

872708



Universidad Don Vasco, A. C.

----INCORPORACIÓN No. 8727-08----
a la Universidad Nacional Autónoma de México
Escuela de Administración y Contaduría

*BENEFICIOS QUE LOS
PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL
TIENEN EN DIFERENTES ASPECTOS
EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS
DE URUAPAN, MICH.*

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

presenta:

LUCY ESMERALDA CERVANTES ZARCO



Uruapan, Michoacán, Enero de 2005.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

m. 341155



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.

AGRADECIMIENTOS

A MI PADRES:

Por su apoyo y sus consejos para poder cumplir una de las metas más importantes en mi vida.

A MIS HERMANOS:

A ti Oliver, porque con tu ejemplo fomentaste en mi el deseo de superación.

Y a ti Gabriel, por tu cariño y apoyo en esta etapa de mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
<hr/>	
CAPÍTULO 1. URUAPAN Y LAS EMPRESAS	9
<hr/>	
1.1 Antecedentes y situación geográfica del municipio	9
1.2 Sectores económicos en el municipio	13
1.3 Concepto de empresa	15
1.4 Elementos de las empresas	15
1.5 Clasificación de las empresas	16
1.6 Características de la pequeña empresa	21
1.7 La pequeña empresa en Uruapan	23
CAPÍTULO 2. LA PREVISIÓN SOCIAL	28
<hr/>	
2.1 Antecedentes de la previsión social en México	28
2.2 Concepto de previsión social	33
2.3 Análisis de leyes que contemplan la previsión social	35
2.3.1 Const. Pol. de los Estados Unidos Mexicanos	35
2.3.2 Ley Federal del Trabajo	37
2.3.3 Leyes de contenido fiscal	40
2.3.3.1 Ley del Impuesto sobre la Renta	41

2.3.3.2	Ley del Seguro Social	48
2.3.3.3	Ley del INFONAVIT	51

CAPÍTULO 3. LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL **52**

3.1	Concepto de plan de previsión social	53
3.2	Aspectos generales para implantar un plan de prev. soc.	54
3.3	Elementos de un plan de previsión social	55
3.4	Políticas fundamentales para que produzca resultados realmente benéficos	59
3.5	Beneficios para las empresas	63
3.6	Beneficios para el trabajador	68

**CAPÍTULO 4. CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS QUE LOS
PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL TIENEN EN DIFERENTES ASPECTOS
EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE URUAPAN.** **73**

4.1	Metodología de la investigación	73
4.1.1	Hipótesis y objetivos	74
4.1.2	Universo y tamaño de la muestra	76
4.1.3	Instrumentos de recopilación de información	77
4.2	Presentación y análisis de los resultados	83

CONCLUSIÓN

97

BIBLIOGRAFÍA

101

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, debido a la situación económica del país, las compensaciones o remuneraciones de los trabajadores son insuficientes para mantener un nivel de vida digno y decoroso como lo establece la Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

Por lo cual algunas empresas han implementado planes de previsión social los cuales elevan los ingresos totales del trabajador, proporcionándole beneficios de seguridad, salud, solución de necesidades básicas y elevación del nivel cultural tanto para el presente como para el futuro y no solamente del empleado, sino también de sus familiares y dependientes económicos.

Así mismo, dichos planes benefician a las empresas, ya que con esto pueden atraer personal más apto, conservar a trabajadores valiosos y capaces, evitar la alta rotación de los empleados, aumentar la productividad, disminuir sus impuestos, entre otros.

Por este motivo es muy importante que todas las empresas conozcan lo que es un plan de previsión social y su correcta implementación para que puedan obtener los beneficios que brinda su aplicación.

Derivado de lo anterior se decidió enfocar esta investigación a las pequeñas empresas de Uruapan, con el propósito general de analizar si éstas cuentan con programas de previsión social para sus trabajadores y los beneficios que les han proporcionado a aquellas que los tienen; para posteriormente dar a conocer al mundo empresarial uruapense dichos beneficios y la conveniencia de implantar un plan en su negocio, en caso de no tenerlo.

También se persiguen varios objetivos particulares entre los que se encuentran: el dar a conocer todo lo relativo a la empresa y su entorno en el municipio, lo concerniente a la previsión social, los planes y las leyes que la contemplan, además de las ventajas que se obtienen por ello y finalmente se pretende conocer la situación de las entidades en estudio, en cuanto a este tema.

Además de perseguir los objetivos antes mencionados se pretende comprobar la hipótesis siguiente:

“La mayoría de las empresas pequeñas de la Ciudad de Uruapan, Mich. no cuentan con un plan de previsión social para sus empleados por desconocimiento de los beneficios que estos otorgan”

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados y demostrar la hipótesis se ha dividido el trabajo en 4 capítulos, cuyo contenido se explica a continuación:

En el Capítulo 1, se presentan los antecedentes y la situación geográfica del Municipio, los sectores económicos actuales y la realidad de la pequeña empresa en el mismo. Además de presentar algunos aspectos referentes a las organizaciones.

En el Capítulo 2, se da a conocer lo referente a la previsión social, como sus antecedentes, con la finalidad de descubrir la importancia de la misma al saber el difícil camino que se ha recorrido por los trabajadores. También se presenta un análisis de diversas leyes mexicanas que la regulan.

En el Capítulo 3, se expone lo relacionado con los planes de previsión social así como varios aspectos que se deben considerar para la implantación, realización y desarrollo de los mismos. También se detallan los beneficios que traen consigo dichos programas, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Finalmente, en el Capítulo 4, se presenta la investigación de campo realizada y se explica la metodología que se siguió, como la determinación del universo y del tamaño de la muestra, la hipótesis, los objetivos y los instrumentos de recopilación que se utilizaron. Como última parte de este capítulo se presentan los resultados obtenidos de este estudio.

CAPÍTULO 1

URUAPAN Y LAS EMPRESAS

En el presente capítulo se pretende exponer un panorama general sobre algunos aspectos de la ciudad de Uruapan, Michoacán como son: su historia, su geografía, sus sectores económicos, entre otras cosas de importancia; esto con el objeto de que se conozca la situación general del lugar donde se llevará a cabo el trabajo empírico-experimental.

También es importante conocer el concepto de empresa, los elementos que la integran y algunas clasificaciones de ella, para tener una visión sobre los elementos fundamentales de esta investigación.

Al final del capítulo se enfoca a las características particulares de las pequeñas empresas y su situación en la ciudad de Uruapan, ya que sobre éstas se llevará a cabo la investigación práctica.

1.1 Antecedentes y situación geográfica del municipio

A continuación se presentan algunos hechos importantes que han pasado a lo largo de la historia de Uruapan, así como sus aspectos

geográficos, para que se pueda comprender la situación que existe actualmente en el municipio.

Historia

Aunque no se han realizado exploraciones arqueológicas importantes para descubrir el pasado prehispánico de Uruapan, se tienen algunas investigaciones que indican que fue un pueblo habitado principalmente por tarascos. También se han encontrado restos arqueológicos que no han sido estudiados, con excepción del Lienzo de Jucutacato, que se descubrió a mediados del siglo pasado en la comunidad de Jicalán y que es el documento más antiguo para el estudio de la historia de Michoacán.

Por el año 1400 Michoacán fue conquistado y anexado al triunvirato de los señores de Pátzcuaro, Tzintzuntzan e Ihuatzio. Uruapan fue conocido por los españoles durante la búsqueda del último cazonci de los tarascos, ya que se refugió aquí al iniciarse la conquista del Estado.

El 25 de agosto de 1524 Uruapan, fue encomendado a Francisco de Villegas. Tiempo después fue evangelizado por los franciscanos, entre ellos estaba Fray Juan de San Miguel, él había llegado en la segunda expedición de los religiosos.

Fray Juan de San Miguel fue el fundador de la ciudad, dicho mérito se le atribuye por haber iniciado las obras en 1534 para la reorganización de Uruapan. En 1535 inicia la construcción del convento e iglesia. Se realiza el trazo de la ciudad estableciendo nueve barrios, cada uno con su respectiva capilla y santo.

En 1574 el curato de Uruapan se componía de tres pueblos: San Francisco Jicalán, San Francisco Jucutacato y San Lorenzo. Además se formaba por las rancherías llamadas Tiamba, la Hacienda de Carasa y San Marcos.

Debido a la importancia que tuvo durante la guerra de independencia, el 28 de noviembre de 1858, se le da el título de Ciudad del Progreso.

El 24 de noviembre de 1863 debido a que el ejército francés invadió a la Ciudad de Morelia se decreta el traslado de la capital a Uruapan y así se mantiene hasta el 18 de febrero de 1867, cuando el gobernador Justo Mendoza le quita su calidad de capital. El 1º de enero de 1864 empieza un alzamiento de las fuerzas imperialistas contra fuerzas republicanas, fueron fusilados en esta lucha los llamados mártires de Uruapan.

En los años posteriores, la ciudad de Uruapan va desarrollándose; en el año de 1874 se establece la primera empresa textil y en 1899 se inaugura la línea férrea lo que da un impulso al desarrollo de la región.

El día 1° de mayo de 1947 se crea la comisión de Tepalcatepec, con sede en Uruapan y se da un impulso a toda la economía de la región. La ciudad se moderniza y amplía todos sus servicios.

Situación geográfica

La ciudad de Uruapan se localiza al oeste del Estado, a una altura de 1,620 metros sobre el nivel del mar. Limita el norte con Charapan, Paracho y Nahuatzen, al este con Tingambato, Ziracuaretiro y Taretán, al sur con Gabriel Zamora, y al oeste con Nuevo Parangaricutiro, Peribán y Los Reyes. Su superficie es de 954.17 Km² y representa 1.62 por ciento del total de Michoacán. Su relieve lo conforman el sistema volcánico transversal, y los cerros de la Charanda, la Cruz, Jicalán y Magdalena. Su hidrografía se constituye por el río Cupatitzio, las presas Caltzontzin, Salto Escondido y Cupatitzio y la cascada conocida como la Tzaráracua. Su clima es templado y tropical con lluvias en verano. Los suelos del municipio tienen un uso que es primordialmente forestal y en menor proporción agrícola y ganadero. (www.michoacan.gob.mx)

1.2 Sectores económicos en el municipio

Para poder conocer más a fondo la economía de Uruapan, en la cual se llevará la investigación de campo; es necesario conocer los sectores económicos que se encuentran en dicha ciudad, además de su situación actual.

En el municipio de Uruapan, Michoacán se tienen las siguientes actividades económicas:

➤ Agricultura

Es una de las actividades más importantes, se cultiva principalmente: la caña de azúcar, el maíz, el aguacate, el durazno, el café, la guayaba y hortalizas. En los últimos años debido al crecimiento de la producción de aguacate se le ha denominado como "Capital mundial del aguacate", lo que ha permitido que varios países del mundo fijen sus ojos en Uruapan para la exportación del mismo fruto.

➤ Ganadería

Esta actividad tiene una importancia regular dentro de la región, se cría ganado bovino, porcino, caprino, equino, avícola y abejas.

➤ **Industria**

Esta representada en un 90.28 % por micro industrias como son talleres automotores y metálicos, fábricas de producción de alimentos y de materiales para la construcción. En este sector puede observarse que la mayoría son micro empresas lo que puede dar a conocer un panorama general acerca de la situación de las organizaciones en la Ciudad de Uruapan.

➤ **Turismo**

Se dice que Uruapan tiene gran potencial turístico ya que los recursos naturales como son el Parque Nacional y la Tzararacua atraen cada vez un mayor número de personas, lo que hace crecer a la economía de la ciudad en el sector turismo.

➤ **Comercio**

Actualmente, el Sistema Empresarial Mexicano cuenta con 813 empresas registradas del sector comercial en el municipio de Uruapan, clasificadas en 80 giros diferentes, entre los cuales están: abarrotes, farmacias, abarrotes con venta de vinos, tiendas de ropa, refaccionarias y accesorios para autos y aviones, papelerías e imprentas, zapaterías y ferreterías.

➤ Servicios

También según el Sistema Empresarial Mexicano (SIEM) existen 192 organizaciones que prestan servicios, las cuales representan el 17.83% del total de las empresas de la población. Los principales giros son: cafeterías, restaurantes, hoteles, constructoras, servicios profesionales, pensiones y estacionamientos.

1.3 Concepto de empresa

Para poder estudiar alguna situación se tiene que analizar cada una de las partes que la integran, por lo cual para esta investigación es necesario conocer lo que es una empresa y así poder realizar el estudio sobre ellas.

Una empresa es una unidad económica que combina los recursos humanos, materiales y financieros, para satisfacer necesidades humanas con el objetivo de obtener beneficios, principalmente económicos.

1.4 Elementos de las empresas

Las organizaciones, para poder llevar a cabo sus actividades productivas necesitan conjugar todos sus elementos, a continuación se describe brevemente a cada uno de ellos.

➤ Recursos humanos

Son las personas que trabajan en la empresa, es decir, los empleados, los trabajadores y los directivos. Es un elemento decisivo en todas las operaciones que se realizan (formación, crecimiento y desarrollo de la entidad).

➤ Recursos financieros

Son todos aquellos recursos monetarios (dinero y disponibilidades) con que cuenta la organización para solventar sus gastos.

➤ Recursos materiales

Son las instalaciones, las materias primas, la mercancía, los locales, los terrenos, entre otras cosas, con lo que dispone la empresa para poder llevar a cabo sus actividades.

1.5 Clasificación de las empresas

Con el objeto de poder identificar a las empresas en las cuales se llevará a cabo la investigación de campo, es necesario conocer algunas clasificaciones de ellas.

Para clasificar a las empresas algunos autores e instituciones se han basado en una gran diversidad de criterios, como son los que a continuación se señalan:

- a) Por el origen de su capital
- b) Por su origen
- c) Por el tipo de producto
- d) Por el sector económico
- e) Por su estructura jurídica
- f) Por el giro
- g) Por su tamaño

*Por el origen
del capital*

Privada → Aportación de capital de particulares, buscan generar ganancias, son los dueños de los medios de producción.

Pública → Son empresas no lucrativas, no hay ganancias, aportación de capital del gobierno y su objetivo es impulsar el desarrollo social.

Mixta → Hay parte de capital público y privado.

Por su origen

Nacional → Capital del país, se forma por iniciativa, su objetivo es desarrollar los sectores económicos de la nación.

Extranjera → Capital extranjero, se forma generalmente por corporaciones internacionales.

Mixta → Se comparte capital nacional y extranjero.

*Por su tipo
de producto*

Bienes de consumo → Se producen bienes consumibles duraderos y bienes consumibles no duraderos.

Bienes intermedios → Son los que sufren transformaciones y sirven para elaborar un producto final.

Bienes de capital → Son aquellos que se destinan a generar riqueza o ganancia.

*Por el sector
económico*

Agropecuario → Agricultura, silvicultura y pesca.

Industrial → Extractiva y de transformación

Servicio → Comercial, transporte, comunicación,
alquiler, profesional, gubernamental, financiero.

*Por su estructura
jurídica*

Persona física → Es cualquier individuo que tiene un negocio o que tiene alguna actividad por la que tenga que estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes.

Persona moral → Es una agrupación de personas la cual tiene una personalidad distinta a la de cada uno de sus socios.

Por el giro {

- Industrial* → Se transforma la materia prima.
- Comercial* → Intercambio de bienes o mercancías.
- Servicios* → Actividad o beneficio de forma intangible que se otorga.

Anteriormente, para clasificar a las empresas por su tamaño, se tomaba en consideración el número de trabajadores que empleaban y el monto anual de sus ventas, el cual variaba cada año. La clasificación se encontraba de la siguiente manera:

Por su tamaño {

- Microempresa* → Empresas que ocupan hasta 25 empleados.
- Pequeñas empresas* → Empresas que ocupan de 26 a 100 empleados.
- Medianas empresas* → Empresas que ocupan de 101 a 250 empleados.
- Grandes empresas* → Empresas que ocupan más de 250 empleados.

Actualmente, se ha publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del día 30 de diciembre de 2002, la siguiente clasificación, la cual toma en consideración el número de trabajadores y el giro de la empresa, para determinar si es micro, pequeña, mediana o grande. Esta división servirá de base en esta investigación para poder realizar el trabajo empírico-experimental.

Giro Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro empresa	0-10 trabajadores	0-10 trabajadores	0-10 trabajadores
<i>Pequeña empresa</i>	<i>11-50 trabajadores</i>	<i>11-30 trabajadores</i>	<i>11-50 trabajadores</i>
Mediana empresa	51-250 trabajadores	31-100 trabajadores	51-100 trabajadores
Gran empresa	De 251 en adelante	De 101 en adelante	De 101 en adelante

1.6 Características de la pequeña empresa

Las organizaciones que se estudiarán en esta investigación son las pequeñas, por lo que es de suma importancia conocer las características de dichas entidades, esto con el objetivo de no confundir a las pequeñas con las micro o con las medianas empresas.

A continuación se mencionan las características principales de las pequeñas empresas:

📄 Estas empresas tienen un gran potencial para generar empleos, ocupan a un gran número de la población económicamente activa.

📄 Los artículos que producen son la mayoría de las veces productos que abastecen los mercados locales y son bienes de consumo básico.

📄 Generalmente el dueño de la empresa conoce a todos sus empleados lo que le permite solucionar directamente los problemas, además de que esta más enterado de los conflictos que existen en el personal.

📄 Contribuyen al desarrollo regional debido a que se establecen en cualquier parte del territorio nacional.

📄 No requieren de altos costos administrativos para la organización de la empresa.

📄 El dueño conoce prácticamente todas las operaciones de su negocio por lo que puede aportar ideas y aplicar sus capacidades para mejorar a la empresa.

📖 Debido a que son pequeñas empresas están más sujetas a fiscalización por las autoridades porque no tienen controles bien establecidos y la mayoría están temerosas de dichas revisiones.

📖 No tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento por contar con pocos recursos financieros.

📖 En la mayoría de dichas empresas el dueño se ocupa de pequeños detalles descuidando la planeación de la empresa.

📖 Su administración es empírica, no es especializada.

Estas son solamente algunas características que tienen la mayoría de las pequeñas empresas.

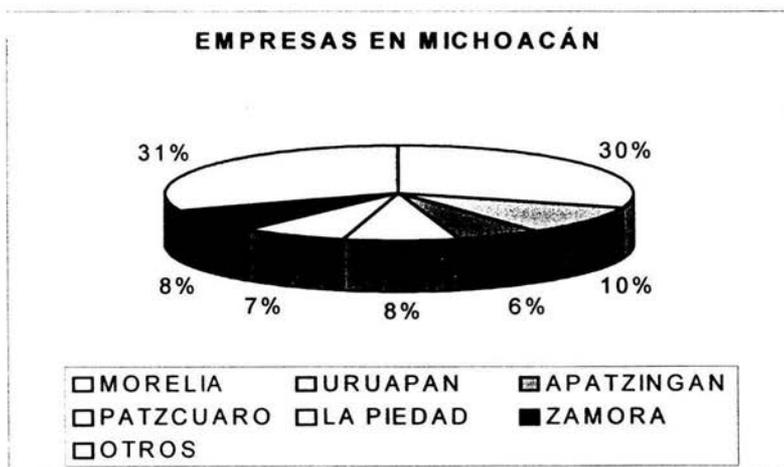
1.7 La pequeña empresa en Uruapan

Como se ha mencionado anteriormente el estudio de campo se llevará a cabo en las pequeñas empresas de Uruapan, por lo que a continuación se presenta la realidad de éstas en el municipio.

Actualmente en el Estado de Michoacán se encuentran registradas en el Sistema Empresarial Mexicano (SIEM) un total de 10,710 empresas de las cuales 1919 son del sector industrial, 6735 pertenecen al sector comercial y 2056 al sector servicios.

Los negocios que se encuentran registrados en Uruapan son 1,077 lo que representa un 10.06% del total de organizaciones del Estado, ocupa el segundo lugar y solamente es superada por Morelia con 3,221 empresas lo que representa un 30.07%.

Con el objeto de mostrar de una manera más clara lo mencionado anteriormente, se presenta la siguiente gráfica:



Como puede observarse en la gráfica anterior Uruapan cuenta con un lugar representativo dentro del Estado de Michoacán, en cuanto a unidades económicas, ya que cuenta con un 10.06% lo que es un porcentaje alto, si se toma en consideración que la entidad cuenta con 113 municipios. Todo este desarrollo se debe en parte a que el actual gobierno estatal y municipal ha otorgado facilidades a los empresarios.

En la Ciudad de Uruapan las empresas están conformadas de la siguiente manera:

EMPRESAS EN URUAPAN				
GIRO TAMAÑO	INDUSTRIAL	COMERCIAL	SERVICIOS	TOTAL
MICRO	65	732	153	950
PEQUEÑAS	5	60	29	94
MEDIANAS	1	16	4	21
GRANDES	1	5	6	12
TOTAL	72	813	192	1077



Como puede observarse la mayoría de las entidades económicas en Uruapan son micro empresas ya que representan el 88%.

Las organizaciones en estudio representan el 8.73%, con 94 empresas, de las cuales 5 corresponden al sector industrial, 60 al sector comercial y 29 al sector servicios.

(www.siem.gob.mx)

Este panorama sobre las empresas de Uruapan y sobre todo de las pequeñas, permite conocer más a fondo la realidad económica actual de la ciudad ya que la mayoría de ellas son micro. Actualmente el gobierno municipal en conjunto con el gobierno estatal están implementando varios proyectos para mejorar la economía del municipio y la situación de las

organizaciones, sobre todo de las micro y pequeñas; una de las actividades que se encuentran realizando es el otorgar créditos con un interés muy bajo para invertirlo en los negocios y de esta manera poder mejorar su situación.

A lo largo del presente capítulo se ha podido obtener una visión más amplia sobre los aspectos fundamentales de las empresas y de su situación en la ciudad de Uruapan; finalmente se obtuvieron datos importantes referentes a las entidades económicas en estudio, lo cual servirá de base para determinar el universo de la investigación.

CAPÍTULO 2

LA PREVISIÓN SOCIAL

Para poder iniciar la investigación sobre los beneficios que otorgan los planes de previsión social en las empresas, es necesario saber todo lo que encierra este concepto, así como conocer sus antecedentes ya que de ellos se desprende la importancia de la misma, al descubrir el difícil camino que han tenido que seguir los trabajadores de todos los países del mundo para poder tener derecho a este beneficio.

También en el presente capítulo se hace un breve análisis de la legislación mexicana que actualmente rige en el país como: la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y diferentes leyes de contenido fiscal; esto con el objeto de conocer las bases legales en que se fundamenta la previsión social.

2.1 Antecedentes de la previsión social

Para comprender la importancia que tiene la previsión social actualmente, es necesario conocer las causas que dieron origen a su nacimiento así como su desarrollo a lo largo de la historia.

En la época antigua el trabajo era considerado vergonzoso para los hombres de bien, por lo que sólo estaba permitido para los esclavos que eran lo más bajo que existía en la sociedad.

Ya en la etapa moderna, en Europa había muchas injusticias en las condiciones de trabajo como las jornadas excesivas, salarios miserables, falta de seguridad e higiene en las fábricas, entre muchas otras cosas; además los niños recibían los mismos tratos ya que ellos también eran trabajadores. En esa época fue imposible que surgiera tanto el derecho laboral como la previsión social debido a que existían varios documentos que no permitían realizar acciones para luchar por la creación de derechos que protegieran a los obreros, como por ejemplo la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, estos escritos castigaban severamente a los empleados que intentaran asociarse para mejorar su situación inclusive estipulaban condiciones inhumanas.

Fue hasta el periodo contemporáneo donde se empezaron a tomar las primeras acciones públicas en Europa contra estas injusticias, las cuales fueron para proteger a los niños y se referían a que las fábricas sólo podían utilizar un límite de menores, además de que ellos no podrían trabajar durante la noche; este hecho, debido a la preocupación que

causaron algunos médicos que pusieron de manifiesto el peligro que corría la sociedad en un futuro debido a las condiciones en las que trabajaban.

Hubo muchos factores que intervinieron para que los obreros empezaran a defender sus intereses; uno de los principales fue al iniciarse la revolución industrial, ellos comenzaron a observar dentro de las fábricas todos los accidentes que ocurrían por la falta de capacitación y al ver a los trabajadores accidentados que quedaban desprotegidos decidieron empezar una verdadera lucha para promover nuevas leyes que los defendieran de todas las injusticias que cometían los patrones y que dichas normas fueran respetadas verdaderamente.

En los primeros años del siglo XIX en Europa, los trabajadores lucharon porque se les otorgará el derecho de asociarse para poder negociar sus condiciones de trabajo en forma colectiva, para esto realizaron manifestaciones que fueron calmadas violentamente. Después de llevar a cabo dichas acciones, en los países de Europa reconocieron la libertad de unirse y el movimiento obrero creció, empezaron a haber disposiciones a favor de los empleados como la creación a nivel mundial de una asociación para su protección legal además de convenios internacionales con el mismo fin.

Pero sin lugar a duda un suceso que fue muy importante para los empleados a nivel mundial fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo, creada a partir del Tratado de Versalles que fue en 1919; este organismo elevó el derecho del trabajo a la categoría de internacional, además de que se establecieron los principios y las normas fundamentales en los que se debía prestar un servicio personal subordinado. Con la creación de esta organización se continuó lo que ya se había iniciado en muchos de los países del mundo, el establecimiento del derecho laboral y de la previsión social.

En México la lucha por el nacimiento del derecho del trabajo así como de la previsión social se inició hasta 1906, con 2 movimientos importantes como fueron las huelgas de los obreros de Cananea y de la industria textil, con lo cual consiguieron, estos últimos, únicamente que se prohibiera el trabajo de los niños menores de 7 años. En este mismo año se expresó de manera más específica en el programa que desarrollo el Partido Liberal proposiciones en cuanto al derecho del laboral y la previsión social.

En la época de la Revolución todos los planes que se expresaban como el de San Luis, el de Ayala, el de Guadalupe, etc. no mencionaban nada acerca del trabajo, fue hasta 1914 cuando se inicio con varios

decretos y leyes en diferentes estados de la República que establecían disposiciones a favor de los obreros como: la reducción de la jornada a 8 horas, descanso semanal, el establecimiento de los salarios mínimos, etcétera.

En el año de 1916, en el Gobierno de Carranza, se presentó el proyecto constitucional, pero en lo que se refería al trabajo sólo se limitaba a autorizar al poder legislativo a regularlo. Algunos diputados presentaron un proyecto de reforma agregando al artículo 5º la restricción de la jornada a 8 horas, el descanso semanal y la prohibición de actividades laborales nocturnas por mujeres y niños en el sector industrial. Hubo varias opiniones en cuanto a esta iniciativa, muchos legisladores votaron en contra, debido a que opinaban que no era correcto que en la Carta Magna se señalaran cuestiones reglamentarias y hubo algunos otros que opinaron a favor porque de lo contrario no se respetarían estrictamente esas disposiciones al no estar en la Ley con mayor jerarquía en el país; por lo que al final de un discurso la mayoría de los legisladores quedaron convencidos de ello, y decidieron destinar un capítulo especial de la Constitución para las normas referentes al trabajo; este apartado contempla el artículo 123 y fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Tiempo después en el año de 1931 fue creada la Ley Federal del Trabajo, derivada del artículo 123 constitucional, que es la que actualmente rige a las República Mexicana en materia laboral.

2.1 Concepto de previsión social

El término previsión social muchas veces llega a confundirse con otros conceptos semejantes como son: el derecho del trabajo, seguridad social, asistencia social, etc., por lo que es importante definir dicho término para poder comprender la base de esta investigación.

La previsión social son todas las prestaciones otorgadas a los trabajadores, en beneficio de él mismo, de su familia, de sus dependientes o de sus beneficiarios, con el objeto de elevar su nivel de vida económico, social y cultural, que le permitirá asegurar una existencia digna y decorosa tanto en el presente como en un futuro.

Anteriormente este término no estaba claramente definido por la legislación fiscal, sólo estaba contemplado en la Ley Federal de Sociedades Cooperativistas; fue hasta diciembre de 2002 en donde se aprobó una

adición al artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el cual se conceptualiza la previsión social de la siguiente manera:

“Se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”(LISR:2004)

Esta definición en la Ley del Impuesto Sobre la Renta al parecer esta inspirada en la contradicción de tesis 20/96, entre las que sustentaron el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer circuito en Julio de 1997. (ROMERO,2003:19)

Como puede observarse en los conceptos anteriores la previsión social debe ayudar a los trabajadores a tener un buen nivel de vida, tanto en el presente como en el futuro, por lo que es muy importante para ellos el que se les otorgue este beneficio; además, como se explicará más adelante esto favorece no sólo al trabajador sino también al patrón.

2.2 Análisis de las leyes que contemplan la previsión social

Las leyes jurídicas regulan la conducta de las personas en una sociedad y estas otorgan derechos y obligaciones; ya sea en una nación, un estado o un sector en especial.

Actualmente la previsión social esta contemplada en diversas leyes de nuestro país y es de suma importancia que se conozcan los fundamentos legales para su otorgamiento, manejo e implantación adecuado, ya que de no conocer dichos preceptos se esta en riesgo de que los planes de previsión implantados en la entidad no traigan consigo beneficios.

2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La máxima ley en México es la Constitución Política, de ahí se derivan todas las leyes que actualmente rigen a nuestro país, en ella es en donde se sustentan las bases para otorgar la previsión social a los trabajadores del país.

El título sexto de la Constitución se refiere al trabajo y a la previsión social, dentro de él se encuentra el artículo 123, el cual contempla varias disposiciones importantes en cuanto a este tema, algunas de ellas son las siguientes:

- ◆ El derecho a un día de descanso por cada 6 días de trabajo.

- ◆ El derecho que tienen las madres embarazadas de disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha del parto y seis semanas después de él, con su salario integro.

- ◆ El derecho a tener una participación en las utilidades de las empresas en las que trabajan.

- ◆ El derecho a que las horas extras trabajadas se les paguen dobles.

- ◆ La obligación que tienen los patrones de realizar una aportación al fondo de vivienda para que sus trabajadores puedan adquirir una casa cómoda e higiénica, mediante un financiamiento. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 2004)

Estas disposiciones son consideradas como previsión social ya que son erogaciones que efectúan los patrones en favor de los trabajadores y además tienen como finalidad mejorar la calidad de vida en el presente y en el futuro.

2.2.2 La Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es la que rige actualmente en México en Materia Laboral y en ella se encuentran las disposiciones que sirven de base a las normas fiscales sobre la previsión social, en dicha ley se encuentra el artículo 132 que señala las obligaciones que tienen los patrones con los trabajadores. Entre las cuales se encuentran los siguientes:

- a) Los patrones deben contribuir con el fomento a las actividades culturales y del deporte y proporcionar los equipos y útiles indispensables. Esta disposición contempla las prestaciones que pueden los empleadores otorgar a sus trabajadores a favor del deporte y la cultura.

- b) Deben también proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que se establezca en los reglamentos.
- c) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones que marca la ley.
- d) También se señala en este artículo la obligación del patrón de realizar los gastos indispensables para los estudios de uno de sus trabajadores o uno de sus hijos, cuando se tengan más de 100 o menos de 1000 empleados.

(LFT: 2004)

También dentro de la misma ley (LFT) se encuentran varios conceptos que son de vital importancia definirlos, ya que estos son las bases de lo que se explicará en las demás leyes que se verán enseguida.

En su artículo 84 menciona lo que integra el salario y señala lo siguiente:

- Pagos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones

- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

(LTF:2004)

Este concepto es de suma importancia debido a que se debe tener cuidado en la forma en que se manejan las prestaciones de previsión social porque podría caer en alguno de estos conceptos, lo que representaría una mayor carga tributaria al integrar el salario.

Otras prestaciones que tiene contemplada la Ley Federal del Trabajo se encuentran en los siguientes artículos:

En el artículo 162 contempla el derecho a una prima de antigüedad a los empleados que se separen voluntariamente del trabajo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio y será de 12 días de salario por cada año laborado.

En el artículo 76 se otorga el derecho a los trabajadores a tener un período de vacaciones de acuerdo a los años que llevan laborados.

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 – 8 años	12 días
9 – 13 años	14 días

Estas son solamente algunas prestaciones que están contempladas en la Ley Federal del trabajo, pero son las mínimas que deben otorgarse, si el patrón desea aumentar la cantidad en ellas es válido e incluso puede contemplar esto en el plan de previsión social.

2.2.3 Leyes de contenido fiscal

El conocimiento adecuado de las leyes fiscales en materia de previsión social es muy importante, debido a que al implantar un programa de este tipo debe hacerse una correcta planeación fiscal, para que tenga beneficios es este ámbito tanto para el trabajador como para el patrón.

2.3.3.1 Ley del Impuesto Sobre la Renta

Una de las leyes que existen actualmente en México es la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la cual explica lo que es la previsión social, en su artículo 8º. Anteriormente no estaba definido este concepto por ninguna ley fiscal solamente estaba contemplado en criterios de la Suprema Corte de Justicia, en los cuales se basa dicho concepto.

Para la ley del Impuesto Sobre la Renta se debe considerar la previsión social desde dos puntos de vista:

- En primer lugar, desde el punto de vista de la empresa, es decir si las erogaciones por este concepto serán deducibles.
- Y en segundo lugar, pero no sin la misma importancia, desde el punto de vista del trabajador; esto es, si las prestaciones adicionales que se otorgarán estarán gravadas para este impuesto y por consiguiente se tendrá que hacer una mayor retención al empleado.

En referencia al punto de vista de la empresa, en la LISR en el artículo 31 en su fracción XII señala los requisitos para que los gastos de previsión social sean deducibles y menciona los siguientes:

- ◆ Las prestaciones de previsión social deben otorgarse en forma general. Y para que puedan cumplir con esta característica señala los siguientes casos:

Trabajadores sindicalizados → Prestaciones establecidas de acuerdo a contratos colectivos de trabajo

Trabajadores no sindicalizados → Mismas prestaciones para todos y que dichas prestaciones (excepto aportaciones de seguridad social) sean en promedio aritmético por cada trabajador iguales o menores que las que se otorguen por cada sindicalizado.

- ◆ También señala un límite para los fondos de ahorro, ya que estos sólo serán deducibles cuando sea igual el monto que aporte el trabajador y el que aporte el patrón, además de que las aportaciones del patrón no deben exceder al 13 % del salario del trabajador, ni de 1.3 veces el SMGAG elevado al año.
- ◆ Para las primas de seguros de vida se establece como requisito que sean otorgadas a favor de los trabajadores y que cubran la muerte del

titular; en caso de invalidez o incapacidad para trabajar que se entreguen como pago único o en las parcialidades que se hayan acordado. Para las primas de seguros de gastos médicos se requiere que se otorguen en beneficio de los trabajadores.

- ◆ También se establece que cuando la empresa no cuente con trabajadores sindicalizados las prestaciones de previsión social no podrán exceder de 10 veces el SMGAG elevado al año.

Actualmente en el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se señalan ciertos lineamientos a seguir referentes a los requisitos de las deducciones como son los siguientes:

En el artículo 41 señala que para poder realizar la deducción de la prima por seguro de gastos médicos además de otorgarse a los trabajadores se proporcione también al cónyuge o a sus ascendientes o descendientes en línea recta.

En el artículo 42 señala varios requisitos, además de los mencionados en la LISR, para los fondos de ahorro, entre los cuales se encuentran: que el plan establezca que sólo podrán retirar las aportaciones cuando termine la relación laboral o una vez al año, que se

utilice para otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal y en el caso de préstamos en los que se tenga como garantía las aportaciones del mismo fondo, estos préstamos no excedan de lo que el trabajador tenga aportado y sean otorgados una vez al año.

También en el artículo 43 menciona otros requisitos de los gastos de previsión social como es el que los gastos efectuados se realicen en territorio nacional excepto los que presten sus servicios en el extranjero y que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y también pueden ser a favor de su cónyuge o de la persona con quien viva en concubinato o de sus ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente de él. (RLISR:2004)

En el segundo caso, desde el punto de vista del trabajador, se encuentran los siguientes preceptos:

En el artículo 109 señala los ingresos de las personas físicas por los que no se estará obligado al pago del impuesto, entre ellos menciona varios que son referentes a la previsión social.

A continuación se explican los siguientes:

- ▶ Las prestaciones (que no son sueldo) que reciban los trabajadores que ganen el salario mínimo general y que sean las mínimas que marca la LFT.

Las horas extras están exentas en el mismo caso que en el párrafo anterior y para los trabajadores que ganen más del salario mínimo si no rebasan los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo estarán exentas al 50%. Además de que dichas horas no deben exceder al equivalente a 5 SMGAG del contribuyente por semana.

- ▶ También las indemnizaciones por riesgos de trabajo, están exentas, siempre y cuando sean otorgadas por contrato colectivo de trabajo o por contrato ley.
- ▶ Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro que provengan de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, el límite para que esté exento son 9 salarios mínimos generales del área geográfica diarios.
- ▶ Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

- ▶ Las prestaciones de seguridad social, que sean otorgadas por instituciones públicas.

- ▶ Los ingresos que se perciban por subsidios por incapacidad, becas tanto para los trabajadores como para sus hijos, guarderías infantiles y prestaciones de previsión social de este tipo, están exentos.

- ▶ También se considera exento la entrega de aportaciones y rendimientos de las subcuentas de vivienda y también las casas – habitación proporcionadas.

- ▶ Las cajas y fondos de ahorro siempre y cuando cumplan con los requisitos mencionados anteriormente.

- ▶ Las cuotas obrero patronales están exentas.

- ▶ Las primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, están exentas hasta por 90 días de SMGAG por cada año de servicio, para considerar los años se establece que todo período mayor de 6 meses se considera un año completo para este efecto.

- » Las gratificaciones están exentas hasta un límite de 30 días del SMGAGC.

 - » Las primas vacacionales y la PTU están exentas hasta el límite de 15 días del SMGAGC cada uno de los conceptos.

 - » La prima dominical está exenta hasta por un SMGAGC por cada domingo laborado.
- (LISR: 2004)

Además de los conceptos señalados anteriormente, es importante señalar que el penúltimo párrafo del mismo artículo, se menciona una exención por las prestaciones de previsión social, que consiste en que la suma de los ingresos obtenidos por la prestación de un servicio personal subordinado y el monto de las prestaciones de previsión social no debe exceder de 7 SMGAGC, de lo contrario solamente se aplicará una exención de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Como puede observarse el conocimiento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su reglamento es esencial para implantar un plan de previsión en una empresa, ya que con él se pueden obtener mayores

beneficios que otorga dicha ley en cuestiones de deducciones para la organización y menores ingresos gravados para el trabajador.

2.3.3.2 Ley del Seguro Social

Otra de las leyes que influye en el otorgamiento de las prestaciones de previsión social en las empresas es la Ley del Seguro Social, esto debido a que la mayoría de las organizaciones no quieren pagar cuotas obrero patronales más altas.

En el artículo 27 de la LSS se menciona lo que no integra el salario base de cotización; este es un factor que deben tomar en cuenta las empresas debido a que si se conoce y entiende correctamente este artículo, se podrán realizar planes de previsión social que no ocasionen más pagos por cuotas de Seguro Social. Entre los conceptos que se señalan están los siguientes:

- Los instrumentos de trabajo no forman parte del SBC.

- El ahorro, siempre y cuando cumpla los requisitos de que sea igual lo que aporte el patrón y el trabajador; que sea mensual, quincenal o semanal; y que no se puedan hacer más de dos retiros al año.

- En el caso de que exceda lo que aporte el patrón integra al SBC solamente el excedente, esto según un acuerdo del Consejo Técnico 494/93.

- No integra tampoco al SBC, las aportaciones adicionales que el patrón decida otorgar en materia de cuotas al seguro de retiro y al de cesantía en edad avanzada y vejez.

- La aportación patronal al INFONAVIT y la PTU no integran el salario

- La alimentación y la habitación que se entregue a los trabajadores, siempre y cuando sea onerosa, es decir, para que pueda considerarse como no integrante del Salario Base de Cotización, el patrón debe cobrar por cada una de ellas, mínimo el 20% del SMG del DF.

En el caso de que cualquiera de los dos conceptos no sea en forma onerosa se deberá integrar el 25% por cada una de las prestaciones, en el caso de alimentación si no se otorgan todas las comidas se integrara el 8.33% por cada una de ellas, esto lo señala el artículo 32 de la LSS.

- Las despensas, tampoco integrarán el SBC cuando no rebasen el 40% del salario mínimo del D.F.

- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que cada uno de estos no rebasen el 10% del SBC.

- Las cantidades aportadas para fines sociales no integrarán

- Las horas extras siempre y cuando no excedan del límite establecido en la legislación laboral.

Todas estas prestaciones no integrarán el Salario Base de Cotización siempre que no excedan de los límites señalados, si se rebasa integrará solamente el excedente.

(LSS:2004)

Como se ha podido observar el conocimiento de la Ley del Seguro Social es muy importante también al momento de querer implantar un plan de previsión social debido a que si se realiza adecuadamente se podrán pagar las mismas cuotas obrero patronales y con esto se beneficia al patrón ya que no tendrá una carga tributaria mayor y al mismo tiempo obtendrá los beneficios que otorgan los planes de previsión social.

2.3.3.3 Ley del INFONAVIT

Otro de las leyes en materia fiscal es la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que debe tomarse en consideración también para los planes de previsión social. En esta se encontraron los siguientes artículos:

El artículo 29 de esta ley señala las obligaciones que tienen los patrones y en su fracción II menciona que es una obligación el determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores y efectuar el pago para su abono en la subcuenta de vivienda de cada empleado. En lo que se refiere a integración del salario base de cotización se aplicará lo estipulado en la Ley del Seguro Social.

El estudio referente a la previsión social que se ha hecho en este capítulo así como sus bases legales-fiscales servirá para comprender los planes de previsión social y sus beneficios, los cuales son el tema central de esta investigación y es lo que en el siguiente apartado se abordará más detalladamente.

CAPÍTULO 3

LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL

En este capítulo tercero se expone finalmente el eje de estudio de toda la investigación: los planes de previsión social. Aquí se explica ampliamente su definición, los aspectos a considerar cuando se quiere implantar, los elementos indispensables que deben contener y también las políticas fundamentales para que dichos programas puedan resultar realmente benéficos para las empresas que los llevan a cabo; todo esto con la finalidad de presentar algunos pasos que deben tomarse en consideración antes y durante la elaboración de un plan de previsión social para que éste sea resultado de un análisis detallado de la situación de la empresa y de las necesidades de los empleados.

También se explican detalladamente los beneficios de la implantación de planes de previsión social en las organizaciones, los cuales se han ido descubriendo a lo largo de esta investigación, tanto para las empresas que los aplican como para los trabajadores las mismas. Este último tema es fundamental debido a que del conocimiento de los beneficios que traen los programas de previsión social puede surgir la necesidad de implantarlos en las organizaciones.

3.1 Concepto de plan de previsión social

Para iniciar el presente capítulo es importante definir lo que es un plan de previsión social, ya que esto nos dará la base para poder comprender los siguientes temas como son: los elementos que deben contener dichos planes, los beneficios, etc.

Un plan de previsión social es un programa en el que se estipulan diversas prestaciones a favor de los trabajadores y/o de sus dependientes económicos, así como los lineamientos a seguir para el otorgamiento de cada uno de estos beneficios.

Los planes de previsión social muchas veces llegan a confundirse con las prestaciones mínimas que marca la ley y aunque estas prestaciones contempladas en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son también parte de la previsión social, no están incluidas dentro del concepto de plan debido a que éste contempla beneficios adicionales y/o los que señalan las leyes antes mencionadas pero en una mayor cantidad.

Es esencial mencionar que el plan de previsión social lo realiza cada empresa y las prestaciones que en él se estipulan son de acuerdo a las necesidades de los empleados y la capacidad económica del empleador; ya

que no hay ninguna regla que señale cuáles son los beneficios que deben contener dicho plan.

3.2 Aspectos generales para implantar un plan de previsión social.

Es importante que las empresas que desean implantar un plan de previsión social consideren ciertos aspectos antes de elaborarlo para que este vaya de acuerdo con su capacidad económica y con las necesidades de sus empleados.

Algunos puntos importantes a considerar son los siguientes:

- ◆ Primeramente es esencial establecer el objetivo que perseguirá el plan.
- ◆ Otro aspecto significativo es el realizar un análisis detallado de las necesidades que tienen los trabajadores, para así otorgar las prestaciones de acuerdo a las necesidades de los mismos.
- ◆ También debe tomarse en cuenta el impacto que va a tener el plan en la situación financiera de la empresa en la actualidad, así como en años posteriores a través de una proyección, esto con el objeto de saber si

se podrán sostener las prestaciones que contempla dicho programa en la duración que se establece del mismo.

- ◆ Es muy importante que se haga una valoración del plan, es decir los beneficios que puede traer en cuanto al mejoramiento de la relación obrero patronal y a la productividad.

- ◆ Un punto que es esencial para poder establecer un plan de previsión social es conocer las disposiciones fiscales, para procurar que las prestaciones que se otorguen no vayan a representar una carga tributaria muy fuerte para la empresa.

- ◆ Y finalmente se deben de ver los mecanismos necesarios para su administración y su buen funcionamiento.

3.3 Elementos de un plan de previsión social

Una de las interrogantes que surgen en el momento de querer realizar un plan de previsión social para una empresa es ¿cuáles son los elementos que se deben contemplar en él?; pero como ya se mencionó anteriormente no hay ninguna ley en la que se estipule cuales son las prestaciones que debe de contener y tampoco existe una regla específica

en la que se señale cuales son los elementos que deben considerarse en un programa de esta naturaleza, pero en la mayoría coinciden en los siguientes puntos:

- ◆ *Introducción o Antecedentes:* dentro de este elemento se señala lo que se considero o la necesidad que existió para que se diera origen al plan de previsión social.

- ◆ *Constitución del plan:* aquí se mencionan los preceptos legales en los que se basa la empresa para otorgar la previsión social, también puede contener la vigencia que tendrá el plan y la publicidad que se le manejará, es decir, como de dará a conocer a sus beneficiarios. Estos dos últimos elementos en algunos casos son manejados por separado en un título diferente cada uno.

- ◆ *Terminología del plan:* consiste en explicar algunos términos que serán utilizados a lo largo del programa, este elemento no es muy común dentro de algunos planes de previsión social, sin embargo es importante contemplarlo si se sustituirá alguna frase larga por otra un poco más corta, por ejemplo: cuando se haga referencia a Trabajador se considerará toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante un contrato de trabajo.

- ◆ *Objeto del plan:* en este elemento se contempla el objetivo que persigue el plan a establecer para la empresa.

- ◆ *Los participantes:* se señala en este título específicamente a las personas que serán las beneficiadas por las prestaciones que otorgará el plan.

- ◆ *Los beneficios o prestaciones:* Consiste este elemento en señalar los beneficios de previsión social que se otorgarán. Dentro de cada prestación señalada se puede mencionar su objetivo, así como los beneficiarios, el importe y el procedimiento a seguir para obtenerla. Algunos planes sólo contemplan dentro de este título el importe y el procedimiento para cada prestación, pero esto depende de las necesidades de la empresa. También en algunos casos se realiza por separado del plan un manual o un reglamento acerca de las condiciones y lineamientos específicos para cada beneficio.

- ◆ *Administración del plan:* Aquí debe señalarse a la persona o departamento encargado de la administración del plan, así como de la vigilancia y cumplimiento del mismo.

También en algunas ocasiones en las empresas se forma un comité con representantes del patrón y de los trabajadores para sugerir adiciones o modificaciones, con el objeto de mejorar periódicamente el programa de la empresa, en este caso también puede señalarse dentro de este elemento, como estará formada la comisión y las funciones que realizará.

- ♦ *Interpretación:* En este título se señalaran las instituciones a las cuales se deberá consultar en caso de una controversia referente al plan de previsión social.

Otro punto que por lo regular no es considerado dentro del plan de previsión social son los formatos propios para la adecuada operación del programa, esto lo realiza generalmente el comité que se establece o el encargado de la administración del plan.

Los elementos explicados anteriormente son una guía esencial para la realización del plan, pero no son los únicos, cada empresa puede adicionar o modificar algún elemento que no vaya de acuerdo a sus necesidades y expectativas.

3.4 Políticas fundamentales para que produzca resultados realmente benéficos

Además de tomar en consideración, para elaborar un programa de previsión social, algunos aspectos generales y estructurar los elementos que debe contener, también es importante conocer algunas políticas necesarias para que el plan tenga efectos benéficos en la empresa y en el personal.

Como se ha venido mencionando en los temas anteriores de este capítulo cada empresa diseña su plan de previsión social de acuerdo a sus necesidades y al objetivo que persigue, no existe ninguna disposición que señale que tenga que ser de una forma u otra; por lo que tampoco las reglas deben ser iguales para todas las entidades, cada una debe diseñar los lineamientos de acuerdo a sus requerimientos y a los fines que persigue. Pero a continuación se mencionan algunas políticas en común para todas las organizaciones que pueden traer buenos resultados para ellas.

- ▶ Una política importante en los planes de previsión social es el establecer la generalidad de las prestaciones a otorgar; esto es que dichos beneficios se proporcionen a los trabajadores en forma general sin

discriminar a ninguno aunque esto no implique la universalidad de las prestaciones, ya que puede existir el caso de que algunas sólo sean para ciertos empleados que cumplan con alguna característica; por ejemplo en las becas educacionales para los hijos de los trabajadores sólo se benefician aquellos que tengan descendientes, aquellos que no los tengan no se les esta discriminando simplemente no cumplen con la característica. Como puede observarse en este ejemplo si se cumple con la generalidad porque se otorga la prestación a todos los trabajadores pero que tengan hijos.

Para cumplir con el requisito de generalidad, según la Ley del Impuesto Sobre la Renta se contempla en su artículo 31 fracción XII las siguientes disposiciones:

1. Cuando existan trabajadores sindicalizados, las prestaciones deberán otorgarse conforme a lo establecido en los contratos colectivos de trabajo o a los contratos ley.

En el caso que existan dos o más sindicatos, las prestaciones deberán otorgarse igual que en el párrafo anterior, aunque para cada sindicato sean diferentes.

2. En el supuesto de que existan trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, deberán otorgarse las mismas prestaciones de previsión social a todos ellos; no obstante, para los empleados que no pertenezcan al sindicato deberán otorgarse los beneficios en un monto igual o menor del promedio aritmético por cada trabajador sindicalizado, excluyendo de dicho promedio las aportaciones de seguridad social.

3. Cuando en las empresas no existan trabajadores sindicalizados las prestaciones de previsión social otorgadas a ellos no podrán exceder de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica elevado al año; quedan excluidas dentro de este caso las aportaciones a la seguridad social, a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, las erogaciones por primas de gastos médicos y de seguros de vida.

Esta política es muy importante para que las prestaciones cumplan con el carácter de previsión social según las leyes fiscales y así se puedan obtener las exenciones que contemplan dichas leyes en este concepto. También es necesaria para que ningún trabajador se sienta discriminado en cuanto a los beneficios que se otorgan.

- ▶ Otra política fundamental que también debe considerarse en las empresas es el dar a conocer a todos y cada uno de los empleados de la organización el plan para que todos estén informados acerca de los lineamientos que deben seguir y las características que deben reunir para hacerse acreedores a los beneficios; también es fundamental que se explique el objetivo que se persigue con dicho programa para que los trabajadores puedan darse cuenta de lo importante que es para la entidad sus recursos humanos y su bienestar y de esta manera se sientan más apegados a los objetivos que se persiguen.

- ▶ Es de suma importancia que se cuente con una política para que el plan de previsión social conste por escrito, esto debido a que las leyes fiscales así lo requieren para que se puedan obtener las deducciones para la empresa y las exenciones para los ingresos del trabajador en materia de Impuesto Sobre la Renta.

Es importante señalar que aunque el plan conste por escrito no es necesario registrarlo ante ninguna dependencia de gobierno pues es un convenio entre el empleado y el empleador, lo importante es, como ya se menciono anteriormente, que este en un documento ya que si podría ser objeto de revisión por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el

Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras autoridades laborales y fiscales.

3.5 Beneficios para las empresas

Después de haber estudiado en el tema anterior las políticas fundamentales para que los planes de previsión social traigan consigo resultados favorables, es este título se estudiarán los beneficios para las empresas que implantan este tipo de programas.

El salario y las prestaciones adicionales que los empleados reciben son de mucha importancia para ellos no solamente por lo que pueden adquirir sino también porque se siente valorados y reconocidos en la organización. En este sentido, es trascendental para las empresas el que se implementen beneficios de previsión social a parte del sueldo y de lo que otorga la ley, ya que esto puede traer resultados favorables que ayudarán a la entidad a ser más competitiva en el mercado en comparación con aquellas empresas que no otorgan previsión social. Entre los beneficios más sobresalientes se encuentran los siguientes:

- *Atraer elementos o recursos humanos más aptos para la organización.*

El contar con planes de previsión social atractivos en la empresa puede atraer a muchas personas a la organización en busca de empleo, por lo que se tendrán más oportunidades de elegir entre varias opciones al individuo que sea más adecuada para los puestos de la entidad. Es muy importante el seleccionar a los más aptos e idóneos para las vacantes, ya que la calidad de la organización depende mucho de la calidad de sus empleados.

- *Disminuir la rotación de personal*

La alta rotación en las empresas muchas veces depende de que los empleados no se encuentran contentos con las remuneraciones que reciben en su trabajo y esta rotación es perjudicial para la entidad debido a que el dinero invertido en su reclutamiento, selección y capacitación es una cantidad perdida si el empleado se va de la organización.

El contar con planes de previsión social en las entidades puede llegar a disminuir la rotación de personal lo que es muy benéfico para ellas, puesto que una empresa que no cambia constantemente de empleados puede ofrecer una mayor calidad en sus productos o servicios, ya que cuentan con trabajadores que tienen un mayor tiempo en la

organización lo que le da la ventaja de que se encuentren mejor capacitados en las actividades que realizan.

➤ *Mantener empleados valiosos y talentosos*

Como ya se mencionó en el párrafo anterior la mayoría de los trabajadores buscan otras opciones de empleo debido a que sienten que no son remunerados adecuadamente en relación con el esfuerzo que hacen al realizar su trabajo. Cuando una empresa retribuye correctamente a sus empleados a través del sueldo y/o de beneficios adicionales como son las prestaciones de previsión social es menos probable que puedan perder trabajadores valiosos, ya que se encuentran remunerados adecuadamente y pueden tener una mayor seguridad económica tanto en el presente como en el futuro.

➤ *Mejor desempeño y productividad*

El retribuir a los trabajadores a través de prestaciones de previsión social es esencial para que los mismos se sientan satisfechos y motivados respecto a los objetivos de la organización, lo que trae consigo un mejor desempeño y una mayor productividad; también los empleados suelen estar agradecidos con la empresa por los beneficios adicionales que les otorgan y tratan de desempeñarse mejor para corresponder a la entidad de igual manera.

➤ **Atraer más clientes**

El que los empleados se sientan mejor remunerados por la empresa es muy importante debido a que se encuentran más apegados y más identificados a los objetivos que persigue la entidad. Esto es vital para que dichos trabajadores sean más atentos y más cálidos con los clientes, sobre todo aquellos que tienen un trato directo con los mismos; la mejor atención a los compradores hará que la organización sea reconocida por la amabilidad de sus empleados y esto es muy valorado por los consumidores.

Hasta el momento se han expuesto los beneficios que puede traer para la empresa el contar con planes de previsión social; dichos beneficios son referentes a las relaciones obrero patronales, a aumentar la calidad y productividad de la entidad y de este modo la entidad puede lograr mayores utilidades en sus operaciones.

A continuación se señalarán otros beneficios que los planes de previsión social pueden traer, pero relacionados con los aspectos fiscales:

- *Mayores deducciones para la Ley del Impuesto sobre la Renta*

El contar con planes de previsión social en las empresas puede ocasionar que sus impuestos determinados referentes a Impuesto

Falta página

N° 67

otras prestaciones que si lo integran pero en algunos casos sólo integrará el excedente a lo que se tiene contemplado. En cualquiera de los dos supuestos anteriores es importante señalar que si se diseña un plan adecuado puede ser que las cuotas no se incrementen o que no tengan un aumento considerable para que el programa no represente una carga tributaria muy fuerte.

Los beneficios señalados son sólo algunos que puede traer consigo la implantación de los planes de previsión social en las entidades, pero si no se tiene el conocimiento de ellos es muy difícil que una organización y sobre todo una pequeña empresa desee implantarlos, ya que ven a estos programas como una carga más.

3.6 Beneficios para los trabajadores

Además de los beneficios que para las empresas tienen los programas de previsión social, estos también traen resultados favorables para los empleados, los cuales serán explicados dentro de este título.

La retribución que el trabajador recibe por su trabajo así como las prestaciones adicionales al mismo (prestaciones de previsión social) son

muy importantes para él, para su familia y/o sus dependientes económicos, ya que ellos también pueden ser beneficiados por los mismos.

Los beneficios que obtienen son los siguientes:

➤ Mayor seguridad económica

Al recibir prestaciones de previsión social a parte de su salario y de las prestaciones mínimas de ley, los trabajadores pueden tener una mayor seguridad económica debido a que pueden obtener más ingresos y/o ahorrarse cierta cantidad por un gasto que tengan que realizar y lo cubra la empresa. Esta seguridad económica beneficia al trabajador ya que puede también tener un mayor poder de compra lo que permite tener una comodidad para él, su familia y sus dependientes económicos.

➤ Ayudan a satisfacer contingencias

En los casos que se otorguen beneficios para cubrir gastos por alguna situación inesperada como la muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, etc. Dichas prestaciones ayudan al trabajador económicamente para resolver los problemas que se hayan presentado dando una mayor seguridad al empleado sobre dichas contingencias.

➤ Ayudan a superarse físicamente

Existen empresas en las que se otorga ayuda para deportes o inclusive en las entidades se cuenta con algún lugar para practicarlos. Esto ayuda al trabajador a que realice actividades deportivas y de relajación que le permitan evitar enfermedades y estrés.

➤ Ayudan a superarse culturalmente

Las prestaciones otorgadas a los trabajadores para capacitarlos o consistentes en becas educacionales, permiten al empleado superarse en el aspecto cultural cada vez más y en muchas ocasiones también permite ayudar a que se supere alguno de sus hijos.

Los beneficios proporcionados por las prestaciones de previsión social que otorgan las empresas a sus empleados explicadas anteriormente, podrían sintetizarse en una frase: mejoran el nivel de vida de los trabajadores, de su familia y/o sus dependientes económicos.

Otros beneficios que se presentan para los trabajadores son en materia de Impuesto Sobre la Renta y Cuotas obrero patronales, las cuales se explican a continuación:

- Al contrario de lo que pudiera creerse, en materia de Impuesto Sobre la Renta, al obtener mayores prestaciones de previsión social no aumentan las retenciones que tienen que realizarse a los trabajadores; esto siempre y cuando se diseñe un plan adecuado para que las prestaciones que se otorguen no generen un descuento mayor de I.S.R..
- Es el mismo caso para las cuotas obrero patronales del Seguro Social e INFONAVIT, si se diseña un programa de prestaciones de previsión social adecuado dichas cuotas no tienen porque generar una mayor retención para el trabajador.

Los beneficios anteriores son muy importantes debido a que si no se toman en cuenta los aspectos mencionados, para los trabajadores no significaran un gran beneficio las prestaciones debido a que se les retendrá una mayor cantidad por los esos conceptos.

Como ha podido observarse a lo largo de este capítulo los planes de previsión social son muy importantes para el bienestar de las empresas y de los trabajadores ya que se obtienen muchos beneficios al implementarlos correctamente, pero para poder hacerlo adecuadamente es necesario que se tomen en cuenta varios aspectos generales antes de

realizar el plan, además deben contemplarse dentro de él algunos elementos y también deben establecerse ciertas políticas para que produzca los resultados que se esperan en la empresa.

CAPÍTULO 4

CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS QUE LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL TIENEN EN DIFERENTES ASPECTOS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE URUAPAN

El objetivo de este último capítulo es presentar la manera cómo se llevo a cabo la investigación de campo, cómo se determino el universo y muestra, las hipótesis de la investigación y los instrumentos que se utilizaron para dicha investigación.

Al final del capítulo se presenta la información obtenida a través de gráficas y una interpretación amplia de la misma; todo esto con el objeto de exponer los resultados arrojados por la investigación de una forma más clara.

4.1 Metodología de la investigación

Para poder presentar los resultados obtenidos es de vital importancia conocer cómo se llevo a cabo la investigación, es decir, cuál fue la metodología utilizada para obtener la información requerida.

Primero es necesario señalar que esta investigación es un muestreo estadístico, lo que significa que el estudio se realiza de una muestra representativa de un universo y no de un caso en específico.

Y como se explicará ampliamente más adelante, la investigación de campo se realizó a través de un cuestionario aplicado directamente, en algunos casos, a los dueños o encargados de las empresas en estudio, lo que permitió conocer su situación en cuanto a los planes de previsión social.

4.1.1 Hipótesis y objetivos

Es esencial conocer la hipótesis planteada para saber si a través de la investigación realizada se llegó a comprobar y también es importante que se conozcan los objetivos del estudio para descubrir si fueron alcanzados; por lo que a continuación se explica cada uno de ellos:

La hipótesis que se planteó fue la siguiente:

"La mayoría de las empresas pequeñas de la Ciudad de Uruapan, Mich. no cuentan con un plan de previsión social para

sus empleados por desconocimiento de los beneficios que estos otorgan”

Para poder llevar a cabo la investigación se identificaron las variables de esta hipótesis.

Variable dependiente \Rightarrow Contar con planes de previsión social

Variable independiente \Rightarrow Conocimiento de beneficios

De igual manera al principio de la investigación se plantearon objetivos generales y particulares. El propósito general de este estudio es analizar si las pequeñas empresas de Uruapan cuentan con planes de previsión social para sus trabajadores y los resultados favorables que les han proporcionado, para posteriormente dar a conocer al mundo empresarial uruapense esos beneficios y la conveniencia de implantar un plan en su empresa.

Los objetivos particulares que se formularon son los siguientes:

- ◆ Comprobar que las pequeñas empresas de Uruapan no cuentan con planes de previsión social para sus trabajadores, principalmente por desconocimiento de los beneficios que estos otorgan para ambos.

- ◆ Dar a conocer todo lo relativo a las empresas pero en especial a las pequeñas y la situación actual de las mismas en la ciudad.
- ◆ Ofrecer un panorama general acerca de la previsión social, sus antecedentes y todo lo relacionado con leyes que contemplan a la misma.
- ◆ Por último presentar lo que es un plan de previsión social, los elementos que lo integran, las políticas necesarias para implementarlo así como presentar los beneficios que obtiene la empresa y el trabajador.

4.1.2 Universo y tamaño de la muestra

Con el objeto de llevar cabo este estudio es necesario identificar el universo de la investigación y determinar una muestra representativa que permita obtener resultados confiables; lo cual se contempla en este título.

El universo de esta investigación son las pequeñas empresas de la Ciudad de Uruapan. Para conocer cuántas y cuáles eran dichas entidades se consulto la página de Internet del Sistema Empresarial Mexicano (SIEM) en la que se encontró una lista de las pequeñas empresas de Uruapan que están registradas en dicho padrón.

Actualmente están registradas 94 empresas pequeñas en el SIEM, por lo que se acudió a ellas para aplicar el cuestionario a los dueños o encargados.

En el proceso de aplicación de cuestionarios se encontraron ciertas limitaciones que no permitieron llevar a cabo la investigación al 100%. Las restricciones que se encontraron fue la falta de disponibilidad de 15 personas cuestionadas, lo que representa el 15.96% del total a entrevistar, además de que no se encontró el domicilio de 6 empresas lo que es un 6.38% del total de las pequeñas empresas de Uruapan.

Debido a lo anterior se tomó como muestra para la investigación un total de 73 pequeñas empresas.

4.1.3 Instrumentos de recopilación de información

Para realizar una investigación de campo es necesario diseñar un instrumento de recolección de información que permita obtener datos confiables acerca de lo que se está investigando. A continuación se explica el instrumento que se utilizó en este estudio.

En la presente investigación se utilizó el cuestionario, que consiste en un conjunto de interrogaciones para medir una o más variables. Se emplearon preguntas cerradas y abiertas lo que permitió obtener una información más precisa del estudio. Dicho cuestionario fue aplicado a los dueños o encargados de las pequeñas empresas. Enseguida se presenta el cuestionario utilizado en la investigación:



CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es descubrir si se cuenta con un plan de previsión social en las pequeñas empresas de la Ciudad de Uruapan y de lo contrario conocer las causas.

Número de trabajadores: _____

1. ¿Sabe qué es un plan de previsión social?
Si _____ No _____

2. ¿Cuentan con un plan de previsión social en la empresa?
Si _____ No _____

3. Mencione algunas prestaciones que contempla su plan de previsión social.

4. ¿Qué beneficios le ha traído el plan de previsión social en su empresa?

5. En caso de no contar con un plan de previsión social ¿Cuales son los motivos?

6. ¿Conoce los beneficios que otorgan los planes de previsión Social?

Si _____ No _____

7. ¿Qué beneficios considera que un plan de previsión social podría traer en los recursos humanos de la empresa?

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

8. ¿Qué beneficios fiscales considera que pueda traer un plan de previsión social?

9. ¿Considera que un plan de previsión social puede ser importante para su empresa?

Si _____

No _____

10. ¿Por qué?

11. ¿Cuál sería su objetivo al implantar un plan de previsión social?

También es importante conocer el objetivo que se tuvo en cada pregunta. A continuación se señalan los motivos de cada interrogación:

En primer lugar se pregunto sobre el número de trabajadores que tenían en la empresa, con este dato se pretende comprobar que la entidad a la que se realizará el cuestionario realmente es pequeña.

Pregunta 1: Con esta pregunta se pretende descubrir si los dueños o encargados de una pequeña empresa saben lo que es un plan de previsión social.

Pregunta 2: El objetivo de esta pregunta es conocer si en las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan cuentan con un plan de prestaciones de previsión social para sus trabajadores.

Pregunta 3: Se hizo para comprobar su respuesta anterior en caso de haber contestado afirmativamente, además de conocer cuales son las prestaciones que más se otorgan en las pequeñas empresas de Uruapan.

Pregunta 4: Con esta pregunta se busca saber que beneficios le ha otorgado el plan de previsión social, en caso de contar con él.

Pregunta 5: Esta pregunta va dirigida a aquellas empresas que no cuentan con un plan de previsión social y saber que motivos tienen para no otorgar prestaciones adicionales. Con este cuestionamiento se puede comprobar, en parte, la hipótesis planteada.

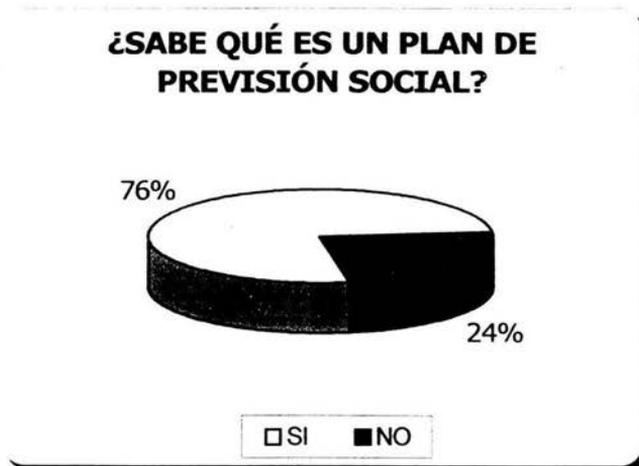
Con las preguntas 6, 7 y 8: Se busca conocer si los dueños o administradores tienen conocimiento de los beneficios que pueden traer los planes de previsión social en diferentes aspectos en su empresa. Estas interrogaciones son muy importantes debido a que si en la pregunta 5 su respuesta fuera diferente a que no se tenían programas de previsión social por otra causa distinta al conocimiento de los planes, con estas preguntas se va a conocer si además del motivo que expresaron también desconocían que los planes les pudieran traer resultados favorables y este podría considerarse como otro motivo.

Con las preguntas 8 9 y 10: Se pretende descubrir si las empresas consideran que un plan de previsión social es importante, en caso de contar con uno, o lo sería importante, en el caso de no contar con él; además de conocer la causa de dicha respuesta, cual sería el objetivo que se perseguiría con la implantación de un programa de previsión social.

4.2 Presentación y análisis de los resultados

Finalmente en este título se exponen los resultados de la investigación de campo llevada a cabo a través del cuestionario que se presento anteriormente. Los resultados obtenido se muestran por medio de una gráfica que va a permitir ilustrar de una manera más atractiva los mismos, además de que se interpreta cada una de las respuestas.

GRÁFICA 1



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

En la gráfica No.1 se puede apreciar que la mayoría de los encargados o dueños de las pequeñas empresas (76%), tienen conocimiento sobre lo que es un plan de previsión social.

Pero no es suficiente, debido a que saben lo que es la previsión social, pero la mayoría no conoce los beneficios que otorgan dichos planes y la base fundamental para que decidieran otorgarlos sería que conocieran las ventajas que proporcionan tanto para el empresario como para los trabajadores.

GRÁFICA 2



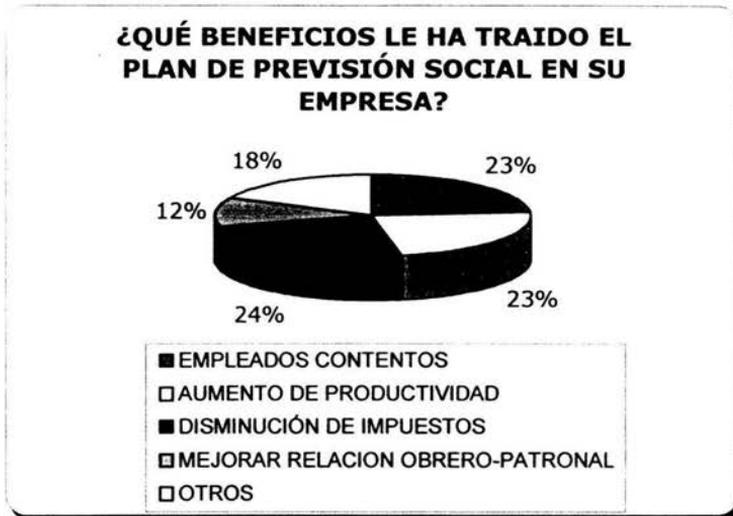
FUENTE: Encuesta directa, 2003.

Con objeto de saber cuantas empresas tienen planes de previsión social se realizó este cuestionamiento y como se puede observar en esta gráfica 2, un 23% de las entidades en las que se llevó a cabo la investigación cuentan con un plan de previsión social, mientras que el 77% no lo han establecido.

Como se expuso en el capítulo 1, la mayoría de las unidades económicas en Uruapan son micro y pequeñas, y si estas empresas desean crecer, deben tomar en cuenta que uno de los factores más importantes son los recursos humanos, por lo cual es esencial que se les remunere adecuadamente y se les otorguen prestaciones adicionales para que los

trabajadores se sientan satisfechos y de esta manera tengan un buen desempeño en sus actividades, lo que aumentaría la productividad de la empresa para que fuera creciendo día con día.

GRÁFICA 3



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

A los encargados o dueños de las pequeñas empresas que si contaban con un plan de previsión social (en total fueron 17 empresas) se les pregunto acerca de los beneficios que les ha proporcionado el contar con dichos programas, entre los que se mencionaron que los empleados se encontraban contentos en la empresa, había aumento en la productividad, la relación entre el patrón y el trabajador había mejorado y también señalaron que sus impuestos habían disminuido debido a que contaban con más deducciones.

Esta información sirvió a la investigación para reiterar los beneficios que se mencionaron en el capítulo 3 y comprobar que no nada más en teoría se dan estos resultados favorables, sino que todas las entidades que los han implantado en la Ciudad de Uruapan han visto mejorías en sus empresas.

GRÁFICA 4

EN CASO DE NO CONTAR CON UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL ¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS?

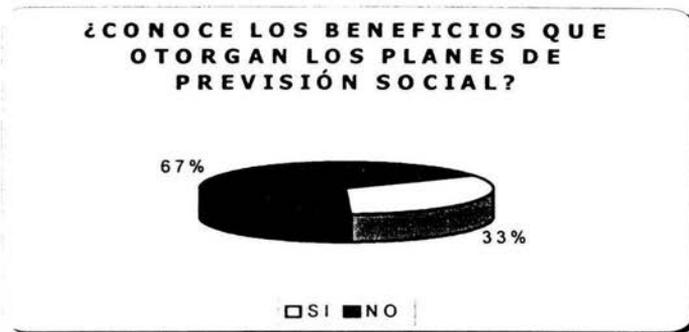


FUENTE: Encuesta directa, 2003.

En este número se preguntó de las pequeñas empresas que dijeron no contar con un plan de previsión social los motivos de no tener dicho plan, la respuesta mayor con un 86% fue que no se tenía conocimiento de la forma de implementarlo, de los beneficios que otorgaban, entre otros. También se comentó por otro pequeño porcentaje (7%) que no se tenía en la actualidad la capacidad económica para poder implantarlo. Hubo una respuesta que se refiere a que algunos consideran que no se deben de otorgar prestaciones adicionales a los trabajadores ya que se les paga un sueldo por su trabajo y no debe haber otra compensación de por medio para que realicen adecuadamente sus actividades.

Con la información obtenida de la gráfica anterior se puede decir que el desconocimiento de los planes de previsión social es lo que hace que las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan no cuenten con ellos y este desconocimiento puede deberse a que la mayoría de estas entidades no tienen un administrador o contador interno que les informe sobre los beneficios y la manera de llevar a cabo estos programas de prestaciones, sino que tienen contadores externos que se encargan de todos los asuntos fiscales y contables de la empresa, pero sólo de esas cuestiones, por lo que se debería contar periódicamente con asesorías en administración de personal.

GRÁFICA 5



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

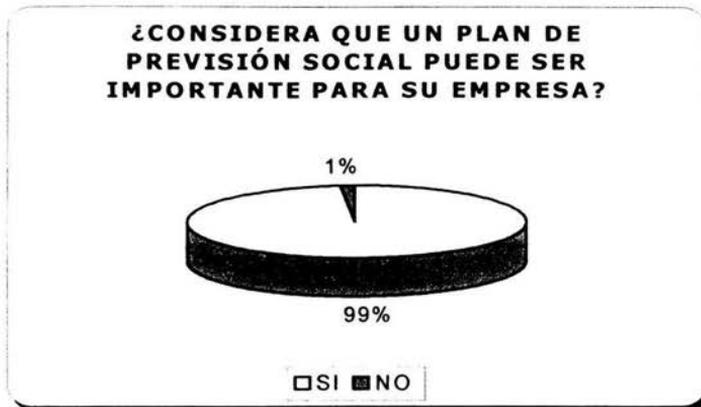
La mayoría de las personas a las que se les aplicó el cuestionario no saben los resultados favorables que puede llegar a traer la implantación de un plan de previsión social, como se puede observar en esta gráfica No. 5 son el 67% de los encuestados los que no conocen dichos beneficios.

El otro 33% de los encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta y se pudo comprobar la confiabilidad de dicha respuesta a través de las 2 respuestas que se les realizaron posteriormente, las cuales se referían a que beneficios en los recursos humanos y en el aspecto fiscal podría traer un plan de previsión social.

Como ya se ha comentado anteriormente el conocimiento de los beneficios que tiene el implementar planes de previsión social es la base

para que los dueños de esas empresas accedan a proporcionar prestaciones adicionales a sus empleados.

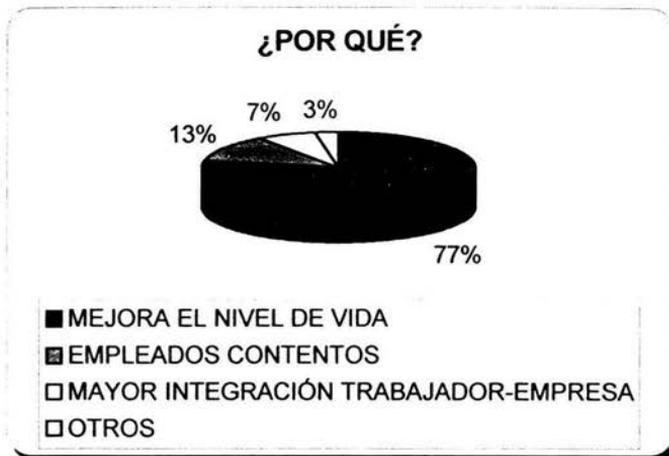
GRÁFICA 6



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

En esta pregunta se cuestiona a las personas para saber si consideran importante la implantación de un plan de previsión social en sus empresas, a lo que respondió un 99% que si. Por lo que se puede afirmar que si los dueños de las entidades tuvieran el conocimiento correcto de los beneficios que los planes traen tanto para el patrón como para el trabajador, implementarían dichos programas ya que no considerarían una pérdida las erogaciones realizadas por ese concepto sino que lo verían como una inversión en su organización.

GRÁFICA 7



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

Las personas que contestaron afirmativamente a la respuesta anterior, señalaron varios motivos para implementar los planes de previsión social, entre los cuales se encuentran: mejorar el nivel de vida de los empleados con un 77%, que el trabajador este contento un 13%, que exista mayor integración entre la empresa y el empleado un 7%. Todos estos motivos son muy importantes ya que si existe una integración entre la empresa y el trabajador y además están contentos con su organización, se van a lograr los objetivos propuestos por la misma porque los trabajadores se van a identificar con dichos objetivos.

GRÁFICA 8



FUENTE: Encuesta directa, 2003.

Uno de los aspectos que se debe considerar al realizar un plan de previsión social es establecer claramente el objetivo del mismo; por lo cual fue muy importante cuestionar a los dueños sobre cuál sería su objetivo si implementaran un programa de prestaciones, a lo que la mayoría respondió que sería ayudar a los empleados para que obtuvieran mayores ingresos tanto en efectivo como en especie y en menor porcentaje se señaló el aumentar la productividad de la empresa, disminuir la rotación de personal y por último mejorar la relación obrero patronal.

Como ha podido observarse a lo largo de este último capítulo se ha presentado la metodología que se llevo a cabo para realizar la

investigación de campo en las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan y se han presentado los resultados obtenidos de dicha investigación así como la interpretación de los mismos.

CONCLUSIÓN

Actualmente es necesario que en las empresas implementen planes de previsión social para sus empleados, por que las remuneraciones que obtienen por su trabajo son insuficientes para poder cubrir todas las necesidades y las contingencias que se les presentan. Además como se ha explicado a lo largo de esta investigación las prestaciones de previsión social no solamente benefician al trabajador sino también a la empresa, ya que los empleados se sienten contentos, satisfechos y agradecidos con ella.

Por todo esto es de vital importancia el tema de esta investigación para que se conozca lo que es un plan de previsión social, los aspectos que se deben considerar para implementarlo, los elementos que puede contener y los beneficios que otorgan.

Además de ser importante para las empresas, este tema es fundamental que un Licenciado en Contaduría lo conozca, ya sea que se desempeñe como profesional independiente o como contador de una entidad, en el primer caso para asesorar adecuadamente a sus clientes explicando detalladamente todos los beneficios que puede traerle un plan y en el segundo de los casos, en algunas empresas el encargado o gerente

del área de recursos humanos es un contador por lo que sería indispensable que conociera este tema ampliamente.

A lo largo de este estudio se ha podido comprobar la hipótesis planteada, ya que como pudo observarse en la investigación de campo la mayoría de las pequeñas empresas de la Ciudad de Uruapan no cuentan con un plan de previsión social para sus empleados por desconocimiento de los beneficios que estos otorgan.

Un plan de previsión social es algo que la mayoría de las pequeñas empresas no contemplan en su entidad, porque piensan que esto les ocasiona un fuerte gasto y no conocen realmente que dichos planes en lugar de ser un gasto llega a ser una inversión para su organización, esto debido a los beneficios que se desarrollan en la empresa y que a continuación se mencionan:

En primer lugar se atrae a recursos más aptos para la organización debido a que las personas que se desempeñan adecuadamente en su trabajo esperan que se les remunere de la misma forma como se realizan sus actividades, esto es de gran utilidad para la entidad porque al contar con buenos elementos sus operaciones se realizarán de forma óptima.

Otra razón es que se disminuye la rotación de personal lo cual es muy importante para las empresas debido a que la capacitación que se da a los nuevos elementos sería un gasto si no se mantienen dentro de la organización.

También es importante porque al tener a los empleados conformes con sus remuneraciones y compensaciones estos van a tener una actitud amable y atenta con los clientes de la empresa, a su vez estos últimos quedarán contentos con el trato, considerando al negocio como una buena opción para adquirir los productos y/o servicios que necesiten, además de que la recomendarán.

Además de los resultados favorables antes mencionados, con el plan de previsión social las empresas pueden disminuir sus impuestos por las deducciones que este programa causa, considerando que el impuesto que comúnmente se paga a las autoridades se les otorgaría a los empleados y esto les trae más beneficios que pagar los impuestos.

Por todo lo señalado anteriormente, se considera importante y necesario que todas las pequeñas empresas cuenten con un programa de prestaciones de previsión social, si desean tener mayor crecimiento en la localidad.

Finalmente es importante señalar que esta investigación aporta información indispensable para toda aquella empresa que desee implantar un programa de previsión social y también señala los motivos necesarios para contar con un dicho plan.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editores varios, sexta edición, México 1998.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, 7ª edición, México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, 15 edición, México, 1998. Tomo I.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, 15 edición, México, 1998. Tomo II.

Ley Federal del Trabajo, editores varios, México 2004.

Ley del INFONAVIT, editores varios, México 2004.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, editores varios, México 2004.

Ley del Seguro Social, editores varios, México 2004.

MÉNDEZ, Morales José Silvestre, Economía y la empresa, Editorial Mc Graw-Hill, 1ª. edición, México 1992.

MIRANDA, Francisco, Uruapan Monografía Municipal, Gobierno del Estado de Michoacán, 2ª edición, México 1999.

OROPEZA, Martínez Humberto, Los procesos básicos de la Contaduría y la Informática, Editorial ECASA, 2ª. edición, México 1993.

PAREDES, Mendoza José Ma. , Síntesis Monográfica de Uruapan, Talleres de Javier Bucio Aguilar, 2ª. edición, México 1989.

REYES, Ponce Agustín, Administración de empresas, Editorial Limusa, 1ª. edición, 19 reimpresión, México 1978.

H E M E R O G R A F Í A

CAMIRO Vázquez Maximiliano: "Aspectos legales en la administración de recursos humanos", en: Contaduría Pública, No. 349, Año 30, Septiembre de 2001, México.

EXPANSIÓN, S.A. DE C.V.: "Elaboración de un plan de previsión social", en: IDC Información Dinámica Integral, No. 62, Año XVI, 31 de mayo de 2003, México.

REYES Corona Oswaldo Guillermo: "Planeación Fiscal: el Correcto Manejo de la Previsión Social para el ejercicio fiscal de 2003", en: Cuestión, No. 32, Época III, Mayo 2003, México.

RICO Díaz Guillermo: "Planes de previsión social", en: Contaduría Pública, No.371, Año 31, Julio 2003, México.

ROMERO Said Vicente: "Implicaciones Fiscales de la previsión social", en: Contaduría Pública, No.371, Año 31, Julio 2003, México.

TAX Editores Unidos, S.A. de C.V.: "Previsión social en materia laboral y de seguridad social (Primera Parte)", en: Práctica Fiscal, Laboral y Legal-Empresarial, No. 321, Año XIII, Marzo de 2003, México.

TAX Editores Unidos, S.A. de C.V.: "Tratamiento de la previsión social en materia laboral y de seguridad social (Segunda y última parte)", en: Práctica Fiscal, Laboral y Legal-Empresarial, No. 322, Año XIII, Abril de 2003, México.

I N T E R N E T

www.michoacan.gob.mx/municipios/103uruapan.htm

www.siem.gob.mx/portalsiem/estadisticas/muntamano