

872708

UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C.

INCORPORACION No. 8727-08 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

2ej  
9

Escuela de Administración y Contaduría

"Beneficios que tendría la Empresa y el Personal, por otorgar Prestaciones de Previsión Social."

**SEMINARIO DE INVESTIGACION**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTA:

*Rafael Angel Castañeda  
Bedolla*

ASESOR:

*L. C. Tomás Rentería Zavala*



UNIVERSIDAD  
"DON VASCO", A. C.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

LIRJAPAN, MICHOACAN, 1998

267279



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

A TI PAPA

Que con tu ayuda y ejemplo  
pude abrimme paso en la vida  
logrando alcanzar con mucho  
esfuerzo uno de mis más  
grandes objetivos.

GRACIAS CON TODO MI CORAZON.

A TI MAMA

Que con tus oraciones y  
comprensión pudiste lograr que  
mi educación fuera aumentando  
cada vez más en mí vida.

GRACIAS CON TODO MI CORAZON.

PARA DIOS

Por haberme prestado vida y darme la oportunidad para obtener un beneficio personal y lograr tanto la satisfacción de mis padres como la mía al poder terminar mis estudios en esta universidad.

## A MIS MAESTROS

Con mucho cariño y respeto,  
especialmente para el C.P.  
Tomas Renteria Zavala, por la  
participación prestada  
durante la elaboración del  
presente trabajo de  
investigación.

## PARA C.P. FELIPE FLORES M.

Por haberme impulsado a  
continuar con mis estudios en la  
universidad, además de apoyarme  
durante toda la carrera, y por  
su ayuda para la elaboración del  
presente trabajo.

# I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
GENERALIDADES DE PREVISION SOCIAL.	
1.1 .- Concepto de Previsión Social	5
1.2 .- Elementos de la Previsión Social	8
1.3 .- Objetivos de la Previsión Social	10
1.4 .- Concepto de Empresa	13
1.5 .- ANTECEDENTES HISTORICOS	15
1.5.1 .- Previsión Social	15
1.5.2 .- Sueldos y Salarios	18
CAPITULO II	
PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
2.1 .- Sueldos y Salarios	21
2.2 .- PRESTACIONES OBLIGATORIAS	23
2.2.1 .- Vacaciones	23
2.2.2 .- Prima Vacacional	27
2.2.3 .- Días de Descanso	28
2.2.4 .- Prima Dominical	30
2.2.5 .- Aguinaldo	31
2.2.6 .- Prima de Antigüedad	32
2.2.7 .- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	33
2.2.8 .- Horas Extras	36
2.2.9 .- Deducción de Salario	38
2.2.10.- Habitación para los Trabajadores	39
2.2.11.- Capacitación y Adiestramiento	40
2.3 .- Prestaciones Voluntarias	42
2.4 .- CONTRATO DE TRABAJO	44
2.4.1 .- Formato de Contrato Individual de Trabajo	48

### CAPITULO III

#### LA PREVISION SOCIAL Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

3.1 .-	SUELDOS Y SALARIOS INTEGRADOS	50
3.1.1 .-	Prestaciones que Integran el Salario para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social	51
3.1.2 .-	Prestaciones que Integran el Salario para efectos del INFONAVIT	54
3.2 .-	PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	55
3.2.1 .-	Prestaciones Sociales que Otorga el Seguro de Riesgo Trabajo	56
3.2.2 .-	Prestaciones Sociales que Otorga el Seguro de Enfermedades y Maternidad	60
3.2.3 .-	Prestaciones Sociales que Otorga el Seguro de Invalidez, Vejez, y Cesantía en Edad Avanzada	64
3.3 .-	Cantidades para Fines Sociales y de Previsión Social	67

### CAPITULO IV

#### LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA EFECTOS DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

4.1	Fundamento legal	69
4.2	Características de las prestaciones	70
4.3 .-	Ingresos para Previsión Social para el Trabajador	71
4.4 .-	Retención del Impuesto por Previsión Social	73
4.5 .-	Previsión Social Deducible	75
4.6 .-	ANALISIS ESPECIFICO DE LOS REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD	76
4.6.1 .-	Generalidades de las Prestaciones	76
4.6.2 .-	Bases para el Otorgamiento de las Prestaciones	78
4.6.3 .-	Seguros de Vida de los Trabajadores	81

4.6.4 .-	Aportaciones de los Trabajadores	81
4.6.5 .-	Gastos Relacionados con el Trabajador	82

CAPITULO V

PRESENTACION DE LA INVESTIGACION.

5.1 .-	Determinación de la Muestra	83
5.2 .-	Diseño del Instrumento de Investigación.	84
5.3 .-	Resultados de la Investigación	92
5.4 .-	Análisis de Resultados	108
CONCLUSIONES		116
BIBLIOGRAFIA		120

## INTRODUCCION.

La presente investigación es sobre las prestaciones de previsión social que otorgan las empresas de más de diez trabajadores de la Ciudad de Uruapan, Mich., en las cuales se verificarán algunos conocimientos de los empresarios y gerentes sobre estas para que se tomen las medidas que se consideren más acertadas.

Se intenta saber si los empresario y gerentes tienen el conocimiento de las diferentes Leyes fiscales y Laborales que regulan la forma, plazos y características para que se dé el otorgamiento de las diferentes prestaciones de previsión social, así como de lo montos que son deducible para cada una de estas Leyes.

Se investiga qué beneficios proporciona a las empresas el conocimiento de la forma de otorgar las prestaciones de previsión social, para lo cual se realizará un recopilación de información que nos pueda dar resultados que en un momento determinado nos ayuden a tomar la decisiones que se consideren las correctas.

Se trata de contestar alguna cuestiones como es el caso del conocimiento de los beneficios que obtienen las empresas al otorgar las prestaciones de previsión social y los trabajadores al recibir estas prestaciones. También se verifica si los empresario logran sus objetivos organizacionales y departamentales más eficientemente y rápidamente al otorgar las

prestaciones de previsión social que si no se otorgarán a sus empleados que se encuentran laborando en estas empresas. Si los trabajadores se encuentran laborando contentos dentro de las empresas y logran satisfacer sus necesidades adecuadamente con los ingresos que obtienen ya sea vía sueldos y salarios y con las prestaciones que reciben por sus servicios. Si éstos logran sus objetivos particulares al estar trabajando dentro de la misma organización.

La presente investigación trata de comprobar la siguiente hipótesis " a mayor otorgamiento de prestaciones de previsión social mayores serán los beneficios obtenidos por las empresas y los trabajadores ".

El objetivo general de la presente investigación es " determinar si los Gerentes, administradores y encargados de personal de las empresas de más de diez trabajadores tienen conocimiento de los beneficios que obtienen las empresas y los trabajadores por el otorgamiento de las prestaciones de previsión social " . Los objetivos particulares del presente trabajos son los siguientes: verificar si el otorgamiento de las prestaciones de previsión social hacen que los trabajadores sean más eficientes y ayudan a lograr los objetivos de la empresa," y otro es " Conocer los beneficios que obtienen las empresas al otorgar las prestaciones de previsión social a los trabajadores " y el último es " Conocer los beneficios que obtienen los trabajadores al recibir las prestaciones de previsión social ".

En el capítulo I se analizan el concepto de previsión social de diversos autores, las características, objetivos y elementos de la previsión social para un mejor entendimiento del otorgamiento de estas prestaciones para que se den cuenta de las ventajas que tienen las empresas al proporcionar esta prestaciones al personal que se encuentra laborando dentro de las empresas de más de diez trabajadores de nuestra ciudad.

Se analizan en el capítulo II las diferentes prestaciones de previsión social de la Ley Federal del Trabajo, como son el caso de los sueldos y salarios, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, aguinaldo, participación de los trabajadores en las utilidades, entre otras. También se analiza en el capítulo III la forma en que se integra el salario base de cotización para efectos de pagar las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y la prestaciones que integran el salario base de cotización para efectos de las cuotas que se pagan al INFONAVIT y algunas prestaciones reguladas en la Ley del seguro social como son el caso de las prestaciones sociales para enfermedades y maternidad, las de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, guarderías, riesgo de trabajo, entre otras.

También se analizan en el capítulo IV algunas prestaciones que forman parte del salario y se encuentran reguladas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, su fundamento legal, así como algunos de los artículos que mencionan estos conceptos.

Se analizan en el capitulo V todos los datos obtenidos en la investigación de campo realizada a las diferentes empresas en forma de entrevista directa a las que se aplicó el cuestionario de una forma detallada para poder revisar los resultados de una manera objetiva que nos permita tener mejores conocimientos de las prestaciones de previsión social otorgadas por las empresas de más de diez trabajadores en la ciudad de Uruapan, Mich.

El método que se utiliza para la realización de nuestra investigación es el de la encuesta directa, para lo cual se elabora un cuestionario en el cual se plantean las preguntas que nos ayuden a obtener la información necesaria para lograr los objetivos señaladas en la presente investigación. La investigación se realizo aplicando los cuestionarios de acuerdo con el muestreo aleatorio a las empresas y patrones de más de diez trabajadores en la ciudad de Uruapan, Michoacán de forma directa y en los domicilios de estas, y a los Gerentes, administradores y propietarios de las mismas. También se presentan gráficas de los resultados obtenidos en los cuestionario, además de que se realiza un análisis minucioso de las respuestas obtenidas en las diferentes preguntas plasmadas en los mismos.

## CAPITULO I

### GENERALIDADES DE LA PREVISION SOCIAL.

#### 1.1 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL.

La previsión social son todas aquellas prestaciones que se proporcionan a los trabajadores y que tienen como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de vida físicas, sociales, culturales e integrales de los trabajadores, estas no constituyen una remuneración a la prestación de sus servicios, ya que no se otorgan en función de su trabajo, son complementarias y acrecentan el ámbito de desarrollo psico-físico y social del personal de las entidades.

Las prestaciones de previsión social son una parte de la remuneración o compensación que se le realiza al subordinado por el desempeño de sus actividades de trabajo, esta compensación puede hacerse tanto en dinero como en prestaciones en especie.

En la actualidad existen diversas definiciones de previsión social de diversos autores de las cuales mencionamos las siguientes:

" Lic. Mario de la Cueva.- La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que se devengue un buen trabajo. Cuida de la

integridad de sus salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o el infortunio lo incapacitan para el trabajo ". (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 22)

" Don Francisco de Andra de Ramos.- La expresión de previsión social designa a los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción que corresponde al seguro social propiamente dicho o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo en caso de invalidez o muerte en relación a los beneficios del trabajador y de la que se refiere a la asistencia social. " (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 22)

" Prof. Marcos Alvarez Flores.- Es un conjunto de normas, principios e instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad ". (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 22)

" Prof. Ernesto Krotoschin.- Es un conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles dentro o fuera del trabajo ". (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 23)

" Prof. Francisco González Díaz Lombardo.- Por previsión social entendemos el conjunto de normas o principio e instituciones destinados a proteger íntegramente a los

trabajadores y a las que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural ". (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 23)

" Dr. Francisco José Marntoni.- La seguridad social en sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos lo infortunios y previsión. Es una lucha contra la miseria y la despreocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana es todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedades, vejez, accidentes); pérdida del salario, (paro forzoso) invalidez procurando proteger la integridad físico-organica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se a perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia ". (Becerril Arechiga Alfonso, 1995: 22)

Analizando cada una de las definiciones antes mencionadas, estas establecen un conjunto de prestaciones, de normas y principios que otorgan a los trabajadores beneficios para elevar sus condiciones de vida así como elevar su nivel económico, social y cultural. También establecen la protección del personal contra riesgos de trabajo que se den a lo largo de su vida laboral por alguna adversidad o infortunio.

#### **CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.**

a) Son otorgadas en forma adicional al salario.

b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo, que deben ser generales.

c) Proporcionar la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. que el trabajador cuando algunos de estos eventos suceda contará con los elementos materiales necesarios para hacerle frente, precisamente con la prevención de las mismas.

d) Buscan el desarrollo integral del individuo.

e) Fomentan el espíritu de grupo.

f) Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

## **1.2 ELEMENTOS DE LA PREVISION SOCIAL.**

Los elementos de la previsión social principales para que se otorguen al personal de las empresas e incrementar su nivel de vida son los siguientes:

**LA EMPRESA O ENTIDAD ECONOMICA.-** Definida como una unidad que realiza actividades de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios la cual ayudará a que la población pueda satisfacer una necesidad social. Esta para efectos de previsión social se denominará otorgante de las prestaciones que la misma consideré necesarias para ayudar a su personal.

**PERSONAL.-** Este lo definimos como el conjunto de personas que pertenecen o prestan un servicio personal subordinado a una determinada corporación o dependencia. Se denominará como el beneficiario de las prestaciones que se otorgarán para ayudarlo a elevar su nivel de vida tanto de su persona como de su familia. También le ayudará a mejorar su situación económica, social y cultural.

**PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.-** Las prestaciones son las cantidades de dinero o en especie que la empresa o entidad otorgue al personal por estar prestando su servicios personales subordinados. Estas deben proporcionarse de una manera general a todos los trabajadores para que se incrementen los ingresos y esto contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida del personal como de sus familias.

**EL GOBIERNO.-** Es aquel que va a regular el otorgamiento de las prestaciones que va a proporcionar la empresa a su personal para efectos de verificar si estas están de acuerdo con las leyes fiscales y laborales, además, de establecer si estas se encuentran gravadas o exentas de acuerdo a las normas que establece en estas leyes. Este va ser la entidad reguladora de la previsión social.

### 1.3 OBJETIVOS DE LA PREVISION SOCIAL.

En la actualidad la previsión social tiene diversos objetivos, pero todos están encaminados a ayudar a que el personal pueda elevar su nivel de vida tanto económico, social y cultural entre los que podemos mencionar los siguientes:

El primero de los objetivos es Obtener el subordinado un salario que le permita satisfacer sus necesidades básicas y que menciona la ley como son la alimentación, vestido, cultura, diversión y ahorro. Las prestaciones de previsión social proporcionadas al personal deben ser acordes a la capacidad para la satisfacción de sus necesidades.

El segundo objetivo de la previsión social y el más importante es Elevar el nivel de vida del personal que labora dentro de la empresa así como el de sus familias proporcionándoles éstas prestaciones como beneficio económico, social y cultural.

El último de estos objetivos para mejorar las condiciones de vida del personal es proporcionar a los trabajadores los recursos para que desarrollen sus actividades de trabajo normales, además de las medidas de seguridad que se consideren pertinentes para que estos desarrollen sus actividades con la confianza necesaria y la eficiencia que permita que la empresa este conforme con el trabajo desempeñado por el personal.

También debemos analizar que para el logro de los objetivos de la empresa se debe otorgar las prestaciones de previsión social que permitan hacer que los subordinados sean más eficientes y más cuidadosos en la misma.

Para otorgar los prestaciones de la previsión social se debe determinar los beneficios y los problemas que podría acarrear a la empresa tanto en materia laboral como en la fiscal en el pago de los impuestos que tiene como obligación cubrir a las autoridades fiscales respectivas, asimismo verificar si se cuenta con la capacidad y los recursos financieros para el otorgamiento de estas prestaciones a sus trabajadores.

Proporcionar al personal las prestaciones de previsión social, ayudan a incrementar la productividad y calidad de los bienes y servicios que produce la empresa que le permitirá ser más competitiva en los mercados disminuyendo en ocasiones los precios de éstos.

#### **IMPORTANCIA DE LA PREVISION SOCIAL.**

La previsión social es muy importante en la actualidad ya que las condiciones en las que se encuentra el país en los aspectos económicos, sociales y políticos hacen que ésta tenga un relevancia especial para el personal que labora en los diferentes sectores y ramas económicas.

El otorgamiento de las prestaciones tanto en efectivo como en especie hacen que las condiciones en que se encuentra la mayoría del personal de las empresas del país han hecho que éstas opten por otorgar estas prestaciones, analizando la posibilidad que les dan las leyes fiscales y laborales actuales para poder hacerlas deducibles beneficiando a los subordinados. Para el establecimiento de las prestaciones de previsión social se debe contar con un plan de previsión social bien definido en el cual se establezcan cada una de las prestaciones que se va a otorgar, los lapsos o días en que se entregará y la característica principal que es la forma en que se va a entregar, es conveniente aclararse que se van a otorgar en forma general a todos los trabajadores. En este plan se deben verificar los beneficios de los trabajadores y los que va obtener los empresarios.

Es importante otorgarles las prestaciones ya que de esta manera se pueden emplear como instrumentos de motivación y de incentivos para que se encuentren satisfechos con el desempeño de su trabajo y en general con la empresa y sus directivos. También para que el personal pueda lograr sus metas y objetivos personales mediante la obtención de retribuciones extras que contribuyan a su cumplimiento.

Las prestaciones de previsión social son especialmente importantes ya que permiten al personal elevar su nivel de vida, lo cual conlleva a contribuir de un forma determinante en el

mejoramiento de las condiciones de alimentación, de vestido, de educación, ya que en la actualidad es muy importante que los hijos tengan la mejor, de diversión y además poder ahorrar para que cuenten con recursos económicos para un imprevisto o para adquirir algún bien.

Las prestaciones de previsión social que deben otorgar a los trabajadores pueden ser las que menciona la Ley como son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso entre otras. Algunas prestaciones voluntarias son las siguientes: Becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Todas las prestaciones son importantes para los trabajadores ya que ayudan de un forma u otra a incrementar sus ingresos y por lo tanto de contar con condiciones de vida acordes a sus necesidades.

#### **1.4 CONCEPTO DE EMPRESA.**

La empresa es el ente económico más importante en la estructura de un país. La empresa es una unidad de producción y distribución de bienes y servicios que realiza actividades económicas para satisfacer las necesidades sociales de la población.

La empresa es uno de los cuatro factores de la producción, junto a la tierra, el capital y el trabajo, esta tiene como

finalidad primordial la coordinación de los tres factores que se mencionan con anterioridad.

Las grandes empresas crean una basta red de intereses económicos y sociales en su estructura interna, que afectan a sus funcionarios, empleados, obreros y a sus respectivas familias y en sus relaciones externas a sus clientes, proveedores, acreedores y poderes gubernamentales.

La acción administrativa de las empresas constituyen tres aspectos:

El Volitivo.- Se refiere a la facultad de decisión que corresponde al titular de la empresa.

El directivo.- Es la coordinación y supervisión del trabajo en su faz técnica y administrativa.

El ejecutivo.- Es la realización concreta de la actividades.

Para que las empresas puedan realizar sus actividades económicas es necesario que cuenten con los siguientes recursos:

**RECURSOS MATERIALES.-** Son todos aquellos que están directamente relacionados con la actividad comercial, industrial y de servicios que desarrolle, los cuales pueden ser el efectivo, los inventarios, edificios, mobiliario y equipo y maquinaria y equipo, entre otros.

**RECURSOS FINANCIEROS.-** Son todos los recursos monetarios con que cuenta la empresa, las inversiones y financiamientos requeridos por las empresas.

**RECURSOS TECNICOS.-** Son todos aquellos procedimientos, sistemas empleados e instructivos.

**RECURSOS HUMANOS.-** Estos consisten en el esfuerzo físico y mental, la habilidad, los conocimientos, experiencias, aptitudes y potencialidades del personal.

Los recursos humanos están conformados dentro de las empresas por: obreros, empleados, gerentes, directores; que desempeñan un papel importante que han contribuido a perfeccionar y hacer más eficiente el empleo de los recursos materiales, financieros y técnicos.

Es necesario mencionar que todas las empresas tiene un serie de características comunes, que son los atributos de la personalidad:

- 1.- Nombre, Razón o denominación Social.
- 2.- Domicilio.
- 3.- Estado.
  - Estado civil (Persona Física)
  - Estado político o Nacionalidad.
- 4.- Patrimonio o Capital Contable

## **1.5 ANTECEDENTES HISTORICOS.**

### **1.5.1 PREVISION SOCIAL.**

Los primeros antecedentes de los cuales podemos mencionar de la previsión social en donde se conocía como seguridad social,

los encontramos en siglo XIX en los seguros alemanes que abarcan la invalidez y vejez, por otro lado los accidentes y las enfermedades sin importar la causa. Posteriormente otro antecedente lo encontramos en Francia, con la teoría de los riesgos profesionales que comprenden la resolución de los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión de trabajo.

Los primeros antecedentes que encontramos en nuestro país sobre la previsión social son en las entidades del Estado de México que estableció el gobernador José Vicente Villada y en el Estado de Nuevo León con el gobernador Bernardo Reyes quienes introdujeron la idea del riesgo de trabajo.

Se establece formalmente por escrito en la Constitución de 1917 en su artículo 27 y 123 en el cual se crea el bienestar social de los trabajadores de esta forma aparece el Derecho de la Previsión Social la cual va unida a la historia de México.

En la actualidad en el Derecho mexicano consideramos dos fuentes de previsión social: El impuesto por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en un contrato colectivo.

Las condiciones y carencias de las clases trabajadoras y campesinas dieron lugar en el año de 1921 a que se enviará al Congreso de la Unión un proyecto de Ley para la creación del seguro del obrero: Esta ley no fue aprobada por el poder legislativo, pero si provoco un movimiento doctrinal y legislativo.

La previsión social y el derecho del trabajo tiene como objetivo primordial buscar una justicia social, que en esencia consiste en mejorar sus condiciones de salud, de vida y la dignidad del hombre.

Las diversas leyes que ayudaron para los trabajadores que sirvieron como base para crear la ley del seguro social son las siguientes:

A) El 12 de agosto de 1925 se promulgo la ley de pensiones de retiro.

B) El 15 de enero de 1926 el presidente Plutarco Elías Calles Promulgo la ley de pensiones y retiros del Ejército y Armada nacionales.

La Ley del Seguro Social fue iniciada por el presidente Manuel Ávila Camacho el 10 de Diciembre de 1942 y fue aprobada con la dispensa de trámite el día 23 de diciembre de 1942, por la Cámara de Diputados y, el 29 del mismo mes por la Cámara de Senadores. La Ley del Seguro Social fue Promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, en este año se llevo a cabo la organización administrativa y técnica del Seguro Social. A Partir de este momento se procedió a la inscripción de patronos y trabajadores en el Distrito Federal, iniciando la prestación de servicios el primero de enero de 1944.

La Ley del Seguro social tiene los siguientes principios fundamentales:

- Creación del Instituto Mexicano del Seguro Social como organizador y coordinador de la seguridad social.

- Se establece un régimen tripartita que se constituye por el patrón, el obrero y el gobierno federal.

- El seguro social es un forma de prevenir riesgos por situaciones inusitadas en el transcurso del tiempo.

### **1.5.2 SUELDOS Y SALARIOS.**

El obrero asalariado a existido en todos los tiempos y a sido utilizado en mayor o menor escala según la importancia que en cada país a tenido el trabajo.

En la edad media se hace difícil determinarlos salarios de los obreros, dada la diversidad de instituciones y reglamentos, además los monarcas alteraban el valor nominal y el real del salario.

Los salarios en los siglos XIV a XVII, se establecen en relación a las altas y bajas de la población debido a las enfermedades, a las guerras y devastaciones, ya que el salario depende al mismo tiempo del consumo y de la producción.

En los siglos XIX y XX los adelantos científicos han permitido que el obrero proporcione una producción mucho mayor que la que con sus brazos producía por lo que se tiene mucho más eficacia de los trabajadores, además de que se les otorgaba una remuneración que les alcanzaba a satisfacer sus necesidades.

En México el salario a tenido grandes variantes, siendo las más importantes a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando el obrero y campesino tenía que soportar condiciones inhumanas como recibir pago en las tiendas de raya, en la que eran sometidos por la grandes terratenientes y los pequeños industriales que empezaban a nacer.

Con la Constitución de 1917 se establecen las bases para el trato del obrero y de ahí parte hacia la creación de la Ley Federal del Trabajo, que regula todas las repercusiones de la actividad humana en las empresas.

En la ciudad de Uruapan la prestación de un trabajo subordinado se remonta a la época de la colonia ya que fueron los frailes los que fundaron nuestra ciudad y estos empezarán a asignar labores a los pobladores de estas tierras. La época de la colonia fue difícil para los pobladores de la ciudad ya que trabajaban jornadas de sol a sol solo para recibir un pago que en ocasiones ni para subsistir les era suficiente debido al establecimiento de tiendas de raya donde se endeudaban y a los salarios que les pagaban no eran suficientes para el trabajador.

Las condiciones inhumanas que se dieron a finales del siglo XIX en todo el país repercutieron en Uruapan en el pago de salarios por lo que se hizo una revolución para que los trabajadores recibieran un pago más justo y equitativo además de que se les otorgaran tierras a los trabajadores, estas pertenecían a unos cuantos hacendados que pagaban a sus

trabajadores lo que ellos querían por esto creada la constitución de 1917, se estableció un artículo que protege y otorga derechos a los trabajadores.

En el desempeño de su trabajo en la actualidad en las empresas, las relaciones de trabajo serán por tiempo determinado o tiempo indeterminado sea cualquiera la actividad de las empresas.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Las empresas pueden fijar en la actualidad el salario puede por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado o de cualquier otra manera según las actividades y el horario que desarrolle cada una de las empresas establecidas en la ciudad.

El salario las empresas pueden integrarlo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Las empresas de Uruapan también pueden pagar un salario mínimo que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo normal.

## CAPITULO II

### PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 2.1 CONCEPTOS DE SUELDOS Y SALARIOS.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. ( Art. 82 L.F.T. )

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

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. ( Art. 84 L.F.T. )

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

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. ( Art. 86 L.F.T. )

En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas, en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en

ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según el caso, para determinar el salario diario. ( Art. 89 L.F.T.)

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. ( Art. 90 L.F.T.)

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográfica. ( Art. 91 L.F.T. )

" Es la remuneración de toda actividad productiva del hombre ". Comprende no solo la remuneración de los obrero, si no también la del personal técnico y administrativo, aunque en este último caso tome el nombre de sueldo. El salario se recibe en especie o en dinero, según los servicios que presta el asalariado y varía según las condiciones de éste para desempeñar aquellos servicios.

La oficina internacional del trabajo a definido al salario como " la ganancia, sea cual fuese la denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o legislación nacional, y debida por un empleador o trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar ". (Arias Galicia Fernando, 1989: 195)

#### **SUELDO.**

la costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza o un trabajador y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago, que es generalmente quincenal o decenal. ((Arias Galicia Fernando, 1989: 195)

## **2.2 PRESTACIONES OBLIGATORIAS.**

### **2.2.1 VACACIONES.**

El otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores tienen como objeto que por un periodo de tiempo olvide su trabajo, se libere de las tensiones a que esta sometido todos los días; contribuyen a recuperar las energías pérdidas, su finalidad es que el personal descanse y para iniciar un nuevo periodo de trabajo.

Las vacaciones de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no son renunciables y no podrán compensarse con una remuneración. Estas no podrán trabajarse con la recepción de un salario doble, sin disfrutarlas. La nulidad se hará como lógica consecuencia de la obligación por parte del patrón de conceder las vacaciones.

#### **DURACION DE LAS VACACIONES.**

La duración de las vacaciones es el número de días hábiles que deban disfrutarse en forma continua. Los días de descanso que estén incluidos dentro de las vacaciones son independientes del computo de estas. Las vacaciones deben disfrutarse por tiempo continuo a que tienen derecho los trabajadores en esta forma por lo menos en seis días.

Las personas que prestan sus servicios en forma discontinua y por temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción a los días laborados durante el año.

La Ley Federal del Trabajo marca en forma estricta los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores siendo para el primer año de seis días laborables, para el segundo año ocho días, para el tercer año diez días, para el cuarto año doce días de servicios, después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito establece que a partir del cuarto año y hasta el noveno año de servicios los empleados tiene derecho a catorce días, después del décimo año hasta el décimo cuarto a dieciséis días y así

sucesivamente. De acuerdo ha estos criterios debe tomar el que más favorece al trabajador para el otorgamiento de sus vacaciones.

#### **EPOCA PARA DISFRUTAR LAS VACACIONES.**

Las vacaciones deberán concederse en un plazo no mayor de seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios para esto los patrones tiene la obligación de darles una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda.

Considero importante mencionar que no basta que el trabajador solicite sus vacaciones, además debe contar con la aprobación por parte del patrón para poder gozar de estas. El patrón va a elaborar un calendario de vacaciones respetando el periodo de seis meses.

#### **CONTROVERSIAS PARA EL OTORGAMIENTO DE VACACIONES.**

Existen diversas controversias en el computo y otorgamiento de las vacaciones como son:

a) Faltas justificadas.- Estas faltas al ser justificadas ante la empresa se toman como días laborados y se toman cuenta para el computo de su periodo vacacional.

b) Faltas injustificadas.- Estas por lo contrario al inciso a) no se toman como días laborados y las vacaciones se otorgan en proporción a los días efectivamente trabajados.

c) **Permisos y Licencias.**- El patrón al otorgar permisos y licencias a los trabajadores tomará en cuenta los días en que se pidieron para otorgar su periodo vacacional.

d) **Vacaciones en periodo de juicios.**- El pago de estas vacaciones debe quedar implícito en el pago de los salarios caídos.

e) **Servicios discontinuos o temporales.**- Se pagan en proporción a los días en que prestan sus servicios durante el año.

La prescripción de las vacaciones se da en términos de un año contado a partir de la fecha de exigibilidad del periodo vacacional de que se trate.

#### **DIAS A CUENTA DE VACACIONES.**

Legalmente se pueden proporcionar anticipos de días de vacaciones siempre y cuando se respete la regla, de que se disfrute en forma continua de seis días de vacaciones por lo menos.

#### **FORMAS ESPECIALES DE OTORGAMIENTO DE VACACIONES.**

Las personas menores de dieciséis años por lo menos disfrutará de dieciocho días de vacaciones.

Los trabajadores de buques o aeronaves tiene derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas los cuales aumentan en dos días laborables hasta llegar a veinticuatro por cada año subsecuente de servicios,

posteriormente se otorgan dos días por cada cinco años de servicios.

Los tripulantes tiene derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se aumentará en un día por cada año de servicios sin que exceda de sesenta días de calendario.

En ocasiones se otorgan días de vacaciones en la semana santa.

Un empleado descansado es fuente de productividad para la empresas.

### **2.2.2 PRIMA VACACIONAL.**

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se señala que la finalidad de la prima vacacional es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para pueda disfrutar y aprovechar su descanso sin preocupaciones de ninguna índole. El porcentaje menor que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80 que no debe ser menor al veinticinco porciento de los salarios que le correspondan de acuerdo con su periodo vacacional, pero esto no limita a que no se le pueda proporcionar una prima vacacional mayor a la establecida en esta Ley.

En los contrato colectivos e individuales se pueden establecer primas vacacionales en porcentajes mayores al

veinticinco, para ayudar a los trabajadores en su descanso y estos no se vean obligados a trabajar en otras empresas para satisfacer sus necesidades.

### **2.2.3 DIAS DE DESCANSO.**

El otorgamiento de los días de descanso tiene como su principal finalidad el permitir al trabajador la reposición de la energía físico-mental, para que pueda disfrutar de un día en compañía de su familia y participe en actividades cívicas, sociales, culturales y de esparcimiento.

El trabajador tendrá derecho a un día de descanso por cada seis días de servicios con goce íntegro de su salario, es lo mínimo que establece la Ley como derecho de los trabajadores.

El otorgamiento del día de descanso de preferencia deberá ser el domingo. Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo podrán negociar con el patrón su día de descanso semanal y lo fijarán en común acuerdo.

En caso de que el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de la semana tendrá derecho a que se le pague su día de descanso en forma proporcional a los días laborados.

Cuando se preste servicios a varios patrones durante la semana también se otorgará y pagará en forma proporcional el día de descanso semanal.

Cuando los trabajadores laboren en su día de descanso y este cae entre semana se pagará triple este día, es decir, además de recibir su salario ordinario se le paga doble éste.

Los días de descanso obligatorios de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son lo siguientes:

- El 10. de Enero.
- El 5 de Febrero.
- El 21 de Marzo.
- El 10. de Mayo.
- El 16 de Septiembre.
- El 20 de Noviembre.
- El 10. de Diciembre de cada seis años cuando se trasmite el poder ejecutivo federal.
- El 25 de Diciembre.
- Los que señalen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias.

En caso de trabajadores que presten sus servicios en forma continua, efectuarán un convenio con el patrón para prestar sus servicios en esos días de descanso obligatorio. El salario que se les paga es doble además de sus salario ordinario.

Los trabajadores obligados a prestar sus servicios por convenio deberán obedecer lo estipulado en este, de no hacerlo incurrirán en un acto de desobediencia el cual puede ser susceptible de sanciones con suspensión en base al reglamento interior del trabajo.

Cuando el día de descanso del trabajador es un día de descanso obligatorio si labora se paga en forma ordinaria y en caso de laborarse se paga triple de sus salario.

En ocasiones se establece en contratos colectivos los días de descanso como obligatorios los de la semana santa.

#### **2.2.4 PRIMA DOMINICAL.**

La prima dominical tiene como objetivo principal el otorgarle una cantidad adicional a los trabajadores que laboren los días domingo para estimularlos a desarrollar su trabajo de acuerdo con los días de la semana en que prestan sus servicios.

La prima se otorga independientemente del salario que perciban por laborar este día, y consiste en la cantidad de veinticinco porciento sobre su salario ordinario como mínimo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Se puede estipular en contratos de trabajo individuales y colectivos el otorgamiento de un porcentaje mayor al establecido legalmente para los trabajadores que prestan sus servicios durante los días domingos.

Los criterios sustentados por la suprema corte de justicia de la nación, en cuanto a la prima dominical, como fundamental encontramos los siguientes puntos:

1.- La prima dominical no tiene excepciones, la obligación de pagarla se da siempre que se trabaje los días domingo.

2.- Se toma como hipótesis que el trabajador que trabaje el domingo tendrá otro día de la semana como su día de descanso.

#### **2.2.5 AGUINALDO.**

El aguinaldo es una prestación que se les otorga a los trabajadores a la que tienen derecho anualmente que tiene como objeto el otorgarles una cantidad como gratificación anual en el mes de diciembre a más tardar el día veinte de este mes para sus fiestas navideñas y de fin de año.

El aguinaldo establecido legalmente es de quince días de salario como mínimo en un año de servicios. Se pueden establecer que se otorguen más de quince días de salario en los contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos para beneficiar al trabajador.

Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios dentro de la empresa, independientemente que se encuentren laborando dentro de la empresa a la fecha de pago del aguinaldo tendrán derecho al aguinaldo en forma proporcional a los días laborados.

Para otorgar el aguinaldo se toman en cuenta las faltas justificadas, los permisos y licencias para determinar los días que le corresponden de acuerdo a la Ley.

El aguinaldo tiene un periodo de prescripción que es de un año a partir de su fecha de exigibilidad.

### **2.2.6 PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

La cantidad que debe recibir los trabajadores como prima de antigüedad consisten en doce días por cuota diaria por cada año de servicios prestados ala empresa. Si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de se cumpla un año se le pagará la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a dicho periodo.

El salario máximo que se toma coma base para el pago de este concepto es el doble del salario mínimo del área geográfica del trabajador.

En los supuestos en que en el contrato colectivo establezca más requisitos para que se le otorgue un número mayor de días como pago de prima de antigüedad se le pagan estos.

En caso de que el trabajador sea despedido injustificadamente y pida reinstalación en su puesto para seguir desarrollando sus actividades y la empresa no quiera reinstalarlo tiene derecho a se le paguen veinte días por año laborado.

### **SUPUESTO QUE INTERRUMPEN EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD.**

El tiempo que se deja de contar para la prima de antigüedad cuando se interrumpen las relaciones de trabajo ya sea en forma individual o colectiva, solamente se cuenta el tiempo que realmente preste sus servicios el personal.

Los periodo pre y posnatales y los trabajadores víctimas de riesgo de trabajo durante su incapacidad temporal forma parte de su antigüedad.

El monto de pago se calcula tomando en consideración el tiempo que realmente presta sus servicios personales subordinados dentro de la empresa.

#### **NUMERO DE TRABAJADORES CON DERECHO A PAGO.**

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario deben considerarse las siguientes reglas:

a) Si el número de trabajadores que se retiren en un año si no excede de diez por ciento del total de los trabajadores de las empresas o de la cantidad determinada, el pago se hace en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retiren excede del diez por ciento, se paga a los primero que se retiren y puede diferirse para el año siguiente en el porcentaje que excedan.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número mayor al porcentaje se cubrirá a los que tengan mayor antigüedad y pueden diferirse para el siguiente el pago a los restantes.

#### **2.2.7 PARTICIPACION EN LA UTILIDADES LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS.**

Las entidades obligadas al reparto de las utilidades a sus trabajadores son las personas físicas y morales, a excepción de las siguientes:

- a) Las de nueva creación durante un año.
- b) Las empresas de nueva creación con un producto nuevo.
- c) Las empresas de la industria extractiva durante todo el periodo de exploración.
- d) Las instituciones de asistencia técnica privada sin propósitos de lucro, con fines humanitarios y reconocidas por la ley.
- e) El I.M.S.S., INFONAVIT y demás organismos descentralizados, culturales, asistenciales o de beneficencia.
- f) Empresas con ingresos acumulables hasta por \$ 6'000,000.00

Para determinar el reparto de utilidades primeramente las empresas deben presentar su declaración anual y después entregarse a sus trabajadores en un lapso del diez días a partir de la fecha de presentación y sus anexos en treinta días a partir de la misma fecha.

En un lapso de diez días posteriores a la entrega de la declaración se debe integrar la comisión mixta que debe estar integrada con igual número de representante del patrón e igual número de representantes de los trabajadores para elaborar el proyecto de reparto de utilidades.

De la integración de esta comisión se debe conservar el acta constitutiva debidamente firmada por las partes, archivar el proyecto de reparto de utilidades y los comprobantes de pago, el periodo que se deben conservar es una año y año posterior a que se extinga la relación laboral para en caso de que exista algún conflicto.

Este proyecto es una lista en la cual se mencionan cada uno de los trabajadores que tenga derecho al reparto de estas.

Las utilidades no cubiertas en el ejercicio inmediato anterior deben agregarse a las utilidades a repartir en ejercicios posteriores.

Para calcular las utilidades a repartir se debe aplicar el porcentaje del diez por ciento sobre la base para su reparto, estas se otorgan de dos formas que son las siguientes:

a) En esta se otorgan de acuerdo con los días laborados por cada uno de los trabajadores durante el ejercicio.

b) Se otorga en base a los salarios percibidos de cada uno de los trabajadores.

Trabajadores con derecho a reparto de utilidades.

- Algunos trabajadores de confianza.

- Trabajadores de confianza con menos de 60 días laborados durante el año.

- Trabajadores eventuales con 60 o más días laborados en el año.

- Trabajadores incapacitados por riesgo de trabajo.

- Trabajadores en descansos pre y posnatales.
- Ex-trabajadores con derecho.

#### **PAGO DE UTILIDADES.**

El plazo para el pago de utilidades es de 60 días a partir de la fecha de presentación o que se debió presentar la declaración anual, en caso de declaraciones complementarios se tendrá el mismo plazo.

La prescripción del reparto de utilidades para los trabajadores en servicio activo es un año a partir de que el patrón efectuó o debió efectuar el pago estos, para los trabajadores ya separados un año a partir de la notificación del patrón para que pase a recoger sus utilidades.

La omisión por parte del patrón de pago de utilidades, en este caso el trabajador puede reclamar este pago ante la junta de conciliación y arbitraje. Cuando el pago a los trabajadores de estas es en forma generalizada se pueden emplazar a huelga.

#### **2.2.8 HORAS EXTRAS.**

#### **JORNADA DE TRABAJO.**

Es el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Existen tres tipos de jornada de trabajo estas son las siguientes:

a) Diurna.- Comprende ocho horas, desde las 6:00 A.M. a las 20:00 horas P.M.

b) Nocturna.- Comprende siete horas, desde las 20:00 P.M. a las 6:00 horas A.M.

c) Mixta.- Comprende siete y media horas, debe tener solo 3.5 horas nocturnas.

La jornada de trabajo se puede prologar solo por dos motivos que son:

a) Por algún siniestro o caso de fuerza mayor que ponga en peligro la vida de una persona de la empresa, por incendio, inundación o algo similar.

b) También puede prolongarse por razones de trabajo o de mayor producción.

Las horas extras no deben exceder de tres horas diarias ni de nueve horas durante la semana durante tres días consecutivos, el pago que corresponde a estas es doble, si exceden estos lineamientos las horas se pagan triples sobre el salario cuota diaria ordinario.

Para poder prestar sus servicios en horas extras se debe contar con autorización del patrón, esta debe quedar a libre arbitrio al trabajador si quiere excederse de su jornada de trabajo.

La autorización del patrón debe estar estipulada en el contrato de trabajo debe expresarse por escrito para que el trabajador preste sus servicios en horas extras y pueda recibir el pago conforme a lo estipulado.

El laborar horas extras en forma excesiva es perjudicial tanto para los trabajadores como para la empresa ya que pueden agotarse y aburrirse de su trabajo.

#### **2.2.9 REDUCCION DEL SALARIO.**

Las reducciones que se pueden realizar a los salarios mínimos y a los demás sueldos de acuerdo con la ley federal de l trabajo son las siguientes:

a) Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de su esposa e hijos.

b) Pago de rentas por parte de los trabajadores a los que se proporcione habitación.

c) Pago por abonos de prestamos recibidos del INFONAVIT.

d) Pago de bienes de consumo duradero realizados al Fondo de fomento y Garantía para el Consumo de lo Trabajadores el cual no deberá exceder del diez por ciento.

e) Pago de cuota sindicales.

f) Pago de deudas contraídas con el patrón por concepto de anticipos sobre sueldos y salarios, pagos hechos con exceso al

trabajador, errores, averías o pérdida de productos que fabrica la empresa.

g) Pago de cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas.

Las reducciones mencionadas en el párrafo anterior son las que señala la ley como las únicas que pueden reducirse al los salarios de los trabajadores.

#### **2.2.10 HABITACION PARA LOS TRABAJADORES.**

Las empresas que se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas o que desarrollen cualquiera otra actividad tienen la obligación de proporcionarle habitación a los trabajadores cómodas e higiénicas. Las empresas tiene la obligación de pagar el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores para que estos tengan el derecho a que se les proporcione habitación.

El organismo encargado de otorgar la habitación es el Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores, este otorga a los trabajadores créditos baratos y suficientes para obtener habitación que cumpla con condiciones mínimas necesarias para habitarlas.

Los recursos con que cuenta este organismo son administrados de la habitación por una comisión tripartita integrada por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

El FONAVIT tendrá a su cargo los programas de construcción y financiamiento de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas por los trabajadores.

Este organismo a través de las aportaciones que realizan tanto los patrones como el gobierno va realizar la construcción de viviendas para los trabajadores, las cuales va otorgar a crédito para que estos gocen de las mismas mediante un pago que es del 20 por ciento sobre su salario y el patrón aportará el cinco por ciento de los cuales el veinticuatro por ciento se destina a amortización del crédito y el uno por ciento para mantenimiento de las viviendas.

#### **2.2.11 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

Los trabajadores tiene derecho a que se les proporcionen capacitación y adiestramiento para que incrementen su nivel de vida y la productividad de las empresas. Para esto se deben formular programas aprobados por la Secretario De Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento se puede proporcionar en la empresa o en otro lugar fuera de la misma, para lo cual se debe contar con el personal adecuada para otorgar esta.

Se debe proporcionar en horas de trabajo o en horas fuera de la jornada de trabajo cuando así lo convengan tanto el patrón como el trabajador debido a la naturaleza del trabajo.

La capacitación y adiestramiento tiene la finalidad de:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Actualizarlos en el manejo de nueva tecnología.

b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

c) Prevenir riesgos de trabajo.

d) Incrementar la productividad.

e) Mejorar las aptitudes del trabajador.

Las obligaciones que tienen los trabajadores en cuanto a capacitación y adiestramiento son las siguientes:

1.- Asistir puntualmente a los cursos y sesiones que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que imparten estos cursos.

3.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos de las aptitudes del trabajador.

Las autoridades laborales vigilan que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen adecuadamente y también vigila que los patrones proporcionen la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

En el contrato colectivo se deben establecer cláusulas en la que se estipule la obligación del patrón para capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme a los planes y programas establecidos.

Los trabajadores que hayan aprobado los exámenes practicados por cursos de capacitación y adiestramiento. tendrán derecho a que la entidad les expida una constancia, La comisión de capacitación y adiestramiento certifica esta constancia, la cual se hará del conocimiento de la Secretaria del Trabajo y de Previsión Social.

La constancia de habilidades laborales , es el documento expedido por el capacitador. con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado el curso de capacitación.

### **2.3 PRESTACIONES VOLUNTARIAS.**

Las prestaciones voluntarias que otorga el patrón a los trabajadores con mayor frecuencia en las empresas son las siguientes:

#### **PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.**

La asistencia es la presentación de los trabajadores a su trabajo para que presten sus servicios, es una obligación para que el patrón no lo despida.

Cuando el trabajador vaya a faltar tiene que pedir un permiso al patrón, el cual debe autorizar su falta a laborar en la empresa.

Las faltas pueden ser justificadas y no justificadas.

La puntualidad es aquella en la cual el trabajador debe llegar a su trabajo en la hora determinada para entrar a realizar

sus labores. El no llegar a esta hora puede causar problemas a la empresa ya que evita su desenvolvimiento normal en su actividad.

Las empresas con el fin de evitar el ausentismo y no estar puntuales otorgan premios o incentivos económicos a los trabajadores que en lapso de tiempo cumplan con estas.

**BONOS DE PRODUCTIVIDAD.-** Es un incentivo económico concertado entre los trabajadores y el patrón en el convenio de productividad, derivado del rendimiento colectivo de estos trabajadores y pagados al alcanzarse los objetivos de producción establecidos y la calidad fijada al efecto dicho convenio.

**BECAS EDUCACIONALES.-** Consiste en otorgar un incentivo a los trabajadores para que sus hijos sigan sus estudios este puede comprender: colegiaturas, inscripciones, uniformes, útiles; manejándoles como reembolso o bien pagando directamente a la instituciones de enseñanza.

**AYUDA PARA TRANSPORTE.-** Consiste en lo gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte, en forma proporcional al salario.

**DESPENSAS.-** Consiste en otorgar vales a los trabajadores de productos de primera necesidad para que puedan satisfacer sus necesidades primordiales.

**FONDO DE AHORRO.-** Es la aportación de naturaleza directamente ligada al monto del salario que percibe cada trabajador y la cual debe aportar también el patrón.

**AYUDA PARA RENTA DE CASA.-** Los trabajadores que no cuenten con casa propia, se les asignará una cantidad mensual de acuerdo a su salario, estableciendo un límite máximo para la renta de la casa, esta se comprueba con el recibo de arrendamiento.

**NOTE MATRIMONIAL.-** Consiste en proporcionar al trabajador una cantidad de dinero o bienes cuando contrae matrimonio.

**AYUDA POR NACIMIENTO.-** Se refiere a proporcionar una ayuda económica o bienes a los trabajadores por nacimiento de un hijo.

**SEGURO DE VIDA.-** Son las cantidades pagadas por el patrón para adquirir un seguro de vida.

**GUARDERIAS INFANTILES.-** Son los gastos que realiza el patrón para proporcionar este servicio adicional al que presta el seguro social.

## **2.4 CONTRATO DE TRABAJO.**

Contrato individual de trabajo que es el formato No 1 Es cualquiera que sea su firma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario. ( Art. 12 L.F.T.)

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La esencia de la relación de trabajo y el contrato del trabajo es la prestación de servicios subordinada a un patrón.

La diferencia entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo, es que en el contrato el trabajador y el patrón celebran y formalizan por escrito la prestación del trabajo y la relación de trabajo surge cuando el trabajador se incorpora simplemente a una empresa y presta sus servicios. En la relación el trabajador cuenta con todos los derechos que establece la legislación laboral.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-** Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones de trabajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

**CONTRATO LEY.-** Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones de trabajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarada como obligatoria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades federativas, o en todo el territorio nacional.

**PATRON.-** Son las personas físicas y morales que utilizan los servicios de uno o varios trabajadores.

Las empresas establecidas que contraten trabajadores para ejecutarlos como elemento propios o suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. ( Art. 8 L.F.T.)

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

En el contrato de trabajo se deben describir con detalle los servicios a desempeñar por el trabajador de confianza, lo que facilita a la autoridad la solución del conflicto planteado por impugnación de tal carácter.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. ( Art. 9 L.F.T.)

Los representantes del patrón son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. ( Art. 11 L.F.T.)

Intermediarios es la persona que contrata e interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. ( Art. 12 L.F.T.)

Los contratos de clasifican de la siguiente forma:

Contratos por tiempo indeterminado.- Son aquellos que no tienen un fecha de terminación de la relación de trabajo.

Contratos por tiempo determinado.- Son aquellos que tiene un fecha determinado o un periodo de terminación de la relación de trabajo.

Contrato por obra determinada.- Son aquellos que se realizan para realizar una determinada obra o trabajo.

Contrato por la inversión de capital determinado o por tiempo u obra determinada. Son aquellos que se realizan para la exploración de minas.

Los contratos cuando lleguen a su vencimiento se prorrogan de manera automática, sin necesidad de formalidad alguna y por todo el tiempo que subsista la relación de trabajo, el cual se presenta en el formato No. 1.

El periodo de prueba para determinar la capacidad del trabajador es de 28 a 30 días.

FORMANTO No. 1

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

QUE CELEBRAN, por una parte el (a) de nacionalidad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ en su carácter de PATRON (A), y de la otra el (a) señor (ita) \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ en su carácter de TRABAJADOR (A), conforme a las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- La duración de este contrato es por \_\_\_\_\_ pero se hace constar que el (a) trabajador (a), viene prestando sus servicios, en las mismas condiciones y en la misma negociación desde \_\_\_\_\_

SEGUNDA.- El (a) trabajador (a) se obliga con el (a) a prestarle sus servicios personales como dentro de la Negociación denominada \_\_\_\_\_ que se ubica en la casa número \_\_\_\_\_ de la calle de \_\_\_\_\_ colonia \_\_\_\_\_ de esta ciudad.

TERCERA .- Las partes convienen en que la duración de la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas diarias.

CUARTA.- El salario que el (a) trabajador (a) percibirá por desempeñar el trabajo que se le encomiende será de \$ \_\_\_\_\_ diarios que establece La Comisión Nacional de Salarios Mínimos. mismos que le serán cubiertos los días \_\_\_\_\_ en efectivo y en la fuente de trabajo.

QUINTA.- El (a) trabajador (a) disfrutará de un día de trabajo semanal goce de salario íntegro igualmente de los que señala la Ley como obligatorios.

SEXTA.- Las normas de vacaciones del trabajador (a) estarán sujetas a lo establecido en los artículos del 76 al 81 y demás relativos de la Ley Fed. del Trabajo.

SEPTIMA.- El (a) trabajador (a) tendrá derecho al aguinaldo, que deberá otorgárcele en el mes de diciembre de cada año, como lo previene el artículo 87 de la Ley. Así mismo el (a) patrón (a) se obliga a inscribir en el Seguro Social a el (a) trabajador (a), tan luego entre en vigor el presente contrato.

OCTAVA.- De conformidad con lo dispuesto por el capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se proporcionará capacitación y adiestramiento a los trabajadores con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos; prepararlos para ocupar a una vacante en el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general, mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo.

NOVENA.- El presente contrato se extiende por cuadruplicado u original y tres copias debiendo quedar el original en \_\_\_\_\_ donde será sancionado y registrado y se le dará un tanto al (a) trabajador (a) y otro al (a) patrón (a).

DECIMA.- Ambas partes convienen en que lo no previsto en el presente contrato, se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o en su caso por la costumbre y la buena fe.

LEIDO íntegramente que fue este contrato individual de trabajo por las partes y enterados de su fuerza legal, lo ratifican y firman en la ciudad de \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

EL (A) PATRON (A)

EL (A) TRABAJADOR (A)

## CAPITULO III

### LA PREVISION SOCIAL Y EL SEGURO SOCIAL.

#### 3.1 SUELDOS Y SALARIOS INTEGRADOS.

Los salarios integrados comprenden todas aquellas prestaciones que se les otorgan a los trabajadores por prestar sus servicios personales subordinados, además de su salario normal.

Es relevante que se realice la integración de salarios ya que se encuentra establecido en las leyes laborales la obligación de llevarlo a cabo. La integración de salarios se lleva a cabo tomando en consideración diferentes criterios ya que no se tiene uniformidad en la aplicación de estos.

El salario según la Ley Federal del Trabajo es la " Retribución que se debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ", Esta retribución se integra por cualquier cantidad o prestación en dinero o especie que se entregue al trabajador por la prestación de sus servicios personales subordinados.

Las prestaciones que integran el salario para efectos laborales son las que a continuación menciono:

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Habitación.

- Primas.
- Comisiones no mercantiles.
- Prestaciones en especie.
- Propinas en hoteles, restaurantes y similares.

En los aspectos laborales la integración salarial comprende diversas prestaciones que se entregan a los trabajadores por concepto de reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgos de trabajo y el reparto por cada trabajador de la utilidades.

### **3.1.1 PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO PARRA EFECTOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

Para efectos del Seguro Social el salario integrado o el salario base de cotización se integra de los pagos hechos en efectivo y de cualquier prestación que se otorgue al trabajador en especie o efectivo por trabajar en la empresa o con el patrón.

El salario integrado para efectos laborales es diferente ya que para efectos laborales comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no por los servicios prestados por el subordinado.

El salario integrado o salario base de cotización para efectos del seguro social comprende diversos conceptos que a continuación se mencionan:

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.

- Percepciones.
- Habitación.
- Primas.
- Alimentación
- Comisiones no mercantiles.
- Prestaciones en especie.
- Bonos de productividad.
- Ascensos Temporales o suplencias.
- Ayuda para gastos de transporte.
- Diversas prestaciones adicionales.

Existe un número de prestaciones que podríamos mencionar pero las incluiremos en las demás prestaciones adicionales que se entreguen a los trabajadores.

Las prestaciones que se otorguen a los trabajadores que están exceptuadas de integrar el salario o que deben cumplir ciertos requisitos para estar exceptuadas son las siguientes.

- Instrumentos de trabajo.
- Aportaciones a fondos de ahorro.
- Gastos para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales para el seguro de retiro.
- Aportaciones al INFONAVIT.
- Alimentación onerosa.
- Habitación onerosa.
- Despensas.
- Aportaciones para fines sociales.

- Horas extras.
- Prima dominical.
- Demás prestaciones adicionales.

Para efectos del seguro social el Consejo Técnico a establecido criterios para determinar si los conceptos mencionados deben formar parte del salario integrado para efecto del pago de sus cuotas.

Todas las prestaciones otorgadas a los trabajadores en efectivo o en especie deben contabilizarse adecuadamente para efectos de ésta es necesario hacerlo en forma correcto como lo establece la legislación en esa materia y proporcionar beneficios económicos tanto a los trabajadores como al patrón.

Para efectos del pago de cuotas de los trabajadores el seguro social establece topes máximos para sus diferentes prestaciones sociales como son los siguientes: En el caso de enfermedades y maternidad establece un tope máximo de veinticinco veces el salario mínimo general que rige para el Distrito Federal; para el segundo caso que se refiere a las prestaciones para el seguro de invalidez, Vejez, cesantía en edad avanzada y muerte establece un tope máximo de diez veces el salario mínimo general que rige para el Distrito Federal.

Los trabajadores que obtengan un salario mínimo general por la prestación de sus servicios personales subordinados a un patrón, las cuotas del seguro social son cubiertas en forma total por la empresa.

### 3.1.2 PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL INFONAVIT.

Para la integración del salario se deben considerar los pagos que se realizan en efectivo por cuota diaria además de las demás prestaciones que se le otorguen en especie.

Las aportaciones que realizan los patrones al INFONAVIT por concepto de cuotas han sido clasificadas en de seguridad social, estas se realizan para que este organismo le proporcione habitación a sus trabajadores, estas aportaciones se realizan en un cinco por ciento sobre el salario diario integrado. El tope máximo establecido para efectos del pago de cuotas es de diez veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Los conceptos que integran el salario integrado para estos efectos son lo siguientes:

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Comisiones no mercantiles.
- Prestaciones en especie.
- Alimentación
- Premios por puntualidad.

Podemos mencionar las prestaciones que no integran el salario o que deben cumplir ciertos requisitos para efecto de INFONAVIT estén exceptuadas como los siguientes:

- Instrumentos de ropa y trabajo.
- Aportaciones a fondos de ahorro.
- Gastos sociales y sindicales.
- Aportes al INFONAVIT.
- Cuotas al IMSS asumidas por la empresa
- Participación de los trabajadores en las utilidades.
- Alimentación no gratuita.
- Habitación no gratuita.
- Despensas.
- Premios por asistencia.
- Tiempo extraordinario.
- Prima dominical.
- Demás prestaciones.

Las aportaciones realizadas por parte del patrón forman parte de las prestaciones de previsión social. El salario mínimo integrado es considerado como base para el pago de los créditos obtenidos del INFONAVIT.

### **3.2 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

La seguridad social tiene por efecto garantizar el derecho humano a la salud y a recibir los servicios médicos necesarios para el bienestar del trabajador y de sus familias.

El seguro social prevé que puedan ocurrir ciertas hechos que pongan en peligro el bienestar social de los trabajadores otorgándoles prestaciones ya sean en especie o en dinero en las formas y condiciones que establecen la ley del seguro social.

Las prestaciones que corresponden a los asegurados y a su beneficiarios que otorga el instituto del seguro social son inembargable por lo que deben gozar de estas.

### **3.2.1 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.**

Se consideran accidentes y enfermedades de trabajo de trabajo todos aquellos a que están expuestos los trabajadores por la prestación de sus servicios laborales a un patrón o empresa.

Un accidente de trabajo según el artículo 49 de la Ley del Seguro Social es " toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el desempeño de sus actividades laborales cualquiera que sea el lugar y el tiempo ".

Se debe considerar como accidente de trabajo el que sufran los trabajadores al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Las enfermedades de trabajo según el artículo 50 de la ley del Seguro social es " todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo el

trabajo, o en el medio en el cual el trabajador desempeñe sus servicio ".

Para efectos de la Ley del Seguro social no se consideran riesgos de trabajo los siguientes:

- Que el accidente ocurra al trabajador en estado de embriaguez.

- Que el accidente le ocurra al trabajador bajo la influencia de alguna droga o narcótico.

- Los accidentes ocasionados intencionalmente por el trabajador o con la ayuda de otra persona.

- Si el accidente ocurre al trabajador como consecuencia de una riña o un intento de suicidio.

- El accidente sea como consecuencia de haber cometido un delito.

Para efectos de que el instituto del seguro social compruebe que los accidentes sufridos por los trabajadores fue provocado intencionalmente por el patrón, éste otorgará todas las prestaciones al asegurado en dinero y en especie, las cuales debe cubrir el patrón íntegramente al instituto.

Los riesgos que pueden ocasionar al asegurado son cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1.- Incapacidad temporal.
- 2.- Incapacidad permanente parcial.
- 3.- Incapacidad permanente total.
- 4.- La muerte del trabajador.

### **PRESTACIONES EN ESPECIE.**

El asegurado tiene derecho a que se le otorguen las prestaciones en especie al sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad que a continuación se mencionan:

- Asistencia médica.
- Hospitalización.
- Medicamentos y material de curación.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos.
- Subsidios pagados.
- Indemnizaciones globales.
- Valor actual de la pensión.

Las prestaciones en especie que generalmente se otorgan a los asegurados por riesgos de trabajo por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social para ayudar a sus salud y bienestar tanto en su trabajo como en la familia.

### **PRESTACIONES EN DINERO.**

Las prestaciones que otorga el seguro de riesgos de trabajo a las personas que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad por

el desarrollo cotidiano de sus actividades normales en las empresas son las que a continuación se mencionan:

- Un pago del cien por ciento del salario base de cotización al asegurado cuando por riesgo de trabajo se le incapacite, este se le otorga durante todo el tiempo que dure la inhabilitación. El pago del subsidio se le entrega al asegurado hasta que se encuentre capacitado para prestar sus servicios nuevamente al patrón o en su caso, se le declare una incapacidad permanente parcial o total, ésta debe ser declarada en un término de cincuenta y dos semanas, si no se emite esta declaración el asegurado continuará percibiendo una cantidad igual a la que se venía recibiendo.

- Un pago del setenta por ciento del salario base de cotización que venía recibiendo como pago hasta la fecha en la que fue declarada una incapacidad permanente total para el asegurado. Por la enfermedad de trabajo el asegurado recibe un pago igual al promedio del salario base de cotización de las últimas cincuenta y dos semanas.

- La pensión que se le entrega al trabajador conforme a la tabla de incapacidades según la Ley Federal del Trabajo en los casos en que sea declarada una incapacidad permanente parcial, y si esta valuación definitiva fuese hasta del veinticinco por ciento se le paga al asegurado una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

En los casos en que la valuación de la incapacidad exceda del veinticinco por ciento y hasta el cincuenta por ciento la indemnización será optativa para el asegurado.

- La pensión que otorga el instituto por una incapacidad permanente total es del cincuenta por ciento de su salario base de cotización y además tiene derecho a quince días del importe de la pensión por concepto de aguinaldo.

Las personas que se encuentren en los supuestos anteriores por riesgos de trabajo tendrán derecho a que se les paguen estas íntegramente en dinero.

### **3.2.2 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.**

Las enfermedades de trabajo ya definidas anteriormente son aquellas que sufre el trabajador por el ejercicio cotidiano de su actividades y como consecuencia del lugar donde desempeña estas. Los trabajadores asegurados entran en lo supuestos del seguro de enfermedades y maternidad son los siguientes:

- a) Los trabajadores asegurados.
- b) Los trabajadores pensionados.
- c) Los trabajadores incapacitados.
- d) Los trabajadores por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.
- e) Los de viudez, orfandad y ascendientes:

f) La esposa o esposo asegurado y en su caso la concubina cuando hubiese tenido vida marital en los últimos cinco años.

g) La esposa o esposo del pensionado y en su caso la concubina cuando hubiese tenido vida marital en los últimos cinco años.

h) Los hijos menores de dieciséis años del asegurado o pensionado.

i) Los hijos menores de veinticinco años cuando se encuentren estudiando en planteles de educación Nacional.

j) Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.

k) El padre y la madre del asegurado cuando vivan en el hogar de éste.

l) El padre y la madre del pensionado cuando dependan económicamente de éste.

El instituto certificará la fecha de inicio de una enfermedad para poder otorgar las prestaciones a que tenga derecho el asegurado:

Para efectos de la maternidad se otorgan las prestaciones a que tiene derecho desde el momento en que el instituto certifique el embarazo.

Los asegurados deben tomar en consideración lo siguiente para determinar las prestaciones que otorga el instituto:

1.- Fecha de iniciación de la enfermedad.

- 2.- Periodo de disfrute de las prestaciones de maternidad.
- 3.- Obligación de los derechohabientes de sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos que indique el instituto.
- 4.- Determinación del instituto de la necesidad de hospitalización.
- 5.- Forma de prestar los servicios por parte del instituto.
- 6.- Elaboración por parte del instituto de los cuadros básicos de medicamentos.
- 7.- De las prestaciones en especie.

#### **PRESTACIONES EN ESPECIE.**

Las prestaciones en especie a que tienen derecho los asegurados en el ramo de enfermedades son las siguientes:

- Asistencia médica. quirúrgica y farmacéutico.
- hospitalización.

Estas prestaciones se le otorgan al asegurado desde el momento del comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas, en caso de que el asegurado continúe con la enfermedad el plazo se prorroga por cincuenta y dos semanas más previo dictamen médico.

Para efecto de maternidad del asegurado el instituto debe otorgar durante el periodo de embarazo, alumbramiento y puerperio las prestaciones en especie siguientes:

- Asistencia obstétrica.

- Ayuda en especie por seis meses para lactancia.
- Un a canastilla al nacer el hijo.

#### **PRESTACIONES EN DINERO.**

Las prestaciones en dinero para los casos de enfermedades no profesionales se proporciona un subsidio en dinero cuando sea incapacitado por ésta para continuar su trabajo, la incapacidad se paga a partir del cuarto día de que de inicio el periodo de incapacidad y durante el termino de cincuenta y dos semanas, si este no se encuentra capacitado para regresar a su trabajo el periodo se prorrogará en veintiséis semanas lo cual debe estar certificado por el instituto.

Para que se tenga derecho el asegurado a recibir el subsidio debe tener por lo menos cuatro semanas de cotización.

El asegurado recibirá el cien por ciento de su salario base de cotización durante el periodo de embarazo y puerperio, el cual se recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos semanas después del mismo.

El asegurado debe cumplir con lo siguientes requisitos para tener derecho al subsidio:

- Que tenga por lo menos treinta cotizaciones en un periodo de doce meses.

- Que se haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable del parto.

- Que no se ejecute el trabajo mediante el pago de una retribución durante los periodos pre y posnatales.

### **3.2.3 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE INVALIDEZ. VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.**

#### **SEGURO DE INVALIDEZ.**

La Ley del Seguro Social establece que hay invalidez cuando el asegurado se haya imposibilitado para procurarse mediante el trabajo una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración normal durante el último año de trabajo y esta imposibilidad se deriva de una enfermedad no profesional o de un accidente de trabajo.

El asegurado tiene derecho a que se le proporcionen las prestaciones en especie y en dinero siguientes:

- 1.- Pensión temporal o definitiva.
- 2.- Asistencia médica.
- 3.- Asignaciones familiares.
- 4.- Ayuda asistencial.

Para que el asegurado tenga derecho a recibir la pensión es necesario que por lo menos haya tenido ciento cincuenta cotizaciones en el seguro social.

## **SEGURO DE VEJEZ.**

Las prestaciones que otorga la Instituto del Seguro Social por vejez al asegurado, este debe tener sesenta y cinco años de edad para tener derecho a éstas y por lo menos haber cotizado quinientas semanas en el seguro.

El instituto otorga las siguientes prestaciones por seguro de vejez al asegurado:

- 1.- Pensión.
- 2.- Asistencia médica.
- 3.- Asignaciones familiares.
- 4.- Ayuda asistencial.

## **SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA.**

La cesantía en edad avanzada se considera cuando el asegurado queda imposibilitado para continuar prestando sus servicios personales subordinados a un patrón o empresa mediante el pago de una remuneración después de los sesenta años de edad.

Las prestaciones a que tiene derecho el asegurado que se encuentra en esta situación son:

- 1.- Pensión.
- 2.- Asistencia médica.
- 3.- Asignaciones familiares.
- 4.- Ayuda asistencial.

El asegurado debe cumplir ciertos requisitos para que tenga derecho a estas prestaciones que son los siguientes:

- a) Tener como mínimo quinientas cotizaciones semanales.
- b) Haber cumplido sesenta años de edad.
- c) Quedar privado del trabajo remunerado.

#### **SEGURO DE MUERTE.**

En el caso de que ocurra la muerte del asegurado por cualquiera de las causas mencionadas anteriormente, tendrán derecho los beneficiarios a los siguientes:

- 1.- Pensión de Viudez.
- 2.- Pensión de orfandad.
- 3.- Pensión de ascendientes:
- 4.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, cuando se formule por dictamen médico.
- 5.- Asistencia médica.

Los requisitos que se deben cumplir para recibir las prestaciones mencionadas son:

a) Contar por lo menos con ciento cincuenta cotizaciones semanales y que se encuentren disfrutando de una pensión por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

b) Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

### **3.3 CANTIDADES PARA FINES SOCIALES Y DE PREVISION SOCIAL.**

Son todas aquellas cantidades que el Instituto otorga a los asegurados para incrementar su nivel de vida, para actividades culturales, de educación o de esparcimiento.

Las prestaciones adicionales que otorga el instituto del seguro social entre las que podemos mencionar son las siguientes:

**AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO.-** El instituto del Seguro social otorga ayuda a los asegurados que vayan a contraer matrimonio para los cual deben cumplir con ciertos requisitos que marca la Ley que son los siguientes:

a) Tener como mínimo ciento cincuenta cotizaciones semanales a la fecha de que vaya a contraer matrimonio.

b) Que compruebe con documentos la muerte de la esposa anterior o en su caso la acta de divorcio.

c) Que la esposa no haya sido registrada anteriormente.

**ASIGNACIONES FAMILIARES.-** Son ayudas que otorga a los beneficiarios de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.

**AYUDA ASISTENCIAL.-** Es una ayuda médica que otorga el instituto a los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada así como a las viudas pensionadas.

**GUARDERIAS INFANTILES.-** Son aquellas prestaciones que otorga el instituto para cuidar y ayudar al desarrollo de los niños de las madres trabajadoras. En estas van a inculcar a los niños la

formación de sentimientos, de obtener conocimiento y además de fomentar hábitos de convivencia, higiénicos y de cooperación.

**ACTIVIDADES CULTURALES.-** Comprende todas aquellas prestaciones que proporciona el instituto para que los trabajadores y sus familias tengan un desarrollo intelectual y cultural en actividades como idiomas, música entre otras de aprendizaje.

**ACTIVIDADES DEPORTIVAS.-** Son todos aquellos gastos que realiza el instituto para fomentar el deporte.

## CAPITULO IV

### LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA EFECTOS DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

#### 4.1 FUNDAMENTO LEGAL.

El fundamento legal de la previsión social se encuentra establecido en el artículo 24 fracción XII de la Ley del impuesto sobre la renta que nos menciona que los gastos de previsión social son todos aquellas prestaciones que se destinen a jubilaciones, indemnizaciones, 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 y otras de naturaleza análoga.

El artículo 77 fracción VI las prestaciones recibidas con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.

Para el otorgamiento de las prestaciones de previsión social debe tomar en cuenta estos fundamentos legales, para que los trabajadores sean beneficiados y así como obtener beneficios el patrón y poder conceder estos a los trabajadores que tenga

prestando sus servicios en la empresa. Tomando en cuenta estos fundamentos el patrón puede hacer deducibles los gastos por previsión social y que para los trabajadores estas prestaciones estén exentas.

#### **4.2 CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES.**

Las características que deben cumplir las prestaciones de previsión social son las siguientes:

1.- Se otorgan en forma adicional al salario.- Estas prestaciones se otorgan a los trabajadores en forma complementaria a su salario nominal; son otorgadas a los trabajadores por el simple hecho de pertenecer a la empresa.

2.- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben otorgarse en forma general. Tienen como finalidad proporcionar satisfactores a los trabajadores para cubrir necesidades que tienen todos los trabajadores.

3.- Proporciona a los trabajadores seguridad en los casos de muerte, incapacidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que cuando alguno de estos eventos suceda contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, o en su caso contar precisamente con los elementos para poderlos prevenir.

4.- Busca el desarrollo integral del individuo. Las prestaciones tiene el objetivo de que el trabajador se encuentre contento con la empresa y lo motive a dar un esfuerzo extra en beneficio de la empresa y le permita desarrollarse en su trabajo.

5.- Fomenta el espíritu de grupo. Es cuando el trabajador convive y aprende a desempeñar su actividades normales dentro de la empresa con los demás trabajadores.

6.- Son reguladoras de la relación factor capital-trabajo. El desarrollo del trabajo puede ayudar a los trabajadores a ser más productivos y tengan cuidado en el manejo de los instrumentos de trabajo.

#### **4.3 INGRESOS DE PREVISION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.**

Las prestaciones que reciben los trabajadores por la prestación de un servicio personal subordinado, para su estudio los dividiremos de acuerdo con lo siguiente:

a) Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

b) Las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la relación laboral.,

c) Los honorarios a consejeros, administradores, comisarios, gerentes generales y otros prestadores de servicios.

d) Participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas y prestamos blandos que se les conceda el patrón, es decir, con tasas reducidas de interés.

El análisis que se realiza de los ingresos que obtiene las personas que prestan sus servicios a un patrón son por diversas circunstancias debido a que en la Ley del impuesto Sobre la Renta señala diversos conceptos de trabajadores que obtiene ingresos por la prestación de servicios personales.

Los ingresos que obtiene los trabajadores que presten sus servicios personales a un patrón por previsión social que podemos mencionar son los siguientes:

- Alimentación.
- Servicios de comedor.
- Instrumentos de trabajo.
- Primas e indemnizaciones por retiro.
- Prestaciones adicionales al salario mínimo general.
- Tiempo extraordinario.
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedad.
- Jubilaciones y pensiones.
- Gastos médicos y hospitalarios.
- Prestaciones de previsión social y seguridad social.
- Aportes al INFONAVIT.
- Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones.
- Fondos de ahorro.
- Prestamos blandos a los trabajadores.

- habitación.
- Indemnizaciones por separación.
- Gratificaciones anuales.
- Primas.
- Viáticos y gastos de representación.
- Crédito al salario.
- Otros ingresos de naturaleza análoga.

Los ingresos mencionados forman parte de las prestaciones de previsión social para lo cual deben estar perfectamente identificados y debidamente comprobados para efecto de que se puedan hacer deducibles para efectos de la Ley de este impuesto.

Para las empresas es muy importante el saber manejar la ley del ISR por que son las que deben aplicar la normatividad de su calidad de liquidadoras retenedoras del impuesto que resultase a cargo o a favor ya que cuentan con una responsabilidad inherente.

#### **4.4 RETENCION DEL IMPUESTO POR PREVISION SOCIAL.**

Los gastos que se realicen por previsión social deben cumplir con los siguientes requisitos para que sean deducible:

1.- Los gastos que se hagan por concepto de previsión social se deben realizar en territorio nacional a excepción de los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero los cuales deben estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.

2.- Los trabajadores que tengan relación con el contribuyente con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o cuando tenga personas ya sean ascendientes o descendientes que dependan económicamente del trabajador.

Para determinar la previsión social deducible se debe tomar en consideración las siguientes fórmulas:

#### **TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

El porcentaje de previsión social del grupo de trabajadores de confianza en relación con la cuota diaria se determina dividiendo el importe de previsión social del ejercicio entre los sueldos cuota diaria en el ejercicio.

#### **TRABAJADORES SINDICALIZADOS.**

El porcentaje de previsión social del grupo de trabajadores sindicalizados en relación con la cuota diaria se determina dividiendo el importe de previsión social del ejercicio entre los sueldos cuota diaria en el ejercicio.

Después de haber determinado tanto el porcentaje de los trabajadores de confianza como el de los trabajadores sindicalizados, se realizará una comparación de los dos y se obtienen las siguientes conclusiones del porcentaje de la previsión social deducible para la empresa:

a) Si el porcentaje de previsión social de los trabajadores confianza es mayor que el de los trabajadores sindicalizado la diferencia no será deducible para la empresa.

El porcentaje que resulto como diferencia se multiplicará por los salarios cuota diaria pagados y la cantidad que resulte se le resta a la cantidad de previsión social de los trabajadores de confianza para hacerla deducible.

b) Si el porcentaje de previsión social de los trabajadores sindicalizados es mayor que el de los trabajadores de confianza será totalmente deducible el totalmente ésta.

#### **4.5 PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE.**

La previsión social según el artículo 77 último párrafo establece lo siguiente:

- Cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados exceda del monto de siete veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año, solamente tendrá derecha a deducir un salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año.

- Cuando los ingresos por prestaciones de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año y sumadas a las prestaciones establecidas en el artículo 77 fracción VI excedan de un monto de lo siete salarios mínimos del

área geográfica, se consideran ingresos exentos hasta por la cantidad que señalan los siguientes supuestos:

a) La que sumada a los demás ingresos de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año.

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

#### **4.6 ANALISIS ESPECIFICO DE LOS REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD.**

Para que la previsión social sea deducible se deben cumplir con ciertos requisitos de deducibilidad tanto para las empresas como para que estas prestaciones que se otorgan a los trabajadores y lograr elevar de alguna forma su nivel de vida y el de sus familias.

##### **4.6.1 GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES.**

Las generalidades de las prestaciones de previsión social para efectos del Impuesto Sobre la Renta están contenidas en el artículo 19 de su reglamenta las cuales son las siguientes:

I .- Que se otorguen en forma general.- Las prestaciones que la previsión social que se otorgan a los trabajadores deben ser como complemento al salario nominal de los mismos, estas se

proporcionan al trabajadores por el simple hecho de pertenecer a la empresa y no como si fueran un estímulo o incentivo para aumentar la productividad de estas.

II.- Las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados debe ser sobre las mismas bases, excepto cuando se trate de los siguientes supuestos:

a) Los planes de previsión social elaborados en forma diferente como es el caso de los planes para trabajadores de confianza y el plan de los demás trabajadores en los cuales las prestaciones y beneficios proporcionados son diferentes para unos y otros.

b) Los planes de previsión social que sean elaborados para distintos sindicatos debido a que los empleados existentes pertenecen a varios de estos sindicatos cada uno de dichos planes contendrán diferentes prestaciones y por lo tanto diversos beneficios para los subordinados.

c) Cuando se otorguen las prestaciones mayores de previsión social a los empleados debido a que las actividades que desarrollan tienen mayores riesgos de trabajo, dichas prestaciones que contengan un plan podrán ser mayores independientemente de que se trate de trabajadores de confianza o de los demás trabajadores.

d) Los trabajadores que presten sus servicios personales subordinados en el extranjero podrán recibir prestaciones

diferentes, tomando en consideración las prestaciones que se otorgan en los diversos países.

III.- Los planes de previsión social que se tengan para los empleados por seguros de vida deben ser exclusivamente para los trabajadores de la empresa.

Es necesario tomar en consideración los planes de previsión social en las empresa para lograr que las prestaciones contenidas en éstos puedan hacerse deducibles para el patrón.

La empresa debe tomar en consideración todos los lineamientos que establecen los criterios para la deducibilidad de la previsión social, para que de esta forma pueda proporcionar a sus trabajadores un bienestar tanto económico como social en compañía de sus familias y pueda desarrollarse en sociedad ayudándole a cumplir con sus objetivos personales y se sienta satisfecho al estar prestando sus servicios a la misma.

Los planes de previsión social deben adecuarse a las posibilidades que tiene el patrón para otorgar dichas prestaciones y ser previamente autorizado por el mismo.

#### **4.6.2 BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES.**

Para que se tenga derecho a la deducibilidad de los gastos de previsión social se deben tomar en consideración las siguientes bases:

- El importe de los gastos de previsión social estipulados en el plan respectivo que corresponda a los empleados de confianza considerados los que concedan las instituciones públicas de seguridad social como son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT entre otras son proporcionalmente mayores para los salarios superiores, solo podrán deducirse del gasto total incurrido los que les hubieren correspondido si se le hubiese otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores, la diferencia no es deducible.

- Se debe tomar en consideración que en ningún caso los beneficios a los empleados de confianza establecidos en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que otorgan a los demás trabajadores considerados con los que se proporcionen a las instituciones públicas de seguridad social para determinar los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo de sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de los empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza, los salarios serán calculados en base a cuota diaria.

- Cuando el plan contenga aportaciones a los empleados de confianza deberán participar por los menos el setenta y cinco por ciento de los empleados elegibles.

Es relevante tomar en cuenta este porcentaje ya que si no se cumple con este requisito no podrán elaborarse planes de previsión social para los empleados.

Los planes de previsión social deberán elaborarse por escrito en los cuales se debe indicar la fecha a partir de la cual se inicie cada uno de estos y se comunicará al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Es importante considerar que las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores de confianza no deben ser mayores que las proporcionadas a los demás trabajadores ya que perjudican la deducibilidad para el patrón de todas éstas.

Las políticas y los programas deben estar encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores, los patrones deben contribuir a la salvaguarda y mejora de la salud y bienestar personal de sus empleados lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo, aumento de la productividad de las empresas y por lo tanto en obtener mayores utilidades los patrones.

El trabajador tiene como principal objetivo la obtención de ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia; por lo que busca pagar lo menos posible de impuestos y así obtener mejores beneficios por lo tanto si se le retiene una cantidad mayor perjudica su estatus económico.

#### **4.6.3 SEGUROS DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.**

Los seguros de vida que se otorgan como prestación de previsión social a los empleados de una empresa deben formar parte de los planes de previsión social de la misma, los cuales deben proporcionarse únicamente a los empleados de la empresa ya que de no hacerlo no serán deducibles para el patrón.

Los empleados que tiene derecho al seguro de vida son las trabajadores de confianza y los demás trabajadores.

#### **4.6.4 APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Las aportaciones que realizan los trabajadores a la previsión social solamente son aquellas que son de estricta indispensabilidad o por que así lo marcan algunas legislaciones como son las siguientes:

a) Las cuotas al IMSS por parte del trabajador.- Estas aportaciones son aquellas que hacen los trabajadores por obtener un sueldo mayor al mínimo para que se le proporcione los servicios de salud y demás prestaciones que ofrece el instituto.

b) Las aportaciones al fondo de ahorro.- Son aquellas cantidades que el trabajador tiene en una caja de ahorro y que después le son entregadas con un porcentaje igual que da el patrón con sus respectivos interés.

c) Cuotas sindicales.- Son aquellas que el trabajador paga por pertenecer a un sindicato.

Las aportaciones que realiza el trabajador que cumplan con los requisitos para poder hacerlos deducibles.

#### **4.6.5 GASTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR.**

Son todas aquellas erogaciones que hace el patrón para ayudar al trabajador a incrementar su nivel de vida y de su familia.

Los gastos que realiza el patrón para ayudar al trabajador cuando suceda algún acontecimiento que perjudique su economía como son los siguientes:

1.- Gastos funerarios.- Son todas aquellas erogaciones que hace el patrón para ayudar al trabajador a cubrir éstos.

2.- Gastos médicos.- Son todos aquellos que ayuden al trabajador a mantener su salud.

3.- Los demás gastos que realiza el patrón para ayudar al trabajador.

## **CAPITULO V**

### **PRESENTACION DE LA INVESTIGACION.**

#### **5.1 DETERMINACION DE LA MUESTRA.**

Se consideran las prestaciones de previsión social en la actualidad de mucha importancia, debido a que los problemas económicos por los que atraviesa el país han mermado en forma considerable los sueldos y salarios del personal de las empresas.

Teniendo en cuenta la importancia de las prestaciones de previsión social en la ciudad de Uruapan en particular, se consideran que estas se han convertido en una fuente de ingresos adicional a los sueldos y salarios de los trabajadores de dichas empresas; Según los datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en específico del departamento de Tesorería de la delegación 17 que es el estado de Michoacán y en el municipio D05 que es la ciudad de Uruapan; Obteniendo la información de la factura de emisión anticipada del ramo del seguro del primer bimestre de 1997 en la cual se encuentran inscritas en el seguro 2146 empresas o patronos ya sea personas físicas o morales de los diferentes giros existentes en la ciudad de Uruapan.

Para poder realizar la investigación es necesario determinar nuestro universo, que en el caso a investigar, son las empresas que tengan laborando más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Michoacán. Para determinar la muestra se solicitó la

información al departamento de tesorería del Seguro Social de la ciudad, el cual nos proporcionó que actualmente se encuentran inscritas 2146 empresas o patrones en el régimen ordinario, de las cuales existen 1816 empresas de menos de diez trabajadores y el resto que son 330 empresas son de más de diez trabajadores según la factura antes mencionada.

En la realización de nuestra investigación nuestro universo será de 330 empresas o patrones de la segunda categoría mencionada en el párrafo anterior.

## **5.2 DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.**

Para realizar nuestra investigación sobre los beneficios que tendría la empresa y el personal por el otorgamiento de las prestaciones de previsión social, el instrumento a utilizar es el de cuestionarios.

### **OBJETIVO.**

La presente investigación tiene como su principal objetivo el determinar si los Gerentes, administradores y encargados de personal de las empresas de más de diez trabajadores tienen conocimiento de los beneficios que obtienen las empresas y los trabajadores por el otorgamiento de las prestaciones de previsión social.

Para la determinación de nuestra muestra, se considera que nuestro universo son de 330 empresas afiliadas al seguro social; En nuestro caso la muestra será del 10% del universo que en la investigación que realizaremos es de 33 empresas a las que se les aplicaron los cuestionarios. Para nuestra investigación consideramos que el 10% de nuestro universo proporciona la confiabilidad necesaria para poder darnos cuenta de los conocimientos que tienen los gerentes y empresarios que tienen empresas de más de diez trabajadores a su servicio en la Ciudad de Uruapan, Michoacán.

Para la realización de nuestra investigación se efectúa una encuesta directa para lo cual se obtuvo un listado de las empresas o patrones afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social para esto fue necesario acudir a las oficinas de esta entidad ubicadas en la ciudad de Uruapan, de las cuales por medio del método aleatorio simple se seleccionan las empresas y patrones a los que se aplican los cuestionarios en forma directa a cada una de estas y así poder recopilar la información que consideramos necesaria para poder cumplir con nuestros objetivos y comprobar la hipótesis planteada el inicio de nuestra investigación. El tipo de muestra que utilizamos es la aleatoria simple a través de la hoja de números aleatorios para seleccionar las empresas a la que aplicamos los cuestionarios y obtener la información requerida para nuestro trabajo de investigación.

Para efectos de nuestra investigación sobre los beneficios que proporcionan el otorgamiento de las prestaciones de previsión social tanto a los trabajadores como a las empresas es el siguiente:

**UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.**  
**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION, CONTADURIA E INFORMATICA**

**CUESTIONARIO DE INVESTIGACION**

El objetivo de este cuestionario es para la elaboración de una Tesis y conocer los beneficios que proporciona el otorgamiento de las prestaciones de previsión social al personal utilizado por la empresa, así como a la misma empresa.

1.- ¿Cuál es el objetivo del otorgamiento de las prestaciones de previsión social ?

2.- ¿ Otorga la empresa prestaciones de previsión social ?

Si:\_\_\_ No:\_\_\_

3.- ¿ Que tipo de prestaciones de previsión social proporciona a los trabajadores ?

Legales:\_\_\_ Extralegales:\_\_\_ Económicas:\_\_\_ Sociales:\_\_\_

4.- ¿ Cuales prestaciones de previsión social otorga la empresa conforme a la Ley Federal del Trabajo ?

Legales:\_\_\_ Extralegales:\_\_\_ Económicas:\_\_\_ Sociales:\_\_\_

5.- ¿ La empresa cuenta con un plan de Previsión Social y existe el Reglamento Interior del Trabajo ?

Si:\_\_\_ No:\_\_\_

6.- ¿ Cuales prestaciones de Previsión social otorga la empresa adicionales conforme a la Leyes fiscales (Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley del Seguro Social ) ?

7.- ¿ Que beneficios Obtiene la empresa con el otorgamiento de las prestaciones de previsión social ?

8.- ¿ Sabe usted que beneficios obtiene el personal al recibir las prestaciones de previsión social ?

9.- ¿ Conoce el monto de previsión social que es deducible para la empresa y no acumulable para el trabajador para efectos de Impuesto Sobre la Renta, así como los artículos que la regulan ?

Si:\_\_\_ No:\_\_\_

10.- ¿ Cuando se otorgan las prestaciones de previsión social en las que ambos realizan aportaciones se cumplen con los requisitos de que se marcan en la Ley del Impuesto sobre la Renta ?

Si:\_\_\_ No:\_\_\_

11.- ¿Cuál es la forma de otorgar las prestaciones de Previsión social en su empresa ?

Dinero:\_\_\_ Especie:\_\_\_ Servicios:\_\_\_ Todas:\_\_\_

12.- ¿Cuál es la periodicidad con que se otorgan las prestaciones de Previsión social ?

Semanal:\_\_\_ Quincenal:\_\_\_ Mensual\_\_\_ Otra:\_\_\_

13.- ¿ Cuando se otorgan las prestaciones de Previsión social se considera que los trabajadores son más eficientes que si no las hubiese ?

Si:\_\_\_ No:\_\_\_

Nombre: Rafael Ángel Castañeda Bedolla

Folio 1

## JUSTIFICACION DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO.

1.- La pregunta tiene como finalidad saber cual es el objetivo que persiguen las empresas con el otorgamiento de las prestaciones de previsión social a sus subordinados. También con esta pretendemos saber si las empresas conocen el objetivo que tiene el otorgamiento de las prestaciones de previsión social a sus subordinados.

2.- Con esta pregunta se pretende conocer si la empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich. proporcionan prestaciones de previsión social al personal que presta sus servicios personales subordinados a estas.

3.- Esta pregunta tiene como finalidad saber el tipo de prestaciones que se otorgan al personal, ya sea las establecidas legalmente y las que otorga en forma adicional a los trabajadores por iniciativa propia de las empresas como son el caso de las prestaciones extralegales, económicas y sociales.

4.- Esta pregunta tiene como objetivo principal verificar si de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo los trabajadores están recibiendo las prestaciones establecidas en esta, igualmente que la pregunta anterior se pretende conocer si se otorgan prestaciones adicionales como son las prestaciones extralegales, económicas y sociales.

5.- Esta permite conocer si las empresas tienen perfectamente definido las formas y plazos en que se deben otorgar las prestaciones de previsión, las cuales deben estar por

escrito en el plan de previsión social y con el reglamento interior de trabajo los cuales son documentos con los que deben contar las empresas que otorgan las prestaciones de previsión social. En el reglamento interior de trabajo se establecen las normas para proporcionar estas prestaciones.

6.- Con esta pregunta tratamos de conocer las prestaciones de previsión social que otorgan las empresas para elevar el nivel de vida de los trabajadores a su servicio, así como cuales son las prestaciones que más otorgan las empresas. Las prestaciones que coinciden las empresas en otorgar a sus empleados, así como aquellas en las que difieren unas de otras.

7.- Con esta pregunta se pretende conocer los beneficios que obtienen las empresas con el otorgamiento de las prestaciones de previsión social al personal a su servicio para verificar si es necesario otorgarlas a este.

8.- El propósito de esta pregunta es conocer los beneficios que adquieren los trabajadores por la prestación de sus servicios personales subordinados, para determinar si esto les permiten elevar su nivel de vida tanto económico, social y cultural, así como el de sus familias.

9.- Esta pregunta tiene como finalidad saber si las empresas conocen los montos máximos deducibles y no acumulables de las prestaciones de previsión social proporcionadas a sus trabajadores y si conocen los artículos aplicables para el

otorgamiento de las prestaciones de previsión social conforme a la Ley del impuesto Sobre la Renta.

10.- La pregunta tiene como objeto conocer si tanto las empresas como los subordinados cumplen con los requisitos que marca la Ley del Impuesto sobre la Renta en sus aportaciones de previsión social

11.- Esta nos permite conocer la forma en que las empresas otorgan las prestaciones de previsión social al personal utilizado por estas, las cuales pueden otorgarse en efectivo, especie y en servicios a su personal.

12.- La pregunta tiene como objeto conocer la periodicidad con que se otorga la empresa las prestaciones de previsión social a sus subordinados. Se pretende conocer por que periodos se otorgan la prestaciones de previsión social, los cuales pueden ser semanal, quincenal, mensual u otros periodos.

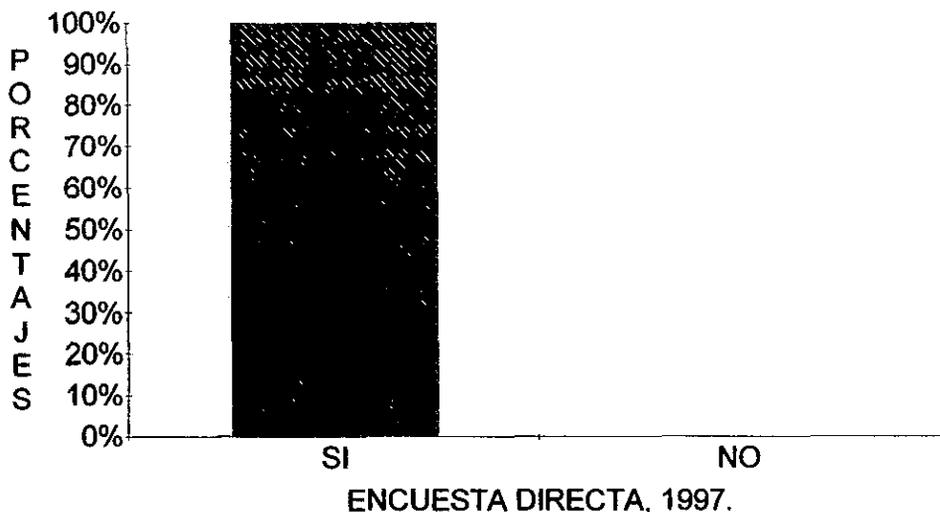
13.- Con esta pregunta se pretende conocer si los trabajadores son más eficientes por el otorgamiento de las prestaciones de previsión social, o si son igualmente eficientes cuando no se otorgan estas. Se pretende conocer si las empresas incrementan su productividad al verificar que su personal es más eficiente al otorgar la prestaciones de previsión social o si son igualmente eficientes si no las hubiese.

### 5.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.

Una vez utilizado el cuestionario como instrumento para la recopilación de la información requerida para la realización de nuestra investigación, procederemos a la presentación de los resultados obtenidos por las respuestas de las preguntas de los cuestionados; en gráficos que a continuación presentamos para una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

En la pregunta número 1 el 100% de las empresas encuestadas conocen el objetivo de las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores y coincide en la mayoría de los cuestionarios. El objetivo que se menciona en cada uno de los cuestionarios tiende a que " es otorgarle a sus trabajadores un beneficio económico, cultural y social para elevar su nivel de vida tanto de estos como de sus familias ".

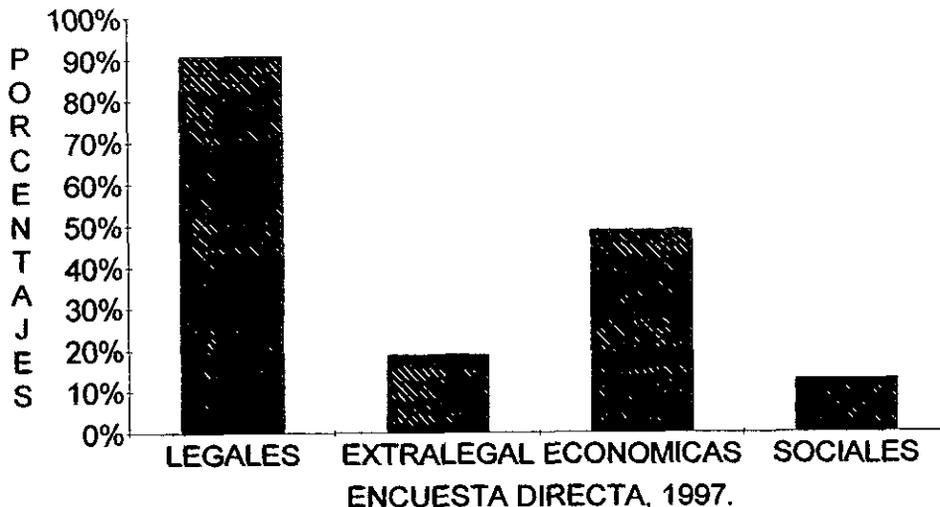
GRAFICA No. 1  
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL



La presente gráfica muestra las respuestas que se obtuvieron en relación con la pregunta ¿ Otorga la empresa prestaciones de previsión social ? en donde se obtuvieron los resultados siguientes:

El 100% de las empresas cuestionadas contestaron afirmativamente en relación con el otorgamiento de las prestaciones de previsión social de éstas, por lo que los trabajadores tienen la posibilidad de recibir las prestaciones de previsión que marcan las Leyes fiscales y laborales como obligatorias.

GRAFICA No. 2  
TIPO DE PRESTACIONES DE P.S. OTORGADAS

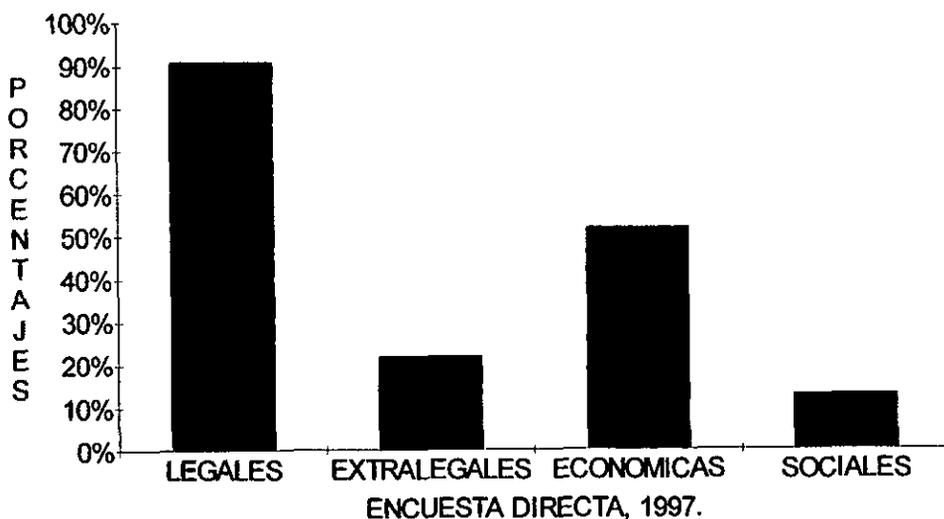


Como se muestra en la presente gráfica de acuerdo con las respuestas recabada sobre la pregunta ¿ que tipo de prestaciones de previsión social proporciona a los trabajadores ? en donde los resultados obtenidos fueron los siguientes:

El 91% de los cuestionados otorgan las prestaciones de previsión legales al personal empleado, el 19% proporcionan prestaciones de previsión social extralegales a su trabajadores, el 49% de los cuestionados proporcionan prestaciones económicas a su personal y solamente el 13% de las empresas cuestionadas otorgan prestaciones sociales a sus trabajadores por lo que todas las empresas proporcionan a estos prestaciones de previsión

social a sus trabajadores, algunas solamente las que marcan las Leyes como obligatoria y otras otorgan prestaciones adicionales de otro tipo como son el caso de las extralegales, económicas y sociales.

GRAFICA No. 3  
TIPO DE PRESTACIONES OTORGADAS.

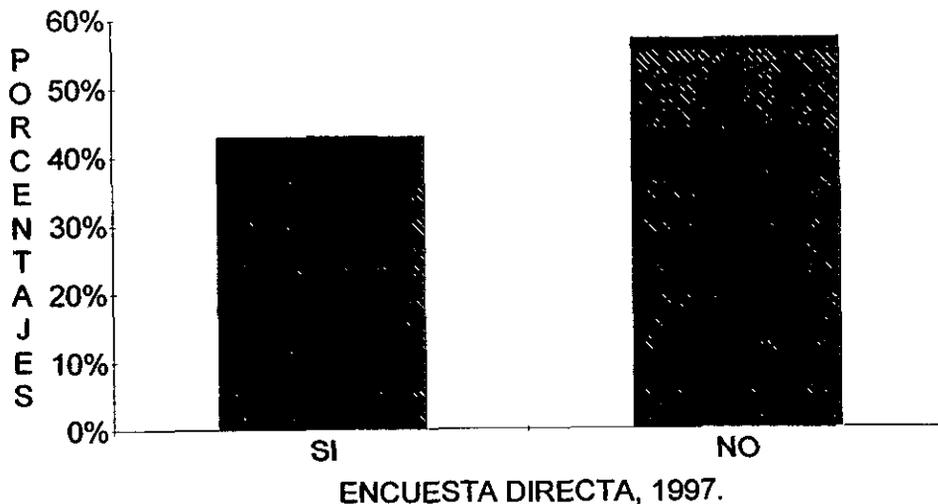


La presente gráfica muestra las respuestas obtenidas de la pregunta ¿ cuales prestaciones de previsión social otorga la empresa conforme a la Ley Federal del Trabajo ? una vez aplicados los cuestionarios a las empresas los resultados obtenidos fueron los siguientes:

El 91% de las empresas cuestionadas otorgan las prestaciones de previsión social legales al personal empleado, el 22% proporcionan prestaciones de previsión social extralegales a su

trabajadores, el 52% de los cuestionados proporcionan prestaciones económicas a su personal y solamente el 13% de las empresas cuestionadas otorgan prestaciones sociales a sus trabajadores por lo que todas las empresas o patrones otorgan a estos prestaciones de previsión social a sus trabajadores, algunas únicamente las que marcan las Ley Federal del Trabajo como obligatorias y otras otorgan prestaciones adicionales de otro tipo como son el caso de las extralegales, económicas y sociales.

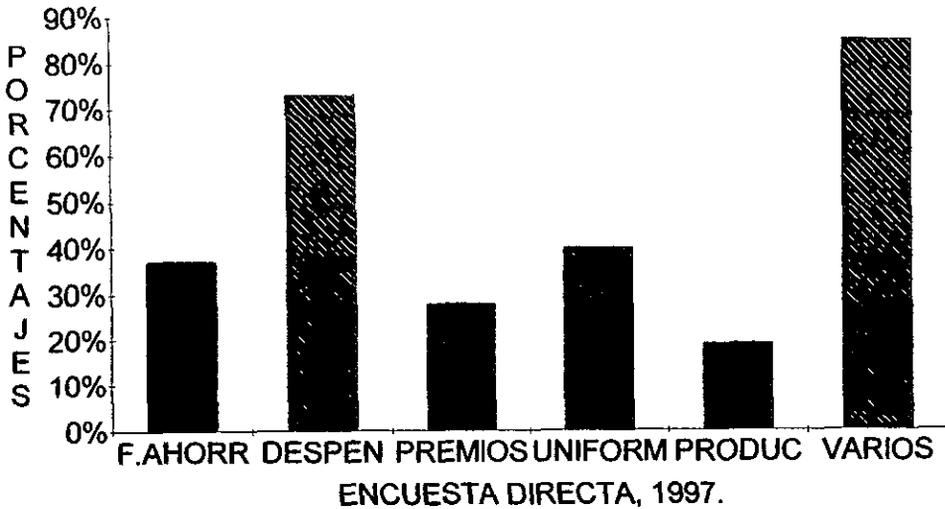
**GRAFICA No. 4  
PLAN DE PREVISION SOCIAL.**



Como lo muestra esta gráfica las respuestas obtenidas de la aplicación de los cuestionarios a las empresas o patrones cuestionados sobre la pregunta ¿ La empresa cuenta con un plan de previsión social y si existe el Reglamento Interior de Trabajo ? en donde los resultados obtenidos fueron los siguientes:

El porcentaje de las empresas contesto afirmativamente fue solamente el 43%, mientras que el 57% contesto que no contaban con un plan de previsión social, además de que no existía el Reglamento Interior de Trabajo. Esto nos da una idea de que es necesario que los empresarios y gerentes de las empresas de nuestra investigación elaboren planes de previsión social y de que exista el reglamento interior de Trabajo para que se regule el otorgamiento de prestaciones de previsión social.

GRAFICA No. 5  
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

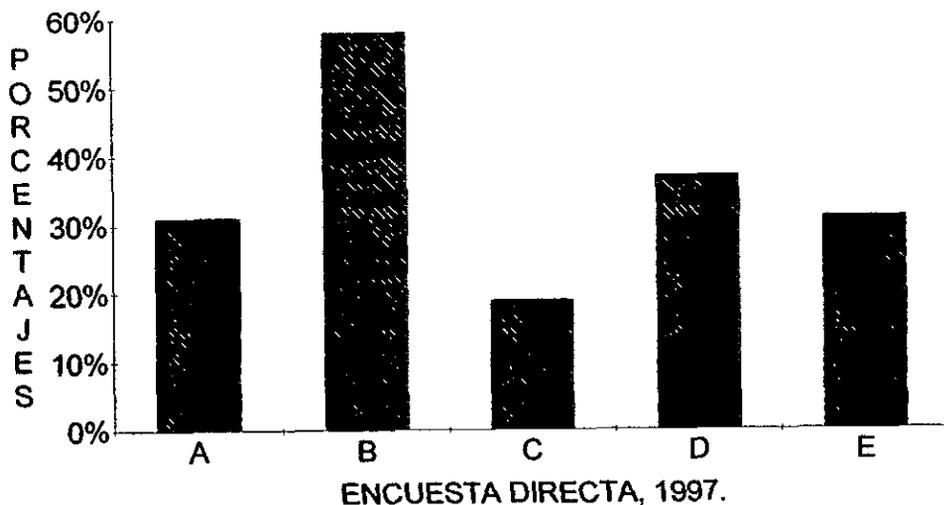


Como se muestra en la presente gráfica las respuestas obtenidas sobre la pregunta ¿ Cuales prestaciones de previsión social otorga la empresa adicionales conforme a las Leyes Fiscales ¿ Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley del Seguro Social ) ? los resultados obtenidos por la aplicación de los cuestionarios sobre esta pregunta fueron los siguientes:

Las prestaciones de previsión social que más proporcionan a sus trabajadores las empresas de la ciudad de Uruapan, Mich. son como sigue: el 37% otorga fondo de ahorro, el 73% les proporciona despena a sus trabajadores, el 28% les otorga premios por puntualidad y asistencia, el 40% les otorga uniformes a su empleados, el 19% les otorga bonos de productividad por lo general este bono se otorga en las empresas industriales

cuestionadas y el 85% son prestaciones diversas que otorgan las empresas como son el caso de alimentación, habitación, becas educacionales, ayuda para transporte y renta, ayuda para servicios médicos, etc.

GRAFICA No. 6  
BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS.



Como muestra la presente gráfica las repuestas obtenidas de la pregunta ¿ Que beneficios obtiene la empresa con el otorgamiento de la prestaciones de previsión social ?, los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios son las siguientes:

Los incisos que aparecen en la gráfica corresponden a los beneficios obtenidos por las empresas, los cuales tienen el significado siguiente:

A) Eleva la Productividad de la empresas.

B) Deducibilidad fiscal de las prestaciones de previsión social.

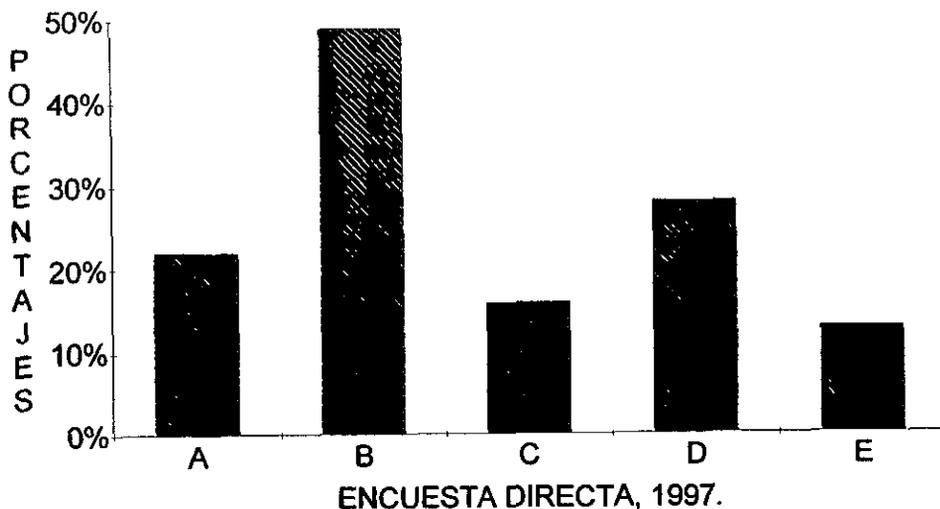
C) Mayores ingresos de la empresas.

D) Motivación de los trabajadores para desarrollar su trabajo.

E) Diversos.

El 31% de las empresas cuestionadas contestaron que elevan su productividad al otorgar las prestaciones de previsión social a sus trabajadores, el 58% de las empresas cuestionadas contestaron que uno de sus beneficios que eran deducibles fiscalmente, el 19% dice que incrementan sus ingresos al otorgar estas prestaciones a sus empleados, el 37% contesta que sus trabajadores reciben una motivación adicional para el desempeño de sus actividades y el 31% contestó diversas opciones como son el caso de que obtienen más utilidades y minimizan costo al ser más eficientes sus empleados, mejor ambiente de trabajo, etc.

GRAFICA No. 7  
BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES.



La presente gráfica muestra las respuestas a la pregunta ¿ sabe usted que beneficios obtiene su personal al recibir la prestaciones de previsión social ? en donde los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

Los incisos que aparecen en la gráfica corresponden a los beneficios obtenidos por los trabajadores, los cuales tienen el significado siguiente:

A) Eleva el nivel de vida.

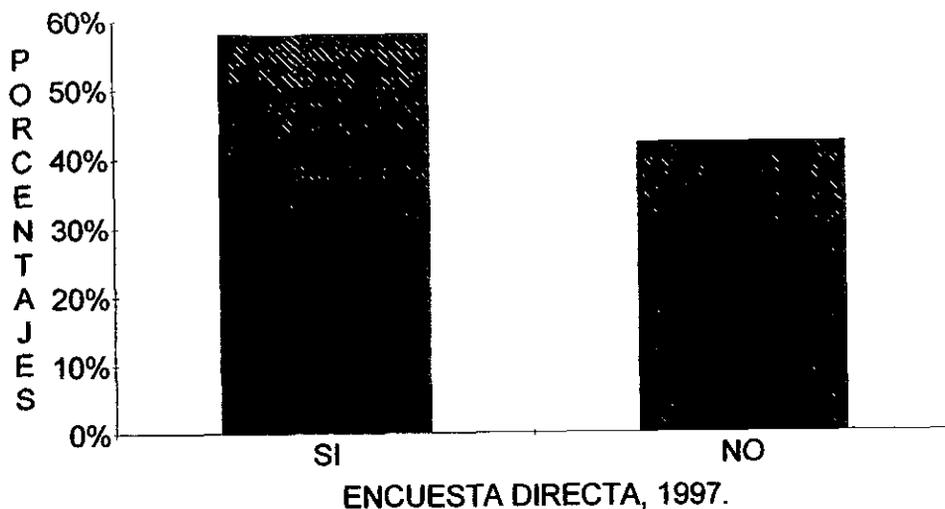
B) Eleva el nivel económico, cultural y social del personal utilizado por las empresa.

C) Proporciona una ayuda económica en dinero y especie.

- D) Obtiene mayores ingresos para satisfacer sus necesidades.
- E) diversos.

En relación a los beneficios que obtienen el personal de la empresas los resultados son que el 22% de las empresas cuestionadas contestaron que incrementaban el nivel de vida de sus empleados, el 49% que se eleva el nivel económico, cultural y social de su personal, 16% que se le proporcionaba una ayuda económica en dinero y especie a estos, el 28% contesto que obtienen mayores ingreso para cubrir su necesidades sus empleados y el 13% diversos beneficios como le proporciona una ayuda para cubrir gastos adicionales que tienen que realizar sus empleados.

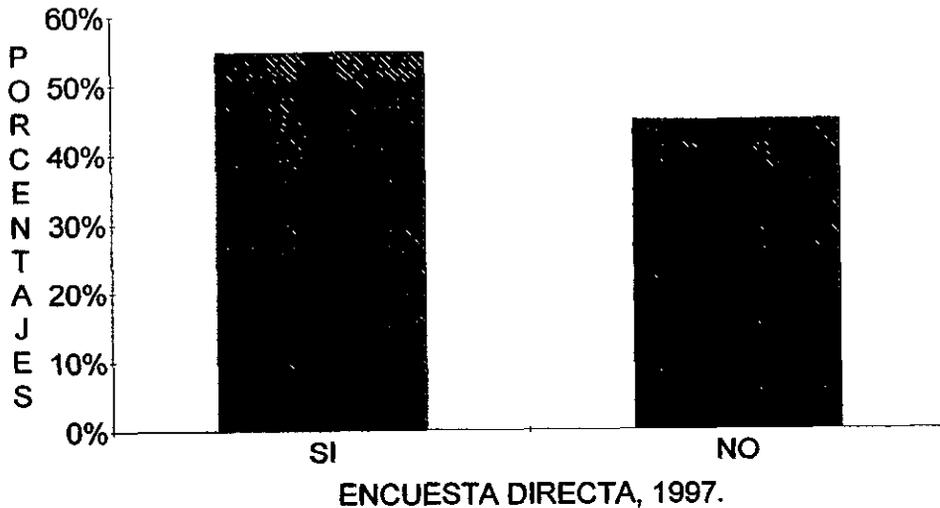
GRAFICA No. 8  
MONTO DE PREVISION SOCIAL.



La presente gráfica muestra las respuestas obtenidas de la pregunta ¿ Conoce el monto de la previsión social que es deducible para la empresa y no acumulable para el trabajador para efectos del Impuesto Sobre la Renta, así como los artículos que la regulan ? en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

El 58% de las empresas cuestionados contestaron afirmativamente en cuanto al monto de previsión social deducible para las empresas y no acumulable para el trabajador según la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el 42% restante contesto que no conocía este monto.

GRAFICA No. 9  
REQUISITOS DE LA PREVISION SOCIAL.

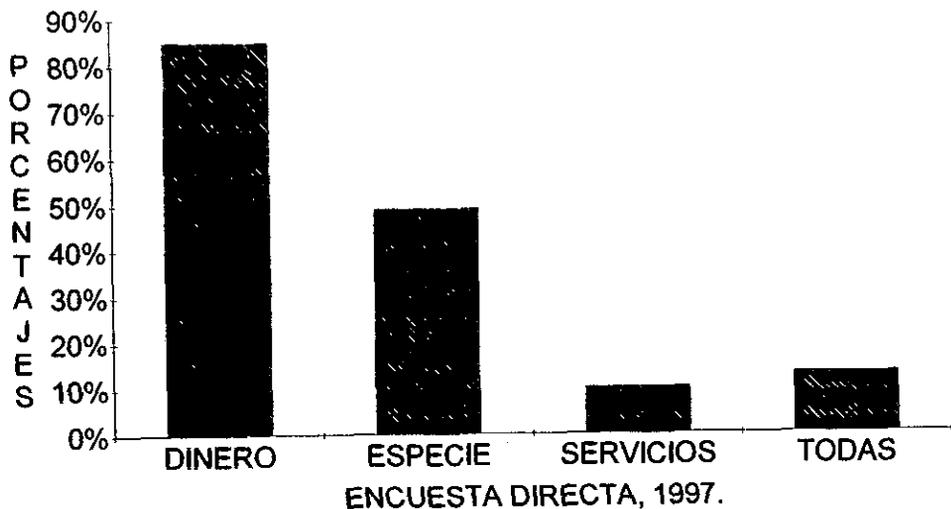


Como se muestra en la gráfica la respuestas obtenidas sobre la pregunta ¿ Cuando se otorgan las prestaciones de previsión social en las que ambos realizan aportaciones se marcan los requisitos que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta ? sobre los cuestionarios aplicados se obtuvieron los siguientes resultados:

El 55% de las empresas cuestionadas contestaron afirmativamente a que si conocían las prestaciones en ambas partes realizaban aportaciones y que si se cumplían con los requisitos que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el 45%

contesto negativamente sobre que no tenían conocimiento sobre estas aportaciones y estos requisito que debían cumplirse.

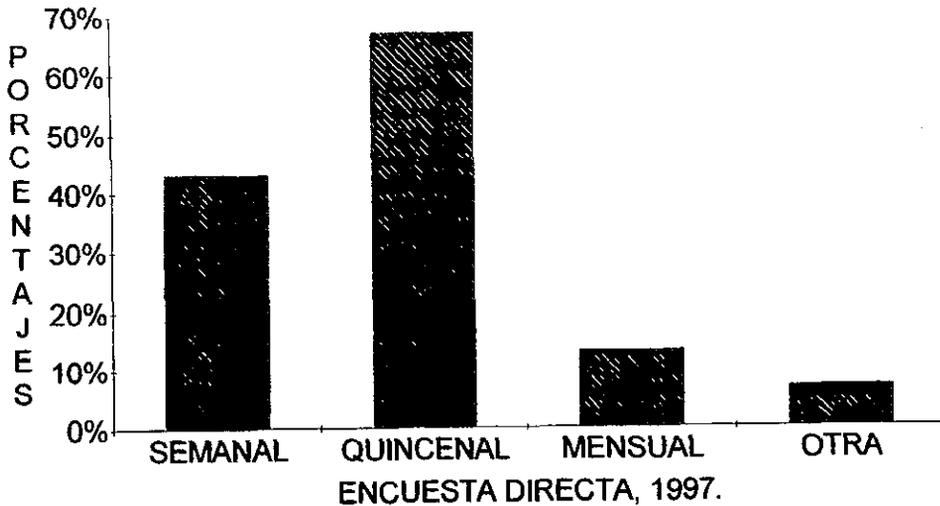
GRAFICA No. 10  
FORMA DE OTORGAR LAS PRESTACIONES.



La presente gráfica muestra las respuestas de la pregunta ¿Cuál es la forma de otorgar las prestaciones de previsión social en su empresa ? una vez aplicados los cuestionarios se obtuvieron los resultados siguientes:

El 85% de la empresas cuestionadas otorga prestaciones de previsión social en dinero, El 49% de las empresas cuestionadas contestaron que otorgaban prestaciones en especie, el 10% otorgaban prestaciones en servicios y el 13% de las empresas cuestionadas otorgaban todas las formas de otorgar prestaciones de previsión social a sus trabajadores.

GRAFICA No. 11  
PERIODICIDAD DE LAS PRESTACIONES.

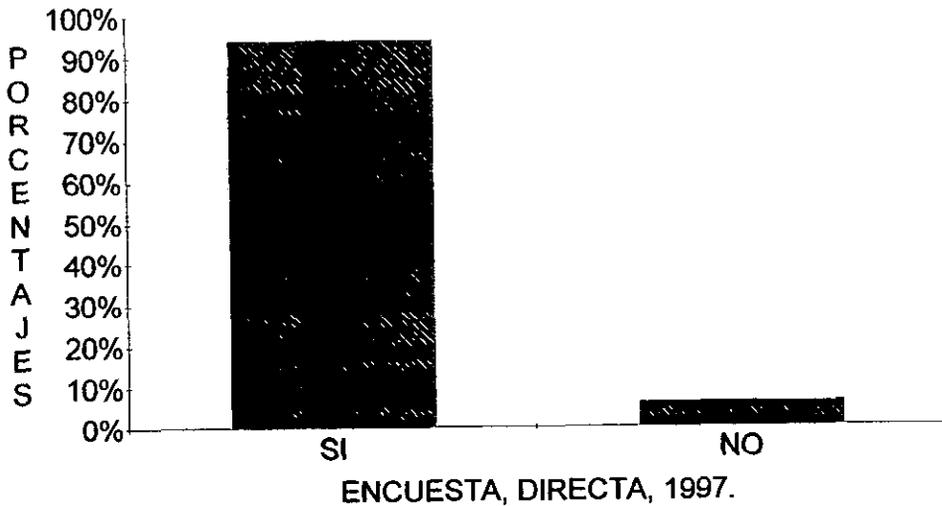


Como se muestra en la presente gráfica la respuestas obtenidas sobre la pregunta ¿Cuál es la periodicidad con que se otorgan las prestaciones de previsión social? una vez aplicados los cuestionarios se obtuvieron los resultados siguientes:

El 43% de las empresa cuestionadas otorgan las prestaciones en forma semanal, el 67% de la empresas cuestionadas las otorgan en forma quincenal, el 13% las otorgan en forma mensual y el 7% la otorgan en otra forma la cual es semestral, anual, etc.

Las prestaciones de previsión social son otorgadas por las empresas a sus trabajadores en un porcentaje más elevado en la forma quincenal, después continua la forma semanal por realizarse los pagos de sueldos y salarios en las empresas de estas formas.

GRAFICA No. 12  
EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES



Como se muestra en la presente gráfica las respuestas obtenidas de la pregunta ¿ Cuando se otorgan la prestaciones de previsión social que se consideran que los trabajadores son más eficientes que si no las hubiese ? en donde se obtuvieron los resultados siguientes:

El 94% de las empresas cuestionadas contestaron afirmativamente a que sus trabajadores si eran más eficientes cuando les proporcionaban prestaciones de previsión social y solamente el 6% de la empresas cuestionada contestaron que sus empleados no eran más eficientes al otorgarles estas prestaciones.

#### 5.4 ANALISIS DE RESULTADOS.

Las prestaciones de previsión social tienen una importancia especial particularmente para los trabajadores ya que de alguna forma contribuyen a mejorar su situación económica, cultural y social tanto de estos como de sus familias, por lo que a continuación analizaremos los resultados obtenidos derivados de la aplicación de los cuestionarios, por medio de los cuales se realizó la recopilación de la información necesaria para la realización de esta investigación.

Para la pregunta No. 1 en esta se obtuvo que las empresa conocen el objetivo que tiene el otorgamiento de la prestaciones de previsión social al personal utilizado en sus empresas. La mayoría de las empresas coinciden en que las prestaciones de previsión social es proporcionar un beneficio ya sea de tipo económico, cultural y social para que los trabajadores puedan satisfacer más necesidades y además satisfacer las necesidades de su familia, y así elevar su nivel de vida. También se contribuye a que los trabajadores realicen un mejor desempeño de sus actividades laborales dentro de las empresas que tiene a su servicio más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich.

Para efectos de analizar la pregunta No. 2, las empresas cuestionadas sobre proporcionar prestaciones de previsión social inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social de más de

diez trabajadores inscritos en el régimen ordinario se les otorgan prestaciones de previsión social. Estas empresas por lo menos otorgan las prestaciones que marcan las Leyes Fiscales y laborales como obligatoria, aunque alguna otras les proporcionan prestaciones adicionales ya que cuentan con más recursos económicos para hacerlo.

Para la pregunta No. 3 en esta las prestaciones de previsión que más otorgan las empresas antes mencionadas que más otorgan a sus trabajadores son las legales ya que las Leyes Fiscales y laborales les obligan a proporcionarlas al personal utilizado en cada una de ellas. Las prestaciones que otorgan se realizan en forma económica ya que las empresas no tienen el conocimiento de la necesidades que tienen que cubrir prioritariamente sus trabajadores.

El otorgamiento de las prestaciones de previsión social benefician a los empleados de cada una de las empresas al proporcionarles una ayuda adicional para poder satisfacer otras necesidades ya que con su sueldo o salario únicamente no podrían cubrir estas necesidades.

Con la Pregunta No. 4 se establece que se deben proporcionar las prestaciones de previsión social que marca la Ley Federal del Trabajo como obligatorias, es decir, las legales a los trabajadores a su servicios para elevar su nivel de vida en

aspectos económicos, culturales y sociales para que de esta manera obtengan tanto beneficios particularmente estos y su familia.

Una forma de proporcionar las prestaciones es en forma económica para que puedan cubrir algunas necesidades adicionales tanto de lo trabajadores como de las familias de los mismos. Las empresas al otorgar estas prestaciones también obtienen beneficios, como es el caso del aumento de los ingresos y por ende de las utilidades, además del beneficio fiscal que tienen al ser deducibles estas partidas de previsión social para efectos de Impuesto Sobre la Renta. También otorgan muy pocas empresas algunas otras prestaciones como es el caso de las extralegales y de las prestaciones de carácter social.

En cuanto a la pregunta No. 5 se pretende investigar que número de empresas cuenta con un plan de previsión social bien definido así como con otro documento que es el Reglamento Interior de Trabajo en el que se establezcan claramente el monto, los plazos, la normas y lineamientos, las formas y características que debe contener cada uno de los documentos antes mencionados. Estos documentos deben ser formalizados por lo que deben constar todos estos requisitos por escrito para que se otorguen en forma legal y se tengan más beneficios tanto para los trabajadores como la empresas.

En la pregunta No. 6 en esta se establecen las prestaciones de previsión social que más otorgan al personal a su servicio las empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de la ciudad de Uruapan, Mich. entre las que más se proporcionan se encuentra el Fondo de Ahorro, la Despensa, Uniformes, Premios como los de Puntualidad y asistencia, bonos de productividad y otras prestaciones que otorgan algunas empresas que se engloban en el renglón de diversos.

El otorgar a los trabajadores todas estas prestaciones tienen como finalidad beneficiarlos elevando el nivel de vida de estos y de su familia. No todas las empresas conocen lo beneficios en forma correcta que obtienen al otorgar a su personal estas prestaciones, así como de los beneficios que tiene su personal.

En la pregunta No. 7 se establece un listado de todos los beneficios más comunes que obtienen las empresas al otorgar las prestaciones de previsión social al personal empleado en cada una de estas, algunos de estos beneficios son la deducibilidad fiscal para efectos de Impuesto Sobre la Renta el cual es el beneficio que todas las empresas creen obtener solamente pero también se mencionan otros como es el caso de la generación de mayores ingresos y utilidades, una mayor productividad de la empresa que hace que las empresas tengan un crecimiento constante dentro de la ciudad de Uruapan, Mich.

El Logro de los beneficios antes mencionados hacen que las empresas de más de diez trabajadores de la Ciudad de Uruapan, Mich. logren sus objetivos planteados al inicio de cada ejercicio, así como los objetivos que pretende alcanzar cada uno de los trabajadores que e encuentran laborando dentro de estas empresas. También es alarmante que las empresas no conocen todos los beneficios que obtendrían si otorgaran más prestaciones de previsión social a sus empleados ya que se limitan a proporcionar las prestaciones legalmente establecidas en las Leyes.

En la Pregunta No. 8 se pretende verificar si los gerentes o empresarios conocen lo beneficios que proporcionan al personal empleado por estos en la empresas. Estas prestaciones tienen el objetivo de satisfacer algunas necesidades adicionales que tienen los trabajadores y su familia.

Algunos de los beneficios que se proporcionan a los subordinados es el elevar su nivel de vida económicamente, culturalmente socialmente y el de su familia, incrementar sus ingresos ya sea en especie o en efectivo para satisfacer mayores necesidades y tengan condiciones de vivienda y salud adecuadas. También ayuda a los trabajadores a lograr sus objetivos personales dentro de la entidades en que se encuentran laborando.

Los gerentes y empresarios no conocen los beneficios que proporcionan si otorgarán mayores prestaciones al personal y que

si lo hicieran lograrían más rápidamente los objetivos organizacionales de la empresas.

En la pregunta No. 9 se pretende saber que tanto conocimiento de los artículos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta tienen los empresario y gerente de la empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich. en cuanto al monto máximo deducible para estas empresas y no acumulable para los trabajadores, pero más de la mitad de estos ejecutivos no tienen conocimiento de los montos establecidos y mucho menos de los artículos de esta Ley.

Los empresario y gerentes deben tener conocimiento de estos artículos para que puedan proporcionar las prestaciones de previsión social y puedan tener más beneficios las dos partes, es decir los trabajadores y la empresas.

Con la Pregunta No. 10 se pretende conocer si los empresario y gerentes de las empresas antes mencionadas conocen las aportaciones que realizan las empresas y los trabajadores, además de los requisitos que deben cumplir para otorgar las prestaciones de previsión social según conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, más de la mitad de los cuestionados no tienen el conocimiento de los concepto mencionados.

Tomando en consideración nuestro punto de vista es necesario que los empresario y gerentes tengan el conocimiento de las

aportaciones y requisitos para que puedan conocer los beneficios que pueden obtener sus empresas y los beneficios que obtienen los trabajadores. Para que las empresas puedan lograr más eficientemente y rápidamente los objetivos estipulados por la organización.

En la pregunta No. 11 se establecen la formas en que las empresas otorgan prestaciones de previsión social, una de la formas y la más utilizada para estas empresa es en dinero para que puedan satisfacer más rápidamente las necesidades que tengan los trabajadores y su familia. Otra forma de otorgar las prestaciones a los trabajadores son en especie y en servicios.

Los empresario deben proporcionar las prestaciones en la forma en que beneficien más al personal a su servicio, además de que la empresa pueda continuar su crecimiento y que se desarrollen las actividades más eficientemente dentro de la misma empresa y logre los objetivos estipulados.

La pregunta No. 12 en esta se establecen lo periodos o plazos en que otorgan las prestaciones de previsión social en los cuales el plazo en que más se otorgan es el semanal y quincenalmente a los trabajadores, de esta forma tienen más beneficios que ayudan a satisfacer las necesidades adecuadamente y además contribuyen a proporcionar ayuda a su familia.

Las prestaciones de previsión social se otorgan en plazo cortos para que los empleados puedan obtener el mayor número de beneficios que les permita satisfacer sus necesidades, además de obtener más ingresos en dinero o especie que ayude al elevar su nivel de vida económicamente, culturalmente y socialmente.

En la pregunta No. 13 se establece que los trabajadores son más eficientes y productivos si se les proporcionan prestaciones de previsión social ayudando a la empresa a lograr los objetivos organizacionales además de los objetivos departamentales que le permita obtener el mayor número de beneficios que sea posible.

Es necesario que existan las prestaciones de previsión social en las empresas ya que de esta forma los trabajadores son más eficientes y de esta forma el trabajador y la empresa tengan más beneficios ya sea en dinero como en especie. Si no existieran las prestaciones de previsión social las empresas no podrían lograr sus objetivos, ni los empleados logren los objetivos particulares y su nivel de vida no sería adecuado y los bienes y servicios no tendrían calidad lo que lleva a que no se tengan un crecimiento las empresas objeto de estudio.

## CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación analizamos los diferentes conceptos de previsión social, además de los elementos y las características de la misma que es otorgada al personal empleado de acuerdo a cada una de las Leyes Fiscales y laborales de nuestro país.

Se analizan los conocimientos de los propietarios y gerentes de las empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich., donde obtuvimos como resultado que muchos de estos ejecutivos no tienen los conocimientos de la diversas prestaciones de previsión social que se encuentran reguladas en las diferentes Leyes Fiscales y Laborales por lo que es necesario que se les propusieran cursos para que en un momento determinado se otorguen más prestaciones a los trabajadores empleados dentro de las empresas.

Otra cuestión que se tuvo como resultado es que los mismos propietarios y gerentes no cuentan con los conocimientos suficientes de todos los beneficios que pueden otorgar las prestaciones de previsión social de los cuales solo se mencionan los siguientes: entre los cuales el que más mencionan estos ejecutivos la deducibilidad fiscal que tiene para efectos del pago de impuestos al gobierno; otro beneficio es el que se incrementan la eficiencia y productividad, lo cual repercute lógicamente en el aumento de los ingresos y por ende de las

utilidades de la empresas. Estos no tiene conocimiento de que el beneficio más importante es el de lograr los objetivos que se plantean para cada ejercicio ya sea de toda la organización o de cada uno de sus departamentos. Otro beneficio es la satisfacción de proporcionar a sus trabajadores un nivel de vida decoroso.

Al analizar los resultados obtenidos de la presente investigación y tomando en cuenta toda la información recopilada podemos afirmar que la hipótesis planteada al inicio de nuestra investigación, la cual es la siguiente " A mayor otorgamiento de prestaciones de previsión social mayores serán los beneficios obtenidos por las empresas y trabajadores ", esto resulta coherente con lo planteado ya que según los propios empresarios y gerentes, los trabajadores que se encuentran laborando dentro de la diferentes empresas ya que estas sean sociedades o propietarios únicos, es decir personas morales o persona físicas son más productivas y eficientes, lo cual repercute de manera positiva en la generación de ingresos y por ende en un incremento de la utilidades que hace que las empresas se encuentren en continuo crecimiento.

La hipótesis planteada para las empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich. si se cumple de acuerdo con los resultados obtenidos de nuestra investigación.

El objetivo general de la investigación era conocer si los gerentes, propietarios y encargado de personal tenían el conocimiento de lo beneficios que se obtenían al otorgar la

prestaciones de previsión social, donde se obtuvo como resultado que son muy poco los beneficio que estos ejecutivos conocen por lo que no tienen un buen manejo de las prestaciones otorgadas a sus trabajadores.

Un objetivo particular de la investigación también se cumple ya que como antes se mencionó los trabajadores son más eficientes y cuidadosos al realizar las diferentes labores dentro de la empresa, lo que hace que estas logren sus objetivos organizacionales y departamentales para que la empresa continúe con su crecimiento.

También los trabajadores al obtener más beneficios por el otorgamiento de más prestaciones de previsión social hace que logren sus metas personales y puedan satisfacer sus necesidades en forma adecuada y también lograr satisfacer las necesidades de su familia.

Se analizaron diversas prestaciones de previsión social que se consideran importantes como es el caso de las que marca la Ley Federal del Trabajo como obligatorias, entre las cuales mencionamos las siguientes: Vacaciones, prima vacacional, Aguinaldo, Prima dominical, días de descanso, prima de antigüedad, Participación de los Trabajadores en las Utilidades, entre otras.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta menciona algunas prestaciones que plasmamos dentro del presente trabajo de investigación, para que se tenga el conocimiento de todas la

prestaciones de previsión social que son reguladas en esta Ley y los beneficios que se otorgan a los trabajadores empleados en las diferentes empresas de la ciudad.

En la Ley del Seguro Social se encuentran reguladas otras de las prestaciones de previsión social que son proporcionadas a los trabajadores para que adquieran más beneficios ya sea que reciban estas prestaciones en dinero o especie.

En la obtención de la información descubrimos que los empresarios y gerentes de las diferentes empresas que existen en nuestra ciudad, no tienen los conocimientos acerca de las prestaciones de previsión social, por lo que no tienen conocimiento de muchos más beneficios que puedan obtener al otorgar dichas prestaciones.

Como conclusión final de nuestra investigación expresaremos la siguiente: que a mayor conocimiento de las prestaciones de previsión social de las diferentes leyes fiscales y laborales por parte de los empresarios y gerentes de las empresas de más de diez trabajadores de la ciudad de Uruapan, Mich. obtendrán más beneficios de lo que actualmente tienen conocimiento y contribuirán a incrementar el nivel de vida de sus trabajadores, lo que repercutirá en un crecimiento de las empresas.

## BIBLIOGRAFIA.

Martín del Campo Rafael

**Valuación y compensación de Objetivos de sueldos.**

Editorial Trillas, México.

Primera Edición, 1982.

Carrillo Soberón Ángel.

**La administración de sueldos y salarios y su  
aplicación en la empresa mexicana.**

Autor 1972

Tesis Administración, UNAM.

Iturriaga Bravo Luis

**Estudio práctico del régimen fiscal del impuesto  
sobre la Renta de sueldos y salarios.**

Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México

Décima edición, 1995.

Ivan Rueda Heduan e Ivan Rueda del Valle.

**Integración Salarial.**

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Quinta Edición, México 1996.

Becerril Arrechiga Alfonso

**Análisis de las Prestaciones de Previsión Social.**

Ediciones Fiscales ISEF, 1990.

Becerril Arrechiga Alfonso.

**Análisis de las Prestaciones de Previsión Social.**

Ediciones Fiscales ISEF.

Quinta Edición, 1995.

Arias Galicia Fernando

**Administración de Recursos Humanos.**

Editorial Trillas.

Cuarta Edición 1989.

Espinosa González, Laura.

**Propuesta de Plan de Previsión Social en una  
Empresa Pequeña de la Ciudad de Uruapan,  
Michoacán.**

Autora, 1995.

Tesis de la Universidad Don Vasco, A.C.

Vivanco Mora Javier.

**Las Prestaciones de Previsión Social como  
Instrumento para elevar el Ingreso de los**

**Trabajadores y su efecto Fiscal, Financiero y Contable.**

Autor, 1990

Tesis de la Universidad Don Vasco, A.C.

Arias Galicia Fernando.

**Administración de recursos humanos.**

Editorial Trillas.

Edición 4ª, México.

Cavazos Flores Baltazar

**" Las Vacaciones según la Ley Federal del Trabajo Vigente " .**

Laboral, No. 47 de agosto de 1996.

Arellano Bernal Gloria.

**" Aspectos Relevantes de las Vacaciones " .**

Laboral, No. 42 Marzo de 1996.

Amezcuca Ornelas Norahenid

**" Días de Descanso " .**

Laboral, No. 31 Abril de 1995.

Sánchez B. Armando.

**" La Prima de Antigüedad " .**

Laboral, No. 26 Noviembre de 1994.

Amezcuca Ornelas Norahenid

**" Pago y Comprobación de Horas Extras "**.

Laboral, No. 32 año de 1995.

Amezcuca Ornelas Norahenid

**" Reparto de Utilidades "**.

Laboral, No. 32, año de 1995.

Taller de Prácticas Fiscales.

**Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial.**

No. 83, 1994.

Taller de Prácticas Fiscales.

**Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial.**

No. 107, 1995.

Laboral y de Seguridad Social.

**Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial.**

No. 70, año de 1994.

Martínez Marin Gerardo.

**Control y Contabilización de sueldos y Salarios.**

Contaduría Publica No. 274, año de 1995.

Hernández Francisco Javier.

**" La Previsión Social como Factor determinante en la Productividad ".**

Laboral, No. 38 año de 1995.

Lobato Jacinto.

**Ley Federal del Trabajo.**

Berbera Editores, S.A. de C.V.

Edición 28a. 1994.

Vázquez Elizalde Jaime.

**Ley del Seguro Social y sus reglamentos.**

Editorial PAC. S.A. de C.V.

Octava Edición, 1995.

Lobato Jacinto.

**Ley del INFONAVIT.**

Berbera Editores, S.A. de C.V.

Edición 28a. 1994.

Compilación Universitaria Dofiscal.

**Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.**

Dofiscal Editores.

Octava Edición, 1996.