

872708

10
29



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORACION No. 8727-08 A LA
Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

**Beneficio Financiero y Administrativo
de la Previsión Social en la
Empresa "X", S. A. de C. V.**

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

*Marcela Esperanza Hernández
De la Cruz*

ASESOR:

Ma. Teresa Rodríguez Corona

273849

URUAPAN, MICHOACAN, 1999



**UNIVERSIDAD
DON VASCO, A. C.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

AGRADEZCO:

A DIOS, A MIS PADRES Y A MIS MAESTROS, POR HABERME
AYUDADO A ALCANZAR UNA DE LAS METAS MÁS
IMPORTANTES EN MI VIDA.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

1.1.- Concepto de previsión social.	6
1.2.- Planes de previsión social y sus características.	7
1.3.- Concepto de empresa.	8
1.4.- Clasificación de empresa y sus características.	9

CAPITULO II. ASPECTOS FISCALES Y FINANCIEROS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

2.1.- Marco legal de la previsión social.	12
2.1.1.- Ley Federal del Trabajo.	12
2.1.2.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	15
2.1.3.- Ley del Impuesto Sobre la Renta.	18
2.1.4.- Ley del Instituto Nacional del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.	22
2.2.- Aspectos Financieros de la Previsión Social.	24
2.2.1.- Estados financieros para efectos de previsión social.	26

CAPÍTULO III. LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

3.1.- La administración de personal.	29
3.2.- La motivación y los planes de previsión social.	31
CAPÍTULO IV. CASO PRÁCTICO.	
4.1.- Antecedentes de la empresa "X", S. A.	35
4.2.- Metodología de la investigación.	37
4.2.1.- Objetivos de la investigación.	37
4.2.1.1.- Objetivo General.	37
4.2.1.2.- Objetivos específicos.	37
4.2.2.- Hipótesis de la investigación.	38
4.2.3.- Técnicas de investigación.	38
4.3.- Situación actual de la previsión social en la empresa "X", S. A. de C.V.	39
4.4.- Situación financiera y el efecto de la previsión social.	57
4.5.- Principales problemas de previsión social.	61
CONCLUSIONES	
Propuesta del plan de previsión social	64
Objetivos del plan.	64
Prestaciones de previsión social.	64
Documentos de soporte en la previsión social.	66
Recomentaciones.	70
BIBLIOGRAFÍA	
	72

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la previsión social es de suma importancia para las empresas, ya que permite mejorar el nivel de vida de los trabajadores y al mismo tiempo comprometerlos con la empresa y ayudar a su desarrollo y mantenimiento.

En el presente trabajo se analizará a la previsión social desde el punto de vista legal, técnico y humano, para conocer sus fundamentos y la influencia en la vida de las empresas, asimismo, saber cuales son los beneficios que obtiene un aempresa con el otorgamiento de ella.

Con lo anterior se pretende demostrar que la previsión social es una necesidad que demandan los trabajadores para mejorar su nivel de vida.

Los métodos de investigación que fueron utilizados en esta investigación fueron el método de investigación documental y el método de investigación de campo, el de investigación científica se llevó a cabo debido a que se tenía que realizar el marco teórico que sustentara las bases para su desarrollo, por otra parte, la investigación de campo se hizo, ya que, se tuvo que investigar personalmente en la empresa algunos datos que solamente podían ser obtenidos de esta manera; las técnicas utilizadas fueron la entrevista y el cuestionario, ya que para la obtención de la información requerida, fueron las más apropiadas por que en el caso práctico se requerían datos que solamente cada uno de los empleados podía proporcionar y a través de un cuestionario se logró.

Este trabajo está dividido en 4 capítulos, en los cuales el primero de ellos nos explica el concepto de previsión social, cuáles planes de previsión social son los más comunes, qué es una empresa y cuáles y cuántos tipos de empresas existen, para posteriormente relacionar el concepto de previsión social dentro de una entidad económica y su funcionamiento.

El segundo capítulo está enfocado a los aspectos fiscales y financieros de la previsión social, es decir, el margen legal aplicable a ella y su régimen fiscal, tanto para la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo.

También se hace mención a la parte financiera, en la cual se describen los estados financieros básicos y la repercusión del otorgamiento de planes de previsión social en ellos.

En el capítulo tercero se manejan conceptos de tipo humano, estos es, la previsión social enfocada al sentir de los trabajadores como un elemento esencial y motivador en el desarrollo de sus actividades dentro de una entidad económica.

En el último capítulo de esta investigación se presenta un caso práctico, en el cual se analizará la situación financiera de una empresa, y en base a ello se elaborará una propuesta para el otorgamiento de previsión social a los empleados, y que a ellos les acarreen beneficios para el mejoramiento de su nivel de vida.

CAPITULO I. GENERALIDADES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En este primer capítulo se analizarán los conceptos básicos de la previsión social y de la empresa con el propósito de entender posteriormente su relación e importancia para cada tema.

En toda organización es muy importante que los trabajadores que en ella se encuentran, se sientan motivados y con cierta tranquilidad y estabilidad, tanto dentro de la entidad como fuera de ella.

Es por esto, que además de la obtención de la remuneración por sus servicios, se les deben otorgar prestaciones adicionales, que son llamadas prestaciones de previsión social y que a continuación se darán algunos conceptos de lo que ello significa:

1.1 Concepto de Previsión Social.

“Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo”. (BECERRIL, 1995, 23-25)

Por otra parte “ La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”. (BECERRIL, 1995, 21-25)

Además, "Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural". (BECERRIL, 1995, 21-25)

Por último, "La previsión social es el conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social, se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, que debe actuar adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención cuidando del capital humano". (BECERRIL, 1995, 21-25)

1.2 Planes de previsión social y sus características.

Para poder identificar los planes de previsión social, se deben de tomar en cuenta las siguientes características:

- Son gratificaciones que se otorgan al trabajador de una forma adicional a su salario.

- Buscan el desarrollo del individuo, con la satisfacción de sus necesidades.

- Proporcionan seguridad al individuo en caso de que se presentara algún accidente, muerte o incapacidad.

Por otra parte los planes de previsión social se encuentran dentro de nuestra legislación, así como también las prestaciones que por ley deben ser otorgadas al trabajador.

Los planes de previsión social más comunes son:

- Jubilaciones.
- Fallecimiento.
- Invalidez.
- Servicios médicos y hospitalarios.
- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Fondos de ahorro.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Ayuda para transporte.
- Despensas.
- Habitación y alimentación.
- Bonos de productividad.
- Premios por puntualidad.
- Prestaciones adicionales a las que marca la Ley Federal del Trabajo.

(CERVANTES; 1996: 21)

1.3 Concepto de empresa.

La previsión social es un concepto fundamental dentro de una empresa, y para poder desarrollar este tema, comenzaremos por dar una definición de lo que una empresa significa.

Las empresas son unidades económicas que tienen ciertos objetivos a cumplir, y para llegar a ellos se vale de recursos materiales, humanos, técnicos y financieros.

Los recursos humanos son todos aquellos individuos que colaboran para la realización y cumplimiento de los objetivos de la entidad; los recursos técnicos, son las herramientas que se utilizan, para que por medio de ellos se logre el objetivo trazado por la entidad; los recursos materiales son todos aquellos como los edificios, maquinaria, instalaciones, materia prima, etc.; y por último, cuando se habla de recursos financieros se hace referencia a la liquidez o el dinero que la organización tiene disponible, para que en conjunción con los demás recursos se logre un objetivo común.

Uno de los objetivos de toda organización es la satisfacción de necesidades, es decir, que a través de la producción o distribución de bienes o servicios, se cubran las necesidades de los demandantes o clientes.

1.4 La clasificación de las empresas es la siguiente:

* Según sus fines:

- Inmediato: Su fin es directo, producción de bienes o servicios para un mercado.

- Mediato: En éstas se debe analizar que es lo que se busca con la producción de bienes o servicios.

* Según sus propietarios:

- Organización privada: Es aquella que está integrada por particulares. Esta a su vez se subdivide en:

+ Microempresa: Generalmente es de autoconsumo y su administración no está bien definida.

+ Empresa mediana: Su volumen de producción es pequeño, no cuenta con muchos trabajadores, su capital es reducido.

+ Empresa grande: Existen varios niveles jerárquicos, su constitución es meramente formal, y existe un gran número de trabajadores laborando en ella.

- Organismos sin fines comerciales: Son aquellas en las cuales su función principal no es la compra-venta de productos. Se subdivide en:

+ Empresas de servicios: Son las que, como su nombre lo indica, otorgan servicios a la comunidad y pueden no tener fines lucrativos.

+ Empresas sociales: Son las que contribuyen al bienestar social.

- Organismos religiosos: Son las organizaciones que se encargan de regular las relaciones del hombre con lo sobrenatural, esto es, son las encargadas de la regulación de la práctica de la religión.

- Organismo político: Son aquellas en las cuales se regula el uso de la fuerza y funcionalmente por su relación con la cooperación y liderazgo sociales.

- Organismos gremiales: Son aquellas agrupaciones de obreros, en las cuales se busca el bienestar para ellos.

- Organismo público: Son aquellos que conforman el aparato gubernamental de un país. Se clasifican en federales, centralizadas, descentralizadas, paraestatales, estatales y municipales.

* Según su sector económico:

- Sector agropecuario: Son las que obtienen su producción en el lugar de origen.

- Sector industrial: Son las encargadas de la transformación de materia prima en un producto terminado.

- Sector servicios: Son aquellas que proporcionan bienes o servicios a un consumidor final.

* Según su forma jurídica:

- Persona física: Es aquella que se considera individualmente.

- Persona moral: Conjunto de individuos con una personalidad jurídica y atributos propios.

Para terminar se darán algunas de las características que deben reunir las empresas cualquiera que sea su clasificación:

- Debe existir un patrimonio.

- Existencia de la combinación de recursos.

- Creación de empleos.

- Producción de bienes o servicios.

- Maximización del beneficio que su objetivo acarrea.

Con el análisis de éstos conceptos podremos identificar a grandes rasgos lo que es una empresa como entidad económica y la relación que se tiene de ella con el concepto de previsión social.

En el siguiente capítulo se analizarán los lineamientos de la previsión social y la legalidad existente para su correcta aplicación.

(GIBSON; 1991:130)

CAPITULO II

ASPECTOS FISCALES Y FINANCIEROS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En el siguiente capítulo se hará mención a cada una de las leyes que enmarcan a la previsión social como tal, y su correcta aplicación dentro de una entidad económica, para así obtener mayor aprovechamiento de ella.

2.1 Marco legal de la previsión social.

2.1.1 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo se regula en base a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. En el Art. 123 se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Para este tema iniciaremos con lo que respecta a prestaciones contenidas en los Arts. Del 69 al 74; 76 al 81; 82 al 89; 120 al 129 y 136 al 146.

Con respecto a los días de descanso se indica que por cada seis días de trabajo se otorgará uno de descanso, que será fijado por el trabajador y el patrón, si dicho día no es domingo, se otorgará al trabajador una prima dominical del 25% sobre el salario de los días ordinarios. Cuando el trabajador labora el días de su descanso, el patrón estará obligado a pagar un salario doble. (CAVAZOS; 1995:145)

En lo que se refiere a vacaciones, la Ley Federal del Trabajo, enmarca que el trabajador gozará de seis días de vacaciones por cada año de servicios y aumentará de dos en dos por cada año, hasta llegar a doce días, después se aumentará en dos días cada cinco años, las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración, además los trabajadores deberán recibir una prima mínima del 25% sobre el salario que le corresponda durante el período de vacaciones.

Los trabajadores tienen derecho también a un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, pagadero antes del día 20 de diciembre.(CAVAZOS; 1995:146)

Por otra parte, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, de acuerdo con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

El reparto de utilidades deberá otorgarse dentro de los 60 días siguientes al pago de impuesto anual.(CAVAZOS;1995:180-182)

Los trabajadores también tendrán derecho a que se les otorguen habitaciones cómodas e higiénicas por medio del Fondo Nacional de la Vivienda, el cual otorgará financiamientos que permitan a los trabajadores obtener créditos baratos; los patrones estarán obligados al pago del 5% de las aportaciones al INFONAVIT.(CAVAZOS; 1995:207-210)

Todos los trabajadores, además, tienen derecho a que el patrón les otorgue capacitación y adiestramiento, y que con esto se

contribuya a elevar el nivel de vida del trabajador y su productividad dentro de la empresa.(CAVAZOS; 1995:210)

Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; cuando se exceda de 9 horas a la semana, el patrón tendrá que pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad a lo siguiente:

I.- Consistirá en 12 días de salario por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario se tomara lo dispuesto en los artículos 484 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales nos indican que se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta el momento de su separación de la empresa; si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

III.- La prima se pagará a los empleados que se separen voluntariamente y que tengan por lo menos 15 años de servicio, igual , se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada o injustificada por despido.

IV.- En caso de retiro voluntario, la prima se pagará conforme a lo siguiente:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retire y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, se deberá pagar la prima correspondiente cualquiera que sea su antigüedad.

VI.- La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

2.1 2 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

A continuación se tocarán algunos puntos importantes que se encuentran enmarcados en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que ello es primordial para el otorgamiento de previsión social a los trabajadores.

Para efectos de esta Ley, también deberían tomarse en cuenta los planes de previsión social, debido a que forma parte del salario base de cotización, para el pago de cuotas obrero-patronales, pero para tal efecto se excluyen los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo como herramientas, ropa, y otros análogos.

- El ahorro cuando el trabajador y el patrón aporten la misma cantidad y mediante un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual; si se hacen en otra forma o el trabajador puede retirarlo más de dos veces al año, integrará salario.

- Aportaciones adicionales del patrón en favor del trabajador por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- La aportaciones al INFONAVIT y la PTU.

- La alimentación y la habitación cuando se les otorgue en forma onerosa a los trabajadores, esto es, que se le cobre al trabajador como mínimo el 20% del Salario Mínimo General del Distrito Federal.

- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando no rebasen el 40% del Salario Mínimo General del Distrito Federal.

- Los premios por asistencia y puntualidad cuando el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

- Fondos para plan de pensiones.

- Las horas extras dentro de lo señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Estos conceptos excluidos del salario base de cotización se encuentran en el Capítulo II, Art. 27 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de la misma Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, quedan amparados por el seguro de enfermedades y maternidad:

I.- El asegurado

II.- El pensionado por:

- Incapacidad permanente total o parcial.

- Invalidez

- Cesantía en edad avanzada y vejez.

- Viudez, orfandad o ascendencia.

III.- La esposa del asegurado.

IV.- La esposa del pensionado.

V.- Los hijos menores de 16 años.

VI.- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.

VII.- Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.

VIII.- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

Cuando ocurra muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

I.- Pensión de viudez

II.- Pensión de orfandad.

III.- Pensión a ascendientes.

IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez.

V.- Asistencia médica.

La pensión de viudez será igual al 90% de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez.

La pensión de orfandad de padre o madre será igual al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer. Si es huérfano de padre y madre se otorgará un 30% sobre la misma base.

2.1.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En materia de Impuesto Sobre la Renta, también se nos marcan lineamientos que debemos seguir; en lo que se refiere a previsión social, dichos lineamientos se encuentran enmarcados en los siguientes artículos:

Art. 24 Fracc. XII. Cuando se trate de gastos de previsión social, los requisitos que deben reunir para que sean deducibles son, que estén destinados a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas; dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores.

Art. 77. Este artículo nos marca los marca los conceptos por los cuales no se pagará en Impuesto Sobre la Renta cuando se trata de ingresos percibidos, dichos conceptos son:

Las prestaciones otorgadas a los trabajadores que perciban el salario mínimo, y que estas prestaciones sean calculadas sobre la base de dicho salario siempre y cuando no excedan los mínimos señalados por la Ley Federal de Trabajo; las remuneraciones por tiempo extra o días de descanso trabajados sin disfrutar de otros en sustitución hasta los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de los trabajadores que perciban más del salario mínimo estarán exentos el 50% de las remuneraciones por tiempo extra o días de descanso trabajados sin sustitución, sin exceder los límites de la Ley Federal del Trabajo, y que esta exención no rebase el equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Cuando se indemniza a un trabajador por riesgos o enfermedades, lo cual debe estar estipulado por la Ley o por los contratos de trabajo.

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias o alguna otra forma de retiro en los términos de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, siempre y cuando su monto diario no rebase a 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Los ingresos percibidos por reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral concedidos de manera general de acuerdo a las leyes o a los contratos de trabajo.

Por otra parte, las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

En lo referente específicamente a previsión social, los ingresos percibidos por subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Los depósitos entregados en el INFONAVIT o en institutos de seguridad social, así como las casas habitación que les sean otorgadas a los trabajadores, siempre y cuando reúnan requisitos de deducibilidad.

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro, establecidos por empresas, siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Las que se obtengan por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días; las primas vacacionales y la PTU hasta por 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador; las primas dominicales hasta

por un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Dentro del mismo artículo 77, en el último párrafo se enmarcan los límites a que se refiere dicho artículo por concepto de previsión social (exención), este párrafo establece que se limitará la exención cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Artículo 80. El patrón tendrá que retener el impuesto cuando se hagan pagos por gratificación anual, PTU, primas dominicales y primas vacacionales, se efectuará la retención conforme a las reglas que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Otro caso de retención es cuando de hagan pagos por antigüedad, retiro o indemnizaciones.

En materia de previsión social, cuando los contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Cuando la previsión social está dentro de lo que marca el art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- Cuando los ingresos por la prestación del servicio sean menores a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga, excedan el monto de los 7 salarios mínimos se tomarán como ingresos no sujetos al pago de Impuesto Sobre la Renta, ~~hasta~~ por la cantidad que resulte mayor de los siguiente:

* La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

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

- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan 7 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 del Impuesto Sobre la Renta, se le considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

2.1.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En lo que se refiere a la Ley del INFONAVIT, los patrones entregarán el salario base de aportación conforme al artículo 27 de la nueva Ley del Seguro Social; por lo tanto, integrará salario:

El tiempo extra que rebase las tres horas diarias o las nueve horas a la semana, es decir, las horas extras que rebasen los topes de que marca la Ley Federal del Trabajo.

En lo referente al fondo de ahorro se integra la aportación exclusivamente patronal, o cuando el patrón realice una aportación mayor, integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año, la aportación patronal se integrará en todos los casos, salvo que los retiros sean a título de préstamo debidamente documentado y sin importar, por tanto, que la aportación del patrón y el trabajador sean iguales.

Integran la alimentación y la alimentación gratuita; igualmente cuando por cada una de éstas el trabajador pague hasta el 19% del salario mínimo general del Distrito Federal ; ya que se trate, en el caso de la alimentación de uno, dos o tres alimentos. La cuota diaria se verá incrementada 8.33% si le otorga un alimento; 16.66% si son dos alimentos y 25% en caso de que se otorguen al trabajador los tres alimentos.

Integran las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo importe rebase 40% del salario mínimo general del Distrito Federal.

Integran los premios por asistencia cuyo importe rebase 10% del salario base de aportación del bimestre o mes relativo.

Integran los premios por puntualidad que rebasen 10% del salario integrado correspondiente a un trabajador en el bimestre o mes relativo. Solo se integra la cantidad que exceda del 10% mencionado.

Seguros de vida, invalidez y gastos médicos: no se integrarán las cantidades invertidas por el patrón para contratar un seguro global para sus trabajadores; sí se integran la cantidad inicial y las periódicas que el patrón entrega a sus trabajadores para la contratación de los seguros mencionados; no se integra la previsión social realizada a través del sindicato; tampoco las aportaciones a los fondos para planes de pensiones patronales o derivados de un contrato colectivo que sean aprobados o registrados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; no se integran las cantidades que se entregan al trabajador bajo la condición de que se den los supuestos previstos contractualmente; tampoco las cantidades aportadas para la realización de actividades generales, no personalizadas de previsión social.

2.2 Aspectos financieros de la previsión social.

La previsión social dentro de una empresa genera repercusiones de carácter social, motivacional, y desde luego financieros. A éste último respecto es necesario revisar la situación financiera de la entidad, antes de considerar la implantación de un plan de previsión social.

En términos generales, la previsión social afecta a la situación financiera, en los siguientes casos:

1) Un plan de previsión social implantado con el propósito de incrementar elevadamente la productividad, puede causar además de gastos elevados en la operación, una descapitalización temporal, si no está preparado para mantener un incremento en la producción o en las ventas.

2) La previsión repercute en menores salidas de efectivo inmediatas, al poder financiar prestaciones como las despensas en un plazo determinado.

3) Para el trabajador puede representar un riesgo más elevado, ya que existen prestaciones exentas sobre las que se eliminan los impuestos por retenciones.

4) De acuerdo a los principios generales de la previsión, se puede determinar que un trabajador mejor remunerado, trabaja más duro y genera más utilidades. Esto significa que finalmente las prestaciones de previsión social se traducen en:

- a) Incremento de utilidades.
- b) Reducción de gastos por ineficiencias.
- c) Reducción de desperdicios.
- d) Ahorro en tiempos y eficiencia.

La información que se genera por concepto de la previsión social, se identifica en los siguientes estados y documentos financieros, que se analizarán en el siguiente punto:

- * Estado de resultados (renglón de gastos de operación).

- * Flujo de efectivo (salidas por concepto de gastos o mano de obra).

- * Balance general (utilidades del ejercicio)

2.2.1 Estados financieros para efectos de previsión social.

- Estado de resultados.

El Estado de Resultados es un estado financiero básico en el cual se presenta información importante de las operaciones realizadas en una entidad durante un período determinado; dicha información se utiliza principalmente para darnos cuenta de la rentabilidad de la empresa, su potencial de crédito, medición de riesgos, evaluación del desempeño, etc.

El Estado de Resultados está integrado por los siguientes elementos: ingresos, costos, gastos, pérdidas, utilidad neta y pérdida neta.

La previsión social en el Estado de Resultados, se encuentra englobada dentro de los gastos de operación, y por gasto se debe entender la disminución bruta del activo o el gran aumento de pasivos que sufre una entidad, y tal acontecimiento tiene una repercusión en sus utilidades. En lo que se refiere propiamente a

gastos de operación, éstos están divididos en gastos de venta y gastos de administración, y específicamente la previsión social entra dentro de éstos últimos debido a que es un gasto en el que incurre la entidad por la propia naturaleza de su administración.

- Flujo de efectivo.

El flujo de efectivo es un documento financiero, en el cual se reflejan cada una de las entradas y salidas de efectivo que tiene una entidad al momento de la realización o desarrollo de sus operaciones, debiendo entenderse por efectivo la moneda de curso legal o sus equivalentes, que son propiedad de la entidad y que están a su disposición en cualquier momento que sea requerido.

Dentro del flujo de efectivo la previsión social entra como un gasto o egreso por concepto de mano de obra, debido a que es destinada a los trabajadores.

- Balance General.

El Balance General es, al igual que el estado de resultados, un estado financiero básico, el cual nos muestra los activos, pasivos y el capital contable a una fecha determinada.

La previsión social, dentro de este estado financiero, se encuentra contemplado en la utilidad del ejercicio, que es arrojada por el Estado de Resultados, y que dentro de éste fue tomada en cuenta como un gasto de administración, es por ello que se ve reflejada en el Balance General como parte del capital contable, específicamente dentro del rubro de utilidad del ejercicio.

En el siguiente capítulo se hablará un poco de lo que el elemento humano necesita para su motivación personal dentro de una entidad económica, es decir, la previsión social así como algunas teorías que se han manejado a lo largo del tiempo acerca de motivación.

CAPITULO III

LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La administración de personal es un elemento muy importante en toda organización, ya que, todo ente económico es puesto en marcha con la intervención del ser humano, es por esto que se tratará de ver un poco que teorías motivacionales existen, para obtener una mayor productividad del personal de una empresa.

3.1. Administración de personal.

La administración de personal es un componente indispensable en la organización y buen funcionamiento de un ente económico, debido a que en función del comportamiento y eficiencia con que el personal desarrolle sus actividades cotidianas, mejores resultados obtendrá la empresa.

Es importante resaltar que el elemento humano es el más trascendente en el buen funcionamiento de un negocio, ya que sin él, todos los esfuerzos y elementos que se involucren serán inútiles, es por ello, considero necesario el establecimiento de programas que incentiven y comprometan a los empleados con los objetivos que persigue una entidad.

Al momento de establecer la misión del ente económico se debe diseñar la combinación óptima de los recursos humanos, económicos, técnicos, materiales y financieros necesarios para el funcionamiento óptimo de una organización, al evaluar la importancia de cada uno sobresale el recurso humano ya que en función a él, girará su éxito o fracaso.

La finalidad principal de la administración de personal es, establecer una composición justa y equitativa de las relaciones obrero-patronales, para promover la eficiencia operacional al máximo de su potencial.

Para diseñar una administración de personal eficiente, es necesario conocer los diferentes aspectos que influyen, para la consecución de los objetivos de la directiva de la entidad, entre los más importantes se encuentran: objetivos, políticas, funciones, responsabilidades y autoridades entre otros.

Objetivos.

Es fundamental que todos y cada uno de los empleados de la empresa, conozcan las metas y perspectivas que se tienen respecto a sus labores dentro de la organización a fin de que se comprometan con la empresa.

Políticas.

Es una parte fundamental, ya que representan las bases sobre las cuales se sustentarán las actividades que desarrollarán los empleados de forma cotidiana, es necesario destacar que se deberán seguir de forma estricta y rígida, ya que sin ello, no se lograrán los objetivos planteados.

Funciones.

Se deben delinear perfecta y claramente las funciones y actividades que realizarán cada uno de los empleados dentro de su área, y logrando un apoyo de grupo en todo momento.

Responsabilidades y autoridades.

Se deben definir claramente tanto las autoridades y responsabilidades de cada una de las personas que laboran en una entidad, a fin de que se comprometan con la misión del ente económico. Cabe destacar, en función a su responsabilidad, corresponde una autoridad similar.

3.2 La motivación y los planes de previsión social.

La motivación es el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades y sin ella, dentro de una empresa, no podrían realizarse los procesos de administración de calidad total y de alta productividad.

En nuestros días temas como productividad, competitividad y calidad son indispensables y son temas en los que hay que poner demasiada atención y éstos se lograrán, principalmente a través de la motivación que tengan los trabajadores. El proceso motivacional comienza con una necesidad insatisfecha del individuo, la cual genera tensión que estimula los impulsos dentro del individuo, los cuales producen un comportamiento de búsqueda para la obtención de metas particulares, que si se logra, satisfarán la necesidad y reducirá la tensión.

Existen varias teorías acerca de la motivación, y a continuación se mencionarán y describirán algunas de las más sobresalientes:

* Teoría de la jerarquía de necesidades.

Esta teoría de Abraham Maslow, enmarca una hipótesis, la cual señala que dentro

de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades que son:

1.- Necesidades fisiológicas: Estas se refieren al hambre, sed, resguardo, impulsos sexuales y otras necesidades fisiológicas.

2.- Necesidades de seguridad: Incluyen seguridad, estabilidad, ausencia de dolor.

3.- Necesidades sociales: Necesidad de sentirse útil mediante la interacción con otros individuos, cariño, pertenencia, aceptación y amistad.

4.- Necesidades de estima: Referentes a recibir reconocimiento, prestigio y confianza en si mismo, autonomía y logro.

5.- Necesidades de autorrealización: Deseo de ser cada vez más de lo que se es, lograr potencialidad propia.

Maslow dividió éstas cinco necesidades en dos niveles (superiores e inferiores); las necesidades fisiológicas y de seguridad fueron descritas como necesidades de menor importancia, y las sociales, de estima y de autorrealización como de mayor importancia; esta división se pudo definir debido a que las necesidades de mayor importancia se satisfacen internamente, en tanto que las de menor importancia se satisfacen externamente.

Esta teoría es muy reconocida, debido a que su lógica intuitiva y a su facilidad de ser comprendida pero no tiene ninguna comprobación.

* Teoría X y teoría Y.

Esta teoría de Douglas McGregor propuso dos hipótesis, una positiva llamada Y y una negativa llamada X. Cuando Douglas observó cómo los administradores trataban a los empleados, dedujo que una perspectiva de ellos está basada en cierto grupo de suposiciones que tiende a moldear su comportamiento para con los subordinados.

En la teoría X, las cuatro suposiciones que se plantea el administrador son:

1.- A los empleados les desagrada el trabajo en forma inherente y, cuando sea posible, tratarán de evitarlo.

2.- Como a los empleados les desagrada el trabajo, tiene que ser obligados, controlados o amenazados con castigos para lograr los objetivos.

3.- Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán la dirección regular siempre que sea posible.

4.- La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de otros factores relacionados con el trabajo y van a mostrar poca ambición.

Por el contrario, enlistó cuatro diferentes suposiciones a las que llamó teoría Y:

1.- Los empleados pueden ver el trabajo tan natural como el descanso o el juego.

2.- Hombres y mujeres ejercerán autodirección y autocontrol si están comprometidos con los objetivos.

3.- La persona normal puede aprender a aceptar, incluso a buscar, responsabilidad.

4.- La creatividad, está ampliamente distribuida en la población y no se encuentra necesariamente en la sola provincia de los que detentan las funciones administrativas.

De ésta teoría no hay evidencia para confirmar que cualquiera de las dos suposiciones es válida, pero cualquiera de las dos pueden ser apropiadas en situaciones particulares.

* Teoría de la motivación-higiene.

La teoría de Herzberg comenzó con una cuestión al trabajador ¿Qué es lo que quieren de sus trabajos? Las respuestas fueron significativamente diferentes de las personas que se sentían bien en sus trabajos y las que se sentían mal.

En ésta teoría ciertas características tienden a estar relacionadas constantemente con la satisfacción u otras con la insatisfacción.

Con el análisis de éstas teorías se pueden deducir algunos puntos clave para motivar a los empleados como reconocer sus diferencias individuales, escoger a la gente idónea para los puestos, utilizar metas, individualizar premios, unir gratificaciones con el desempeño.

(SANCHEZ, 1996:42-46)

CAPITULO IV

CASO PRÁCTICO

En el siguiente caso práctico se pretende hacer un estudio de la empresa "X" S.A.; cual es su situación financiera en lo referente a la previsión social otorgada a sus trabajadores, así como también, en base a ello, elaborar una propuesta de un plan adecuado a dicha organización para el otorgamiento de previsión social a los empleados.

4.1 Antecedentes históricos.

A continuación se presenta una breve historia de la empresa "X" S. A., para tener un conocimiento de lo que la conforma y los cambios que se han dado en forma cronológica y facilitar su análisis.

Historia.

Septiembre de 1984.- Fundación de C. T. F. "X" en Paseo Lázaro Cárdenas 2014, para compra venta de tubería y válvulas industriales.

Noviembre de 1986.- Adquisición por socios actuales e inclusión de los materiales para equipos de riego y plomería.

Junio de 1988.- Se inician operaciones de ferretería "X" del Pacífico en Lázaro Cárdenas, Mich.

Enero de 1991.- Inicio de operaciones de una sucursal de CTF en Apatzingán.

Mayo de 1992.- Por incremento en operaciones CTF cambia de domicilio al edificio actual , se inicia como subdistribuidor de muebles de baño.

Octubre de 1992.- Se abre sucursal de "X" Pacífico en Zihuatanejo, Gro., para cubrir demanda por la construcción de la marina.

Febrero de 1993.- Se inician operaciones con Vitromex para venta de pisos en Uruapan y Lázaro Cárdenas.

Octubre de 1994.- Se inaugura la sala de exhibición en Uruapan.

Mayo de 1996.- Se cierra la sucursal de Zihuatanejo, y la sucursal de Apatzingán se convierte en "X" Diseño del Valle.

Durante este tiempo "X" ha evolucionado de tal forma que de ser una empresa manejada por tres personas en 1986, es ahora un grupo en el que laboran más de cincuenta personas, y gracias al esfuerzo de quienes han contribuido, sus ventas que en 1986 fueron de \$30,000.00 serán en el presente año de más de-----
----- \$26,000,000.00

Misión.

Obtener una óptima rentabilidad de las acciones de la empresa mediante la comercialización de productos y servicios, integrando personal con actitud de servir, con capacidad y deseo de superarse continuamente, seleccionando y cuidando a los proveedores a

fin de que en conjunto podamos satisfacer sobradamente las necesidades del cliente con respecto al producto, servicio y trato.

Los siguientes enunciados pueden ayudarnos a reforzar la misión:

- Ser la empresa donde los accionistas quieran invertir.
- Ser la empresa donde nos gusta trabajar.
- Ser el mejor proveedor para nuestros clientes.
- Ser el mejor cliente para nuestros proveedores.

(DOCUMENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA "X", S.A. de C.V., 1998)

4.2.- Metodología de la investigación.

4.2.1. Objetivos de la investigación.

4.2.1.1.- Objetivo general.

Conocer las necesidades de previsión social de los trabajadores de la empresa "X" S. A., para proponer un plan y prestaciones en la misma.

4.2.1.2.- Objetivos específicos.

Analizar las obligaciones de los partones para con los trabajadores dentro de la empresa, en lo que se refiere a las prestaciones de previsión social otorgadas.

Determinar los lineamientos a seguir para el otorgamiento de previsión social a los trabajadores.

Investigar cuenta de cuales son las deficiencias que existen y cuales son las necesidades de los trabajadores, para así hacer una propuesta adecuada a dichas necesidades.

4.2.2. Hipótesis de la investigación.

Los trabajadores de la empresa "X", S. A. de C. V. Necesitan mayores prestaciones de previsión social.

4.2.3. Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación, son, el arsenal de instrumentos con que se cuenta para enfrentarse a la solución de algún problema, de las cuales las que se utilizaron para el presente caso práctico son:

Entrevista: Consiste en establecer una relación directa entre el investigador y el objeto de estudio mediante el testimonio oral de uno o varios individuos . Existen 3 tipos de entrevistas, que son:

- Entrevista libre: Aquella en la cual no existe un orden preestablecido de la información que se quiere obtener.

- Entrevista dirigida: El entrevistador selecciona algunos temas de interés para él, y hacia ellos dirige la conversación.

- Entrevista estandarizada: Es aquella en la cual se formulan preguntas previamente establecidas.

Cuestionario: Consiste en un conjunto de preguntas elaboradas, las cuales se dirigen a una persona que conoce el problema. Los tipos de cuestionarios son:

- Cuestionario de respuestas abiertas.
- Cuestionario de elección forzosa (elegir entre dos o más alternativas)
- Cuestionario dicotómico (respuesta con solo dos alternativas, afirmativa o negativa)

La entrevista fue utilizada debido a que se necesitaba recabar datos directos de la empresa, como el número de empleados, su giro, y lo principal, que es el saber si a los empleados se les son otorgados incentivos como previsión social, para asimismo elegir el tipo de cuestionario que se les aplicó a los trabajadores.

Por otra parte, el cuestionario fue un elemento muy importante para la obtención de datos directos de los trabajadores y para darnos cuenta de lo que piensan acerca de su salario, así como, si están o no conformes con las prestaciones que les son otorgadas.

4.3.- Situación actual de la Previsión Social en la empresa "X", S. A.

En la empresa "X" S. A. de C. V., se aplicó un cuestionario, en el cual se recabó información acerca de lo que los trabajadores entendían por previsión social, si estaban o no conformes con su sueldo, si reciben prestaciones, etc., y a continuación se expondrán los resultados y el análisis de los mismos.

Por último se presenta el organigrama actual, en donde se refleja la estructura administrativa de la empresa.

A continuación se presenta el formato del cuestionario, que fue aplicado en la empresa "X", S. A., el cual se hizo con el fin de obtener datos, para asimismo, analizarlos y elaborar una propuesta adecuada.

CUESTIONARIO

El objeto del siguiente cuestionario es establecer que prestaciones les son otorgadas a los trabajadores que laboran en esta empresa.

1.- ¿Considera justa la retribución que percibe por los servicios que presta a la empresa?

Si ----- No -----

2.- ¿Conoce cómo se integra la percepción que recibe?

Si ----- No -----

3.- ¿Qué es previsión social?

A) Ingreso adicional

B) Prestación extra

C) Otro

4.- ¿Percibe algún ingreso por previsión social?

Si ----- No -----

5.- Percibe algún ingreso por:

A) Premios por asistencia o puntualidad

B) Compensaciones de productividad

- C) Fondos de ahorro
- D) Ayuda para transporte
- E) Otros

6.- en caso de no recibirlo ¿Cuáles le gustaria tener?

7.- ¿Conoce la forma como se determina la previsión social que le corresponde a cada trabajador?

Si ----- No -----

8.- ¿Conoce las prestaciones de ley a que tiene derecho?

Si ----- No -----

9.- ¿Está usted de acuerdo con el sistema de ahorro para el retiro?

Si ----- No -----

¿Por qué?

10.- ¿Conoce la determinación del crédito al salario?

Si ----- No -----

11.- ¿Recibe reconocimientos morales (DIPLOMAS, NOMBRAMIENTOS, ETC.)?

Si ----- No -----

12.- ¿Preferiría usted incremento en su pago, en dinero o en especie?

Agradezco su colaboración y atención prestada al presente cuestionario.

Para darnos cuenta más ampliamente de los resultados y repercusiones, que se obtuvieron en el cuestionario se hizo el siguiente análisis:

Como ya se mencionó en el Capítulo III, la motivación es un elemento muy importante para el desempeño de las actividades de cualquier trabajador, es por esto que deben estar conformes antes que nada, con su salario, para asimismo tener un mejor desempeño en él. (Ver gráfica 1).

Otro punto sobresaliente, es el conocimiento que deben tener los trabajadores de la integración de su percepción y que esté enterado si realmente está recibiendo todas las prestaciones que están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo. (Ver gráfica 2 y 7).

Sin embargo, muchas veces el trabajador ni siquiera sabe cuál es el concepto real del significado de previsión social, en cual se señaló en el Capítulo I (Ver gráfica 3), pero al saber lo que ello significa, puede identificar cuales son las prestaciones que por ley le corresponden y cuales son las que el patrón le otorga extras (Ver gráficas 4 y 5).

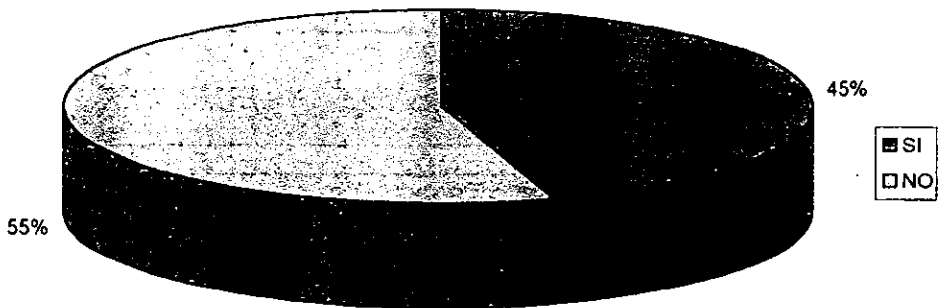
Como ya se mencionó en el párrafo anterior, es trascendental que el trabajador conozca como está integrado su salario, pero también es importante que sepa, en caso de que fuera otorgada previsión social, la integración de la misma, es decir, si en el rubro de previsión social, cierta parte es de ayuda para transporte, becas educacionales, habitación y alimentación, bonos de productividad, premios por puntualidad y asistencia, despensas, ropa de trabajo, fondo de ahorro, y así darse cuenta de esa otra percepción. (Ver gráfica 6 y 9).

El que un trabajador reciba un estímulo o reconocimiento, ya no hablando de dinero o especie, sino meramente moral, es

traducido generalmente como obtener, o tratar de obtener una mayor productividad de él, y asimismo, la organización en su conjunto obtenga un mayor número de beneficios, esto se realiza a través del conocimiento de diversas teorías de motivación, como la teoría de la jerarquía de necesidades, y además las ya mencionadas en el punto 3.2 del Capítulo III.

GRÁFICA 1

¿CONSIDERA JUSTA LA RETRIBUCIÓN QUE PERCIBE?

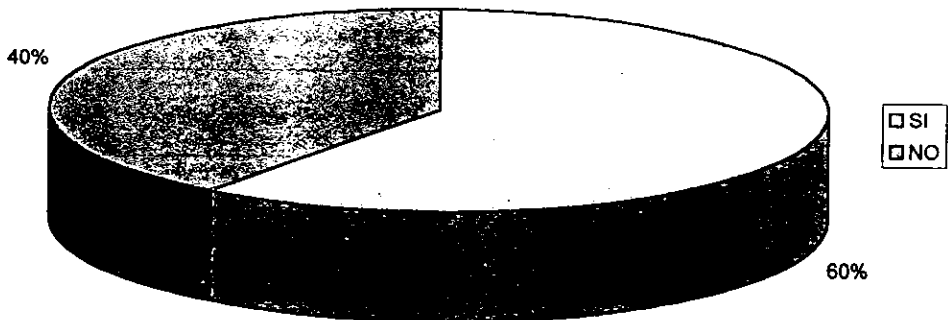


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EN LA GRÁFICA ANTERIOR, SE PUEDE OBSERVAR QUE UN 55% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V. NO CONSIDERAN JUSTA LA RETRIBUCIÓN QUE PERCIBEN POR SU TRABAJO, MIENTRAS QUE UN 45%, ESTÁN DE ACUERDO CON SU RETRIBUCIÓN

GRÁFICA 2

¿CONOCE CÓMO SE INTEGRA LA PERCEPCIÓN QUE RECIBE?

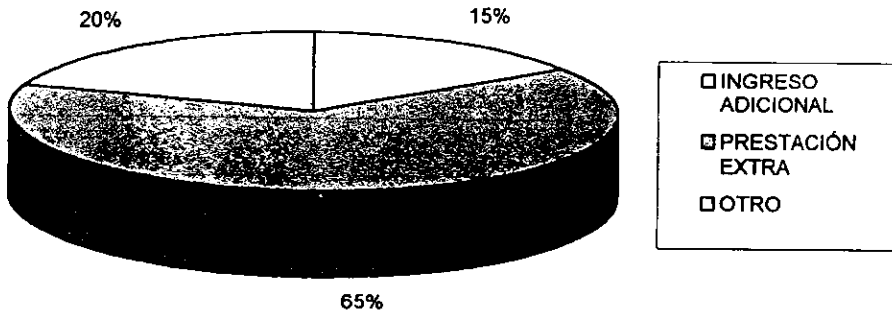


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EN LA GRÁFICA ANTERIOR SE MUESTRA COMO UN 60% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "x" S.A. DE C.V. NO CONOCE COMO SE INTEGRA LA PERCEPCIÓN QUE RECIBE, EN CAMBIO UN 40% NO LO SABE

GRÁFICA 3

¿QUÉ ES PREVISIÓN SOCIAL?

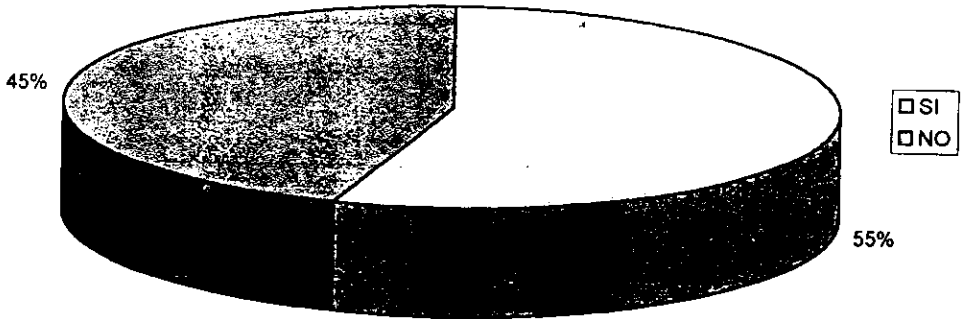


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

ESTA GRÁFICA NOS MUESTRA QUE EL 65% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V., PIENSAN QUE LA PREVISIÓN SOCIAL ES UNA PRESTACIÓN EXTRA; UN 15% PIENSA QUE ES UN INGRESO ADICIONAL Y UN 20% PIENSA QUE ES OTRO INGRESO.

GRÁFICA 4

¿PERCIBE ALGÚN INGRESO POR PREVISIÓN SOCIAL?

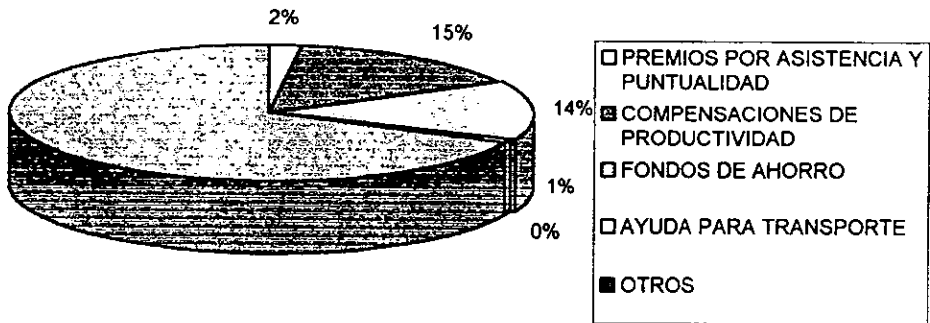


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

UN 55% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "x" S. A. DE C.V. PERCIBEN INGRESOS POR PREVISIÓN SOCIAL Y UN 45% NO LOS RECIBEN.

GRÁFICA 5

¿QUÉ OTRO TIPO DE INGRESOS PERCIBE?

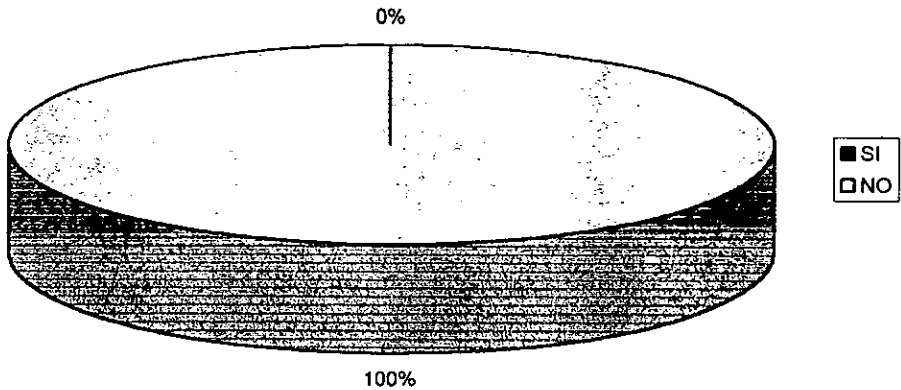


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EN LA GRÁFICA ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR QUE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V. PERCIBEN OTROS INGRESOS POR COMPENSACIONES DE PRODUCTIVIDAD Y FONDOS DE AHORRO.

GRÁFICA 6

¿CONOCE LA FORMA COMO SE DETERMINA LA PREVISIÓN SOCIAL QUE LE CORRESPONDE A CADA TRABAJADOR?

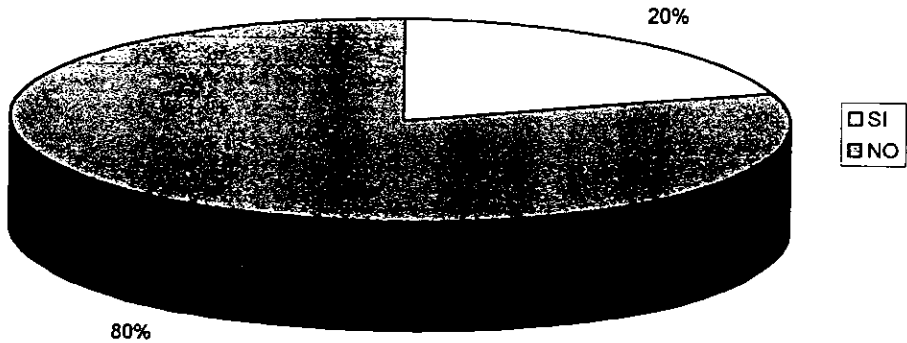


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EN LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V. NINGUNO DE SUS EMPLEADOS CONOCE LA FORMA DE COMO SE INTEGRA EL SALARIO QUE PERCIBE.

GRÁFICA 7

¿CONOCE LAS PRESTACIONES DE LEY A QUE TIENE DERECHO?

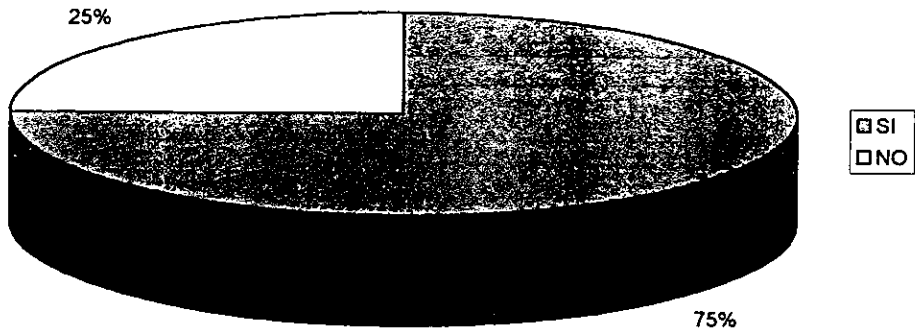


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

COMO SE MUESTRA EN LA GRÁFICA, UN 80% DE LOS TRABAJADORES NO CONOCEN LAS PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO, Y SOLAMENTE UN 20% SI SABEN QUE LES CORRESPONDE POR LEY.

GRÁFICA 8

¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO?

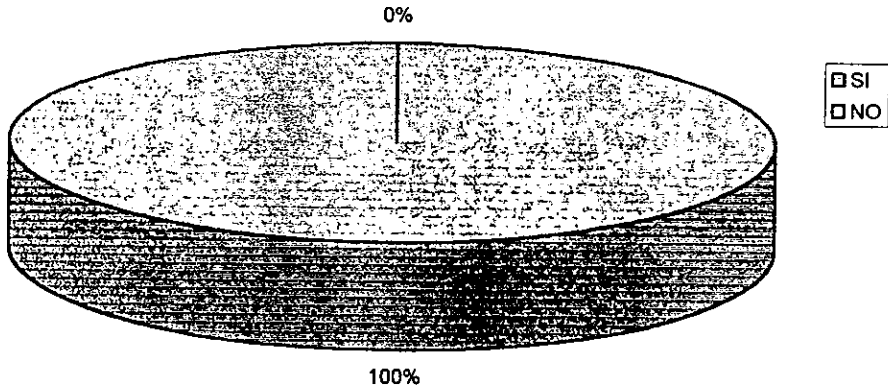


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EN LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V. UN 75% DE LOS EMPLEADOS NO ESTÁN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, MIENTRAS QUE SOLAMENTE UN 25% SI LO ESTÁN.

GRÁFICA 9

¿CONOCE LA DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO?

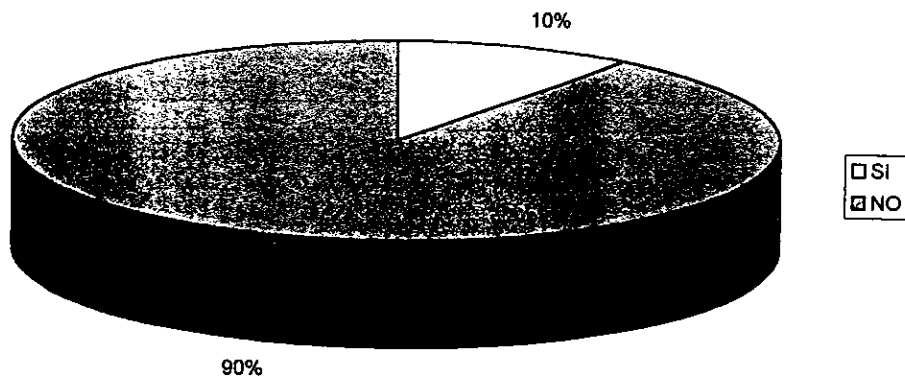


FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EL TOTAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA "x" S.A. DE C.V. NO CONOCEN LA DETERMINACIÓN DE EL CRÉDITO AL SALARIO.

GRÁFICA 10

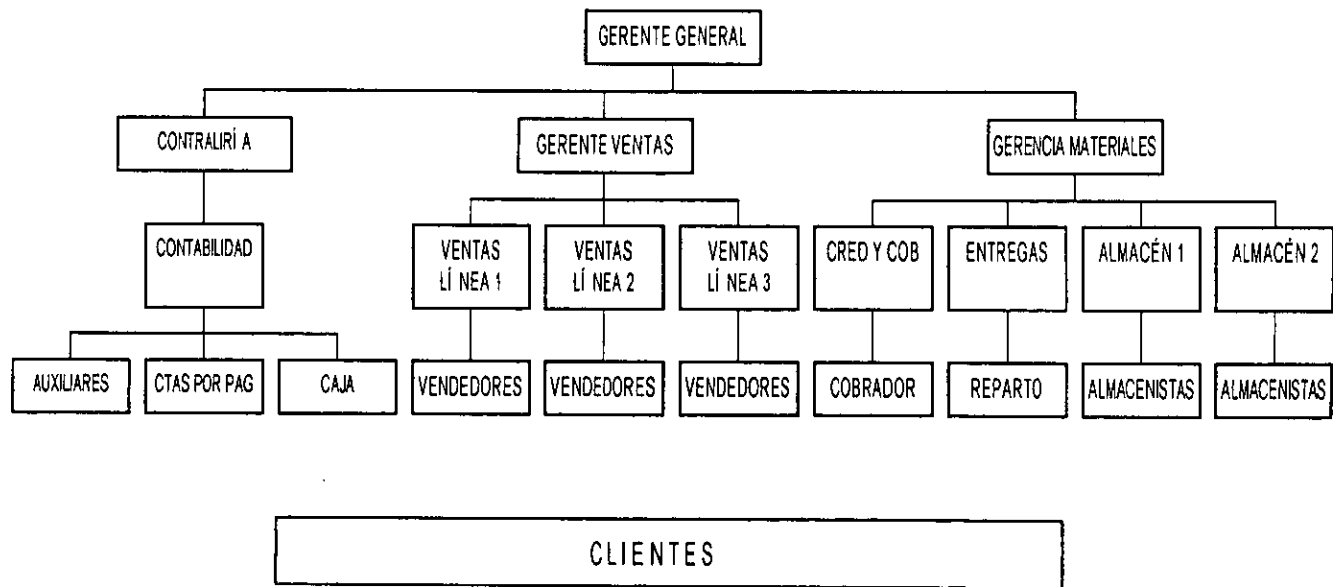
¿RECIBE RECONOCIMIENTOS MORALES?



FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA, 1998

EL 90% DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA "X" S.A. DE C.V. RECIBE RECONOCIMIENTOS MORALES , EN TANTO UN 10% SOLAMENTE SI LOS RECIBE.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA "X" S. A. DE C. V.



4.4. Situación financiera y el efecto de la Previsión Social.

A continuación se presentan los estados financieros de la empresa "X" S. A. de C. V. , y se hace un análisis de los mismos, dando a conocer que porcentaje representan los sueldos y salarios y las cuentas que lo integran en las ventas totales, gastos de operación y utilidad neta.

"X" S. A. DE C. V.

ESTADO DE RESULTADOS DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997.

		%
Ventas Línea Eléctrica	3177859	
Utilidad Bruta	565228	18%
Ventas de tubería y riegos	5368304	
Utilidad Bruta	1213596	23%
Venta de pisos y acabados	11379671	
Utilidad Bruta	2529634	22%
Ventas Totales	19925834	
Utilidad Bruta Total	4308458	22%
Gastos de Operación:		
Gastos de venta	830285	
Sueldos y salarios	742446	
Gastos semi-fijos	605161	
Gastos fijos	309659	
Gastos de ocupación	510722	
Gastos no distribuibles	169382	
Total Gastos de Operación	3167957	16%
Utilidad de operación	1140501	6%
Gastos Financieros		
Productos financieros	190389	
Utilidad antes de impuestos	1064138	5%
ISR	310000	
PTU	75000	
IA	0	
Utilidad Neta	679138	3%

"X" S. A. DE C. V.

ESTADO DE POSICIÓN FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

ACTIVO

Circulante:

Caja y Bancos	156689
Clientes	568454
Estimación p/ctas incobrables	0
CxC a Cías. Asoc.	49584
Deudores diversos	41040
CxC a func. y empleados	34897
I.V.A. por acreditar	362296
Total Activos Monetarios	1212960
Inventario de material	3330888
Total Circulante	4543848

Fijo:

Equipo de oficina	82203
Equipo de cómputo	72104
Equipo de transporte	296210
Equipo de comunicación	30079
Maquinaria y equipo	14244
Total Fijo:	494840

Diferido:

Anticipos a proveedores	0
Pagos anticipados	220174
Total Diferido	220174

TOTAL ACTIVO 5258862

PASIVO

A Corto Plazo:

Doc. x pag. a Bancos	911549
Acreedores diversos	418335
Proveedores	1782671
Anticipos de clientes	437434
CxP a cías asoci.	41848
Impuestos por pagar	43121
Provisiones	463981
I.V.A. por pagar	290363
Total Pasivo	4389303

CAPITAL

Capital Social	440000
Aport. por capitalizar	0
Result. ejerc. anteriores	-249579
Utilidad del Ejercicio	679138

TOTAL CAPITAL CONTABLE 869559

TOTAL PASIVO MAS CAPITA 5258862

Concepto	Total	Porcentaje que representan dentro de:		
		Ventas totales	Gastos de operación	Utilidad Neta
Sueldos y salarios	407076,93	2,04%	12,84%	59,94%
Tiempo extra	9610,11	0,04%	0,30%	1,41%
Gratificaciones	2028	0,01%	0,06%	0,29%
Comisiones	52162,33	0,26%	1,64%	7,68%
Prima vacacional	2936,88	0,01%	0,09%	0,43%
Indemnizaciones	19423,92	0,09%	0,61%	2,86%
Fondos de ahorro	8393,84	0,04%	0,26%	1,23%
Cuotas al IMSS	124788,7	0,62%	3,93%	18,37%
Vacaciones	12528,93	0,06%	0,39%	1,84%
Aportaciones al INFONAVIT	35430,02	0,17%	1,11%	5,21%
SAR	20419,12	0,10%	0,64%	3,00%
Primas de antigüedad	12000	0,06%	0,37%	1,76%
Previsión social	7113,11	0,03%	0,22%	1,04%
Aguinaldo	28534,5	0,14%	0,90%	4,20%
Total	742446,39			

4.5 Principales problemas de previsión social.

En el análisis hecho anteriormente se detectan varios problemas existentes, entre los cuales está el que los trabajadores no están conformes con la retribución que perciben, es decir, se les hace poco su salario por los servicios prestados.

Los trabajadores no conocen como se integra y se determina la previsión social que les corresponde, y cuales beneficios obtendrían si se les otorgaran prestaciones, que aunque no son en efectivo, con benéficos para ellos y su familia. Tampoco reciben reconocimientos morales, los cuales también son necesarios para la motivación del trabajador.

CONCLUSIONES

Al haber concluido esta investigación se deduce que el objetivo de la previsión social es mejorar el nivel de vida de los trabajadores, por lo cual, cuando les son otorgadas se tiene cierta seguridad del mayor rendimiento que tendrá dentro de la empresa, y además tendrá una estabilidad en la satisfacción de sus necesidades físicas, emocionales, culturales y recreativas.

A lo largo de la investigación se observaron los lineamientos aplicables a cualquier plan de previsión social, en los que se refiere al Impuesto Sobre la Renta, las cuotas al IMSS y al INFONAVIT, y la Ley Federal del Trabajo, que es indispensable tomar en cuenta para su aplicación.

Las prestaciones de previsión social son importantes, ya que, además de otorgar beneficios al trabajador, también es de gran ayuda para la empresa, ya que si sus trabajadores están conformes con sus retribuciones, ya sean en dinero o en especie, la organización tendrá un menor grado de rotación de personal, y esto es indispensable para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos y financieros existentes en la organización.

Nos dimos cuenta, a través de el marco teórico y la aplicación de los cuestionarios, que es muy importante que los trabajadores estén enterados de la forma en la cual está integrado su salario, para que asimismo, esté al tanto de las prestaciones que le corresponden por ley, y de las prestaciones que les son otorgadas extra, las cuales integrarían la parte de previsión social que el patrón les otorga.

Con esto además los trabajadores se darán cuenta que la previsión social se les será entregada como un elemento motivador en el desempeño de sus labores dentro de la organización, para que también la misma organización reciba un beneficio llamado productividad.

Se puede concluir que los objetivos se cumplieron a través de la información recabada en la empresa, así como también la hipótesis fue comprobada ya que nos dimos cuenta de que los trabajadores, según su punto de vista, como se puede observar en los resultados de los cuestionarios aplicados, no están conformes con la percepción recibida, por lo tanto necesitan mayores prestaciones de previsión social ya que si estuvieran totalmente satisfechos con su salario y prestaciones lo hubieran manifestado en los mismos, además, en los estados financieros en rubro en el cual se encuentran los sueldos y salarios están incluidas las prestaciones de previsión social, y es, proporcionalmente, una cantidad muy pequeña en comparación a los gastos totales.

PROPUESTA DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Objetivos del plan.

Para que en una empresa los trabajadores estén completamente de acuerdo y conformes con las actividades que realizan, es necesario que se les incentive, y una forma de ello es otorgándoles previsión social.

Los objetivos de ésta propuesta son, que exista un incremento en las prestaciones que les son otorgadas a los trabajadores, tales como fondo de ahorro, pensiones y jubilaciones, premios por puntualidad y asistencia, bonos de productividad, ayuda para transporte, becas educacionales, y otras.

Prestaciones de previsión social.

Se propone que la empresa proporcione o en su caso reglamente las siguientes prestaciones:

Fondo de ahorro: Es un fondo que se crea para los mismos trabajadores, en el cual el patrón aporta una parte y el trabajador otra con el fin de fomentar el ahorro y las condiciones de vida del personal que esté dentro de él.

Pensiones y jubilaciones: Son prestaciones otorgadas a las personas de edad avanzada o personas que quedaron incapacitadas para ejercer su trabajo y que con dicha pensión o jubilación cubran sus necesidades básicas de vida.

Premios por puntualidad y asistencia: Estos premios son otorgados a las personas que siempre cumplen con su horario de trabajo y su asistencia, esto con el fin de incentivar a los trabajadores a cumplir con su horario de trabajo puntualmente y asistir a él siempre.

Compensaciones de productividad: Cuando los trabajadores rinden adecuadamente en sus labores y cumplen con sus actividades de una manera eficiente, es necesario que reciban una compensación, para que con esto cada día pongan más empeño en su trabajo y lo realicen con voluntad y eficiencia.

Ayuda para transporte: Esto se otorgará a los trabajadores que se les haga difícil desplazarse desde su hogar hasta su trabajo, para que así sea también una ayuda a cumplir con su horario de trabajo, se les disminuyan los gastos que hagan por el desplazamiento.

Becas educacionales: Estas serán de gran ayuda al trabajador, ya que les serán otorgadas a sus hijos, para que así reciban una mejor educación, y pueda aumentar el nivel cultural de su familia.

Despensas: Esta es otra manera de ayudar a los trabajadores ya que se les otorgaran dentro de éstas alimentos de canasta básica, para que se tenga un gasto menor en los alimentos de consumo para su familia.

Documentos de soporte en la previsión social.

Reglamento para las aportaciones al fondo de ahorro.

- Para poder participar en el fondo de ahorros que constituyó la empresa, es necesario llenar los siguientes requisitos:

Ser miembro de la empresa "X" S. A. de C. V.

Manifiestar por escrito a la gerencia su consentimiento para pertenecer a él.

Cumplir con los lineamientos que se dispongan para el fondo.

- La calidad de miembro participante termina por:

Separación voluntaria del fondo.

Dejar de ser miembro de la empresa.

Disolución del fondo de ahorro.

Fallecimiento.

- El fondo de ahorro estará integrado por las aportaciones de los patrones y las aportaciones de los trabajadores, así como por los rendimientos e intereses que se produzcan por tales aportaciones.

- La administración del fondo estará a cargo de un Comité integrado por dos representantes de los empleados participantes y dos funcionarios representantes del patrón.

- El personal que participe en el fondo deberá aportar bimestralmente una cantidad igual al 7% de su sueldo bimestral, aprobando que le sea descontada dicha cantidad al final de cada bimestre.

- El patrón aportará bimestralmente una cantidad del 7% del sueldo nominal bimestral por cada empleado que participe en el fondo.

- El Comité será el encargado de llevar un registro de cuentas por separado de cada empleado, en el cual serán plasmadas las aportaciones de los empleados y las aportaciones proporcionales del patrón, que les correspondan.

- Las aportaciones serán depositadas en una cuenta de cheques en una institución de crédito denominada BITAL, a nombre del propio fondo, y los cheques deberán ser firmados mancomunadamente por los miembros del Comité.

- El fondo se destinará a otorgar préstamos individuales a los empleados participantes.

- Los préstamos a los empleados no podrán exceder de un 75% de las aportaciones que en lo individual tengan en el momento que les sea otorgado el préstamo.

- Las aportaciones al fondo de ahorro, de los empleados y del patrón, podrán ser retirados por los empleados participantes al término de su relación de trabajo o una vez al año durante el periodo comprendido del 1o. Al 15 de diciembre de cada año.

- Si al momento de retirar el empleado su fondo y adeudara una cantidad por concepto de préstamo se le hará el descuento del importe de sus aportaciones, entregándole únicamente el neto.

- El Comité presentará un informe una vez al año acerca de la situación del fondo y su manejo durante ese periodo.

- El fondo de ahorro terminará cuando:

El número de empleados participantes se reduzca a un 75% de todos los empleados de la empresa.

Cuando por modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se conviertan en gastos no deducibles para la empresa.

Cuando por mutuo acuerdo así se establezca.

Reglamento para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones.

- Los trabajadores que participaran en el plan, deberán tener una edad mínima de 21 años y una antigüedad en la empresa de mínimo 3 años.

- La pensión que el patrón otorgará a los trabajadores será complementaria a la que a éstos les corresponde en los términos de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- La base para cuantificar la cantidad de pensión que un trabajador tiene derecho a percibir será el promedio del sueldo de los 3 anteriores a la fecha de jubilación disminuido con la que otorgue el IMSS de acuerdo con su legislación vigente.

- El trabajador contribuirá aportando un porciento obligatorio de su sueldo semanal, quincenal o mensual.

- La pensión concedida a través del plan será en forma de renta vitalicia complementaria a la que otorga el IMSS.

Reglamento interior de trabajo.

- El horario de trabajo será de 9:00 A.M. a 7:00 P.M.

- La hora de la comida será de las 2:00 P.M. a las 4:00 P.M.

- Las horas de entrada y salida a la empresa serán observadas por medio del reloj checador y marcadas específica y personalmente por la persona indicada.

- Se tendrá una tolerancia de 10 minutos para no tomarlo como un retardo, por cada 3 retardos se acumulará una falta, la cual será descontada del sueldo percibido.

- Para el otorgamiento de los premios por puntualidad y asistencia se ganarán si durante el periodo de un mes no tiene

ninguna falta ni retardo, el cual se premiará con un día de sueldo mensual que se liquidará en efectivo el día de su pago correspondiente; los permisos autorizados contarán como falta para efectos del otorgamiento del premio.

- Para el otorgamiento de permisos para salidas temprano o ausencias en el trabajo, se tendrá que tramitar el permiso con su jefe inmediato superior con un tiempo mínimo de anticipación de 3 días, y al trabajador no se le otorgarán más de 3 permisos al año con goce de sueldo. Cuando la ausencia sea por causa de enfermedad deberá presentar el comprobante de incapacidad otorgado por el IMSS, para efecto de que no se le descuenten sus faltas.

- Para el otorgamientos de vacaciones, éste solo será una vez al año siempre y cuando ya se haya cumplido un año de laborar en la empresa. La prima vacacional será del 25% del sueldo sobre los periodos minimos legales y se pagarán antes de que inicie el período de vacaciones. Los días de descanso de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

10. de enero	16 de septiembre
5 de febrero	20 de noviembre
21 de marzo	25 de diciembre
10. de mayo	

- Para el otorgamiento de aguinaldos les será entregado por lo que corresponden a 17 días de sueldo, el cual se incluirá en nómina y se hará el pago en efectivo.

- En el caso de la pérdida de un ser querido la empresa tiene como política proporcionar una colaboración para los gastos del

funeral en los que incurra el empleado. Esta ayuda consiste en el pago de los gastos de funeral.

- La ayuda educacional consistirá en recibir un 50% del gasto o pago de la colegiatura para los que estén bajo el esquema del salario mínimo, siempre y cuando tengan más de 2 hijos que tengan máximo 15 años.

- Para el otorgamiento de becas se tomarán en cuenta las calificaciones de los becados, las cuales deberán de tener un promedio mínimo de 8.5.

- La ayuda para despensas equivaldrá a un 10% del sueldo nominal, y se otorgará por medio de vales, a los empleados que ganen el salario mínimo.

Recomendaciones.

- Publicar la determinación del crédito al Salario en un lugar donde los empleados puedan estar al tanto de ello, y así se den cuenta de como se realiza el cálculo.

- Explicar a los empleados los puntos del reglamentos que no comprendan, para que todos los estatutos queden completamente comprendidos.

- Revisar el plan de previsión social cada seis meses, así como, hacer las modificaciones correspondientes a los reglamentos, cuando ello sea necesario.

- Mantener una estricta vigilancia sobre el cumplimiento del plan, para poder notar los resultados y tener un buen control de él, ya que así se sabrá que puntos son los que están fallando, y poder hacer las modificaciones pertinentes.

- En casos extremos y particulares tener flexibilidad sobre las normas descritas en cada uno de los reglamentos, tomando en cuenta las diversas situaciones personales que pudiesen ocurrir.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS Galicia, Fernando. Introducción a la metodología de investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento; Ed. Trillas; 5a. ed., México, 1991.
- BECERRIL Aréchiga, Alfonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social, ISEF, México, 1995.
- CAVAZOS Flores, Baltazar, et. Al. Nueva Ley Federal del tematicada y sistematizada; Ed. Trillas; 27a. ed., México, 1995.
- CERVANTES, Soto Claudia, Diseño de un plan de previsión social para una franquicia de comida rápida en la ciudad de Uruapan, Michoacán; Tesis; Marzo de 1996.
- Cuadernos de Derecho 14, Ley del IMSS; Vol. XVI, No. 14, de agosto.
- GIBSON, James y Otros. Organizaciones, Conducta, Estructura, Proceso., Ed. Interamericana, México, 1987.
- Nueva Ley del Seguro Social, Texto íntegro; Ed. Tax Editores dos, S. A.; No. 14.; Enero de 1996.
- Prontuario Tributario correlacionado, 1997.

RAMÍREZ Resendiz, J. Guadalupe. Análisis de los fundamentos legales de la previsión social.
Consultorio fiscal; Año VII; No. 94; julio de 1993.

RUELAS, Vázquez, Carlos. Investigación Científica, Teoría y Práctica; Ed. Editores Mexicanos Unidos, S. A.; 2a. ed; México, 1992.

SANCHEZ, Estrada, Jorge. Motivación y autoestima en la empresa; Administrate hoy; Año III, No. 28; agosto 1996.