EDUCACION, CULTURA Y RECREACION. Son aquellas que pretenden mejorar el nivel socio - cultural de los trabajadores y de sus familiares por ejemplo:

- Escuela para los hijos de los trabajadores.
- Becas de estudios: profesionales y técnicas.

- Biblioteca.
- Orientación al trabajador y a sus familiares: psicológica, jurídica, social etc.
- Concursos de arte y deportivos.
- Casa club; juegos, salones e descanso, parques infantiles.
- Cine, teatro, conciertos y otras actividades similares patrocinadas por la empresa.
- Reuniones sociales entre el personal.
- Organización de viajes de excursión, conocimiento del país y otros análogos.
- Vacaciones y préstamos especiales.
- Permiso el los días de onomástico de los trabajadores.

(considero que esta no es muy recomendable sobre todo cuando la empresa tiene a su cargo muchos trabajadores).

2.3.2.2.7. VIVIENDA. Esta tiene por objeto mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la adquisición de una vivienda digna para el y para su familia.

- Prestamos para construcción o reparación de viviendas.
- Rifas de viviendas en base a la antigüedad y eficiencia.
- Asignación de vivienda mientras preste sus servicios en las empresas.

2.3.2.2.8. ESTIMULOS ESPECIALES. Son todos aquellos que otorga la organización diferentes a los anteriores como pueden ser los siguientes:

- Concursos de sugerencias que puedan ayudar a la organización.
- Premios por asistencia o puntualidad.

- Concursos de seguridad industrial.
- Reconocimientos por eficiencia, lealtad y colaboración .

Es muy importante que las empresas que van a ofrecer estos servicios realicen adecuadamente los estudios correspondientes con la finalidad de evitarse futuros conflictos, ya que una vez establecidos los programas no podrán tener un efecto retroactivo de las prestaciones que otorgan a los trabajadores dentro de la organización . En nuestro país los servicios de bienestar social en gran escala implica que se apele a recursos económicos cuya inversión podría ser considerada como de efectos restrictivos debido a que es un país en vías de desarrollo; sin embargo contribuyen al desarrollo económico cuando son debidamente trazados, por ejemplo, al mejoramiento del nivel de vida, constituye de esta manera un elemento para una economía equilibrada y sobre todo lograr un desarrollo social.

2.4. OBJETIVOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Existe una gran cantidad de objetivos por los cuales se otorgan las prestaciones de previsión social, los cuales a continuación describiré considerando los más importantes no descartando desde luego algunos más que pudieran existir. Primeramente partiremos de una clasificación individual a una clasificación colectiva respectivamente.

Un sistema individual de previsión generalmente se representa por el ahorro de cada individuo con la finalidad de que al pasar el tiempo y la persona llegue a los años de vejez o

invalidez, debe de alguna manera apoyarse en sus previsiones de años anteriores, este sistema tal vez es el más sencillo de todos los existentes, ya que consiste básicamente en renunciar a una parte de dinero con vista a una necesidad futura.

En relación al sistema colectivo de previsión podemos establecer que son los métodos empleados por asociaciones, comunidades o instituciones (empresas), ya sean públicas o privadas, las cuales se proponen contribuir a dar solución al problema de la necesidad, presente y futura de sus miembros o de las personas que no son auto suficientes económicos.

El motivo por el cuál hacemos esta separación de previsión individual y colectiva es con la finalidad de establecer la gran diferencia que existe entre estos dos simples conceptos pero que de alguna manera tienen una misma finalidad solo que enfocada de diferente manera. Por ejemplo el ahorro que se presenta en forma individual por una persona, ésta lo practica por sí y para sí misma, en otras palabras el ahorrador es al mismo tiempo, actor y beneficiario, asegurador y asegurado de sí mismo.

A diferencia de los sistemas colectivos las aportaciones que se realizan van en beneficio de la satisfacción de muchas necesidades de todos los miembros del grupo. Con este breve ejemplo podemos darnos cuenta de lo importante que es manejar los sistemas de previsión social en beneficio de un grupo de personas o de todos los miembros de la organización.

Generalmente la PREVISION SOCIAL persigue los siguientes objetivos:

- 1.- Aumentar la capacidad de ahorro de los trabajadores.
- 2.- Proteger a los trabajadores de contingencias que afecten su economía y la de su familia.
- 3.- Ayudar a los trabajadores a crear un patrimonio propio que les resuelva con posterioridad algunos problemas económicos.

- 4.- Hacer que los empleados se sientan motivados por la empresa.
- 5.- Desalentar de alguna manera ideas de insatisfacción por parte de los empleados para que no traten de perjudicar a la empresa.
- 6.- Propiciar relaciones obrero patronales para fomentar la lealtad a la empresa y el sentido de pertenencia.
- 7.- Propiciar un mayor poder adquisitivo del trabajador al reducir considerablemente sus gastos.
- 8.- Fomentar las relaciones interpersonales armónicas dentro y fuera de la empresa.
- 9.- Promover de alguna manera un ambiente de trabajo satisfactorio.
- 10.- Fomentar un mejor ambiente de convivencia social entre el trabajador y su propia familia.
- 11.- Promover de cierta manera un incremento en la producción al reducir la fatiga y otros aspectos patológicos.
- 12.- Despertar el espíritu por lograr un mejor desarrollo personal del trabajador.
- 13.- Reducir de alguna manera la tasa de impuestos que tiene que pagar el trabajador por concepto del pago de su salario.

Es evidente que los programas de prestaciones e incentivos benefician tanto al patrón como a los trabajadores ya que pretenden coadyuvar al aumento de la productividad y eficiencia en el trabajo, se puede reducir la rotación del personal y de cierta manera se crea un amplio sentido de motivación y pertenencia a la organización como es el caso de algunos de los objetivos mencionados con anterioridad.

2.4.1. ASPECTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN LA ELABORACION DE LOS PROGRAMAS DE PREVISION SOCIAL.

En toda organización, independientemente de su tamaño y magnitud se deben considerar ciertos aspectos, relativos a la formulación de los programas de prestaciones para el personal que labora en la institución, cuya única finalidad es lograr el desarrollo efectivo de los programas de bienestar social para el trabajador, entre las cuales pueden mencionarse las siguientes:

2.4.1.1. CAPACIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA.

En este aspecto la Dirección General debe hacer un análisis de los programas de prestaciones sociales para ver que tan grande será la carga económica ya sea a corto, mediano o largo plazo, por lo cuál deberá hacer un estudio muy cuidadoso en relación a la capacidad económica de la empresa tomando en cuenta los fines que persiguen los programas.

2.4.1.2. FINANCIAMIENTO DE LOS PROGRAMAS.

Es importante tomar en cuenta que los servicios de bienestar social no deben ofrecerse del todo gratuitamente al personal de la empresa, esto es con la finalidad de que los trabajadores no se olviden del costo que tienen los programas dentro de la organización.

2.4.1.3. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS.

Todos los programas elaborados dentro de la organización deberán diseñarse de manera que todo el personal reciba los beneficios de las prestaciones las cuales pueden ser sociales, educativas, económicas, culturales, entre otras.

2.4.1.4. ADMINISTRACION DE LOS PROGRAMAS.

La administración de los programas en algunas ocasiones son muy complejas sobre todo cuando estos tienen un alcance considerable.

Los servicios de dichos programas pueden ser administrados por la empresa específicamente por el Director o Gerente de personal con la intervención desde luego de los trabajadores los cuales pueden tener una participación únicamente emitiendo opiniones, o en algunos casos participando también administrativamente. dicha administración puede estar integrada por un COMITE con representación de las dos partes mencionadas anteriormente.

La participación tanto administrativa como laboral permiten el buen funcionamiento de los programas de prestaciones de previsión social, ya que tanto la administración como los trabajadores pueden hacer sugerencias para las modificaciones de algunas prestaciones y así lograr un desarrollo positivo de los programas.

2.4.1.5. REVISION PERIODICA.

Por último es muy importante que la empresa realice revisiones periódicas de los programas y ver si los objetivos para los cuales fueron creados se están cumpliendo

satisfactoriamente, ya que si no funcionan deben ser modificados y ajustados para que satisfagan las necesidades de los trabajadores.

Los programas de prestaciones sociales deben considerar el incremento en el costo de la vida y sobre todo las exigencias que impone la sociedad moderna, con la finalidad que el trabajador haga frente a sus necesidades más urgentes con la ayuda de la empresa a la cuál sirve.

Las prestaciones sociales e incentivos no deben limitarse a la institución misma, deben extenderse aún más allá de la jurisdicción de la empresa, puesto que el trabajador como un ente que vive en la sociedad , tiene que cumplir con los requerimientos económicos, sociales, culturales, educativos entre otros que demandan los tiempos modernos.

2.5. IMPORTANCIA DE LAS PRESTACIONES EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS

Las prestaciones sociales hoy en día han tomado un nivel muy importante debido a que cada vez más los trabajadores tienen la necesidad de mejorar sus condiciones de vida y sobre todo mantener a su familia de la mejor manera . Por lo tanto debemos considerar varios aspectos que forman parte de la integración de un sistema o programa de prestaciones sociales.

En primer lugar los trabajadores representan una parte vital de la empresa que la sustentan y la fortalecen económicamente. Dichas empresas son el soporte de la estructura

económica de un país, es decir, entre más empresas se desarrollen, el país se verá beneficiado en todos los aspectos del orden económico y social.

Al desarrollar un sistema económico efectivo y justo, se podrán otorgar mayores servicios a la comunidad principalmente a los trabajadores en la salud, habitación y en general servicios públicos como el transporte. Es tan importante el bienestar del trabajador que a nivel mundial existe la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) cuyos objetivos son:

1.- Lograr que en todos los países en donde existan establecimientos industriales, se obligue a los patrones a proporcionar a sus trabajadores instalaciones sanitarias, así como las respectivas medidas de seguridad e higiene. La responsabilidad de un buen funcionamiento de las instalaciones, corresponde al patrón y sobre todo a las autoridades competente, las cuales deben realizar una inspección adecuada.

2.- Los servicios de bienestar deben ser proporcionados de tal manera que se respete plenamente la personalidad y la dignidad del trabajador, es decir, el trabajador no debe considerar los servicios de bienestar como un regalo, si no más bien como un derecho del cual se espera que el participe plenamente.

3.- Siempre que sea practicable, la provisión de servicios de bienestar debe de acompañarse de esfuerzos educativos destinados a desarrollar una mejor comprensión de los problemas, ya sean en relación con la salud, higiene, la nutrición, la seguridad o las actividades culturales.

4.- Los gobiernos y las organizaciones tanto de patrones como de trabajadores, especialmente especialmente en los países en vías de desarrollo, deben de emprender toda actividad destinada a garantizar que la industrialización y la urbanización no perjudica la vida familiar del trabajador. Dichas actividades deben estar especialmente encaminadas a promover y reforzar el

sentido de la responsabilidad del trabajador, no solamente hacía su familia si no también hacía la comunidad.

5.- Las empresas deben proporcionar a los trabajadores actividades culturales y recreativas que le permitan desarrollarse físicamente con la finalidad de que el personal tenga un momento de distracción.

6.- Es importante mencionar que las empresas, así como todos los organismos existentes, deben de continuar sus esfuerzos con el objeto de fomentar y mejorar los servicios sociales para los trabajadores de la empresa.

7.- Debe fomentarse el desarrollo de institutos o escuelas de servicio social, así como también deben impartirse cursos de capacitación y adiestramiento para mejorar su capacidad Física y Laboral.

8.- Un objetivo muy importante que pretende lograr la O.I.T. es lograr una cooperación de las Naciones Unidas y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación Mundial de la Salud para obtener ayuda en los siguientes aspectos:

A).- Asesoramiento sobre los servicios necesarios de bienestar cuando se establezcan nuevas instalaciones industriales con asistencia internacional, en los países en vías de desarrollo.

B).- Planes coordinados de actividades respecto a la construcción de viviendas para los trabajadores.

C).- Aspectos de nutrición, así como servicios de alimentación de los trabajadores para un mejor desempeño en su trabajo

D).- Ayudar en la higiene y seguridad industrial mediante recomendaciones o sugerencias que considere necesarias y aplicables en cada uno de los países.

Como podemos ver es importante hacer un estudio a profundidad de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores y sobre todo un análisis del surgimiento de estas como una necesidad adicional al salario que percibe el trabajador cuya finalidad hemos mencionado varias veces la cuál consiste en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de cualquier organización.

En torno a lo anterior las empresas al otorgar y fijar los salarios deben considerar un factor muy importante el cuál es, el costo de la vida, en otras palabras, los sueldos y salarios se deberán revisar cuando se produzca un alza en el costo de la vida, de lo contrario los empleados no realizarán un trabajo satisfactorio ante las dificultades surgidas con motivo de la reducción del poder adquisitivo de sus ingresos económicos. Además es importante analizar la capacidad financiera de la empresa en relación en la fijación de los salarios.

Por lo tanto los salarios son la base del desarrollo personal de los individuos que unidos en su conjunto proporcionan un desarrollo general en la sociedad; por ello uno de los factores más determinantes para que se propicien las buenas relaciones de trabajo en una empresa es la armonía y consistencia en el nivel de sueldos y salarios. Dicho de otra manera las remuneraciones deben de ponderarse para evitarse futuras complicaciones e insatisfacciones por parte de los empleados.

Todas las organizaciones por muy pequeñas que sean necesitan hacer estudios de prestaciones y beneficios sociales, de los cuales deben disfrutar los trabajadores como una

forma de compensación indirecta que mejore sus condiciones de salud, sociales, intelectuales y sobre todo económicas.

En la actualidad sobre todo en nuestro país en donde se manifiesta una incontenible carrera inflacionaria, que van en desproporción con las políticas de aumento salarial.

Por otra parte las prestaciones sociales concedidas a los trabajadores en la mayoría de los países, se encuentran libres de tasas contributivas, lo cuál no significa necesariamente una reducción en el ingreso fiscal del estado, puesto que los propios beneficiarios de las prestaciones contribuirán al incremento del ingreso fiscal solo que de una manera indirecta, ya que por parte de la empresa no pagarán impuestos pero con los beneficios que puedan obtener o los bienes que adquieran ahí se recupera el impuesto para el mismo estado.

Todos los programas de prestaciones de previsión social deben de estar avalados por el departamento de personal y sobre todo por los dueños de la empresa los cuales deben autorizar el programa que considere el más adecuado para otorgarselos a los trabajadores.

CAPITULO III

MARCO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En el presente capitulo haremos un análisis de la previsión social en su aspecto legal. Las prestaciones de previsión social en nuestro país como en las demás partes del mundo tienen una base o una ley que obliga a los patrones a proporcionar dichas prestaciones. En lo que respecta a nuestro país se establece en nuestra Carta Magna, es decir, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la cuál en el título sexto nos habla del trabajo y de la previsión social específicamente en el Artículo 123, el cual a su vez esta dividido en dos apartados que son el Apartado "A" y el Apartado "B". Para efectos de este trabajo únicamente hablaremos del primero ya que esta enfocado a la revisión de las prestaciones en las empresas Privadas. Inicialmente el Artículo 123 establece:

"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".

El párrafo anterior tomado de la constitución señala que todo mexicano tiene derecho a trabajar sin consideraciones de carácter racial, cultural o físico; sin embargo la constitución establece que para su efecto existen dos tipos de trabajadores. En el apartado A menciona a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, por su parte el apartado B señala al gobierno del D.F. a las entidades y al gobierno federal en lo relativo a sus empleados.

De manera breve señalaremos los principales elementos que debe contener un contrato de trabajo en la prestación de servicios de los trabajadores que se consideran dentro del apartado A.

- a).- La duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas, así como la jornada nocturna de siete horas y la mixta también será de siete horas.
- b).- Prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y a los mayores de esta edad que se ocupen en un trabajo tendrán como jornada máxima seis horas, además de que por cada día de labor tendrá derecho a un día de descanso.
- c).- Por lo que respecta a los salarios la ley establece que a ningún trabajador se le deberá de pagar menos del salario mínimo establecido por cada área geográfica, También nos hace mención que para trabajo igual corresponde salario igual sin tomar en cuenta el sexo o la nacionalidad. Cuando por alguna circunstancia el trabajador tenga que laborar más de la jornada permitida y establecida en la ley el patrón pagará el doble de lo fijado en relación a las horas normales, y por ningún caso el trabajador podrá exceder de tres horas diarias ni más de tres veces por semana.
- d).- Todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas, dicha participación se hará conforme a lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- e).- Todas las empresas sin importar el giro que tengan tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. La obligación se cumple cuando el patrón

realice sus aportaciones a un Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), Así como también tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus empleados, así como también la higiene y seguridad en los centros de trabajo.

f).- Todos los trabajadores y patrones tienen derecho a formar grupos de defensa de sus respectivos intereses por ejemplo sindicatos, asociaciones; en lo referente a los trabajadores la ley señala que tienen derecho a la huelga siempre y cuando sea lícita y sea para proteger sus respectivos intereses de lo contrario será nula.

g).- No tendrán validez los contratos ni obligarán a los contrayentes por las siguientes causas:

- 1.- Los que excedan una jornada mayor a la establecida por la ley.
- 2.- Las que señalen un lugar inadecuado para el pago del salario al trabajador.
- 3.- Las que traten de retener el salario a los trabajadores por otros conceptos diferentes a los señalados en la ley.

h).- Es indispensable y obligatorio para los patrones inscribir a los trabajadores al seguro social o ISSSTE respectivamente los cuales cubrirá los seguros de invalidez, vejez, riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, guarderías o cualquier otro que tenga la finalidad de proteger a los trabajadores individualmente y en su conjunto.

i).- La aplicación de las leyes del trabajo le corresponde a los diferentes poderes del estado aplicándola a sus respectivas ramas industriales.

Compete en forma exclusiva a las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo solamente en conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas, así como también de ciertos contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una

entidad federativa, obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento e higiene y seguridad industrial respectivamente.

Este artículo es la cuna de la Ley Federal del Trabajo en forma directa, puesto que de él emanan las disposiciones de carácter general que la propia ley trata de manera específica, de manera indirecta pero relativa a la constitución, también surge La Ley del Seguro Social y del Infonavit temas que se comentarán en el presente capítulo ampliamente.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación analizaremos la Ley Federal del Trabajo, la cual se desprende del Artículo 123 de la Constitución y estudia todo lo establecido en el Apartado A, del artículo ya mencionado. La presente Ley trata de dar a conocer las normas que regirán las relaciones entre los trabajadores y patrones con la finalidad de lograr un equilibrio, en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas.

Una de las principales prestaciones que establece la Ley Federal de Trabajo, y que es obligatoria para el patrón, es que por cada seis días de labores, el trabajador tiene derecho a un día de descanso percibiendo el salario sin disminución alguna, si por alguna circunstancia el trabajador no presenta sus servicios en los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional al día de descanso. Los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios en los días de descanso, si así fuera tendrá derecho a percibir un salario doble por dicho servicio. (Fund. Art.69,71,73 LFT)

En caso de que el trabajador tuviera que laborar el día domingo, tendrá derecho a percibir un veinticinco por ciento adicional al salario percibido, denominado prima dominical.

(Fund. Art. 69,71,73 LFT.)

Otra Prestación Obligatoria para el patrón son las vacaciones las cuales se proporcionarán a los trabajadores que tengan más de un año de servicios totalmente pagadas, las cuales por ninguna razón podrán ser inferiores a seis días de trabajo, las vacaciones se incrementaran en periodos de dos días laborales durante cuatro años hasta llegar a doce días, después del cuarto año de servicios, las vacaciones se incrementarán en dos días, por cada año, cinco años de labores.

Además de las vacaciones que son un derecho para el personal de cualquier institución, el trabajador tendrá el derecho a una remuneración no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante las vacaciones es decir, a los trabajadores se les pagará íntegramente sus vacaciones así como también un porcentaje adicional por concepto de prima vacacional.

Las vacaciones deberán ser concedidas dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios por parte de los trabajadores. (Fund. Art. 76,81 LFT)

Otro elemento importante para las personas que desempeñan un trabajo cualquiera que éste sea, tiene derecho a percibir un salario como retribución al servicio prestado, el cual la Ley (LFT) lo define de la siguiente manera:

1.- El salario se integrará 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.

El salario es un elemento determinante en la vida humana y sobre todo en nuestra sociedad, de que cada vez, es más difícil satisfacer las necesidades básicas que requiere todo individuo para poder subsistir. Es por ello que el salario no solo es un pago por un servicio prestado a un patrón si no que forma un conjunto de elementos que ayudan al individuo a salir adelante para cumplir cada uno de los objetivos establecidos. (Fund. art. 86 LFT)

Por lo tanto el salario debe ser remunerador y por ningún motivo menor a lo establecido como mínimo por la Ley. Otros elementos que se deben tomar en cuenta al establecer un salario son los siguientes:

- a) para un trabajo igual desempeñado en una jornada normal deberá corresponder un salario igual.
- b) para poder fijar los salarios podemos considerar dos factores importantes la cantidad y calidad del trabajo.

En base al párrafo anterior la Ley señala que el salario que se pague a los empleados de una organización deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los individuos y que además pueden proporcionar una buena educación a sus hijos dentro del medio en que se desarrollen.

Los salarios mínimos que sean establecidos tendrán su aplicación en las diversas áreas geográficas del país, actualmente están integradas por tres zonas o áreas que son la A. la B y la C respectivamente las cuales se determinarán de acuerdo a la capacidad productiva de la región o ciudad en que se encuentra.

El salario por ser un elemento importante en la vida social y económica de los individuos tiene ciertos privilegios o características que lo diferencian de otros elementos que integran las prestaciones, es decir:

- a) El trabajador dispondrá libremente de su salario sin oposición por parte del patrón
- b) El derecho a percibir el salario es irrenunciable.
- c) Únicamente al trabajador se le pagará el salario devengado, a excepción de que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el cual solamente se le entregará a la persona que se designe como apoderado, mediante carta poder firmado por dos testigos
- d) El salario deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal
- e) El pago de los salarios deberá efectuarse en los días de trabajo y en horas laborables.

Es importante señalar que el salario esta integrado con los pagos que se realizan en efectivo diariamente así como las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador como un pago a sus servicios. También nos menciona en artículos posteriores que no integrarán el salario los conceptos que mencionaremos a continuación:

- a).- Los instrumentos que se utilizarán para desempeñar sus labores, como son las herramientas, ropa y otros que sean necesarios.
- b).- El ahorro cuando esté integrado por una cantidad igual a la del empleado con la de la empresa, así como también el dinero otorgado por el patrón para fines sociales.
- c).- Los pagos que se efectúan al Fondo Nacional de la Vivienda y el reparto de utilidades.

d).- También la alimentación y la habitación siempre y cuando tengan un costo para los trabajadores, además de las despensas.

e).- Los premios por asistencia.

f).- El pago de las horas extras siempre y cuando sean por tiempo fijo.

g).- El pago de las cuotas del seguro social de los trabajadores y que éste pago lo efectúe la empresa.

Otra prestación establecida en la Ley Federal del trabajo es el aguinaldo el cual se otorga cada año y deberá pagarse a mas tardar el día veinte de diciembre sobre un equivalente de quince días de salario por lo menos.

Si por alguna razón el trabajador tiene menos del año de servicios el patrón pagará una proporción del aguinaldo conforme al tiempo que haya trabajado., se aplicará este mismo criterio cuando el empleado deje de prestar sus servicios en una institución. (Fund. Art 87 LFT)

Con lo que respecta a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

Esta otra prestación por Ley la cual consiste en otorgarles a los trabajadores un porcentaje de las utilidades que tenga la empresa. Como un incentivo por el trabajo desarrollado y su cooperación en el desarrollo de la misma.

El reparto de la PTU entre los trabajadores de la empresa deberá efectuarse dentro de un plazo de sesenta días, siguientes en que deba pagarse el impuesto anual; la utilidad que se va a repartir estará dividida en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando como base el número de días trabajados por cada uno de los

empleados, la segunda se distribuirá en una proporción correspondiente a los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Existe una disposición en la Ley Federal del Trabajo la cual nos menciona a las empresas que por alguna razón no repartirán utilidades durante un período que va de un a dos años respectivamente y que a la letra dice: quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- 1.- Las empresas de nueva creación, durante su primer año de funcionamiento.
- 2.- Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- 3.- Las empresas de industria extractiva de nueva creación durante el período de exploración.
- 4.- Las instituciones de asistencia privada que estén legalmente constituidas y que realicen actos humanitarios, sin propósito de lucro y sin designar a los beneficiarios.
- 5.- El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas que persigan fines culturales, asistenciales y de beneficencia.
- 6.- Y por último las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

Para el reparto de la PTU, debe aplicarse las siguientes normas:

- a) El personal de alto nivel jerárquico no participará en el reparto de utilidades (Directores, Administradores y Gerentes Generales) .

b) Los trabajadores de confianza participarán en el reparto de utilidades, excepto si el salario es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará éste salario aumentado en veinte por ciento más.

c) La participación de las utilidades al servicio de personas cuyos ingresos derivan exclusivamente de su trabajo, así como también de los que se dedican al cuidado de bienes que produzcan rentas o el cobro de créditos y sus intereses no podrán exceder de un mes de salario la participación de utilidades.

d).- Las personas que hayan sufrido un accidente de trabajo, así como también las madres trabajadoras en períodos pre y postnatales serán considerados en período activo para su reparto.

e).- Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de utilidades.

f).- Los trabajadores eventuales únicamente tendrán derecho cuando hayan trabajado sesenta días por lo menos durante el año. (Fund. Art. 117 - 131 LFT)

3.2.1. DERECHO DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

La Ley federal del trabajo establece en su capítulo III la obligación por parte de las empresas independientemente de su actividad otorgar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; esta obligación se cumplirá mediante una aportación que harán los patrones a un Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el equivalente al 5% (cinco por ciento) sobre el Salario Diario Integrado del personal a su servicio.

3.2.2. OBJETIVO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA (INFONAVIT).

Uno de los principales objetivos y tal vez el más importante es el de la creación de sistemas de financiamiento con la finalidad de permitir a los trabajadores la obtención de créditos baratos y suficientes para que los trabajadores puedan adquirir habitaciones cómodas e higiénicas, así como también para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación o para el pago de pasivos adquiridos por las causas anteriores.

Todas las aportaciones que se realicen al Fondo Nacional de la Vivienda se considerarán como gastos de Previsión Social y los Fondos se destinarán en su totalidad a construir depósitos en favor de los trabajadores. (Fund. Art. 137 LFT)

3.2.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Uno de los elementos mas importantes en las relaciones de trabajo es el contrato y del cuál a continuación daremos su definición:

CONTRATO.- "Es aquel en virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". (Art. 20 L.F.T.)

El contrato se puede realizar de las formas siguientes:

A).- **CONTRATO POR TIEMPO DEFINIDO.** Es aquel en el cuál se a señalado una fecha de terminación de las relaciones pactadas o del trabajo respectivamente.

B).- **CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO.** Son aquellos en los cuales no se ha señalado un a fecha de vencimiento pero de cualquier manera los contratantes pueden terminar las relaciones que dieron origen a la prestación del trabajo por acuerdo de las dos partes o por violación de alguna norma del contrato o de la misma ley.

C).- EN FORMA VERBAL. Está modalidad es poco usual pero también tiene validez y no exime la responsabilidad de los contrayentes por el simple hecho de no estar por escrito.

D).- POR ESCRITO. Está es el mas conocido y la forma en que mas se establecen los contratos ya que dan por escrito los derechos y obligaciones de las partes que lo integran en este caso el trabajador y el patrón.

Todos los trabajos se caracterizan regularmente por su contenido mediante el cual se mencionan las formas en que se prestará el servicio o los derechos y obligaciones de las personas o persona que lo integran según sea el caso.

Respecto al contrato individual de trabajo tenemos que está integrado de la siguiente manera:

- I.- El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II.- La forma en que serán las relaciones de trabajo, es decir por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III.- El servicio o servicios que se van a prestar.
- IV.- El lugar o lugares en donde se prestará el trabajo.
- V.- La duración de la jornada.
- VI.- La forma de pago y el monto del salario.
- VII.- El día y el lugar de pago del salario.
- VIII.- Y un factor importante que es la capacitación y el adiestramiento que recibirá el trabajador de acuerdo a los planes y programas establecidos por la empresa o conforme as lo dispuesto por la ley.

IX.- Otros que se consideran como son: Días de descanso, vacaciones y otros que convengan a las dos partes. (Art. 25 L.F.T.)

3.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La seguridad social en nuestro país a venido sufriendo importantes cambios uno de ellos se dio a fines de 1995 lo cual logro la creación de una nueva ley publicada el 21 de Diciembre de 1995 en el D.O.F. , en la cual en un artículo transitorio mencionaba que la presente Ley entraría en vigor el 1º de Enero de 1997 y ademas señalaba que derogaría la anterior ley del Seguro social publicada en el D.O.F. del 12 de Marzo de 1973. El año mencionado al principio de la presente remembranza constituyo un paso muy importante para la seguridad social en nuestro país ya de que ahí se derivaron otros cambios y reformas en otras leyes como fue la del INFONAVIT la cual describiremos mas adelante en un capitulo específico.

De todo lo anterior considero que Tal vez una de las leyes que otorgan más prestaciones a los trabajadores es la del seguro social ya que abarca una infinidad de seguros y sobre todo la protección de los individuos que desempeñan un trabajo en alguna institución. Luego Entonces el objetivo principal del Instituto Mexicano del Seguro Social es el que a continuación describimos:

" El Instituto Mexicano del Seguro Social en apoyo a las necesidades de los individuos de todas las organizaciones del país, tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, así como también otorgar asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar tanto individual como colectivo, así como el

otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado". (Art.2 L.I.M.S.S.)

Complementando lo señalado en el párrafo anterior la seguridad social de las personas estará a cargo de las entidades ya sean públicas federales o locales, esta organización se denominará Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) el cuál estará a cargo de un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio.

Antes de comenzar es importante señalar los dos grupos o bloques que comprenden el seguro social dentro de su actividad de prestador de servicios, los cuales mencionamos a continuación:

I.- EL REGIMEN OBLIGATORIO

II.- EL REGIMEN VOLUNTARIO

En el presente trabajo el grupo que explicaremos ampliamente es el régimen obligatorio debido a la naturaleza del mismo, del cuál se analizarán las prestaciones que deben otorgar las empresas en su calidad de patrones, y el derecho de recibirlas los trabajadores como empleados de los mismos.

Esto no significa que se descarte la posibilidad de mencionar el régimen voluntario solo que se hará de una manera general únicamente para el conocimiento del usuario.

3.3.1. REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL.

Esta clasificación se denomina obligatoria porque no existe la posibilidad de que el Patrón se desentienda de la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Instituto y sobre todo de otorgar las prestaciones señaladas en la propia ley.

Dentro de este régimen se encuentran integrados los siguientes seguros:

- a).- Riesgos de Trabajo.
- b).- Enfermedades y Maternidad.
- c).- Invalidez, y Vida.
- d).- Retiro, en edad avanzada y vejez, y;
- e).- Guarderías y prestaciones sociales

En relación al inciso (d), la parte que incluye el Seguro de Retiro, lo explicaremos de una manera amplia en un tema específico más adelante por lo cuál únicamente lo señalamos como parte del régimen obligatorio del Seguro Social.

Para dar comienzo y presentar un análisis claro de la presente ley daremos inicio con las obligaciones principales que adquieren los Patrones al establecer una relación laboral y en la cuál tenemos que:

De una manera general podemos señalar que son sujetos del régimen obligatorio todas las personas que por alguna u otra razón se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, así como los miembros de sociedades cooperativas, además menciona que en algunas situaciones de carácter especial mediante decretos que publique el ejecutivo federal, así como

voluntariamente podrán asegurarse los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios.

Es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social así como registrarse ante el instituto y además presentar los avisos de modificación de salarios, bajas realizar los pagos de las Cuotas Obrero - Patronales etc. Por otra parte el Instituto establece en el capítulo II las bases para realizar la cotización del salario y de ahí determinar las cuotas Obrero-Patronales que se habrán de enterar al Seguro Social.

De la misma manera que la Ley Federal del Trabajo la presente ley (IMSS) en su artículo 27 menciona que el salario base de cotización estará integrado por los pagos efectuados en efectivo por la jornada de trabajo, así como también las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en Especie y otras de naturaleza análoga.

Por otra parte considera que no integran el salario los siguientes elementos:

- a).- Las herramientas, ropa y otros instrumentos de trabajo.
- b).- El ahorro siempre y cuando la aportación sea igual tanto del trabajador como de la empresa, si por alguna razón se constituye en forma diversa y además el trabajador retira dinero del fondo más de dos veces en el año si integra el salario.
- c).- Tampoco integraran el salario las aportaciones adicionales que las empresas o patronos realicen en favor de sus empleados por concepto del Seguro de Retiro.
- d).- También cuando el patrón les proporcione alimentación y habitación de una manera decorosa, siempre y cuando cada uno de ellos representen el 20% del salario mínimo que rija en el D.F.

e).- Así como también las despensas en Especie o en Dinero con la condición de que no rebasen el 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

f).- Los premios por asistencia y puntualidad excepto si rebasa el 10% del salario base de cotización del trabajador.

g).- El tiempo Extraordinario siempre y cuando no se rebasen los topes establecidos en la L.F.T. y el cual se refiere a no mas de tres horas y no mas de tres veces por semana.

Lo mencionado anteriormente debe estar debidamente registrado en la contabilidad con la finalidad de que sean excluidos de la integración del salario. (Art. 27 L.I.M.S.S.).

En relación a lo que se describió anteriormente tenemos que para efectos de realizar las aportaciones el patrón al Seguro Social y efectuar los pagos deberá aplicar un factor de Integración sobre el salario nominal y el cual se ira modificando cada año de acuerdo a la antigüedad del trabajador .

El factor de integración para el primer de año de cotización del Seguro Social se forma de acuerdo a las siguientes características:

SALARIO -----	1.0000
AGUINALDO -----15 días = 15/365 = -----	0.0411
PRIMA VACACIONAL--- 6 días X 25% = 1.5/365 -----	0.0041
TOTAL	1.0452

Realizando un ejemplo practico tenemos que si un trabajador tiene un salario diario de \$50.00 pesos entonces el Salario Diario integrado quedaría de la siguiente manera:

SALARIO----- 50.00 X 1.0452 = 52.26

Lo señalado anteriormente es el factor que utiliza el Seguro Social para realizar las cotizaciones de los trabajadores, dicho factor es el ya conocido como el de ley debido a que no se puede otorgar menos de estas prestaciones a los trabajadores, pero no es el único ya que puede estar integrado por más elementos.

3.3.2. SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

CONCEPTO.- La ley del seguro social la define de la siguiente manera:

" El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presenta. se considera también un accidente de trabajo el que se presente al trasladarse el trabajador, únicamente cuando sea directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa ". (Art. 42 L.I.M.S.S.).

A causa de lo señalado en el párrafo anterior los accidentes pueden ocasionar lo siguiente:

- 1.- Incapacidad Temporal.
- 2.- Incapacidad Permanente Parcial.
- 3.- Incapacidad Permanente Total.
- 4.- Y la Muerte.

A continuación daremos las definiciones de los conceptos mencionados anteriormente:

1.- INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona para desempeñar sus labores de trabajo dentro de una Empresa por algún tiempo.

2.- INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. Se presenta cuando la persona disminuye alguna de sus facultades o aptitudes para trabajar.

3.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. Es aquella que se presenta debido a la pérdida de ciertas facultades y aptitudes de las personas y que los imposibilitan para trabajar por el resto de su vida. (Art. 478 - 480 LFT).

Por cada uno de los accidentes de trabajo siempre y cuando tengan justificación como lo señala la ley el trabajador tiene derecho a recibir tanto prestaciones en ESPECIE como en DINERO.

3.3.2.1. PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las personas que sufran un accidente a causa de los riesgos de trabajo se les otorgará lo siguiente:

- a).- Asistencia Médico Quirúrgica y Farmacéutica.
- b).- Servicios de Hospitalización.
- c).- Aparatos de Prótesis y Ortopedia.
- d) Rehabilitación según sea el caso.

3.3.2.2. PRESTACIONES EN DINERO.

Cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- 1.- Si es incapacidad para trabajar mientras dure la inhabilitación el cien por ciento (100%) del salario que este cotizando en el momento de ocurrir el riesgo o accidente.
- 2.- Cuando se declare la incapacidad permanente total, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario con el que estuviera cotizando. En el caso de enfermedad de trabajo la pensión será calculada conforme al promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas, o las que tuviere si el tiempo fuese menor. Además el trabajador incapacitado deberá contratar el seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento.

Es importante destacar que las pensiones, el seguro de sobrevivencia y las demás prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o total, no serán cubiertas por el IMSS en forma directa, si no por una Institución de Seguros que elija el trabajador. Dentro de este punto existe el problema de que las rentas vitalicias y el seguro de sobre vivencia, se pagarán con cargo a la cuenta del seguro de retiro, cesantía y vejez, el cual esta integrado en forma tripartita por el patrón, el Estado y los propios trabajadores.

El riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo (Art. 41 L.S.S.).

A su vez el Art. 43 de la ley establece como enfermedad de trabajo al estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo.

Resulta claro destacar que no se consideran accidentes de trabajo para los efectos de esta ley los siguiente:

- a) Si el accidente llegará a ocurrir por que el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.
- b) También si el trabajador se encontrare bajo el efecto de algún psicotrópico, narcótico o droga, excepto si hay prescripción médica.
- c) Si el accidente es provocado intencionalmente para obtener alguna incapacidad.
- d) Si la incapacidad o siniestro es ocasionado por alguna riña.

3.3.2.3. EL SEGURO DE SOBREVIVENCIA.

Este nuevo seguro se tendrá que contratar cuando el trabajador sea víctima de algún riesgo de trabajo y deberá hacerlo con una compañía aseguradora privada a su libre elección.

El costo del seguro será determinado por el IMSS y lo cubrirá indirectamente con fondos de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía y vejez.

Si el trabajador llegará a tener una cantidad mayor en su cuenta individual al costo del seguro de sobrevivencia, podrá elegir la siguiente opción:

- 1.- Retirar el excedente en una sola exhibición, ó;
- 2.- Contratar una renta vitalicia mayor (Art. 58, Fracc. II).

Las pensiones serán incrementadas anualmente en el mes de Febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y no como se realizaba conforme al Aumento del Salario Mínimo, de cualquier manera ninguna de las dos formas se ajusta a la realidad.

En cuanto al financiamiento por parte de los patrones tenemos que es responsabilidad del mismo, cubrir íntegramente las cuotas de este seguro en base a la siniestridad que anualmente arroje la empresa.

Los seguros de sobrevivencia y de renta vitalicia estarán sujetos a lo dispuesto en el Art. 159 Fracc. IV y VI de esta ley. (más adelante se explicará en que consiste).

3.- Si la incapacidad del trabajador fuera declarada permanente, parcial y es superior al 50% el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que haya elegido, y el monto de la pensión será calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Si la valuación de la incapacidad fuera hasta el 25%, se pagará al asegurado, sustituyendo la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

Cuando la incapacidad exceda el veinticinco por ciento sin rebasar el 50 %, dicha indemnización será optativa.

4.- El IMSS además de las prestaciones anteriores entregará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que reciben.

El único requisito es que las pensiones tengan como mínimo mas del 50 % de la Incapacidad (Fund. Art. 58 LIMSS)

Cuando se declare la incapacidad permanente ya sea parcial o total se le dará al trabajador la pensión que corresponda en carácter de provisional por un periodo de adaptación de dos años. Una vez transcurrido el plazo de los dos años, se otorgara la pensión definitiva la cual será calculada conforme a lo establecido en el Art. 58 Fracc. II y III de la Ley (ya mencionado anteriormente). Fund. Art. 61 LIMSS

Las incapacidades serán pagadas directamente al asegurado, excepto en caso de incapacidad mental previa comprobación documental ante el Instituto, la cual podrá ser cobrada por la persona que este al cuidado del trabajador. (Fund. Art. 63 LIMSS)

3.3.2.4 BENEFICIARIOS

En caso de fallecimiento del trabajador por riesgo de trabajo la pensión será asignada a los familiares del trabajador. Dichos beneficiarios elijan la institución de seguros con la que deseen contratar el otorgamiento de la pensión.

Cuando el trabajador haya acumulado una cantidad mayor a la necesaria para integrar para integrar la pensión los beneficiarios podrán optar por:

- a).- Retirar la suma del excedente en una sola exhibición o ,
- b).- contratar rentas por una cantidad mayor.

Las pensiones y prestaciones se pagaran de la siguiente manera:

- 1.- Un pago por la cantidad de sesenta días de salario mínimo general que rija en el D.F. Este pago se realizara preferentemente a un familiar que presente el acta de defunción.

2.- Por lo que respecta a la viuda se le otorgara una pensión equivalente al 40 % de la cantidad que recibía el asegurado del total de la pensión.

3.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre y que se encuentren incapacitados recibirán un 20 % de la pensión que correspondía al trabajador tratandose únicamente de incapacidad permanente total.

4.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de Padre o de Madre menores de 16 años les corresponderá el 20 % de la pensión, dicha pensión terminara cuando el menor cumpla 16 años

Esta pensión se deberá extender cuando los huérfanos mayores de 16 años y hasta los 25 años estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

5.- En caso de los párrafos anteriores falleciera el otro progenitor la pensión será incrementada del 20% al 30% y se extinguirá bajo las mismas condiciones.

6.- En el caso en que los huérfanos lo fueran de ambos progenitores y sean mayores de 16 años o 25 años, si están estudiando, la pensión se incrementará del 20% al 30% (Art. 64).

Las reglas para determinar que personas tienen derecho a la pensión y otras prestaciones legales son como a continuación se detalla:

1. A falta de la esposa tendrá derecho a recibir la pensión la concubina si demuestra a ver vivido con el durante un periodo de cinco años o hubiera procreado hijos. Si al morir el asegurado hubiera tenido varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la pensión.

2. Los hijos menores de 16 o 25 años si están estudiando.

3. Los padres del asegurado siempre que hayan dependido del asegurado económicamente.
4. A falta de cónyuge, hijos y descendientes podrán recurrir las personas que hayan dependido económicamente de él.
5. A falta de todos los anteriores lo será el IMSS.

Este ramo del seguro sufrió importantes cambios en su estructura financiera ya que pretende fomentar a los patrones que realicen acciones que permitan evitar los accidentes de trabajo. Algo muy interesante es que desaparecen las cinco clases de riesgo de dicho seguro, las empresas que venían cubriendo una prima en la clase IV por ejemplo podrán pagar cuentas diferentes a la clase en que se encuentren, y solamente aquellas empresas que inicien operaciones o las que cambien de actividad cubrirán la prima media correspondiente, conforme a la tabla que se precisa en el Art. 73 de la Ley Vigente 1° de Julio de 1997.

Como se puede ver ya no existen clases ni grados de riesgo, los patrones podrán cotizar como mínimo 0.25% del SBC y como máximo con prima de 15%.

No obstante a lo mencionado anteriormente el IMSS implementará programas para promover y prevenir los riesgos de trabajo en las empresa. (Fund. Art. 80 y 82).

3.3.3. SEGURO ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Dentro de esta rama del seguro social quedan comprendidos y protegidas las siguientes personas:

1. El asegurado.

2. El pensionado que se encuentre en los siguientes supuestos:

a) Incapacidad permanente, parcial o total.

b) Invalidez.

c) Cesantía en edad avanzada y vejez.

d) Viudez, orfandad o ascendencia.

3. La esposa del asegurado o la concubina, de los mismos derechos gozará el esposo de la asegurada o el concubino.

4.- Los hijos menores de 16 años del asegurado o del pensionado.

5.- Los Hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por si mismos debido a una enfermedad o deficiencia física.

6.- Los Hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez.

7.- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar del trabajador. (Fund. Art.84 LIMSS)

Dentro de este seguro como en todos los anteriores, es bien importante que al trabajador se le inscriba con el salario que percibe realmente ya que al momento de necesitar una pensión o las prestaciones que corresponden el será el único perjudicado.

3.3.3.1. PRESTACIONES EN DINERO

Los trabajadores percibirán el subsidio que se establece en el Art. 96 de la Ley del IMSS, cuando tengan cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales (28 días),

anteriores a la enfermedad, si es un trabajador eventual cuando tenga cubiertas seis semanas (42 días). Fund. Art. 97 LIMSS)

En cuanto al subsidio en dinero que se otorga a los asegurados será igual al 70 % del ultimo salario diario cotizado ante el instituto, el cual se pagara a partir del cuarto día de iniciada la incapacidad.

Por lo que corresponde a las aseguradas durante el embarazo y el puerperio tendrán derecho a recibir el 100 % (cien por ciento) del ultimo salario base de cotización que tengan inscrito en el IMSS, por un periodo de 42 días antes y 42 días después del parto posteriores al mismo . Cuando la asegurada no cumpla con el requisito que señala el Art. 102 Fracc. y de la ley, quedara a cargo del patrón cubrir la incapacidad de conformidad con el Art. 170 de Ley Federal del Trabajo Fracc. V

3.3.3.2. RÉGIMEN FINANCIERO

Para efectos del financiamiento del seguro de Enfermedades y Maternidad este se encuentra dividido en dos partes, la primera corresponde a las prestaciones en dinero y la segunda a las prestaciones en especie que corresponden a los servicios médicos, hospitalarios, quirúrgicos.

Para financiarse el IMSS las prestaciones en especie la aportación estará comprendida por tres elementos:

- a) Una cuota fija del gobierno.

b) Una cuota fija patronal.

c) Una cuota adicional obrera - patronal proporcional únicamente para aquellos trabajadores que perciban tres salarios mínimos o más. Por el excedente se paga este seguro.

Expresado de otra manera tenemos que:

1.- El patrón pagará mensualmente una cuota fija del 13.9% del salario mínimo general del D.F. vigente.

2.- El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota fija diaria por cada trabajador en los mismos términos que el punto 1. esta cantidad deberá actualizarse trimestralmente conforme al I.N.P.C.

3.- Para los trabajadores que tengan un salario base de cotización y sea mayor de 3 veces del S.M.G.D.F., deberá pagarse una cuota adicional a las cuotas anteriores, el 6% corresponderá pagar al patrón y un 2% al obrero por la diferencia entre el S.B.C. y el equivalente a 3 veces el S.M.G.D.F.

Las cuotas que mencionamos anteriormente de conformidad con el Art. 1º transitorio de la nueva ley establece que la tasa del 13.9% se incrementará en 65 céntimos de punto a partir del 1º de Julio de 1998, y terminará en el año 2007 para quedar en una cuota patronal del 20.40 % sobre el salario mínimo general del D.F.

Por otro lado las tasas del 6% para el patrón y 2% del trabajador que se aplican a la diferencia entre el salario base de cotización y el equivalente a tres veces el salario mínimo; se reducirá del 1° de Julio de cada año en 49 centésimas de punto porcentual correspondiente al patrón y 16 centésimas de punto porcentual la que corresponde a los trabajadores terminados en el año 2007 quedando para el patrón el 1.10% y del trabajador 0.40%.

Esquemáticamente lo representamos de la siguiente manera:

Cuota Fija Patronal (tasa del 13.9%)

AÑO	TASA AL INICIO EJERC %	DECREMENTO EN %	TASA DECREM. %
1998	6.00	0.49	5.51
1999	5.51	0.49	5.02
2000	5.02	0.49	4.53
2001	4.53	0.49	4.04
2002	4.04	0.49	3.55
2003	3.55	0.49	3.06
2004	3.06	0.49	2.57
2005	2.57	0.49	2.08
2006	2.08	0.49	1.59
2006	1.59	0.49	1.10

Cuota Adicional Patronal (tasa del 6.00%)

AÑO	TASA AL INICIO EJERC %	INCREMENTO EN %	TASA INCREM %
1998	13.90	0.65	14.55
1999	14.55	0.65	15.20
2000	15.20	0.65	15.85
2001	15.85	0.65	16.50
2002	16.50	0.65	17.15
2003	17.15	0.65	17.80
2004	17.80	0.65	18.45
2005	18.45	0.65	19.10
2006	19.10	0.65	19.75
2006	19.75	0.65	20.40

Cuota Adicional del Trabajador (tasa del 2.00%)

AÑO	TASA AL INICIO	DECREMENTO EN	TASA DECREM.
	EJERC %	%	%
1998	2.00	0.16	1.84
1999	1.84	0.16	1.68
2000	1.68	0.16	1.52
2001	1.52	0.16	1.36
2002	1.36	0.16	1.20
2003	1.20	0.16	1.04
2004	1.04	0.16	0.88
2005	0.88	0.16	0.72
2006	0.72	0.16	0.56
2006	0.56	0.16	0.40

Las prestaciones en Dinero de este seguro serán financiadas por el 1 % sobre el Salario Base de Cotización el cual será cubierto de la siguiente manera:

- A).- Al Patrón le correspondera pagar el 70 % de dicha cuota
- B).- Al Trabajador le corresponde pagar el 25 % y ,
- C).- Al Gobierno Federal le corresponde el 5 % restante

3.3.3.3. GASTOS MÉDICOS A PENSIONADOS

Dentro del Seguro de Enfermedades y Maternidad tenemos una cuota nueva Adicional la cual será destinada al Financiamiento de Gastos Médicos de Los Pensionados.

De conformidad con el Art. 25 de la Ley nos menciona que con el objeto de cubrir las prestaciones en Especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad tanto de los Pensionados como de sus beneficiarios, correspondientes a los seguros de Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, Así como de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada Y Vejez la cual se deberá Pagar una cuota Tripartita la cual queda integrada de la siguiente manera:

- I.- 1.05 % para el Patrón

2.- 0.0375 % por el Trabajador

3.- 0.075 % por el Estado.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

3.3.4. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Los recursos que comprende este seguro están destinados a los Trabajadores que se encuentran en Estado de Invalidez o la Muerte ya sea del Asegurado o el Pensionado por Invalidez.

Para que se puedan otorgar las prestaciones de estas pensiones el instituto tomara ciertos periodos de espera, los cuales serán determinados por semanas de cotización. Para los Efectos de esta Ley se entienden como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por los certificados de incapacidad medica para el trabajo.

Cuando por alguna circunstancia el trabajador se encuentre recibiendo dos o mas pensiones recibirá en su caso la pensión de acuerdo a los recursos que tenga acumulados en su cuenta Individual.

3.3.4.1. SEGURO DE INVALIDEZ

El Art. 119 de la Ley Nos da una definición de Invalidez el cual ala Letra dice: “ Existe invalidez cuando el Asegurado se halle imposibilitado para trabajar mediante un trabajo igual, y que esa imposibilidad derive de una Enfermedad o Accidente no Profesionales “.

Los trabajadores que se encuentren en una situación de invalidez tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

I. Pensión temporal.

II. Pensión definitiva.

Para que el trabajador pueda disfrutar de las prestaciones que este seguro otorga, el asegurado deberá tener acreditadas un mínimo de doscientas cincuenta semanas, cuando en el dictamen médico se determine al 75% o más de invalidez sólo se requerirán ciento cincuenta semanas cotizadas.

Si el trabajador no alcanzará a cubrir las semanas de cotización señaladas anteriormente podrá retirar en el momento que el decida, el saldo de las subcuentas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

Cuando el trabajador provoque intencionalmente su estado de invalidez o resulte responsable por el delito intencional de su estado NO tendrá derecho a disfrutar de la pensión. (Art. 121, 122, 123 L.I.M.S.S.).

En caso de que el trabajador pensionado por invalidez se negará a someterse a los exámenes previos e incluso posteriores a la determinación de su problema, se suspenderá la pensión hasta que el trabajador realice lo establecido Art. (126 LIMSS).

3.3.4.2. SEGURO DE RAMO DE VIDA.

Esta rama del seguro se refiere a la muerte del pensionado y en el cual el IMSS prevé la obligación de otorgarles prestaciones a los beneficiarios, las cuales están integradas de la siguiente forma:

- I. Pensión de viudez.
- II. Pensión de orfandad.
- III. Pensión a ascendientes.
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por invalidez (si lo necesitará).

V: Asistencia médica, de acuerdo al seguro de enfermedades y maternidad.

Como hemos venido observando a lo largo del presente capítulo en todos los ramos del seguro las pensiones serán otorgadas por una compañía de seguros, la cual elegirán los beneficiarios para la contratación de la renta vitalicia.

Para disfrutar de la pensión los beneficiarios, el asegurado al fallecer debe tener reconocidas ante el instituto como mínimo ciento cincuenta semanas cotizadas (2 años y 9 meses aprox), y que la muerte se haya originado por un riesgo de trabajo. (Art. 127, 128 Ley).

La pensión que corresponde a la viuda o concubina en su caso será igual al 90% de la que le hubiera correspondido al trabajador en caso de invalidez. No podrá disfrutar de la pensión de viudez la esposa o concubina cuando el trabajador falleciera antes de cumplir seis meses de matrimonio, o cuando al contraer matrimonio el asegurado recibiera una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, en este caso debe haber transcurrido un año de haberse celebrado el matrimonio. No aplicaran las restricciones anteriores en el caso de que se hubieran procreado hijos.

Esta pensión se disfrutará mientras el viudo o la viuda o concubina no contraigan matrimonio.

Cuando esto llegase a ocurrir, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión que disfrutaban.

Por lo que toca los huérfanos de padre o madre, estos recibirán el equivalente al 20% de la pensión que disfrutaba el asegurado al momento de fallecer, únicamente los que tengan menos de dieciséis años o hasta los veinticinco, si estudian en planteles del Sistema Educativo

Nacional, además los que sean mayores de dieciséis años que tengan algún problema o deficiencia física que les impida mantenerse por su propio trabajo.

Si por alguna razón el huérfano de padre o madre pierde su otro progenitor, la pensión será incrementada del 20% al 30% a partir de la muerte del otro familiar.

Cuando termine el derecho de disfrutar la pensión de los huérfanos se les entregará una cantidad de tres anualidades como finiquito.

Por último en el caso de que no hubiera viuda (o), huérfanos ni concubina (o), con derecho a pensión, se les otorgará a cada uno de los ascendientes que hayan dependido económicamente del asegurado, la pensión será el equivalente al 20% de la pensión que venía recibiendo el asegurado al momento de fallecer. (Art. 132, 133, 134, 135, 136 y 137 LIMSS).

Dentro de este ramo del seguro de invalidez y vida, se maneja un concepto nuevo referente a la cuantía de las pensiones y determina que la cuantía básica será del 35% del promedio de los salarios correspondiente a los últimos 9 años y 6 meses (500 semanas de cotización), anteriores al otorgamiento de la pensión.

Las pensiones que tengan derecho a recibir los trabajadores incluyendo los importes de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales no deberán exceder del 100% del salario base que sirvió para cuantificar la pensión, este mismo criterio aplica al otorgamiento de los subsidios a la viuda o concubina, huérfanos, ya que no deberá pasar el límite del monto de la pensión que disfrutaba el trabajador, caso contrario se reducirán proporcionalmente cada una de ellas.

3.3.5. SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

3.3.5.1. CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

Cuando el trabajador tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización requeridas podrá optar por lo siguiente:

- a) Retirar el saldo de su cuenta individual (SAR) en una sola exhibición; ó;
 - b) Seguir cotizando hasta cumplir las semanas requeridas para poder disfrutar de su pensión.
- El derecho para disfrutar la pensión el asegurado, comenzará desde el día en que el asegurado reúna los requisitos establecidos en la ley. (Fund. Art. 154, 155 Ley).

La pensión será otorgada desde el momento en que el trabajador reúna los requisitos y deberá elegir una de las opciones siguientes:

- 1.- Contratar con una aseguradora una renta vitalicia.
- 2.- Que el saldo de la cuenta individual lo deje en una administradora de fondos para el retiro y haga retiros programados.

El trabajador podrá pensionarse incluso antes de cumplir la edad establecida en la ley, cuando la pensión que le corresponda sea calculada y sea mayor en un 30% de la pensión garantizada. (Fund. Art. 156, 157 y 158 LIMSS)

Como podemos observar a lo largo de la presente investigación se ha mencionado mucho los conceptos de seguro de sobrevivencia, pensión garantizada, retiros programados, etc.; a continuación daremos las definiciones de estas; de acuerdo a lo establecido en el Art. 159 y 170 de la Ley del IMSS.

1. *Retiros programados*. Son aquellos que se obtienen de una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual entre el N° de años probables de vida del trabajador, así como los rendimientos de dichos saldos.

2. *Cuenta individual*. De acuerdo a la ley se conforma por las aportaciones a los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de las aportaciones voluntarias y la cual estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro.

3. *Renta vitalicia*. Es el contrato por el cual la aseguradora al recibir los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador esta obligada a pagar la pensión al asegurado pensionado hasta que fallezca.

4. *Pensión garantizada*. Es aquella que el gobierno asegura pagará a los trabajadores que queden privados de un trabajo y que hayan cumplido 65 años de edad, entre otros requisitos del Art. 154 y 162 de la ley, dicha pensión consiste en el equivalente a un salario mínimo general del D.F. en el momento en entrada en vigor de la presente ley, la cual será actualizada en el mes de Febrero de cada año conforme al INPC para conservar el poder adquisitivo de dicha pensión.

3.3.5.2. SEGURO DE VEJEZ

Este seguro otorga a los trabajadores o pensionados las siguientes prestaciones:

- a) Pensión.
- b) Asistencia médica de acuerdo al seguro de enfermedades y maternidad.
- c) Asignaciones familiares, y;

d) Ayuda asistencial.

Uno de los principales requisitos que establece éste seguro es que el trabajador tenga reconocidas en el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales y haya cumplido 65 años de edad, de no reunir este requisito el trabajador podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cumplir las semanas necesarias para que le otorguen la pensión.

De acuerdo a lo que se ha mencionado, el trabajador podrá escoger una de las siguientes alternativas:

1. Contratar una renta vitalicia con alguna compañía de seguros ya sea pública o privada; ó,
2. mantener el saldo de la cuenta individual en un administradora de fondos para el retiro y efectuar retiros programados con cargo a dicha cuenta. (Fund. Art. 161-164).

3.3.6. AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

Otra de las prestaciones establecidas en la Ley del IMSS es la de ayuda para gastos de matrimonio en la cual se establece que el trabajador podrá retirar el equivalente a 30 días de salario mínimo general que rija en el D.F. de la cuota social que aporta al Estado n su cuenta individual siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que tenga acreditada en el IMSS ciento cincuenta cotizaciones semanales como mínimo, antes de la fecha de celebración del matrimonio.
- b) Que compruebe con documentos legales la muerte de la persona que registro como esposa o en su caso que exhiba el acta de divorcio.
- c) Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad como esposa en el IMSS.

Solo será entregada esta cantidad una sola vez y no tendrá derecho a recibir cantidad alguna en matrimonios posteriores. (Fund. Art. 165-166 L IMSS).

3.3.7. SEGURO DE GUARDERÍAS PARA HIJOS DE LAS ASEGURADAS.

Los servicios que se otorgan dentro de esta prestación, tienen como finalidad atender y cuidar, así como también fortalecer la salud de los niños que por razones de trabajo no pueden proporcionar los cuidados necesarios durante el desempeño de sus labores como trabajadora en una empresa.

En relación a lo anterior el Seguro Social opto por crear este tipo de servicio que en gran parte viene a quitar una tensión a las trabajadoras que se ven en la necesidad de desempeñar un trabajo para poder subsistir.

Para poder otorgar las prestaciones de guardería el Seguro Social deberá tener instalaciones especiales y ubicadas en lugares estratégicos localizados cerca de los lugares de trabajo.

El servicio de guardería incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los niños de las trabajadoras. Este servicio se proporcionará desde la edad de cuarenta y tres días hasta una edad de cuatro años.

Los patrones deberán cubrir íntegramente la prima de las prestaciones del seguro de guardería la cuál será del 1 % (Uno por ciento) del salario base de cotización del trabajador.

Es importante señalar que el importe de esta prima correspondiente al seguro de guarderías deberá pagarla el patrón o la empresa según sea el caso independientemente de que

tenga o no trabajadores a su servicio. Si por alguna razón la trabajadora es dada de baja tendrá derecho a cuatro semanas posteriores a seguir disfrutando del servicio de guarderías para sus hijos. (Arts. 201 - 207 LIMSS).

3.3.8 . DE LOS SERVICIOS SOCIALES.

Es importante señalar que el Seguro Social otorga otro tipo de prestaciones y las cuales tienen su referencia en el título cuarto de la ley del Seguro Social de las cuales se dividen en dos grandes grupos:

I.- PRESTACIONES SOCIALES

II.- PRESTACIONES DE SOLIDARIDAD SOCIAL

I.- CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES.- " Son aquellas que tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como también contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población". (Art. 209 LSS). Estas prestaciones el Instituto las proporcionara mediante programas que las integrará de la siguiente manera:

A).- Programas que tengan como objetivo otorgar conocimientos en cuanto a la salud a través de cursos o mediante medios masivos de comunicación.

B).- Otros programas importantes serian referentes a la educación higiénica ya sea infantil o para adultos, sanitaria y en algunos casos primeros auxilios.

C).- Programas referentes a la alimentación, así como también relativos a la vivienda.

D).- También fomentará programas que impulsen el desarrollo de actividades culturales y deportivas y todos aquellos que ayuden a ocupar de una manera sana el tiempo libre del trabajador.

E).- Cursos de adiestramiento y capacitación para un mejor desempeño de su trabajo.

F).- Centros vacacionales.

G).- Programas de superación de la vida en el hogar, con la finalidad de que las personas aprovechen los recursos con que cuentan.

H).- Establecimientos de velatorios así como también otros servicios similares.

I).- Otros que considere necesarios el Instituto y que permitan elevar el nivel de vida tanto individual como colectivo.

Es importante señalar que este tipo de prestaciones el Seguro Social las proporciona de una manera discrecional y su fuente de financiamiento serán los recursos de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; dicho monto será determinado anualmente por la asamblea general del propio Instituto.

II.- Por lo que respecta a las prestaciones o servicios de solidaridad social. Son aquellos que tienen por objeto otorgar asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria a todas las personas que lo soliciten de acuerdo a lo siguiente:

A).- El Instituto organizará, operará y establecerá algunas unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los cuales serán proporcionados exclusivamente en favor de las poblaciones que se encuentren en extrema pobreza, ya sea en las comunidades rurales, urbana y suburbana y que además el ejecutivo federal determine que esas zonas son sujetos de solidaridad social.

B).- Estos servicios serán proporcionados por la federación, por el Seguro Social y por los propios beneficiarios de manera conjunta.

C).- Los beneficiarios de estos servicios deberán contribuir con aportaciones en efectivo o mediante la realización de trabajos dentro de su comunidad para lograr un desarrollo social mas apropiado para vivir. (Fund. Arts. 208 - 210 LIMSS)

3.3.9. CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

Los asegurados que tengan cotizadas 52 semanas acreditadas en el régimen obligatorio y haya sido dado de baja por el patrón tiene derecho a continuar cotizando de manera independiente y voluntaria en el IMSS, el trabajador tendrá que cubrir el total de las cuotas tanto obrera como patronal quedando incorporado en los seguros de invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las cuotas que deberá pagar el trabajador serán con el último salario registrado al momento de ser dado de baja y deberá cubrir las cuotas por mensualidades adelantadas.

Esta opción deberá tomarla el trabajador dentro de un plazo de 12 meses al momento de la baja.

3.3.10. SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

De conformidad con la Ley del Seguro Social tenemos que, todas las familias de México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros, por lo tanto se podrá celebrar un convenio con el instituto para el otorgamiento de las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad de acuerdo a las características y términos que señale el reglamento del IMSS.

Todas las personas que se incorporen voluntariamente a este seguro pagarán anualmente una cuota equivalente al 22.4% de un salario mínimo general diario para el D.F. y por cada familia adicional se pagará una cuota equivalente al 65% del total de la cuota que corresponda a este seguro.

El gobierno contribuirá con una cantidad adicional de acuerdo a lo señalado en el Art. 106 fracc. III de la presente ley.

Este tipo de convenios podrá hacerlos el IMSS mediante acuerdos ya sea en forma individual o colectiva con trabajadores mexicanos que se encuentren trabajando fuera del país, con la finalidad de proteger a sus familiares que se encuentren en el país e incluso a ellos mismos cuando vengan a territorio nacional.

3.4. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Establecido como un mandato constitucional el otorgar prestaciones de previsión social por parte de los patrones nos lleva a realizar la siguiente reflexión: ¿ Es realmente un beneficio para los trabajadores y patrones las deducciones que le permite hacer la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en relación a la previsión social ?

En el presente capítulo trataremos de explicar las diferentes controversias que se generan con motivo de la deducibilidad principalmente de los vales de despensa que tantos problemas ha ocasionado con motivo de los rechazos fiscales que realiza la SHCP,

afortunadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación determino que estos deben ser deducibles, ya que forman parte de los beneficios de la previsión social.

De los conceptos antes mencionados es importante analizar dos puntos de vista en relación a la previsión social:

I. EMPRESA. Es decir cuales son los requisitos que se deben reunir y cumplir para que las prestaciones sean deducibles.

II. TRABAJADOR. El cual debe conocer cuando las prestaciones de previsión social están exentas del ISR y cuando están gravadas.

Primeramente haremos mención de lo que señala el Artículo 24 del Título II (personas morales) en relación a los requisitos que deben reunir las “Deducciones Autorizadas” específicamente para los gastos de previsión social que es el tema motivo de estudio.

En la Fracción XII del mencionado Artículo nos señala lo siguiente:

1. Que los gastos de previsión social se destinen a:

- Jubilados.
- Fallecimientos.
- Invalidez.
- Servicios médicos y hospitalarios.
- Becas educacionales para trabajadores o hijos.
- Actividades culturales y deportivas.
- Subsidios por incapacidad.
- Fondos de ahorro.

- Guarderías infantiles.
- Otras de naturaleza análoga.

2. La previsión social debe entregarse a todos los trabajadores sin excepción.
3. Otro aspecto a considerar es que se deberán establecer planes en cuenta a los requisitos y plazos que menciona el reglamento de la Ley del y I.S.R. (Art. 19 y 23 R.L.I.S.R.).

En relación al Art. 19 R.L.I.S.R. nos menciona que los gastos de previsión social referidos en el Art. 24 Fracc. XII de la Ley de I.S.R., dice que los requisitos deben ser los siguientes:

a) Que las prestaciones se otorguen en forma general.

b) Que la previsión social se otorgue sobre las mismas bases, es decir, si a un trabajador se le otorga un bono de productividad calculado sobre el salario nominal, a los demás trabajadores se les deberá calcular sobre el mismo salario.

La ley realiza una excepción en relación al siguiente concepto:

1. Planes de previsión social de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán obtener beneficios diferentes para unos y otros.
2. Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos ya que cada uno de los beneficios pactados pueden ser diferentes.
3. Personal que este expuesto a un riesgo mayor por el tipo de trabajo que desempeña.
4. Por último, personal que labore en el extranjero los cuales tendrán beneficios diferentes de acuerdo al país en que se encuentren.

El Art. 23 del R.I.S.R. menciona algunos otros requisitos que deben reunir los gastos de previsión social.

1. Que se efectúen en territorio nacional, excepto para aquellos trabajadores que prestan sus servicios fuera de nuestro país.
2. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente o en su caso con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los padres o hijos cuando dependen económicamente de él. También los menores de edad que dependen económicamente del trabajador.
3. Cuando la prestación se otorgue por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Por otro lado el Art. 20 R.I.S.R. nos menciona que para la deducibilidad de los gastos de previsión social se considerará lo siguiente:

1. Por ningún motivo los gastos de previsión social otorgados a los trabajadores de confianza serán superiores a los que otorguen a los demás empleados conforme a los planes establecidos, comparado con los que proporcionen las instituciones de seguridad social.

Por lo que antecede al párrafo mencionado anteriormente para determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza, comparada con los demás trabajadores, se tienen dos supuestos:

- 1).- Si la proporción de los demás trabajadores es mayor que la proporción de los empleados de confianza, el total de la previsión social será deducible completamente.
- 2).- Si por el contrario la proporción de los demás trabajadores es menor que la proporción de los empleados de confianza, la diferencia entre las dos proporciones no será deducible. Por lo

tanto el contribuyente tendrá que determinar la cantidad no deducible de las prestaciones de los empleados de confianza de la manera siguiente:

El total de los salarios cuota diaria de los empleados de confianza se multiplicará por la diferencia determinada en la proporción. El resultado serán las prestaciones no deducibles para los empleados de confianza.

2. Cuando los planes contengan aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberá participar por lo menos el 75% del personal..

3. Los planes y programas de previsión social deberán quedar por escrito radicando la fecha a partir del cual se inicie cada plan y se deberán comunicar al personal dentro del mes siguiente de haberse iniciado.

Por su parte el Art. 21 R.I.S.R. hace referencia a las pensiones y jubilaciones que podrán deducirse de acuerdo a la Fracc. XII del Art. 24 de L.I.S.R. los cuales podrán ser:

a) Los que se otorguen en forma de renta vitalicia adicionales a los que otorga el IMSS.

b) Además cuando los trabajadores manifiestan expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse opcionalmente en cualquier forma establecida en el plan, siempre y cuando esta renta no exceda del valor actuarial de la misma.

Para los empleados que son de confianza el importe de la pensión o jubilación se calculará tomando en cuenta el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Por último tenemos los requisitos que marca el Art. 22 R.I.S.R. el cual nos dice que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la Fracc. XII del Art. 24 de la L.I.S.R., solo serán deducibles cuando se ajusten a los plazos siguientes:

- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo a los trabajadores de confianza en caso de que se rebase este porcentaje gravaría para I.S.R., lo cual se tendría que identificar el importe gravable y el exento para efectuar en su caso la retención.

- Por otro lado, el trabajador podrá retirar las aportaciones del párrafo anterior, únicamente al término de la relación laboral o una vez por año.

- Además que los fondos se destinen a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija, que la Secretaría determine.

El tema siguiente sobre el cual hablaremos principalmente de los ingresos para los trabajadores que son sujetos del I.S.R. (ingresos gravables) y otros que de acuerdo a la ley están exentos; ya que anteriormente se analizaron los aspectos relativos a la deducción de los gastos de previsión social para las personas morales y los requisitos para su deducibilidad.

Ahora bien dentro del título IV (personas físicas), principalmente en el Art. 77 de la L.I.S.R.

En relación a las indemnizaciones por riesgos o enfermedades se encuentran totalmente exentos del pago del I.S.R.

Por lo que respecta a las jubilaciones, pensiones y seguros de retiro se encuentra exento hasta por un monto diario que no rebase de nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente por el excedente se pagará el impuesto.

En la Fracc. I del Art. 77 nos menciona también la parte exenta de las prestaciones distintas al salario mínimo, cuando estas no rebasan las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo (únicamente opera en los trabajadores que reciben el salario mínimo), incluye también el tiempo extraordinario o alguna prestación de servicios que efectúe el trabajador en los días de descanso). Tratándose de los demás trabajadores distintos al salario mínimo únicamente estará exento el 50% de las prestaciones mencionadas anteriormente.

A su vez la Fracc. XI nos habla de los importes exentos por concepto de gratificaciones, prima vacacional, reparto de utilidades y primas dominicales respectivamente. la gratificación del aguinaldo por ejemplo esta exenta por un importe de 30 días del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, la única condición o premisa por cumplir es que se otorguen en forma general; el reparto de utilidades y la prima vacacional estará exenta por un importe de 15 días de salario, por lo que toca a la prima dominical estará libre de impuesto el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del empleado por cada domingo laborado, por el excedente de estos importes se pagará el impuesto correspondiente de conformidad con el procedimiento establecido en el Art. 80 y 80 A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

3.4.1. LIMITES PARA LA DEDUCCIÓN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Como parte final de las deducciones de previsión social tenemos los limites para llevar a cabo estas.

I. Primeramente señalaremos lo establecido en la Fracc. VI del penúltimo párrafo del Art. 77, el cual se sujetará atendiendo lo siguiente:

Si el total de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados - (considerando la previsión social de la Fracc. VI del Art. 77)	>	Siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año.
---	---	---

Entonces:

La previsión social exenta será = 1 salario mínimo general elevado al año.

Por otra parte se debe observar que la suma de los salarios + la previsión social exenta no puede ser inferior < a 7 veces al SMGAGC elevado al año, para poder entender mejor el párrafo anterior será necesario analizar el Art. 80 R.I.S.R. que la letra dice:

“Art. 80 I. Cuando los ingresos por salarios sean inferiores a siete veces al salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevada al año, y sumados a la previsión social en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago de ISR, hasta por la cantidad que resulta mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año.

b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la Fracc. VI del Art. 77 de la ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año”.

En consecuencia se deberán comparar los ingresos por sueldos y salarios durante el año, de la siguiente manera:

1. Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social de la Fracc. VI	>	Siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
---	---	---

2. Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social de la Fracc. VI	<	Siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
---	---	---

En caso de que el contribuyente se encuentre en el supuesto del punto No.1, la previsión social estaría únicamente exenta hasta por un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año. En caso contrario estará completamente exenta del pago del ISR.

Si por el contrario se ubica en el supuesto No.2, se tendrá que determinar la cantidad que sumada a los ingresos por sueldos y salarios, no considerando la previsión social de la Fracc. VI del Art. 77, de como resultado el equivalente a siete veces SMGAGC elevado al año, de manera más simple tendríamos que realizar los siguiente:

Siete veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año.

(-) Ingresos por sueldos y salarios recibidos en el año, (obviamente no incluyendo la previsión social de la Fracc. VI).

(=) Nos da como resultado el importe de siete veces el SMGAGC, elevado al año, la cual estará sumada a los demás ingresos por sueldos y salarios.

Además se tendrá que comparar el importe obtenida en el párrafo anterior contra el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Por consiguiente al importe que resulte mayor de la comparación del punto anterior será la cantidad exenta que corresponda a la previsión social de la Fracc. VI.

Es importante realizar la siguiente aclaración en función a este procedimiento, ya que va enfocado a determinar la previsión social exenta para el calculo anual de la Fracción VI del Art. 77, pues para el calculo de la retención mensual de impuesto sobre la renta se tendrá que aplicar lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 80 de la ley del ISR que a la letra dice: "Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los señalados en la Fracc. VI del Art. 77 de esta ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al

mes. En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajuste que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del Art. 77 citado”.

Por lo tanto tenemos lo siguiente:

Si el total de los ingresos por servicios personales subordinados (considerando la previsión social de la Fracc. VI del Art. 77	-	>	Siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes.
---	---	---	---

Entonces:

La previsión social establecida en la Fracc. VI solo estará exenta por la cantidad de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

De todo lo mencionado anteriormente podemos concluir lo siguiente:

Para no tener problemas en el manejo tan complejo de la previsión social es recomendable que a los empleados de confianza no se les otorguen beneficios mayores para salarios superiores.

Pero en cambio algún plan de previsión social para los demás trabajadores (no de confianza) si pueden tener beneficios superiores para salarios superiores.

3.5 LEY DE SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Tal vez una de las leyes más recientes es la a continuación analizaremos en relación a su estructura y objetivos. Inicialmente la primera aparición surgió en el año de 1992 a partir del mes de Febrero, de la cual surge una nueva prestación denominada Sistema de Ahorro para

el Retiro. Establecida dentro del capítulo V de la Ley del IMSS que estuvo vigente hasta el 30 de Junio de 1997.

No tuvo que pasar mucho tiempo para que la ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro sufriera un importante cambio en su estructura y organización, ya que el 23 de Mayo de 1996 se publicó en D.O.F. la nueva ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro en la cual en su Art. primero menciona tener por objeto regular el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes previstos en esta ley, en la ley del IMSS, ley del INFONAVIT y la ley del ISSSTE.

Además nos hace referencia de que estaría vigilada, coordinada, regulada y supervisada por una Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), a la cual será un órgano desconcentrado de la S.H.C.P. cuya finalidad es estar al pendiente de las aportaciones que se realicen a las cuentas individuales que se habrán en favor de los trabajadores. (Fund. Art. 2 L.S.A.R.).

Ahora bien, de acuerdo a la ley del SAR, los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con las leyes de seguridad social, esto se realizará en la administradora de fondos para el retiro de su elección.

Esta administradora podrá ser una Institución Bancaria a una aseguradora la cual deberá tener una solvencia económica para garantizar el ahorro del trabajador y sobre todo garantizar rendimientos en su cuenta individual.

Las empresas operadoras de los recursos de los trabajadores deberán reunir previamente antes de la autorización de la comisión (CONSAR) una serie de requisitos en cuanto a

solvencia económica, constitución y sobre todo deberán tener personal altamente capacitado en manejo de inversiones en economía y en seguridad social. Art. 18 al 36 L. SAR).

Las administradoras de fondos para el retiro (AFORES) deberán ser Sociedades Anónimas de Capital Variable y cobrarán una comisión por el manejo de cada una de las cuentas de los trabajadores con cargo a las cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias, esta comisión podrá efectuarse sobre el monto de la cantidad administrada o sobre el flujo de las aportaciones realizadas, la comisión será determinada por un porcentaje de los conceptos mencionados en este párrafo.

A su vez las administradoras de fondos para el retiro formarán sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (SIEFORES) las cuales tendrán como objetivo principal invertir los recursos provenientes de las aportaciones de las cuentas de los trabajadores, la inversión que realicen estas instituciones deberán otorgar la mayor seguridad y sobre todo la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores.

A tal efecto se pretende incrementar el ahorro interno y desarrollar un mercado de instrumentos a largo plazo acorde con el sistema de pensiones con la finalidad de fomentar:

1. La actividad productiva nacional.
2. Una mayor generación de empleo.
3. Construir un mayor número de viviendas.
4. Mejorar el desarrollo de infraestructura, entre otras. (Fund. Art. 39 al 43 L. SAR).

Las empresas administradoras de los recursos de cada trabajador elaborarán una cartera con diversas opciones de inversión y el grado de riesgo que representan para los inversionistas. Dichos prospectos deberán remitirse a la Comisión (CONSAR) para su aprobación, los cuales deberán precisar las condiciones que representa cada una de las carteras señalando lo siguiente:

- a) Advertir a los trabajadores afiliados de los riesgos que pueden tener.
- b) Seleccionar una modalidad de inversión.
- c) El sistema de valuación de sus recursos.
- d) Deberán señalar en forma precisa y detallada los conceptos y el importe de las comisiones que cobrarán a cada trabajador. (Fund. Art. 47 SAR).

Por ningún motivo las administradoras invertirán los recursos de sus afiliados en obligaciones o valores que pongan en riesgo el patrimonio de los trabajadores.

Dentro del capítulo y sección IV, habla de las empresas operadoras de la base de datos nacional del SAR, esta modalidad fue creada con la finalidad de llevar un mejor control de las cuentas individuales de los asegurados, referente a las aportaciones de los patrones, así como los traspasos que se hagan en sus respectivas cuentas.

Uno de los objetivos principales de la Base de Datos, es el de identificar las diversas subcuentas que tengan los trabajadores y sobre todo depurar la duplicidad de cuentas unificando en una sola las aportaciones de cada trabajador. (Fund. Art. 57 al 63 L.SAR).

Las personas que no elijan una administradora de fondos para el retiro (AFORE), su dinero será aportado en una cuenta llamada concentradora, y ahí permanecerán esos recursos hasta que no elija una AFORE de su elección el asegurado.

Como se podrá observar es un sistema totalmente nuevo y que pasará mucho tiempo para poder evaluar el buen funcionamiento de estas nuevas disposiciones, en cuanto a garantizar el ahorro de los trabajadores y sobre todo que realmente se cumpla el objetivo de lograr que los recursos aportados por tanto tiempo sean suficientes para que el trabajador retirado o jubilado pueda disfrutar con tranquilidad y sin privaciones de sus ahorros de toda la vida.

3.6. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Con motivo de las reformas a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley de sistemas de Ahorro por el Retiro, fue necesario realizar algunos cambios en diversos artículos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores con la finalidad de adecuarla a dichas disposiciones.

Analizando brevemente los artículos que integran la presente ley, tenemos que la Ley del Infonavit será de utilidad social y observancia general en toda la República Mexicana. Este precepto desprende de un mandato constitucional el cual obliga a los patrones a realizar aportaciones individuales por cada trabajador a un Fondo Nacional para fomentar la construcción de viviendas dignas e higiénicas.

Como podrá observarse, el Infonavit es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio y el cual tiene como finalidad cumplir con los siguientes objetivos:

1. Administrar los recursos aportados por los patrones al Fondo Nacional de la Vivienda.
2. Establecer y operar sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener créditos baratos y suficientes para:
 - a) Adquirir una vivienda cómoda e higiénica.
 - b) Construir, reparar, ampliar o mejorar sus casas - habitación.
 - c) El pago de adeudos contraídos en los incisos a y b.
3. Otro objetivo del Infonavit es de coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones para que éstas puedan ser adquiridas en propiedad por lo afiliados al Instituto. (Fund. Art. 1 al 3, L. Infonavit).

Ya hemos visto en párrafos anteriores como esta constituido el Infonavit y sus objetivos, ahora de manera muy breve mencionaremos la integración de su patrimonio para adjudicarse recursos.

El patrimonio del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se conforma de la siguiente manera:

- a) Por las aportaciones de servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
- b) Por las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste.
- c) Por las cantidades y montos que obtenga de las actualizaciones y recargos, sanciones y multas respectivamente.

d) Con los bienes y derechos que adquiriera por cualquier título, y por último.

e) Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos que administra el Instituto, además de las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda, las cuales son patrimonio de los trabajadores. (Fund. Art. 4 L. Infonavit).

Por otro lado tenemos las obligaciones de los patrones que forman un aspecto importante para el cumplimiento de las disposiciones y objetivos del propio Instituto. Dichas obligaciones son las siguientes:

1. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como dar los avisos que señala el Art. 31 de esta ley.

Las aportaciones que cubran los patrones en favor de sus trabajadores las realizarán con el salario base de cotización que perciban al momento de su inscripción el porcentaje para cubrir las cuotas será del 5% cinco por ciento.

Los fondos de la subcuenta de vivienda que no sean aplicados en los términos que marca la ley por cada uno de los derchohabientes se traspasarán a las administradoras de fondos para el retiro en donde cada trabajador contratará una pensión para su posterior entrega. (Fund. Art. 40 L. Infonavit).

El Instituto tiene clasificados de la siguiente manera los créditos:

I. Línea uno, este financiamiento consiste en la construcción de conjuntos habitacionales para que sean adquiridas por los trabajadores mediante créditos que les otorgue el Infonavit, los cuales únicamente se otorgarán mediante concurso.

II. Línea dos, se refiere a la adquisición en propiedad de habitaciones.

III. Línea tres, integrada para la construcción de vivienda.

IV. Línea cuatro, este financiamiento está destinado a la reparación, ampliación o mejoras de las viviendas.

V. Por último la línea cinco, que consiste en un financiamiento para cubrir pasivos por cualquiera de los conceptos anteriores.

(Fund. Art. 42 L. Infonavit).

Al momento de que el trabajador reciba un crédito por parte del Instituto, el saldo acumulado en la subcuenta de vivienda se aplicará directamente como pago inicial de cualquiera de los conceptos mencionados en el párrafo anterior.

Durante la vigencia de los créditos las aportaciones que sigan realizando los patrones se aplicarán al saldo del crédito con la finalidad de reducir el saldo a su cargo. (Fund. Art. 43 BIS).

Cada que haya un incremento en los salarios mínimos, los saldos de los créditos otorgados a los derecho habientes se revirarán e incrementarán en la misma proporción que aumente el S.M.G.D.F. (Fund. Art. 44 L. INFONAVIT).

El Infonavit realizará estudios en cada una de las regiones del país para destinar los recursos suficientes para la construcción de vivienda tomando en cuenta las siguientes condiciones:

- a) La demanda de habitación o de vivienda en la cual se dará prioridad a los trabajadores de bajos salarios en todas las zonas del país.
- b) Otro aspecto a considerar es la posibilidad real de llevar a cabo las construcciones

habitacionales.

c) El importe de las aportaciones a la subcuenta provenientes de las distintas regiones del país.

d) Y por último el número de trabajadores de las diferentes zonas o localidades del país.

Adicionalmente de lo mencionado anteriormente el instituto tomará en cuenta entre otras cosas:

a) La oferta y la demanda regional de vivienda.

b) El número de miembros de la familia de cada trabajador.

c) El saldo de la subcuenta de vivienda de trabajador y el tiempo de aportación a la misma.

El crédito a los derecho habientes se otorgará por una sola vez. (Fund. Art. 45 a 47).

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE URUAPAN

Como parte final de este capítulo presentamos los resultados obtenidos a lo largo de la presente investigación mediante un análisis detallado de las prestaciones que otorgan las pequeñas empresas en la localidad, esto es con la finalidad de obtener los fundamentos necesarios y así resolver la reflexión o hipótesis planteada al inicio de la presente investigación la cual dio origen a la elaboración del presente trabajo.

4.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrolla la investigación de campo realizada en una muestra de pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan, que reúnen las características mencionadas en los siguientes puntos para desarrollar la investigación.

4.1.1. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Conocer los diversos tipos de prestaciones de previsión social que otorgan las pequeñas empresas a sus trabajadores.

4.1.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Las pequeñas empresas de la Ciudad de Uruapan otorgan prestaciones de previsión social a los trabajadores, únicamente en su mayoría las de Ley.

4.1.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:

a) **Observación.** Se decidió aplicar esta técnica ya que nos permite acudir al lugar o centro de trabajo para visualizar si efectivamente los patrones otorgan prestaciones de previsión social a sus trabajadores. Esto desde luego nos permite conocer también como esta operando la empresa en cuestión laboral y económica, y así establecer también si cuenta con los elementos necesarios para proporcionar prestaciones a sus trabajadores.

El complemento de la presente investigación lo conforma una encuesta realizada a través de la aplicación de un cuestionario ya que nos permitirá conocer mas a detalle los problemas que enfrentan las pequeñas empresas y el tipo de prestaciones que proporcionan.

b) Cuestionarios.

4.1.4. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para llevar a cabo la investigación se elaboró un cuestionario con 11 preguntas de las cuales la gran mayoría son de opción múltiple y solamente una es abierta.

La decisión de estructurar de esa manera las preguntas tiene como objetivo el obtener las respuestas de una manera concreta y eficiente, y sobre todo no complicar al entrevistado con preguntas muy extensas.

A continuación se describe el cuestionario utilizado para esta investigación:

1. Giro o actividad.

a) Comercial _____ b) Industrial _____ c) Servicios _____

2. ¿Cuántos trabajadores laboran actualmente en la empresa?

a) Menos de 10 _____ c) Menos de 50 _____
c) Menos de 20 _____ d) Más de 50 _____

3. ¿Qué prestaciones otorga a sus trabajadores?

_____	Despensa ó vales de despensa	_____	Becas educacionales
_____	Premios por asistencia	_____	Fondo de ahorro
_____	Gastos médicos	_____	Ayuda por transporte
_____	Otras análogas		

4. ¿ Qué ventajas tiene para la empresa otorgar prestaciones?

- a) Mayor productividad _____ c) Elevación del nivel de vida del trabajador _____
b) Motivación para el trabajador _____ d) Otras _____

5. ¿ Considera que los salarios mínimos son justos?

Si _____ No _____ Porqué _____

6. ¿ Qué problemas tienen con el personal actualmente?

_____ Rotación muy elevada _____ Falta de prestaciones e incentivos
_____ Ausentismo _____ Falta de motivación
_____ Descontento con el sueldo _____ Otras

7. ¿ Qué problemas enfrenta para usted el otorgar prestaciones de previsión social a sus trabajadores?

- a) Falta de resultados en la empresa c) Inconformidad por parte de los trabajadores
b) Problemas financieros de la misma d) Falta de asesoría adecuada
e) Otras

8. ¿ Explica usted a sus trabajadores sobre la retención de impuesto?

Si _____ No _____ Porqué _____

9. ¿ Qué efecto ha tenido en su empresa las recientes reformas en materia de ISR y seguro social?

- _____ Descontrol en las nóminas e inquietud del trabajador.
- _____ Beneficio para el trabajador, pero mayor carga financiera.
- _____ Mayor control.
- _____ Ningún efecto.
- _____ Se tiene que capacitar a quien elabora la nómina.
- _____ No contestaron.

10. ¿ Promueve la adquisición de bienes a través de FONACOT?

Si _____ No _____ Porqué _____

11. ¿ Qué propone como prestaciones para los trabajadores a nivel general?

(Pregunta abierta)

4.1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA MUESTRA

Según datos proporcionados por CANACO en URUAPAN existen registradas 8,110 empresas, 3,508 se consideran dentro del rango de pequeñas en razón de su número de trabajadores e ingresos.

Para determinar la muestra representativa se utilizaron y desarrollaron las siguientes fórmulas:

$$1.- \quad n = \frac{Z^2 (p * q)}{e^2}$$

En donde :

n = Número de la Muestra

Z = Valor de Confiabilidad en la Curva de Probabilidades

p , q = % (porcentaje) de respuestas positivas y negativas esperadas

e = Nivel de Precisión

$$2.- \quad \text{No.} = \frac{n}{1 - (n / N)}$$

En donde :

No. = Muestra Representativa

N = Población Total

Considerando un nivel de confiabilidad del 90 % y un error del 15 % la muestra representativa resulta de 26 empresas.

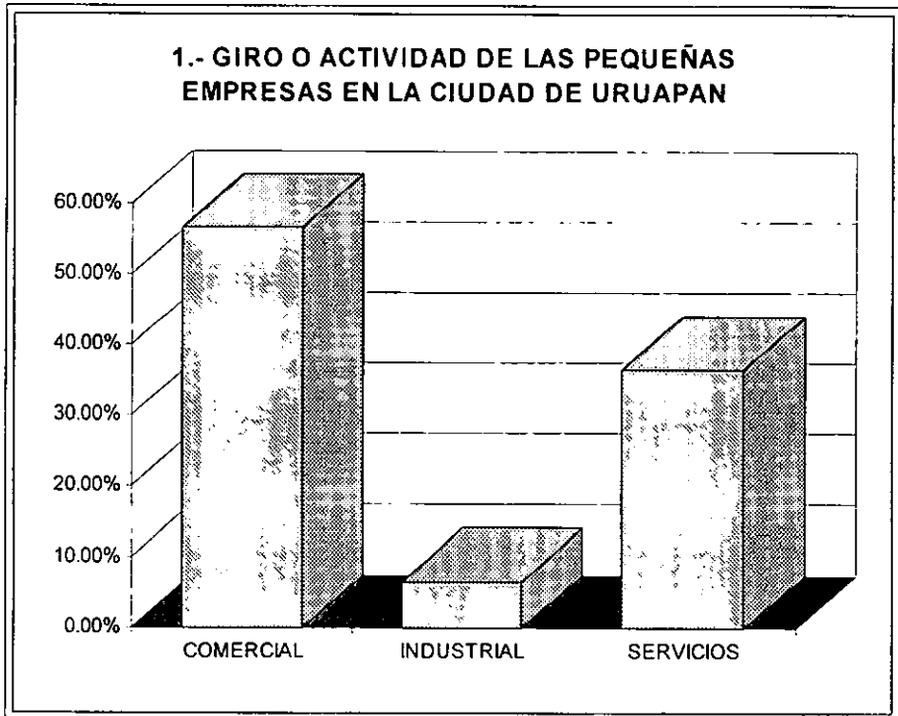
Substituyendo las Fórmulas anteriores llegamos al Siguiete Resultado :

$$n = \frac{(1.50)^2 (.50) (.50)}{(15)^2} = \frac{0.5625}{0.0225} = \boxed{25}$$

$$\text{No.} = \frac{25}{1 - (25 / 3508)} = \frac{25}{0.9828} = \boxed{26}$$

Por lo tanto los cuestionarios se aplicaron sobre un total de 30 empresas, cuyos resultados se muestran a continuación:

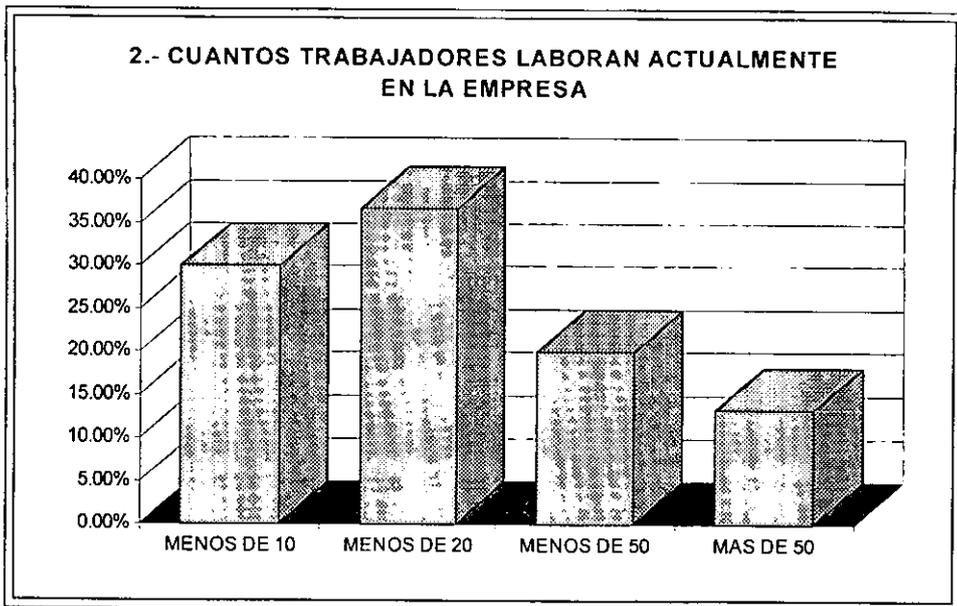
4.2 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN



Fuente: Investigación propia 1998

Del total de la muestra seleccionada el 56.67% de las empresas son comerciales, por lo que respecta al giro industrial solo un 6.67% se dedican a esta actividad y el 36.66 % son prestadoras de servicios.

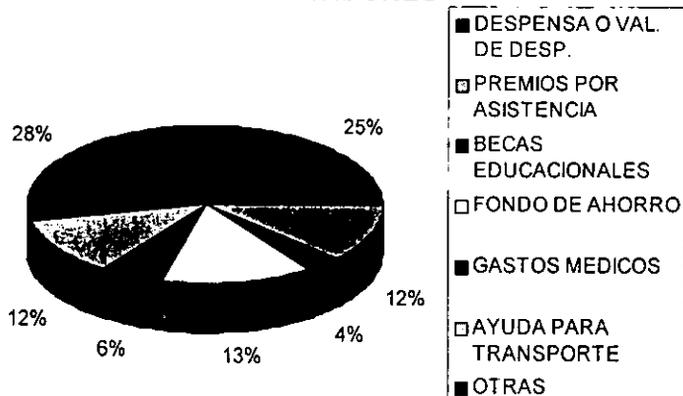
Esto significa que la mayor parte de las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan se dedican a la actividad comercial y de servicios respectivamente.



Fuente: Investigación propia 1998

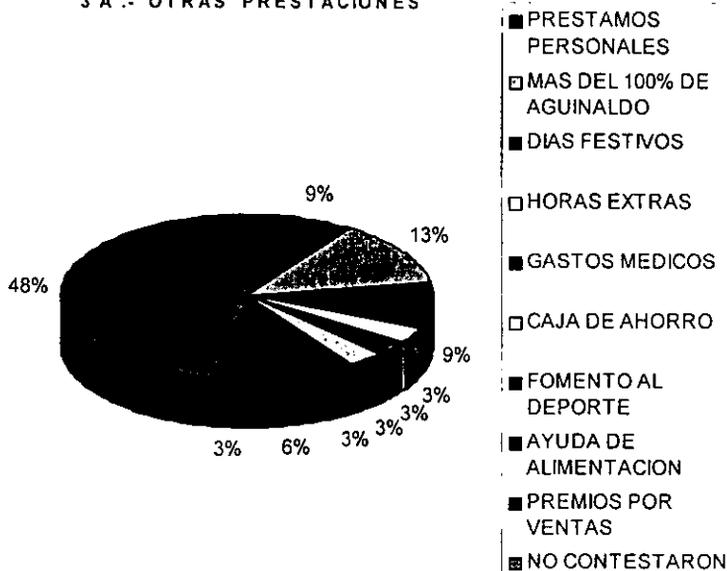
Dentro de la muestra tenemos que el 30% de empresas tienen menos de 10 trabajadores a su servicio; el 36.67% corresponde a los que ocupan menos de 20 trabajadores, así como el 20% es para aquellas que tienen a su cargo menos de 50 trabajadores a su servicio y por último el 13.33% se atribuyen a los que dan empleo a más de 50 trabajadores.

3.- QUE PRESTACIONES OTORGA A SUS TRABAJADORES

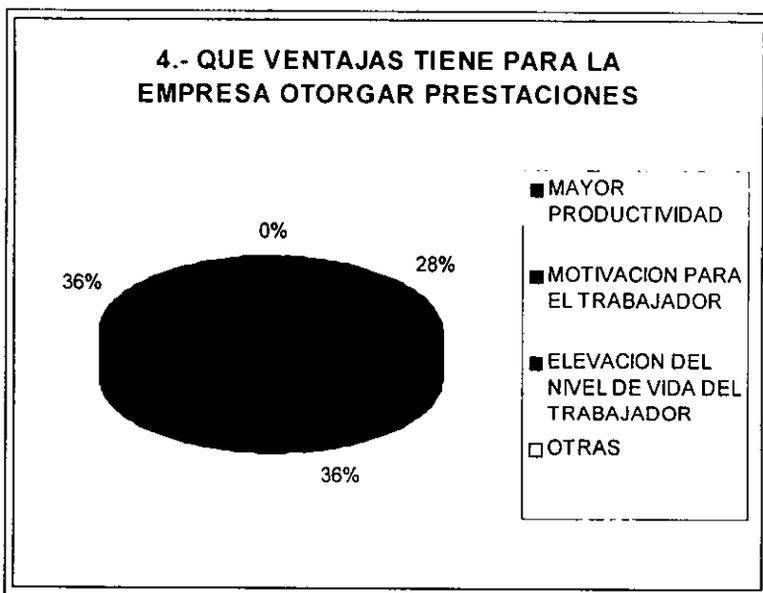


Fuente: Investigación propia 1998

3 A.- OTRAS PRESTACIONES



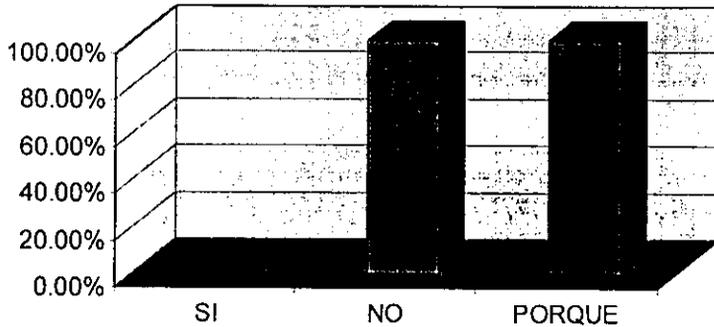
De acuerdo a la muestra seleccionada tenemos que el 25% de las empresas de vales de despensa, el 11.54% corresponden a premios por asistencia, el 3.84% dan becas educacionales por lo que respecta a este rubro tenemos que es muy poca la ayuda que proporcionan las empresas para fomentar la educación; el 13.46% lo integran el fondo de ahorro el cuál tampoco se practica mucho por las empresas, el 5.77% de las empresas dan ayuda para gastos médicos como una prestación adicional a el seguro social; el 11.54% es destinado para otorgar ayuda para transporte, esta prestación es significativa ya que por lo regular las empresas que lo otorgan son prestadoras de servicios y la mayoría lo otorga por ejemplo los hoteles que tienen personal laborando por la noche. El 28.85 % corresponde a otras prestaciones como son la mayoría el otorgar un 100% más de aguinaldo y por parte de algunos otros préstamos personales y pagos de salario por incapacidad.



Fuente: Investigación propia 1998

En lo que corresponde a las empresas que fueron seleccionadas dentro de la muestra, tenemos que un 28% de las empresas considera que trae como ventajas mayor productividad, un 36% contestaron que es una motivación para el trabajador y otro 36% trae como resultado la elevación del nivel de vida del trabajador. Como podemos ver la mayor tendencia es la elevación del nivel de vida del trabajador y motivación para el trabajador.

5.- CONSIDERA QUE LOS SALARIOS MINIMOS SON JUSTOS

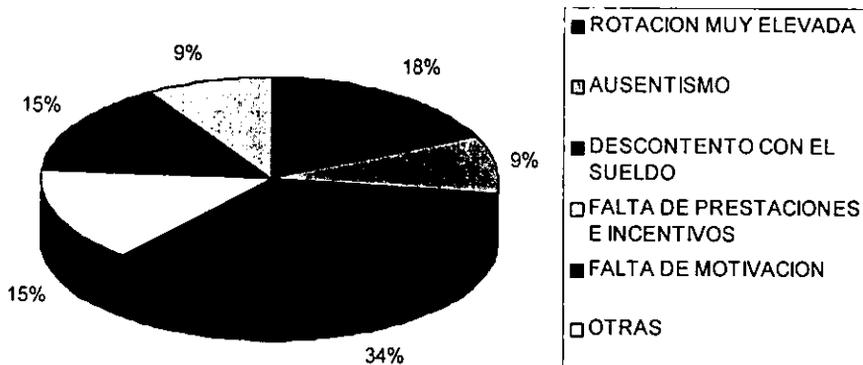


Fuente: Investigación propia 1998

En relación a la pregunta de los salarios mínimos tenemos que el 100% contestó que no son justos, por lo tanto podemos concluir estableciendo que es imposible que un trabajador pueda mantener a su familia con un salario mínimo de \$29.70 diariamente y que ni el solo puede subsistir mucho menos mantener una familia.

Por lo que respecta al por qué de esta pregunta todos los entrevistados argumentaron que no son justos los salarios por que es imposible para los trabajadores satisfacer sus necesidades con el salario mínimo.

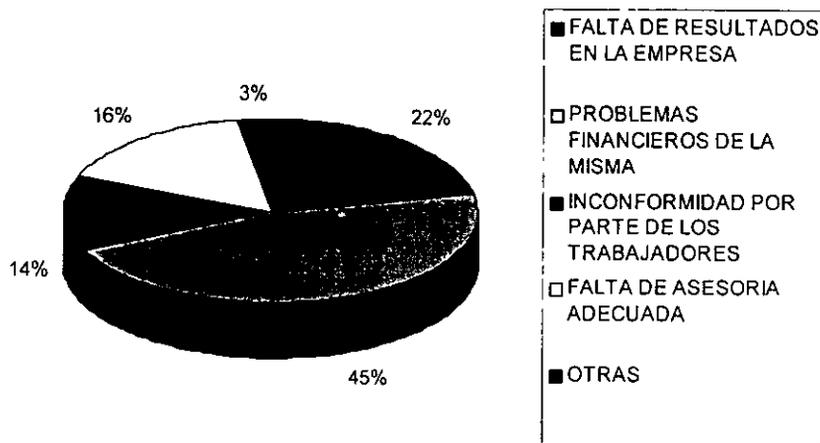
6.- QUE PROBLEMAS TIENE CON EL PERSONAL ACTUALMENTE



Fuente : Investigación propia 1998

Del total de la encuesta en la ciudad de Uruapan el 18% de las pequeñas empresas tienen problemas de rotación de personal algunas de ellas por el tipo de trabajo que desempeñan referente al ausentismo tenemos que solamente el 9 % de ellas se enfrenta con este problema; un 34 % de las pequeñas empresas padece el descontento con el sueldo ya que no son bien remunerados los trabajadores, un 15 % padece el problema de falta de prestaciones e incentivos, un 15 % considera que es por falta de motivación al trabajador y por último un 9 % amérita otras causas como son problemas entre los empleados y falta de orientación y atención de problemas internos de trabajo.

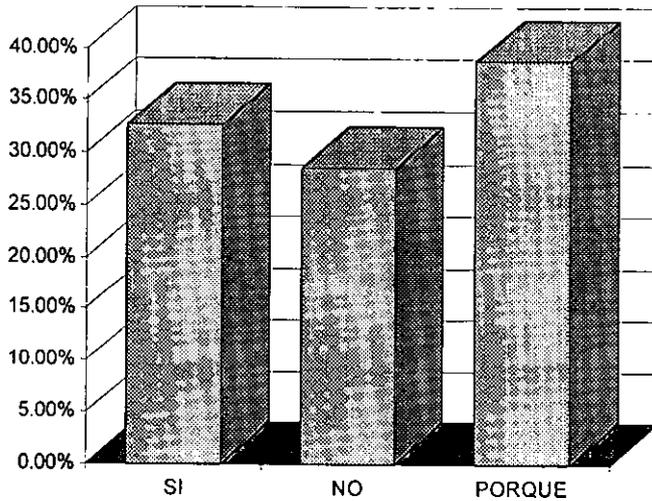
7.- QUE PROBLEMAS ENFRENTA PARA USTED EL OTORGAR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL A SUS TRABAJADORES



Fuente: Investigación propia 1998

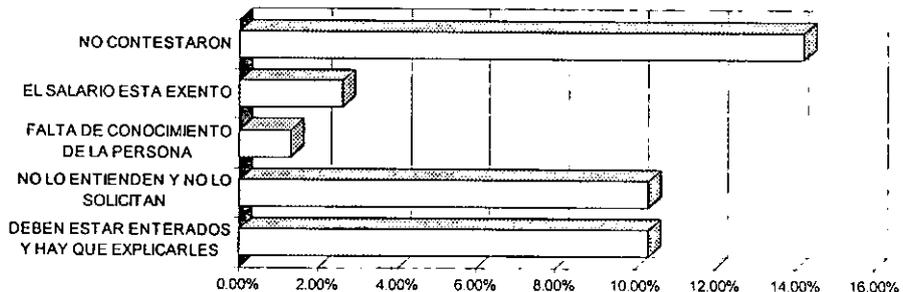
En relación a esta pregunta tenemos que 22% amérita a la causa de falta de resultados, un 45% a problemas financieros que se viven actualmente, el 14% por inconformidad de los trabajadores, el 16% nos dice que se debe a una adecuada asesoría en cuento a las prestaciones, en relación a otras causas un 3% consideran que hay que comentar al patrón de las ventajas que se tienen relacionándolo con la pregunta 4 respectivamente.

8.- EXPLICA USTED A SUS TRABAJADORES SOBRE LA RETENCION DE IMPUESTOS



Fuente: Investigación propia 1998

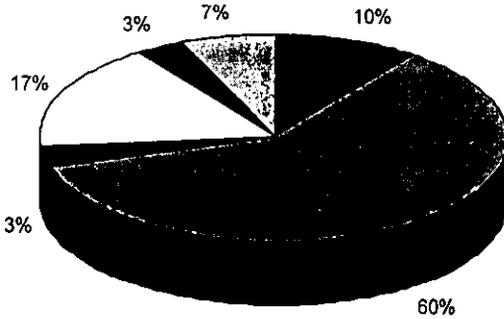
8 A .- PORQUE



Considerando los resultados de las preguntas anteriores en relación a ésta, un 32.65% les explica a los trabajadores sobre la retención de impuestos por que es necesario que conozcan como se hacen las retenciones y porque causas, 28.57% no les explica a los trabajadores por que no lo han solicitado o simplemente no lo entienden o están exentos de impuesto y no lo creen necesario.

Un 38.78% amérita otras causas y de los cual contestaron el porque (gráfica 8-A).

**9.- QUE EFECTO HA TENIDO EN SU EMPRESA LAS
RECIENTES REFORMAS EN MATERIA DE I.S.R. Y
SEGURO SOCIAL**

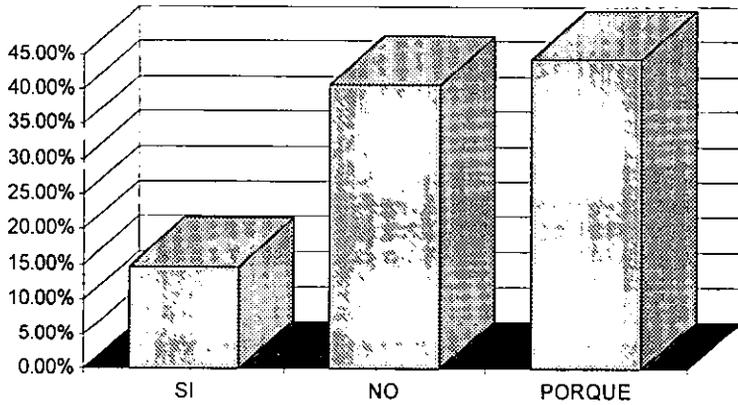


- DESCONTROL EN LAS NOMINAS E INQUIETUD DEL TRABAJADOR
- ▣ BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR, PERO MAYOR CARGA FINANC.
- MAYOR CONTROL
- NINGUN EFECTO
- SE TIENE QUE CAPACITAR A QUIEN ELABORA LA NOMINA
- NO CONTESTARON

Fuente: Investigación propia 1998

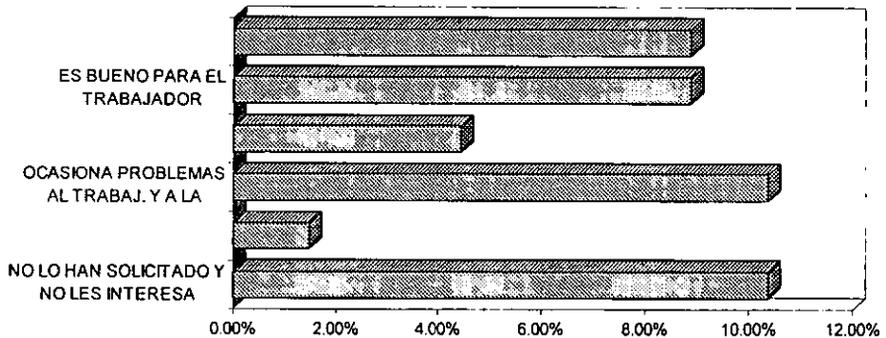
Sobre los efectos que han sufrido las pequeñas empresas de la localidad tenemos que un 10% tuvieron un descontrol en la elaboración de las nóminas e inquietudes por parte de los trabajadores, lo cual tuvieron que explicar las causas. Un 60% menciona que el trabajador tuvo un beneficio por la creación del crédito al salario pero para la empresa fue una carga financiera muy elevada. Un 3% considera que hubo un mayor control. Un 17% considera que no hubo ningún efecto, el otro 3% menciona que se tiene que capacitar a quien elabora la nómina y un 7% no contestaron las repercusiones.

10.- PROMUEVE LA ADQUISICION DE BIENES A TRAVES DE FONACOT



Fuente: Investigación propia 1998

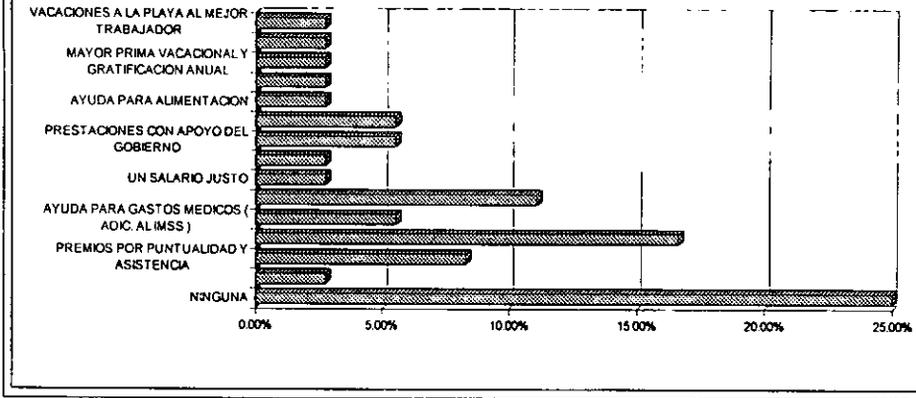
10 A .- PORQUE



Sobre la adquisición de bienes a través de FONACOT, un 14.82% si lo promueven, mientras que el otro 40.74% no lo fomentan ni promueven. Y por último un 44% contestaron por que no lo fomentan y todo lo contrario de acuerdo a su respuesta.

Un 8.89 % no contestaron, un 8.89 % consideran que es bueno para el trabajador ya que puede adquirir bienes a crédito con facilidades, un 4.44% no están afiliados, un 10.37 % consideran que trae problemas consigo, un 1.48% lo desconocen y por último a un 10.37 % no les interesa.

11.- QUE PROPONE COMO PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES A NIVEL GENERAL



Fuente: Investigación propia 1998

Un 2.78 % considera que se deben dar vacaciones a la playa al mejor trabajador.

El 2.78 % sugiere mayor prima vacacional y gratificación anual.

Un 2.78 % considera que proporcionen ayuda para gastos de alimentación.

Otro 2.78% sugiere ayuda para transporte.

Un 5.55 % considera fomentar el deporte y del desarrollo cultural.

Otro 5.55 % sugiere prestaciones con apoyo del gobierno.

Un 2.78 % piden fondo de ahorro para sus empresas

Otro 2.78 % una mejor retribución en cuanto al salario.

Un 11.11 % considera que mejor becas educacionales.

Un 5.55 % sugiere ayuda para gastos médicos (adicional al IMSS).

Un 16.67 % recomienda otorgar vales de despensa.

El 8.33 % sugiere premios por puntualidad y asistencia.

Un 2.78 % sugiere préstamos económicos.

Y un 25 % no considera ninguna opción.

De manera general podemos concluir que las pequeñas empresas de la localidad en su gran mayoría el giro que tienen es comercial de acuerdo a la muestra seleccionada, cada una de ellas genera en promedio de 15 a 20 empleos según los resultados obtenidos en esta investigación.

Las prestaciones que generalmente otorgan van encaminadas a mejorar el nivel económico de sus empleados por lo cual según ellos dan vales de despensa, ayuda de gastos médicos lo cual dentro de este rubro es relativamente muy poco. Siendo un factor importante el otorgar prestaciones Sociales a los trabajadores la mayoría de las pequeñas empresas coincide en que es muy importante motivar al trabajador otorgando incentivos para así mejorar el nivel de vida de sus empleados.

Una de las preguntas claves de la presente investigación fue sin lugar a dudas la de si los salarios mínimos son justos a lo cual el 100 % de los entrevistados respondió que no y sobre todo que eran insuficientes para que las personas que los reciben puedan tener una vida sin carencias. Aunado a esta pregunta pude darme cuenta que las pequeñas empresas no otorgan unos sueldos muy adecuados para las condiciones de vida de la localidad y del país en

general situación que pude constatar con la pregunta No.6 de la cual la mayoría de los trabajadores que laboran en ellas están descontentos con el sueldo.

Por otro lado un problema muy común son la situación financiera por la cual atraviesan la mayoría de estas empresas lo cual genera muchas dificultades para otorgar prestaciones Adicionales a las de Ley, Aunado a este problema también se les complican los controles que tienen que llevar acabo para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

4.3. PROPUESTA DE PRESTACIONES PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA LOCALIDAD

Como resultados de la presente investigación considero realizar una evaluación de las pequeñas empresas en la localidad y de las cuales determino que necesitan poner mas atención en el manejo de su personal, ya que el ser o tener una estructura pequeña no quiere decir que tengan que descuidar su organización interna, por el contrario pueden atender con mayor precisión las necesidades de sus trabajadores y ver la posibilidad de mejorar la situación económica de cada uno de ellos sin mayor problema.

Para lograr un buen plan de Prestaciones Sociales es necesario que las pequeñas empresas realicen una evaluación de su situación económica y después ver si tienen la capacidad de otorgar prestaciones adicionales a las que Señalan las Leyes Laborales, Una vez analizado este punto Se diseñaría un plan de prestaciones adecuado a las necesidades de sus trabajadores.

Mi propuesta de Prestaciones que sugiero para las pequeñas empresas de la localidad y considerando la situación económica por la que atraviesan actualmente la mas apropiada seria la siguiente:

- 1.- Fondo de Ahorro. Puede ser un Porcentaje pequeño o de acuerdo a las posibilidades de la empresa todo ello con la finalidad de que no se sacrifique tanto al trabajador ni se perjudique financieramente a la empresa.
- 2.- Despensas. Es poco común que las empresas otorguen vales de despensa el porcentaje puede variar de acuerdo al salario que perciban los trabajadores pero podría ser sobre un 25 % del salario base de cotización.
- 3.- Bono de productividad. Esta prestación considero que fomenta el desarrollo del trabajo a las personas ya que merecidamente pueden recibir un premio al esfuerzo realizado durante todo el año.
- 4.- Premios por puntualidad. Es determinante motivar a los trabajadores con un incentivo de este tipo, ya que trae la ventaja de mejorar la hora de entrada.
- 5.- Prestamos Personales. He observado que esta prestación beneficia en gran medida a los trabajadores, ya que les permite resolver problemas o contingencias imprevistas.
- 6.- Fonacot. Este programa ayudaría en gran parte a que los trabajadores puedan adquirir bienes a crédito a una tasa baja de interés , fomentando así la adquisición de bienes para satisfacer algunas necesidades.

Estas son algunas propuestas que considero podrían ayudar a mejorar en gran parte la relación Obrero - Patronal y sobre todo beneficiar a los trabajadores la situación económica en la que viven actualmente. No descarto la posibilidad de proporcionar o mencionar mas pero de

acuerdo a la mentalidad de los Empresarios Uruapenses seria muy dificil Lograr otro plan con mayores beneficios.

Por ultimo es importante mencionar que todo plan que se elabore para otorgar prestaciones de prevision social debera estar por escrito y contener la siguiente informacion:

- a).- Objetivo del plan.
- b).- Vigencia del programa o plan de prevision social
- c).- Beneficiarios
- d).- Reglas aplicables (van de acuerdo a la prestacion que se otorgue)
- e).- Funcionamiento. es decir cuales son las bases sobre las cuales se otorgaran las prestaciones.

Otro aspecto a considerar es que se debera informar a los trabajadores que intervienen para su conocimiento y mencionarles a partir de cuando entra en vigor dicho plan.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación tenemos que las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan, si otorgan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, principalmente las de Ley.

La mayoría de las pequeñas empresas de la localidad manifestaron que es muy importante otorgar prestaciones a los empleados ya que en gran parte ayuda a mejorar las condiciones de vida de su familia. Por otro lado, argumentaron que es muy difícil para ellos mantener un control de las prestaciones debido a que desconocen el manejo y las repercusiones fiscales que pueden tener.

En relación a los cambios que se han suscitado recientemente en materia fiscal y laboral que las pequeñas empresa en su gran mayoría sufren un descontrol en la elaboración de las nóminas por falta de una capacitación adecuada, este problema acarrea además una carga financiera debido a que tienen que pagar una asesoría adecuada. Parte de este problema a generado que la mayoría de las pequeñas empresas no expliquen a sus trabajadores cual es el procedimiento para las retenciones de sus impuestos, la mayoría de los entrevistados considera que no es necesario dar a conocer dicho procedimiento.

Gran parte de las pequeñas empresas que fueron cuestionadas en relación a las propuestas de otorgar prestaciones sociales distintas a las de ley, la participación fue muy reducida debido a que desconocen que otras prestaciones podrían dar. La parte que respondió a esta pregunta propusieron los premios por puntualidad, ello se debe a que la

mayoría tiene problemas de retraso por parte del personal. Otra prestación que se destacó fue el otorgar prestaciones adicionales a las de ley, como ayuda para gastos médicos, ya que consideran que el servicio otorgado por el IMSS no es el adecuado y carece de atención especializada.

En la actualidad las pequeñas empresas en la ciudad de Uruapan, otorgan en su gran mayoría únicamente las prestaciones de ley, la otra parte restante según información de la entrevista realizada, proporcionan otras prestaciones como son 100% más de aguinaldo más días de vacaciones, premios por ventas entre otras. Además durante el transcurso de la investigación pude observar que no fomentan el Fondo de Ahorro ya que su manejo para efectos de cotización en el IMSS se les hace un poco complicado.

Cabe señalar como parte final de estas conclusiones que las pequeñas empresas de la localidad mostraron un interés en sí otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores que tienen a su servicio, por lo tanto podemos determinar que de acuerdo a las expectativas planteadas al inicio de la presente investigación, la cual esta basada en la siguiente Hipótesis: *“ Las pequeñas empresas de la Ciudad de Uruapan otorgan prestaciones de previsión social a los trabajadores, únicamente en su mayoría las de ley ”* . si se cumple ya que efectivamente las empresas en su gran mayoría otorgan las prestaciones de ley y algunas otras prestaciones superiores a las ya mencionadas. por otro lado el problema que ellos consideran difícil por resolver es el manejo adecuado de las mismas. Es por eso que temen implantar un programa o plan de previsión social diferente al que la

ley los obliga a proporcionar por temor a cometer algún error en relación a las extensiones que marca la ley.

Un problema difícil pues, es el que enfrentan las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan, con motivo de estructurar y diseñar un plan de previsión social para sus empleados, ya que la mayoría carece de una asesoría adecuada en materia de estos programas y creen que podría ser contraproducente establecerlo; ya que las disposiciones fiscales en la actualidad complican mucho el manejo de las prestaciones de previsión social y un error que se cometa en su manejo trae sanciones para el empleado y podría incluso ocasionarle un problema al propio trabajador.

Difícil tarea la que tienen las pequeñas empresas de la localidad, sí en un futuro pretenden otorgar prestaciones ya que deberán diseñar un buen programa y sobre todo hecharlo andar para ver su funcionamiento, desde luego con una buena asesoría de un conocedor en la materia para evitar errores y sanciones posteriores.

Finalmente podemos concluir que las Prestaciones de Previsión Social en las Pequeñas Empresas de la Ciudad de Uruapan juegan un papel importante en el desarrollo de las mismas , ya que la mayoría de los dueños de estos negocios manifestaron interés en aplicar programas de Prestaciones Sociales, pero por otro lado se les dificulta porque en la actualidad es muy difícil llevarlos acabo, debido a la crisis por la cual atraviesa nuestro país . Pero consideran que en un futuro trataran de lograr mejorar las condiciones de vida de sus empleados con mejores prestaciones de las que ahora les otorgan.

B I B L I O G R A F I A

PADILLA, Bustos Manuel, **Uruapan en su 450 Aniversario, 450 Años de Historia de la**

Perla del Cupatitzio

Uruapan Mich, 1983

ELIZONDO, López Arturo. **El Proceso Contable**

ECASA, México D.F. 1990

RESA García, **Contabilidad de Sociedades**

ECASA, México D.F. 1988

MÉNDEZ, M. J. Silvestre, **Economía y la Empresa**

MC GRAW HILL, México D.F. 1992

DE LA Cueva Mario, **EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**

PORRUA, Mexico, 1993

IMCP, **Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados**

IMCP, México D.F. 1992

AMARO Guzman Raymundo, **Administración de Personal**

LIMUSA, México D.F. , 1990

GASCA Bretón Gustavo, **Ley del Impuesto Sobre la Renta**

ECAFSA, México D.F. 1999

EDICIONES Fiscales ISEF, **Ley del Seguro Social**

ISEF, México D.F. 1997

EDICIONES Fiscales ISEF, **Ley del Infonavit**

ISEF, México D.F. 1998

EDICIONES ALF S.A. de C.V., **Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro**

ALF, México, 1996

UNAM, Revista **Nuevo Consultorio Fiscal**

FOCSA, México , 1997

VARIOS, **Revista Practica Fiscal Laboral y Legal Empresarial**

TAX Editores Unidos .S.A DE C.V., Mexico, 1999