

872708

10  
24



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

INCORPORACION No. 8727-08 A LA

**Universidad Nacional Autónoma de México**

**Escuela de Administración y Contaduría**

**"Las Prestaciones de Previsión Social y su  
Aplicación por parte de los  
Microempresarios en la ciudad  
de Uruapan, Mich."**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTA:

*Mónica Alejandra Beltrán  
Solorio*

ASESOR:

*L. C. Ismael G. Atilano Díaz*



UNIVERSIDAD  
"DON VASCO" A. C.  
**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

URUAPAN, MICHOACAN, ~~MEXICO~~

1997



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A mi mami, con todo mi amor y admiración.

Quien con su amor, apoyo y comprensión me ha impulsado a seguir siempre adelante en todas mis metas, y de quien he aprendido a luchar y superarme en todos los aspectos, y con quien he compartido los momentos maravillosos de mi vida.

Recuerdo a mi Papi.

Que nos dejó un legado inolvidable, el amor que siempre nos tuviste, y el ejemplo de rectitud y honestidad, y de ser un buen padre.

A mis Hermanos:

Juan José y Antonio.

Gracias por todo el apoyo que me han brindado y sobre todo por el amor que siempre me han demostrado, por impulsarme a seguir adelante y por ser los mejores hermanos que pude haber tenido.

A todas las personas que me han motivado a seguir superándome, como maestros, directores y en especial al L.C. Ismael G. Atilano D. por su asesoría en este trabajo

## INDICE

INTRODUCCION.....	PAGE
CAPITULO I.	
LA MICROEMPRESA Y SUS CARACTERISTICAS .	
1.1 INTRODUCCION.....	3
1.2 CONCEPTO DE EMPRESA.....	4
1.3. CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS.....	5
1.4. ANTECEDENTES DE LA MICROEMPRESA.....	9
1.5. CARACTERISTICAS DE LA MICROEMPRESA.....	12
1.6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MICROEMPRESA.....	13
CAPITULO II.	
PREVISION SOCIAL, GENERALIDADES.	
2.1. CONCEPTO.....	16
2.1.2. OBJETIVOS DE LA PREVISION SOCIAL.....	20
2.1.3. CARACTERISTICAS DE LA PREVISION SOCIAL.....	20
2.1.4. FUNDAMENTO DE LA PREVISION SOCIAL.....	21
2.2. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL, GENERALIDADES.....	21
2.2.1. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.....	24

2.2.2.	CAUSAS QUE ORIGINARON LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.....	27
2.3.	LA PREVISION SOCIAL Y SUS ASPECTOS LEGALES.....	30
2.3.1.	ORIGENES DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL.....	30
2.3.2.	ART. 123 CONSTITUCIONAL.....	31
2.3.3.	EL SALARIO Y LA PREVISION SOCIAL.....	32
2.3.4.	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.....	35
2.3.4.1.	FINALIDAD MEDIATA E INMEDIATA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	37
2.4.	ASPECTOS FISCALES DE LA PREVISION SOCIAL.....	37
2.4.1.	ART. 24 FRACC. XII DE LA LEY DEL I.S.R.....	37
2.4.2.	OTROS REQUISITOS PARA LA DEDUCCION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.....	40
2.4.3.	ART. 20 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL I.S.R.....	41
2.4.4.	ART. 77 DE LA LEY DEL I.S.R.....	42
2.5.	LA PREVISION SOCIAL Y EL SEGURO SOCIAL.....	44
2.5.1.	ART. 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	44
2.5.2.	REFORMA A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	45
2.6.	LA PREVISION SOCIAL Y EL INFONAVIT.....	47
2.7.	PRESTACIONES LEGALES, CONTRACTUALES Y VOLUNTARIAS.....	48

CAPITULO III.

INVESTIGACION SOBRE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN LAS  
MICROEMPRESAS

3.1.	PRESENTACION DE LA INVESTIGACION Y DETERMINACION DE LA MUESTRA.....	57
3.2.	ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	62
	CONCLUSION.....	89
	BIBLIOGRAFIA.....	92



Hoy en día, y debido a la aguda crisis por la que atraviesa nuestra sociedad, es de suma importancia aprovechar cada parte de los ingresos en satisfacción de nuestras necesidades, y esto puede lograrse mediante la implantación de planes o sistemas de prestaciones de previsión social que se ofrezcan a los trabajadores, así como a su familia.

Para ello, es necesario crear medios a través de los cuales los trabajadores puedan enfrentar dignamente los problemas económicos; es decir, crear medidas que al aplicarlas, eleven el nivel de vida de los trabajadores, medidas por medio de las cuales, los trabajadores no tengan que ver disminuida su capacidad de adquisición para obtener los bienes que les permita llevar una vida digna y a su vez tener acceso al conocimiento, cultura, recreación, etc.

Por lo anterior es necesario preguntarnos si las microempresas que otorgan prestaciones de previsión social disminuyen su carga fiscal y a su vez aumenta el bienestar de los trabajadores; o bien, si las microempresas que no otorgan prestaciones de previsión social, es debido a que desconocen sus beneficios.

Por lo que, esta investigación tiene como objetivo el analizar la conveniencia de otorgar prestaciones de previsión

social por parte de los microempresarios de la Ciudad de Uruapan.

Para ello cual se presenta en el capítulo uno de la presente investigación el concepto de empresa, su clasificación así como antecedentes de las microempresas, sus características , ventajas y desventajas de dichas empresas.

Para poder comprender un poco más el concepto de previsión social se presenta el capítulo dos, que abarca los antecedentes de las prestaciones de previsión social, así como su concepto, objetivos, causas que originaron dichas prestaciones, así como también sus aspectos legales y fiscales y un plan de prestaciones de previsión social.

Se presenta un tercer capítulo que tiene como objetivo realizar una comparación entre las empresas que sí otorgan prestaciones de previsión social y las que no, así como analizar las dos opciones y decidirse por la que mejor se ajuste a sus necesidades e ilustrar de manera sencilla las ventajas que representa el contar con un plan de previsión social.

## **LA MICROEMPRESA Y SUS CARACTERISTICAS.**

### **1.1. Introducción.**

Como comentamos anteriormente, las prestaciones de previsión social buscan un fin específico, que es el de influir en las personas para su implantación en todas aquellas empresas que sientan la necesidad de crear una sociedad más justa y con más deseos de sobresalir en su vida económica y cultural.

Así mismo, se busca también el desarrollo integral del individuo, fomentando el espíritu de grupo.

La previsión social tiene como meta, el reconocimiento del derecho del hombre por el hombre a vivir como el ser que ha hecho la historia y construirá el mañana. (De la Cueva, 1993,282)

El principio base de la previsión social es la dilución de los riesgos entre todos los trabajadores y empresarios sujetos de una relación jurídica de trabajo.

El artículo 123 Constitucional, nos habla del trabajo y de la previsión social, nos dice que ésta se integró con un conjunto de principios, normas e instituciones que anhelan la

satisfacción de la necesidad presente y futura, no solo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores.

Las compañías están interesadas en los beneficios y servicios, en parte debido a que son costosos, en parte debido a que representan dispositivos y prácticas importantes para alcanzar los objetivos gerenciales y en parte debido a que crean deberes y responsabilidades adicionales para los administradores. La administración de los planes de pensiones y retiro o los de seguros, hospitalización o atención médica, requieren conocimientos especiales. El valor de estos programas puede perderse si no están cuidadosamente planeados y si los trabajadores no son informados y aconsejados sobre el uso de los beneficios disponibles para ellos.

En el uso popular, se conoce a los beneficios y servicios con prestaciones.

### **1.2. Concepto de Empresa.**

La empresa es una unidad económico social en la que el capital, trabajo y administración se coordinan para realizar un

servicio socialmente útil de acuerdo a las exigencias del bien común.

La importancia que tienen las empresas es que pueden materializar la capacidad intelectual de las personas y hacerlas más productivas, pueden materializar la responsabilidad y la organización, los cuales son instrumentos necesarios para lograr la producción, además de que promueve el desarrollo y el crecimiento económico.

### **1.3. Clasificación de las Empresas.**

Hay varias clasificaciones de las empresas, sin embargo, para este caso se verán cuatro de ellas, las cuales son las más comunes.

De acuerdo al tamaño, las empresas se dividen en microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Se considera microempresa a aquella unidad que ocupa hasta un número de 15 personas y que cuenta con ingresos de hasta 900 mil nuevos pesos anuales. (El Cotidiano, 1993,47)

La pequeña empresa es aquella que cuenta con un número de trabajadores que van de 16 a 110 y que cuentan con ingresos anuales que son hasta 9 millones de nuevos pesos. (El Cotidiano, 1993,49)

La mediana empresa ocupa de 101 a 250 trabajadores y las cuales obtienen un ingreso total anual de hasta 20 millones de nuevos pesos anuales. (El Cotidiano, 1993, 47)

La grande empresa son aquellas en las cuales se emplea a más de 250 personas y que realiza unas ventas anuales de hasta 20 millones de nuevos pesos. (El Cotidiano, 1993, 52)

De acuerdo con su origen pueden ser nacionales, extranjeras y mixtas.

Las empresas nacionales son todas aquellas empresas que están integradas con aportaciones de capitales por personas que residen en el país y que cuentan con recursos para poder invertir en la nación. (Mendez, 1994, 228)

Las empresas extranjeras son todas aquellas que llevan sus actividades económicas en el país y su capital no es aportado por empresario mexicanos, sino por extranjeros.

Las empresas mixtas son las que están formadas una parte con capital nacional y otra parte con capital extranjero, es decir, se unen empresarios extranjeros y empresarios nacionales para formar una sola empresa.

De acuerdo con su capital pueden ser privadas, públicas y mixtas.

Las empresas privadas son aquellas que se constituyen con aportaciones privadas de capital, en donde los particulares

invierten sus capitales con la principal finalidad de obtener ganancias.

Las empresas públicas son aquellas que están constituidas con aportaciones de capitales públicos o estatales, las cuales persiguen como objetivo el cubrir todas las áreas en las que los particulares no tienen interés de invertir porque no se obtienen ganancias; estas empresas son creadas con el objetivo de satisfacer necesidades sociales, por lo tanto su finalidad no es la obtener utilidades.

Las empresas mixtas, son aquellas que están formadas por capital público y privado, ya sea que el capital público sea mayor que el privado o viceversa.

Y por último, de acuerdo a la rama a que pertenecen pueden ser de servicios, que a su vez se dividen en tres partes, que son sin concesión, concesionadas por el estado y concesionadas no financieras; Comerciales e Industriales, las cuales pueden ser de industria extractiva renovables y no renovables, e industria de transformación.

Las empresas de servicios se consideran todas las que con el esfuerzo del hombre producen un servicio para la mayoría de la población, pero sin que el producto o servicio sea de naturaleza corpórea; estas empresas, a su vez se clasifican en:

A) Sin concesión, son empresas que no necesitan un permiso por parte de las autoridades para poder funcionar, como son escuelas, hospitales, restaurantes, etc.

B) Concesionadas por el estado, son aquellas que presentan esencialmente un carácter financiero, un ejemplo de este tipo de empresas son las instituciones bancarias, aseguradoras, afianzadoras, fiduciarias, bolsa de valores, etc.

C) Concesionadas no financieras, son aquellas empresas que se requiere sean autorizadas por el Estado para que puedan funcionar, pero que los servicios que presten no sean de carácter financiero; un ejemplo de estas empresas son las de transportes, ya sea terrestre, marítimo o aéreo, empresas productoras de gas, gasolina, etc.

Las empresas comerciales son aquellas cuya ocupación principal es la de adquirir cierta clase de bienes o productos con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico en que fueron adquiridos, pero incrementando el precio al bien o producto el costo de adquisición, mediante un porcentaje al cual se le denomina como "margen de utilidad". Estas empresas son intermediarias entre el productor y el consumidor; un ejemplo de ellas son las mayoristas, distribuidores, detallistas, etc. (Mendez, 1994, 276)

Otro tipo de empresas que se encuentra dentro de esta clasificación, es la industria extractiva, la cual se dedica a la extracción y explotación de los recursos naturales, pero sin



modificar su estado original. Estas industrias se subdividen a su vez en:

A) Industrias de recursos renovables.- Son aquellas cuya actividad principal es hacer producir los recursos proporcionados por la naturaleza, es decir, que el hombre aprovecha los recursos que nos da la naturaleza sin que esta pierda su capacidad para renovarlos nuevamente.

B) Las industrias de recursos no renovables.- Son las que su principal actividad consiste en extraer los recursos naturales, pero que trae consigo la extinción de éstos, pues la naturaleza no tiene capacidad de renovarlos o reintegrarlos, ya que su agotamiento es irreversible.

Las industrias de transformación, son aquellas cuya actividad es la de adquirir la materia prima para que sea sometida a un proceso de transformación, y que al final dará como resultado un producto diferente en característica y naturaleza al que originalmente fue adquirido. (Mendez, 1994, 278)

#### **1.4. Antecedentes de la Microempresa.**

En la actualidad, básicamente una familia es la que conforma la microempresa y generalmente el jefe de la misma es el que lleva el control de la misma, de esta forma son los hijos o familiares los que ocupan los demás puestos administrativos.

Las microempresas son auténticas productoras de bienes y servicios debido a que exportan y generan la mayor cantidad de empleos, y según Rodríguez Valencia, la microempresa es la organización más popular en los países en proceso de desarrollo. (Rodríguez, 1993,48)

En la década pasada, las políticas económicas establecidas por sus respectivos presidentes fueron muy dañinas, ya que éstas promovieron las exportaciones y la sustitución de las importaciones, las cuales solo favorecieron a las medianas y grandes empresas, generando así un mayor número de desempleo y endeudamiento del sector privado, y por lo tanto , del país. Sin embargo, el ingenio y dedicación de muchos mexicanos, les permitió salir de su difícil situación mediante la creación de las microempresas.

La composición de la planta productiva nacional, está representada en gran proporción por la micro y pequeña empresa. De acuerdo con resultados de una investigación obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, y Nacional Financiera, destaca el hecho de que en México, de un total de 1.3 millones de unidades productivas ya establecidas, la micro, pequeña y mediana empresa representa un 98%, y que además absorbe más del 50% de la mano de obra nacional, la cual contribuye con un 43% del producto. Proporción que es equivalente al 11% del Producto Interno Bruto. (INEGI, 1988,342)

Por otra parte, del total de estas empresas, el 97% es micro, el 2.7% son pequeñas y el 0.3% son medianas empresas.; de las cuales el 57% se dedican al comercio, el 31% a los servicios, el 11 % al sector manufacturero y el 1% restante se dedica a la industria de la construcción. Y como es natural, la concentración económica de estas empresas es mucho mayor en donde se registran mayor número de población y se refleja en que el 61% de estas empresas se encuentran ubicadas en el Distrito Federal, Jalisco, México, y el estado de Michoacán ocupa el décimo sexto lugar en esta lista. (El Cotidiano, 1993, 49)

La revista El Cotidiano menciona el aspecto cultural de los dueños de estas empresas, y hace énfasis en el hecho de que el 38% de los empresarios que están al frente de los más pequeños negocios, tiene un nivel escolar de primaria o menor, mientras que en la pequeña y mediana empresa el 56 y 63% respectivamente, tienen estudios profesionales. (El Cotidiano, 1993, 52)

A su vez, el 50% de los empresarios de estas entidades establece sus precios con base al costo de las materias primas. Por otra parte, cerca del 72% de las microempresas tiene como cliente principal al consumidor final; y el 61 % realiza sus ventas al contado.

Por otra parte, la importancia social que tienen las microempresas, es debido al uso continuo de mano de obra, que se requiere en los procesos productivos y en los que emplean hasta 15 trabajadores, mientras que su inversión promedio por

cada establecimiento es de 10,000 nuevos pesos, estos datos demuestran que para poder generar un empleo en una microempresa se requiere una inversión promedio de 1,000 nuevos pesos. (El Cotidiano, 1993,49)

### **1.5. Características de la Microempresa.**

La organización de las microempresas, como ya se ha mencionado es de tipo familiar, es decir, que en su estructura organizacional se encuentra ocupada por miembros de la familia, los cuales ocupan diferentes puestos jerárquicos y desempeñan diversas tareas; el dueño es quien proporciona el capital, ya que no está asociado con otra persona, y por lo tanto es quien toma las decisiones en la empresa, por lo que también se puede decir que la empresa es organizada y dirigida por él.

Generalmente, la administración de las microempresas es empírica, ya que los dueños son personas que no tienen estudios medio o superiores que les permita tener una estructura formal de su empresa. El mercado en el que operan o realizan sus funciones y al que abastecen, es prácticamente pequeño, puede considerarse una demanda local o por lo mucho, regional; esto se debe a que no cuenta con técnicas especiales de mercadotecnia que le ayuden a abrirse nuevos mercados, o porque también le temen a un nuevo tipo de demandantes. Su producción no es muy maquinizada, debido a que no cuentan con un equipo muy completo;

el número de trabajadores que tienen estas empresas es muy bajo, y la mayoría de las veces está integrado por los mismos familiares del dueño, es por eso que a este tipo de empresas se les llama también empresas familiares.

#### **1.6. Ventajas y Desventajas de la Microempresa.**

Las microempresas, por contar con una estructura pequeña, es común que se enfrenten a problemas, como es la poca capacidad que tienen para desarrollarse, en comparación con las medianas y grandes empresas. Sin embargo, podemos encontrar algunas ventajas y desventajas que tienen este tipo de empresas y que a continuación se mencionan.

Las ventajas de las microempresas es que debido a su reducida magnitud no requieren de grandes capitales para poder iniciar o desarrollar algún tipo de negocio, por lo mismo, se adaptan rápidamente y con gran facilidad a los cambios tecnológicos y estructurales que puedan surgir, es decir, asimilan fácilmente los cambios; por ejemplo, los administrativos. Debido a que solo un empresario es el que posee en la totalidad el capital con el que cuenta la empresa, le permite llevar a cabo una conducción centralizada de la misma, y por ser una empresa pequeña, le permite proporcionar una mejor atención a los clientes, y en la mayoría de las veces,

es personalizada, y al mismo tiempo no necesita llenarse de papeles y las funciones que se realizan no están burocratizadas. (Rodríguez, 1993, 72)

Estas empresas tienen la facilidad de establecerse en diferentes regiones del país, la cual ayuda al crecimiento y descentralización de la microindustria y a la vez ayuda a fortalecer el desarrollo en la localidad y de la región.

Las principales desventajas de las microempresas es que sus ganancias son muy reducidas debido a que el número de sus operaciones es muy bajo, su funcionamiento se adapta con facilidad a las condiciones que ofrece el mercado, por lo que su iniciativa y audacia se ve disminuida en sus actividades, y por ello se ven rezagadas en comparación con las demás empresas en cuanto a la producción, tecnología y administración, la que generalmente la realiza el dueño de la empresa y por lo que es empírica, por lo que le ocasiona varios errores e ineficiencias en la producción; por lo que se aísla en sus propias actividades y desconocen totalmente otros centros de investigación y desarrollos tecnológicos. (Rodríguez, 1993, 73)

FALTA PAGINA

No. 15

## CAPITULO II

### PREVISION SOCIAL, GENERALIDADES.

#### 2.1. Concepto.

Se entiende por previsión social al conjunto de prestaciones destinadas a incrementar el nivel económico, social, cultural de los trabajadores, que no forman parte del salario y tampoco se otorgan en función del mismo, sino para complementar e incrementar el desarrollo integral del trabajador. (Becerril, 1995, 21)

Podemos entender también por previsión social, al conjunto de acciones públicas o privadas que estén destinadas a la protección de toda la sociedad y en particular de los trabajadores y sus familias que puedan ser oportunas contra los desastres o contingencias de algunas situaciones imprevistas. Así como también puede ser un método destinado a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan ser previstas o advertidas. (Becerril, 1995, 23)

El Lic. Mario de la Cueva nos dice que " Por prevision social se entiende de la prestación actual de la energía de



trabajo y educa al hombre para que devenga un buen trabajo, cuida la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo".(De la Cueva,1993,275)

El profesor Carlos García Oviedo nos dice que previsión social es "Instituciones de previsión social, son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia, prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen."(Becerril,1995,21)

El lic. Fernando Arias Galicia, describe la previsión social desde dos puntos de vista:

Uno Económico: El cual nos dice que "La previsión social se constituye por aportaciones financieras con la que la organización incrementa indirectamente el monto por concepto de salario, que percibe el trabajador. En otras palabras son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en especie y que van a representar un ingreso o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido que realizar.

Y el otro, de obligación moral y social, la previsión social debe adaptarse y proporcionarse de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base a las necesidades de los

trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, sin perder de vista lo siguiente:

- 1.- Respetar la integridad del trabajador.
- 2.- Debe proporcionarse sin paternalismos.
- 3.- Debe buscar el beneficio y perfeccionamiento del trabajador.
- 4.- Debe ser optativa para el trabajador, pues todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que tiene que ser aceptado libremente por quien lo recibe". (Arias,

De esta definición, se puede concluir que los derechos que el trabajador adquiere de la previsión social son los siguientes:

- a) Que se respete su dignidad.
- b) Se debe buscar su beneficio y perfeccionamiento.
- c) Tiene que ser aceptada libremente por él. (Arias, 1993, 39)

Analizando cada uno de los términos por separado, la palabra previsión la entendemos como la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades que son previsibles, es decir lo que puede ser previsto. La palabra social se refiere a una colectividad o comunidad de interés, y su objetivo es resolver problemas particulares de personas que persiguen un objetivo común: que es la adopción de medidas que puedan cubrir riesgos profesionales, la desocupación a los requerimientos de la vejez, mediante dispositivos económicos y de seguridad que se pongan en práctica.

Existen muchas otras definiciones, pero de acuerdo con lo anterior se podría decir que la definición que más se ajusta es la del Licenciado Arias Galicia, pues la previsión social debe ser un incremento adicional al salario y este debe ser proporcionado de acuerdo con la capacidad económica de la empresa, siempre tomando en cuenta el lugar y el tiempo.

Cuando las clases trabajadoras no tienen una seguridad de la existencia futura, esto producirá una supresión del temor al mañana; entonces es cuando se necesita de forma imperativa la previsión social.

El principio base de la previsión social es la dilución de los riesgos entre todos los trabajadores y empresarios sujetos de una relación jurídica de trabajo. Así mismo tiene como meta el reconocimiento del derecho del hombre a vivir como el ser que ha dado y hecho la historia y construirá el mañana.

En el marco de nuestro derecho, han sido recogidos conceptos de previsión social, que se integran como prestaciones legales, y obligatorias en favor de los trabajadores. Estas prestaciones que obligan a los patrones a dar a los trabajadores son los salarios, descansos, aguinaldos, participación de utilidades, becas educacionales, derecho de la vivienda, seguridad social, horas extras por trabajo extraordinario, capacitación y adiestramiento y primas de antigüedad.

### 2.1.2. Objetivos.

La previsión social tiene como objetivos los siguientes:

A) Consiste en la búsqueda de un ingreso, el que permita al trabajador y su familia una existencia decorosa y que disfrute un status aceptable dentro de la sociedad.

B) La ampliación de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias posibles, es decir, que no cubra únicamente los riesgos profesionales, sino que también puedan cubrir los riesgos ordinarios que puedan surgir entre los miembros de la familia.

C) Otorgar recursos económicos cuando sobrevenga la desocupación o el desempleo, la incapacidad o ancianidad.

D) Proporcionar el acceso a actividades culturales, recreativas y deportivas.

E) Garantizar una vejez digna, y si es posible independiente, en la que no se carezca de los recursos básicos, hasta llevarla al último destino que es el la muerte.

### 2.1.3. Características.

A) Educan al hombre para que sea un buen trabajador.

B) Cuidan la integridad y salud a lo largo de su vida profesional mediante la capacitación y el adiestramiento.

C) Le recogen en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo.

#### 2.1.4. fundamento.

A) Es un derecho humano; es decir, es un derecho del hombre, creado para el hombre.

B) Es el nuevo concepto de la sociedad y de la solidaridad social, ya que exige trabajo y otorga garantías.

C) Es el cambio operado en idea- empresa, porque protege al patrón y al trabajador.

D) El derecho del trabajo al transformarse en garantías de beneficio al trabajador impone PREVISION SOCIAL.

#### **2.2. Antecedentes de la Previsión Social, Generalidades.**

A partir de la Revolución Industrial y del rápido crecimiento de las ciudades, surgieron nuevos y apremiantes problemas que afectaron a extensos sectores de la población. Para hacerles frente fue indispensable una legislación social que los tomara en cuenta, y que tendiera a mejorar el nivel de vida de la clase obrera.

Los adelantos de la ciencia contribuyeron a afirmar la idea de la solidaridad humana, demostrando que buenas condiciones sanitarias eran necesarias para la población, y que

ésta se vería seriamente amenazada si toleraba en su seno grupos desnutridos, hacinados en viviendas inadecuadas.

La lucha contra las enfermedades contagiosas como la tuberculosis, se convirtió en responsabilidad de los gobiernos, y éstos comenzaron a comprender que la previsión social abarcaba un campo inmenso, y que la sociedad tenía la obligación de velar por el bienestar de todos sus miembros.

Este origen de la previsión social, fundamentalmente de carácter privado, fue básicamente por parte de los obreros, los cuales, tuvieron una visión más amplia, de las contingencias que pueden presentarse en la vida. Estos obreros organizaron unas sociedades, las cuales se llamaron de socorros mutuos o mutualidades, en ellas, se iba formando un fondo común que aportaban los trabajadores por medio de cuotas médicas y que era utilizado para otorgar ayudas económicas temporales a los socios que necesitaban dinero porque les surgía algún contratiempo, el cual les impedía realizar sus actividades cotidianas.

Cuando sucedía alguna situación imprevista se tomaba dinero de dicho fondo para ser entregado al trabajador que participaba en esta asociación y mediante esto pudiera atender sus necesidades.

Al principio, estas mutualidades se centraban en resolver problemas que se referían a accidentes o enfermedades, pero con el tiempo, este servicio se extendió a proporcionar también a los familiares del trabajador con un modesto seguro de vida, cuando llegara la muerte de algún socio.

Los propósitos con los que iniciaron estas sociedades mutualistas fueron muy nobles y resultaron eficaces en esos tiempos, pero sin embargo, llegó el momento en que el sentido de la vida se encareció y las cuotas que se aportaban ya no pudieron alcanzar un nivel igual, lo cual provocó que para muchos trabajadores que requerían las aportaciones no les fuera posible proporcionárselas.

Por este motivo, estas sociedades mutualistas se fueron viendo poco a poco impotentes para cumplir las finalidades para las que fueron creadas, por lo que acabaron desintegrándose.

La acción que emprendió dichas sociedades mutualistas se extendió por diferentes países las cuales al disolverse, surgió con mucho más fuerza de la que tenía el derecho del trabajo y se impuso a los patrones obligaciones en materia de socorros, surgiendo las primeras cajas de socorros y pensiones en países como Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos.

Por ello, la seguridad social ha sido una conquista de nuestro siglo, tanto en su creación como en su funcionamiento;

la cual ha abarcado toda clase de protección que se les puede dar a diversos grupos humanos.

Para ello, el gobierno ha entendido que una sociedad sana, protegida y garantizada en su futuro, constituye el principal eslabón para el progreso de una sociedad política y económica, lo cual permite al estado el logro de todos sus proyectos. También entiende que el hombre que entrega a la economía todo lo que la naturaleza le ha dado, tiene el derecho a recibir todo lo que la naturaleza le exige para poder vivir, lo mismo en su presente que en su futuro.

La previsión social está en sus comienzos y es mucho lo que queda por hacer. Pero el primer paso está dado. Bajo la guía de las ciencias sociales, y con ayuda de la técnica moderna, es de esperar que pueda desterrar en corto plazo muchos males, que por miles de años han venido azotando a la humanidad.

#### 2.2.1. Antecedentes de la Previsión Social en México.

El primero de junio de 1906, Ricardo Flores Magón, el cual era presidente del Partido Liberal, publicó un documento pre-revolucionario, el cual estaba en favor del derecho del trabajo y de prestaciones de previsión social para los trabajadores, en



este documento estaban claramente enumerados los principios de la declaración de los derechos sociales. Este documento analiza la situación en que se encuentra el país y las condiciones en que se encontraban las clases campesinas y obreras y recalcó la necesidad de que se creara una legislación humana del trabajo que contuviera una mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas y un salario igual para extranjeros y mexicanos, la prohibición del trabajo para los menores de catorce años, una jornada máximo de 8 horas, descanso semanal obligatorio, una fijación de salarios mínimos, pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en fábricas y talleres, etc. (De la Cueva, 1993, 128)

Para la última década del Presidente de la República Gral. Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: El 30 de abril de 1904 a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México, dictó una Ley en la que se declaró " Que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses."

El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo Industrial en Nuevo León y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de trabajo:

Inspirada en la Ley Francesa de 1898, la Ley del 9 de noviembre de 1906, definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

El derecho del trabajo quiso ser el mensajero de un mundo nuevo, en el cual, el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para vivir como tal en la vida social, y para que en un futuro fuera un instrumento de la comunidad, para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana. (De la Cueva, 1993, 133)

El 15 de Septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí, un decreto en el cual se fijaban los salarios mínimos, cuatro días más tarde, en el Estado de Tabasco, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. El 28 de diciembre de 1915 se publicó un decreto en el cual se pactaba una jornada de trabajo de 8 horas, prohibición del trabajo para los niños, salario mínimo en el campo y la ciudad, protección del salario, aceptación de la teoría del riesgo de trabajo profesional y creación de juntas de conciliación y arbitraje.

La ley del trabajo reconoció y declaró algunos principios básicos que más tarde integrarían el art. 123 de la Constitución, dentro de los cuales se establece la Previsión Social y que el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social.

#### 2.2.2 Causas que originaron las prestaciones de Previsión Social.

Una de las causas que originaron las prestaciones de previsión social a los trabajadores, inició desde el S. XX el cual se inicia con el rápido desarrollo industrial, de la fuerza de trabajo y la materia prima se concentraron en la fábrica, los mercados se amplían al igual que las comunicaciones, formándose los grandes centros industriales capaces de realizar la producción en gran escala.

Al irse desarrollando la industrialización, surgieron las organizaciones en cadena, para la producción múltiple aumentaron las ganancias que, reinvertidas, acrecentaron la expansión industrial.

Pronto la eficiencia de las máquinas, sustituyó al trabajador especializado, el cual quedó sujeto a la expansión del capitalista, época en que sólo subsistió la idea fija de la obtención de ganancias, ignorando los daños que con ello se ocasionaba.

Con todo esto, se logró una diferencia entre el trabajador y el patrón más grande; la diferencia material, la cual produjo una posición predominante por un lado y por el otro dependencia económica y social.

Los conflictos obrero-patronales que han sido variados y numerosos durante el transcurso de la historia, han estimulado el espíritu del trabajador, para que con su esfuerzo forje una recreación que los sostenga y proteja frente a las doctrinas económicas existentes.

Las prestaciones en un principio estaban motivadas por parte de los patronos que creían que sus obreros debido a su mejor posición económica y educacional, carecían de habilidad para manejar sus asuntos personales y que necesitaban de alguien que viera por ellos, este tipo de patrón llamado paternalista, daba cierta seguridad al trabajador, de que en tiempos de emergencia lo iba a ayudar. (De la Cueva, 1993, 134)

Otra causa que originó las prestaciones de previsión social, fue la creencia sincera por parte de los patronos que los empleados tenían derecho a más beneficios.

Con el crecimiento de los sindicatos durante los años de 1930 a 1940, y debido al continuo crecimiento educacional, económico y de comunicaciones que les proporcionaban las

empresas no debían de dejarse a la iniciativa de un patrón benevolente.

El salario, como se ha hecho notar, no es la única forma de remuneración que un empleado recibe de su patrón. Para el empleado, estos beneficios representan un ingreso; pero, si bien estas condiciones no son fácilmente evidentes para el patrón, éstos beneficios satisfacen a menudo aquellas necesidades y deseos de los empleados que no se satisfacen con los salarios y que sirven para fomentar la moral de los trabajadores.

Por otro lado, el anhelar una mejor condición de vida, los patrones reconocen en sus trabajadores un trato humano como un deber y responsabilidad social, pero al mismo tiempo exigen compensaciones ante el desgaste de energías vitales, han convenido al final en el reconocimiento de que quien cumple un deber social tiene derecho a que sea la propia sociedad quien lo recompense.

Los beneficios se han usado para mantener satisfechos a los empleados existentes y para contrarrestar cualquier esfuerzo de negociación de algún sindicato, por consiguiente, han venido a hacer suplemento común de los salarios.

## **2.3. La previsión Social y sus Aspectos Legales.**

### 2.3.1. Orígenes del artículo 123 Constitucional.

Venustiano Carranza, juntó a un grupo de personas para hacer un proyecto de Ley, el 12 de Diciembre de 1914. Este proyecto de Ley debería contener el derecho del trabajador, después de dos años, estuvieron presentando avances para que los obreros y patronos los analizaran y dijeran si estaban de acuerdo o no. Esto ocurrió en el estado de Veracruz, que era donde se encontraban los obreros mas inconformes.

El 26 de Diciembre de 1916, se instala el congreso constituyente que son la Cámara de Diputados, y de Senadores, y ese día se presentó el proyecto de Ley de la Constitución y por primera vez se trató el problema obrero.

La legislación de Yucatán fué la que dió el voto a favor, ya que en ese estado ya existía una legislación y funcionaba bien.

La constitución se promulgó el 5 de Febrero de 1917, días importantes para el derecho del trabajo. Para la elaboración de nuestra Constitución, los legisladores se bazaron en otras leyes, como la de Estados Unidos, Nueva Selandia, Australia, Bélgica, etc.

### 2.3.2. Artículo 123 Constitucional.

En nuestro país, la Previsión Social, ha logrado un importante desarrollo, a pesar de ciertos factores negativos que se presentan con a finalidad de hacer cada vez más difícil su implantación y su desenvolvimiento dentro de a clase trabajadora.

Desde el principio del siglo, se ha visto cierta preocupación por parte de algunas personas que tienen el interés de proteger la vida de los trabajadores, y esto dió origen a las primeras reglamentaciones laborales.

Antes de que surgiera en nuestro país el derecho del trabajo, surgieron otras leyes, como la del Gobernador del estado de México, José Vicente Villada, y el Gobernador del estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, quienes impulsaron el mutualismo, la seguridad social y los primeros derechos sociales, que se reafirmaron en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, incluyendo, dentro de sus normas artículos importantísimos como el 27, 28 y el 123, para la seguridad social de los trabajadores.

El texto de estos artículos constitucionales es el lugar donde se encuentra la base de la previsión social en México, su contenido ha representado un elocuente elogio al trabajo humano y su eficaz protección para los riesgos profesionales. Así mismo, se encuentran contemplados diversas soluciones como son:

el problema de la educación de los trabajadores, reparto de utilidades, la protección de las mujeres y menores, la seguridad e higiene en el trabajo, establecimiento de seguros populares ( cajas de ahorro y préstamos ), etc.

En la última década del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador Jose Vicente Villada, la legislatura del estado de México, dictó una ley, en la que declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes, impulsó fuertemente el desarrollo industrial de nuevo León y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la ley francesa de 1898 la del 9 de noviembre de 1906 definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

### 2.3.3. El Salario y la Previsión Social.

Dentro de la previsión social, podemos contemplar varias especies de prestaciones que contribuyen a mejorar la



subsistencia del trabajador, mientras que el salario alcanza únicamente para cubrir sus necesidades presentes, pero que generalmente no contribuye para satisfacer o prevenir contingencias que pudieran presentarse en un futuro tales como los riesgos ordinarios que pueden sufrir los integrantes de las familias, el poder ahorrar para cuando sobrevenga la desocupación ya sea por desempleo o por ancianidad o para las actividades culturales, recreativas, deportivas, así como también el contar con una vida decorosa al llegar la época de la vejez.

Por lo expresado anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 primer párrafo nos dice que salario mínimo "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo." (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1994, 29).

De ello podemos concluir que salario es la retribución que recibe el trabajador por parte del patrón por concepto de la fuerza de trabajo prestado a su servicio.

Así mismo, por trabajador se entiende que " Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Para este efecto, este mismo artículo nos dice que trabajo "Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio" (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1994, 4)

Por otra parte el art. 10 de la citada ley nos dice que se entiende por patrón "A la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores( LEY FEDERAL DEL TRABAJO,1994,4)

De acuerdo con nuestra Constitución Federal y la Legislación Laboral, la previsión social, no debe de estar incluida en el salario, es decir, la previsión social debe tener la característica de que pueda proporcionar prestaciones que el salario normal del trabajador no puede satisfacer. Es por este motivo que el salario y la previsión social tienen objetivos o finalidades diferentes, y las necesidades que no pueda satisfacer el salario, pueden ser satisfechas por la previsión social.

Es importante también resaltar que todo lo que tienda a remunerar el trabajo, deberá formar parte del salario de los trabajadores.

De lo anterior podemos entonces concluir, que los gastos de previsión que realizan los patrones, no forman parte del salario de los trabajadores, ya que el salario tiene una naturaleza y un fin distinto y no pueden ser entregados al trabajador a cambio de su trabajo.

#### 2.3.4. La Ley Federal del Trabajo y la Previsión Social.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo segundo, nos dice que " las normas de trabajo tienden a conseguir un equilibrio y justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores". Este precepto establece una distinción entre el equilibrio y la justicia social. El equilibrio tienen como fin conseguir la justicia social, es decir, la unión de dos términos que permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital, es el equilibrio que surge de la justicia social. Por ello, la justicia social proviene de la fuerza que vivifica el equilibrio y de la presencia del ser humano en la economía. (De la Cueva, 1993, 277)

Por otra parte, el artículo tercero de la misma ley, nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social, y quien lo presta, debe asegurar la vida, salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De lo anterior se concluye que ninguna empresa podrá funcionar ni hacer uso de instalaciones que pongan en peligro la salud o la vida de sus trabajadores. Otro principio que se desprende del artículo tercero de la citada ley, nos dice que el fin de las normas de trabajo son el hombre- trabajador, por lo que el artículo 123 y las condiciones particulares de las relaciones individuales de trabajo, tienen como único fin, el

procurar al hombre que trabaja una existencia digna por ser persona humana.

No es fácil proponer un concepto de lo que sería la justicia social, pero el Lic. Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, nos habla de una combinación entre el artículo segundo con el artículo tercero como una idea del derecho social.

Los términos de equilibrio y justicia social, aparecen en el artículo 81 de la Ley, en donde se fijan nuevas condiciones de trabajo en forma colectiva; y el artículo 27 nos habla de los principios de justicia social que deriva del artículo 123 de la constitución, como una fuente formal y supletoria para la solución de los conflictos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que su fin es asegurar la vida del hombre-trabajador, y elevar los valores patrimoniales, es decir, que es un derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades materiales de hombre, y después llevarlo a alcanzar el espíritu, que es donde se forma la cultura personal y la de la humanidad. ( DE LA CUEVA, 1993, 237)

Por lo anterior se puede decir, que el derecho del trabajo, no puede ser concebido como una norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que impuso

la clase trabajadora en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar así los beneficios mínimos que le deben corresponder por la prestación de sus servicios.

#### 2.3.4.1. Finalidad Mediata e Inmediata del Derecho del trabajo.

De acuerdo con la facultad de Derecho podemos determinar una doble finalidad del derecho del trabajo que es la:

La finalidad mediata está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y por lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez limiten la explotación de que son víctimas, y que les ofrezca un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les ayude a realizar los valores humanos de que son portadores.

#### **2.4. Aspectos Fiscales de la Previsión Social.**

##### 2.4.1. Art. 24 Fracc. XII de la L. I.S.R.

Nuestra Ley del Impuesto sobre la Renta, nos menciona en su artículo 24 fracc. XII, los gastos que pueden considerarse como prestaciones de previsión social, las cuales solo podrán ser deducibles si se destinan a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus

hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas, así como otras prestaciones que sean de naturaleza análoga. (LISR, 1996, 248)

Así mismo, nos menciona que estas prestaciones no son solamente aplicables a los trabajadores, sino que también tienen derecho a disfrutarlas los familiares ascendientes y descendientes del trabajador. Así como también, para que puedan ser deducibles estas prestaciones, deberán ser otorgadas en forma general y en beneficio de todos los trabajadores; esto se debe principalmente para evitar que se destinen a un sector específico de trabajadores, provocando una situación diferente para todos aquellos trabajadores que no contaran con dichas prestaciones.

Para que las prestaciones de previsión social mencionadas en el art. 24 fracc. XII de la Ley del I.S.R. puedan ser deducibles, es necesario que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 del reglamento de la ley del I.S.R.; los cuales son los siguientes:

I. Que se otorguen en forma general, es decir a todos los trabajadores de la empresa.

II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y demás trabajadores, los que podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros. (LISR, 1996, 1175)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9 nos dice que un trabajador de confianza "Es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (LFT, 1994, 4)

La razón de que exista diferencia en los planes de previsión social entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores se debe a que los primeros se rigen por normas específicas en sus relaciones de trabajo.

b) Los planes para los trabajadores de una misma empresa, pero que hayan varios sindicatos, los beneficios pactados con cada sindicato pueden no ser iguales, es decir, que pueden ser sobre base diferente.

c) El personal sometido a riesgos mayores que el resto del personal, deberán tener un beneficio concorde al riesgo al que está sometido. Esto debe ser independiente si se trata de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

Por riesgo de trabajo de acuerdo al art. 473 de la LFT, se entiende que "Son los accidentes y enfermedades a que están

expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (LFT, 1994, 169)

d) El personal que labore en el extranjero, podrá tener beneficios diferentes por país.

III. Que tratándose de planes de seguros de vida, solo se asegure a trabajadores.

#### 2.4.2. Otros Requisitos Para la Deducción de las Prestaciones de Previsión Social.

El mismo artículo 24, nos señala otros requisitos para que las prestaciones de previsión social puedan ser deducibles, y que son los siguientes:

A) Deberán ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

B) Que puedan ser comprobados con documentación que reúna los requisitos que señalan las disposiciones fiscales.

C) Que estén debidamente registrados en la contabilidad.

D) Los trabajadores deberán estar inscritos en el registro federal de contribuyentes, y deberá proporcionarse la clave respectiva en documentación comprobatoria, y

E) Que el impuesto al valor agregado se traslade en forma expresa y por separado en los comprobantes.



2.4.3. Art. 20 del Reglamento de la Ley del I.S.R.

Este artículo se refiere a que para poder deducir los gastos de previsión social que nos menciona el art. 19 del mismo reglamento, se observarán los siguientes requisitos:

I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan a los empleados de confianza, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, únicamente podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se le hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores y la diferencia no será deducible. (LISR, 1996, 1177)

Esta fracción limita la deducción de las partidas de previsión social que se otorguen a los trabajadores de confianza, cuando éstas sean mayores para los trabajadores de salarios menores., considerados con las prestaciones que concedan las instituciones públicas de seguridad social.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerandos con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. (RISR, 1996, 1178)

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza, deberán participar por lo menos el 75 % de los elegibles. (RISR, 1996, 1178)

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio. (RISR, 1996, 1178)

#### 2.4.4. Art. 77 de la Ley del I.S.R.

En la fracc. VI de este artículo, se encuentran exenciones a diversas partidas de previsión social como son:

- A) Subsidios por incapacidad.
- B) Becas Educativas.
- C) Guarderías Infantiles.
- D) Actividades culturales y deportivas.
- E) y otras de naturaleza análoga. ( despensa, transporte, rentas de casa-habitación, etc.) (LISR, 1996, 381)

En el último párrafo del mismo artículo, se limita a la exención de éstas partidas, las cuales algunas de ellas están consideradas como ingreso.

A) Subsidios por incapacidad.- Se refiere a que hay que cubrir al trabajador la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Por

ejemplo en el caso de una incapacidad por tres días, el seguro social no paga nada, pero si el patrón cubre el salario de esos días, se considera como una prestación de previsión social.

B) Becas Educativas.- Consiste en otorgar becas para la realización de estudios por parte de los trabajadores o sus hijos. Incluye los conceptos de inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles escolares.

Se puede manejar mediante reembolso o pagando directamente la empresa a instituciones de enseñanza.

C) Guarderías Infantiles.- Son los gastos que realiza el patrón para proporcionar este servicio, el cual debe ser adicional a la prestación que otorga el IMSS.

D) Actividades Culturales y Deportivas.- Comprenden los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y de sus familiares, así como las inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, para elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y de sus familias.

Las limitaciones que marca el último párrafo del art. 77, no se puede aplicar a fondo de ahorro, ayuda para adquisición de casa-habitación, reembolso de gastos médicos, etc.

## **2.5. La Previsión Social y el Seguro Social.**

### **2.5.1. Art. 32 de la Ley del Seguro Social.**

La ley del Seguro Social, en su art. 32 establece que el salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomará en cuenta para la integración del salario, lo siguiente:

A) Los instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y otros similares.

B) El ahorro, cuando se integre por un depósito o cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario. Tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

C) Aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

D) Las aportaciones al Infonavit y las participaciones en las utilidades de la empresa.

E) La alimentación y habitación, cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando cada una de ellas representa como mínimo, el 20% del S.M.G.D.F.

F) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y cuando el importe de cada uno de estos premios no rebase el 10% del S.B.C.

G) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la S.H. Y C.P. (LSS, 1995, 8)

#### 2.5.2. Reforma a la Ley del Seguro Social, Art. 32

El 21 de Diciembre de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una Nueva Ley del Seguro Social, en la que hubo reformas, cambios y adiciones a la ley anterior.

Específicamente, el anterior artículo 32, el que regula las bases de cotización y de las cuotas y mencionaba los conceptos que se tomarían en cuenta para integrar el salario base de cotización y los que se excluyen para el mismo. También nos referimos al artículo 32 ya que es la base de las prestaciones que se consideran como de previsión social, y de las que se nos menciona si integrarían o no el salario para el trabajador.

Debido a las reformas, cambios y adiciones de que fue objeto esta Ley , el artículo 32 anterior, pasa a ser el artículo 27 en la <nueva Ley, el cual se mantiene prácticamente sin cambios, excepto en el segundo párrafo en donde dice: " No se tomarán en cuenta para la integración...", en la Nueva Ley dice: "Se excluyen como integrantes..." , Considero que no cambia el sentido del texto.

En la fracción tercera decía; "Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, " ; en la Nueva Ley dice: "Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez "

Como vemos, lo único que se adicionó a esta fracción es lo que no integrará el salario, y ahora también entra la cesantía en edad avanzada y vejez.

En la fracción octava, se sustituye como reguladora de los requisitos de los planes de pensión a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Se adiciona también una última fracción que es la novena que dice: " El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. "

Esta última fracción nos hace el señalamiento de que las horas extras no integrarán el salario base de cotización si se encuentran dentro de los márgenes que señala la Ley Federal del Trabajo, No deben ser más de tres horas ni más de tres veces por semana.

#### **2.6. La Previsión Social y el Infonavit.**

La Ley Federal del Trabajo en su art. 143, nos dice no se deberá integrar el salario y para esto se refiere al art. 136, que nos dice que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

El salario INFONAVIT, excluye de su integración los siguientes conceptos:

A) Los instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y otros similares.

B) El ahorro, cuando esté integrado por un depósito semanal o mensual por igual monto por parte del trabajador y de la empresa; así como las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

C) Las aportaciones a Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

D) La alimentación y habitación, cuando no sean proporcionadas gratuitamente al trabajador, igualmente las despesas.

E) Los premios por asistencia;

F) El tiempo extraordinario, salvo que este servicio esté pactado en forma de tiempo fijo;

G) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de trabajador que cubran las empresas. (LINFONAVIT, 1994, 52)

El Infonavit tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

## **2.7. Prestaciones Legales, Contractuales y Voluntarias.**

Las prestaciones de previsión social para su estudio las encontramos divididas en dos partes que son:

A) Por su origen

1.- Legales,



- 2.- Contractuales, y
- 3.- Voluntarias o Convenios.

B) Por su forma:

- 1.- En Especie, y
- 2.- En Dinero.

Las prestaciones legales son aquellas que son obligatorias para el patrón otorgar a los trabajadores, y son las siguientes:

A) Salario.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

B) Vacaciones.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios deberán disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año de servicios prestados. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, dichas vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración. Y éstas deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al año en que cumplan sus servicios.

C) Prima Vacacional y Dominical.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional, que no podrá ser menor de un 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

D) Fonavit.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. y para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

E) P.T.U.- Los trabajadores deberán participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Dicho porcentaje deberá ser fijado por la Comisión la que deberá de proporcionar los cálculos sobre la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite cualquier objeción de los trabajadores.

F) Antigüedad.- Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Así mismo, tendrán derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1.- Consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados,

2.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo inmediatamente de la justificación o injustificación del despido. (LFT, 1996, 24)

G) Descansos Obligatorios.- Por cada seis días de trabajo, se disfrutará un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. (LFT, 1994, 25)

Son días de descanso obligatorio:

- 1.- El 1ro. de enero;
- 2.- El 5 de febrero;
- 3.- El 21 de marzo;
- 4.- El 1ro de mayo;
- 5.- El 16 de septiembre;
- 6.- El 20 de noviembre;
- 7.- El 1ro. de diciembre de cada 6 años; y
- 8.- El 25 de diciembre.

H) Capacitación y Adiestramiento.- Todos los trabajadores tienen el derecho a que su patrón les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social. Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el art. 153-A, de la Ley Federal del Trabajo deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; a menos que, el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle tecnología nueva, También tienen por objeto preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, para prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general para mejorar las aptitudes del trabajador. (LFT, 1994, 57)

I) Horas Extras.- El trabajador podrá prolongarse en la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. (LFT, 1994, 24)

Las prestaciones contractuales son aquellas en las cuales el patrón no está obligado a proporcionar dichas prestaciones, pero que se pactan con los sindicatos que deberán tener determinadas prestaciones, un ejemplo de ellas son las siguientes:

A) Ayuda para Transporte.- Incluye todos los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Se puede otorgar mediante una inversión o alquiler de un camión para el transporte del personal, estableciendo rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores; o bien otorgar una cantidad en proporción del salario, para que el trabajador sufrague esos gastos.

B) Ayuda para Renta de Casa.- Se podrá otorgar a trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios y estableciendo un límite máximo a esta prestación, y los trabajadores podrán comprobar con los recibos de arrendamiento que les proporcionen los arrendadores.

Cabe mencionar que en el caso de esta prestación, las autoridades fiscales, algunas veces, no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación sí se ha tipificado como tal.

Las prestaciones voluntarias son aquellas que el patrón está dispuesto a otorgar a los trabajadores, sin que éstas sean

obligatorias, un ejemplo de estas prestaciones son las siguientes:

A) Despensas Familiares.- Se consideran los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores, la dotación de despensa de productos de primera necesidad. Esta prestación últimamente ha tenido problemas, por la interpretación de las autoridades fiscales, que en algunos casos ha expresado que si la prestación se otorga mediante vales de despensa, que son canjeables en tiendas de autoservicio, no necesariamente es de artículos de primera necesidad, adicionalmente se ha expresado que en algunas ocasiones los vales de despensa, pueden ser vendidos por los trabajadores. Por esto sería recomendable que este tipo de prestación se otorgara mediante vales que dijera que tipo de despensa se está otorgando y que solamente pueda ser canjeada por dicha despensa.

B) Ayuda por Nacimientos.- Consiste en proporcionar al trabajador, una ayuda económica, o en bienes por cada nacimiento de sus hijos.

C) Seguro de Vida.- Se refiere a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se podrá otorgar únicamente al trabajador. Tiene como objetivo, proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador, en caso de fallecimiento del mismo.

D) Dote Matrimonial.- Consiste en proporcionar al trabajador, una ayuda económica, o en bienes al realizar su matrimonio.

E) Fondo de Ahorro.- Las aportaciones deben ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón. En los siguientes casos se considera que el fondo de ahorro si se integraría al salario:

- a) Cuando solo aporte el patrón.
- b) Cuando los trabajadores aporten menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en periodos semanales, quincenales o mensuales.

Las prestaciones en especie, se refieren a que si el trabajador sufre algún riesgo de trabajo, el patrón puede proporcionarle las siguientes prestaciones:

- A) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- B) Servicios de hospitalización; y
- C) Aparatos de prótesis y ortopedia.

Estas prestaciones no es muy común que aporte el patrón, ya que éstas son cubiertas por el IMSS.

Las prestaciones en dinero son aquellas que recibe el trabajador en efectivo, ya sea para reembolso de ayuda para transporte, o reembolso para proporcionar educación básica a él y su familia, etc.

FALTA PAGINA

No. 56



## **CAPITULO III**

INVESTIGACION SOBRE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN LAS MICROEMPRESAS.

### **3.1. Presentación de la Investigación y Determinación de la Muestra.**

De acuerdo a datos proporcionados por la cámara de comercio de esta Ciudad, se nos proporcionó una relación de las empresas que existen en la Cd. de Uruapan, que son un total de 1461, de las cuales 421 son microempresas, por lo que se optó en tomar una muestra representativa para llevar a cabo esta investigación. Así mismo se estimó aplicar cuestionarios a un 10% del total de las microempresas, que sería aplicar practicamente 50 cuestionarios, ya que se considera una muestra representativa debido a que es una cantidad considerable para comprobar el cumplimiento de los objetivos así como dar respuesta a las hipótesis planteadas en la introducción.

Cabe mencionar que las empresas registradas en la cámara de comercio, pertenecen únicamente al sector comercio y al sector servicios, y se determinó el tamaño de las empresas por medio del número de trabajadores, debido a que es la única información con la que se cuenta, por lo que se optó por la aplicación de cuestionarios, mismo que se presenta a continuación.

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

**CUESTIONARIO**

- 1.- ¿Cuántos trabajadores tiene. \_\_\_\_\_
- 2.- ¿Paga puntualmente sus impuestos? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 3.- ¿Conoce el concepto de Previsión Social? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 4.- ¿Otorga Prestaciones de Previsión Social? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 5.- ¿Qué prestaciones de Previsión Social otorga? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 6.- ¿Ha visto disminuidos sus impuestos por otorgar Previsión Social? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 7.- ¿Qué otros han sido los beneficios que ha tenido por otorgar Previsión social? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 8.- ¿Cuál es la causa por la que no otorga Previsión Social? \_\_\_\_\_
- 9.- ¿Cree que si otorgara Previsión Social, disminuiría la carga fiscal que paga de los trabajadores? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 10.- ¿Cree que un buen plan de Previsión Social le ayudaría a disminuir su carga fiscal? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 11.- ¿Si contara con plan de Previsión Social, las otorgaría? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12.- Si su respuesta a la pregunta anterior fue Si,  
¿porqué? \_\_\_\_\_

13.- Si su respuesta fue no, ¿Por qué? \_\_\_\_\_

A continuación se presenta una justificación de cada una de las preguntas anteriores.

De la primer pregunta, ¿Cuántos trabajadores tiene?, se realiza para saber si la empresa que se está encuestando es micro, pequeña, mediana o grande; dependiendo del número de trabajadores con los que cuente.

Respecto a si ¿Paga puntualmente sus impuestos?, es para conocer si los microempresarios de esta Ciudad cumplen con sus obligaciones fiscales, y si pagan sus impuestos, sin otorgar prestaciones de previsión social, al ser otorgadas, se vería reducido sus impuestos y sería menos lo que tendrían que pagar.

Al preguntarle al microempresario si ¿Conoce el concepto de pervisión social? espero conocer más adelante el por qué otorga prestaciones de previsión social o por qué no las otorga, debido a que si conoce el concepto de previsión social, el microempresario, estaría más consciente de las prestaciones que les puede dar a sus empleados y poder ayudarlos y ayudarse a si mismo pagando menos impuestos.

El preguntar a los microempresarios si ¿Otorgan prestaciones de previsión social?, es para conocer en qué proporción otorgan éstas prestaciones a sus trabajadores y a su vez dar pie a preguntar qué prestaciones de previsión social otorga, esto con la intención de obtener una relación sobre qué prestaciones reciben más constantemente los trabajadores y poderlo determinar en forma gráfica.

De acuerdo con las preguntas anteriores, se realiza una nueva pregunta ¿Ha visto disminuidos sus impuestos por otorgar prestaciones de previsión social?,creo es necesario conocer ya que en esta pregunta se puede comprobar si la previsión social que se les otorga a los empleados cuenta con los requisitos para su deducibilidad que establecen las disposiciones fiscales y por lo que debe traer consigo una reducción de impuestos tanto para el trabajador como para el patrón.

Se les preguntó también a los empresarios, ¿Qué otros han sido los beneficios que ha tenido por otorgar previsión social?, por medio de esta pregunta espero saber si el estar otorgando estas prestaciones ha sido conveniente para los microempresarios y saber si están obteniendo otros berneficios aparte de la reducción de sus impuestos.

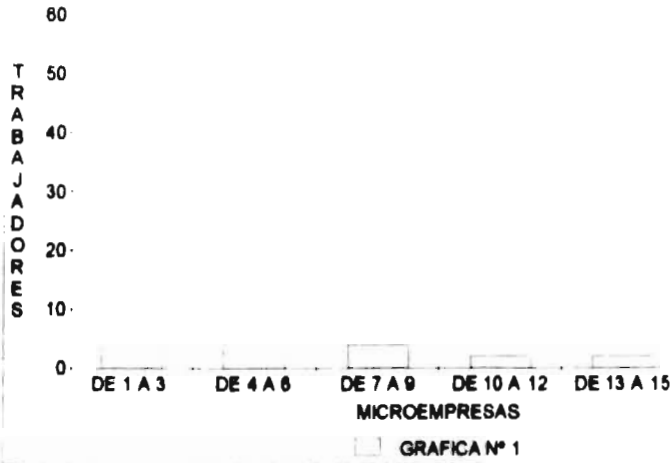
También se les preguntó a los microempresarios ¿Cuál es la causa por la que no otorgan prestaciones de previsión social? con lo que se pretende conocer que factores son los que hacen que los microempresarios no otorguen mayores prestaciones a sus trabajadores.

Se les preguntó también si ¿Creen que si otorgaran prestaciones de previsión social, disminuiría la carga fiscal que paga de los trabajadores? para saber si los microempresarios creen o no que otorgando previsión social puedan reducir el pago de sus impuestos que le generan los trabajadores.

Respecto a la pregunta de ¿Cree que un buen plan de previsión social le ayudaría a disminuir su carga fiscal?, se realiza con la finalidad de saber si los microempresarios piensan que contar con un plan de previsión social podría ayudarles a disminuir su carga fiscal, esto da origen a realizar las siguientes preguntas, la que es ¿Si contara con un plan de previsión social, las otorgaría?, esto me serviría para saber si los microempresarios de esta Ciudad están dispuestos a otorgar prestaciones a sus trabajadores, y conocer el motivo por el que si estarían dispuestos a otorgarlas o porqué no.

### 3.2. Análisis de los Resultados.

## Nº DE TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS



De acuerdo al capítulo 1, que nos habla de la Microempresa y sus características, vemos que una microempresa, son las entidades económicas que emplean de entre 1 a 15 trabajadores y en la que su inversión promedio es de N\$ 10,000.00 ,las cuales cuentan con unas ventas anuales no mayores de N\$ 900,000.00

De lo anterior se puede decir, que la microempresa es una entidad independiente, organizada sencillamente. (ESPINOZA, 1993, 37)

De acuerdo al numero de trabajadores con que debe contar una microempresa, y haciendo un analisis de la información recabada de la aplicación de cuestionarios a una muestra representativa de microempresas de la Ciudad de Uruapan. Se obtuvo la siguiente información.

El número promedio de trabajadores con que cuentan las microempresas en la Cd. de Uruapan, es de 2 trabajadores en un 26% de las empresas encuestadas, el 20% de las microempresas cuentan con 3 trabajadores; el 14% cuentan con un solo trabajador, el 10% tienen entre 4 y 5 trabajadores, respectivamente; el 12% tienen 6 trabajadores, el 4% tienen 8 y el 2% de las microempresas cuentan con 12 y 13 trabajadores respectivamente.

Esta información se puede ver más claramente en la gráfica número 1.

## PAGA PUNTUALMENTE SUS IMPUESTOS



De acuerdo con la pregunta 2 del cuestionario aplicado, ¿Paga puntualmente sus impuestos? el 92% de los microempresario, contestó que si pagan puntualmente sus impuestos, mientras que el 8% dijo que no.

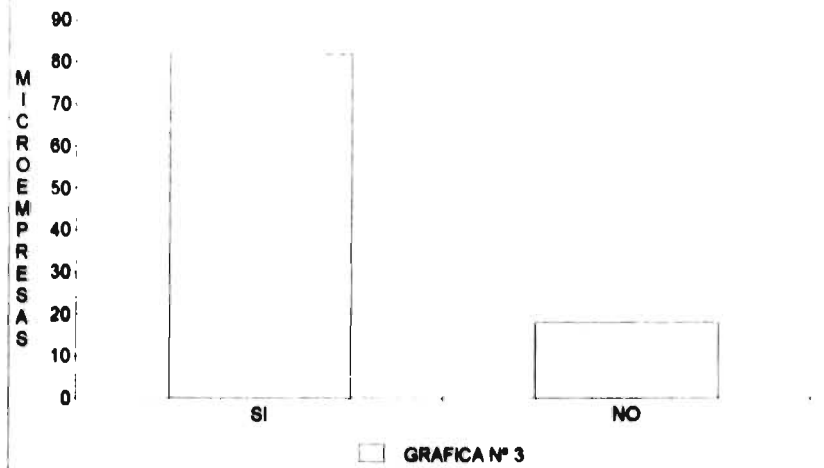
Esto nos indica que las microempresas de la Cd. de Uruapan, no tienen problemas al realizar el pago de sus impuestos; pero aún siendo así, estas podrian obtener un mayor beneficio mediante la deducción del impuesto en el caso de otorgar estas prestaciones de prevision social, las cuales se deberian tomar en cuenta y aplicarse como un estimulo a sus trabajadores y lograr mayor productividad de estos en la empresa. La atención a estas partidas de prevision social permite a la empresa que se encuentra en buenas condiciones económicas permitirles a sus trabajadores contar con más



prestaciones que les ayuden a subsistir desahogadamente y al microempresario disminuir considerablemente las contribuciones a pagar, ya que este concepto permite el aprovechamiento de las diferentes prestaciones así como la disminución de los impuestos que se causen, y por lo tanto el empresario se beneficiaría económicamente.

Lo anterior se muestra claramente en la gráfica número 2.

## CONOCEN EL CONCEPTO DE PREV. SOC.



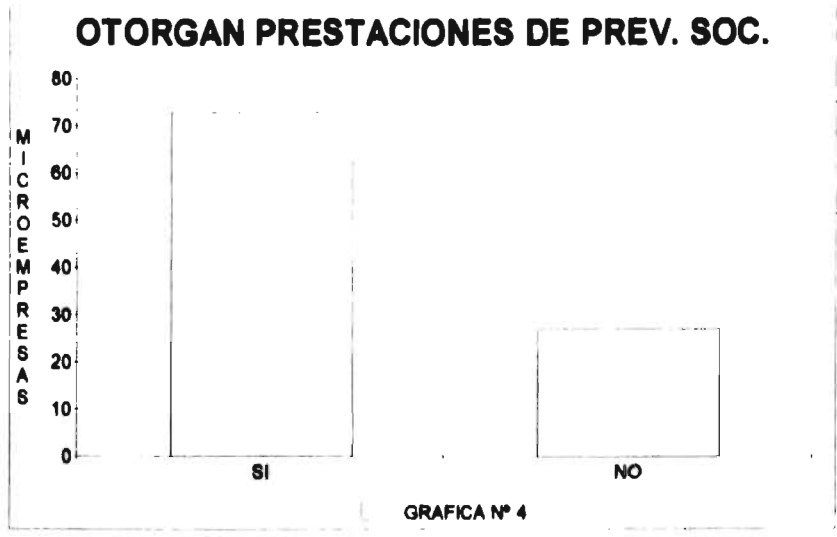
Con relación al concepto de Prevision Social, se preguntó a los microempresarios si conocen dicho concepto, las respuestas fueron las siguientes:

El 82% de los microempresarios encuestados, si conocen el concepto de prevision social, mientras que el 18% no lo conoce.

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que los empresarios de la Ciudad de Uruapan, independientemente de otorgar prestaciones de prevision social, si saben a que se refiere; tienen el conocimiento de que estas prestaciones tienen por objeto procurar al trabajador un ingreso que les permita una existencia decorosa a él y su familia, procurarles medios de seguridad los cuales les ayuden a cubrir posibles contingencias, ya sean riesgos ordinarios o de trabajo y en general el desarrollo del trabajador y su familia.

De tal manera que si el patrón conoce el concepto de previsión social, sabe las ventajas que obtendría si otorgara dichas prestaciones, beneficios que obtienen tanto los empleados como el patrón, disminuyendo a ambos las contribuciones o impuestos que tengan que pagar.

Para mayor comprensión se muestra la gráfica número 3.



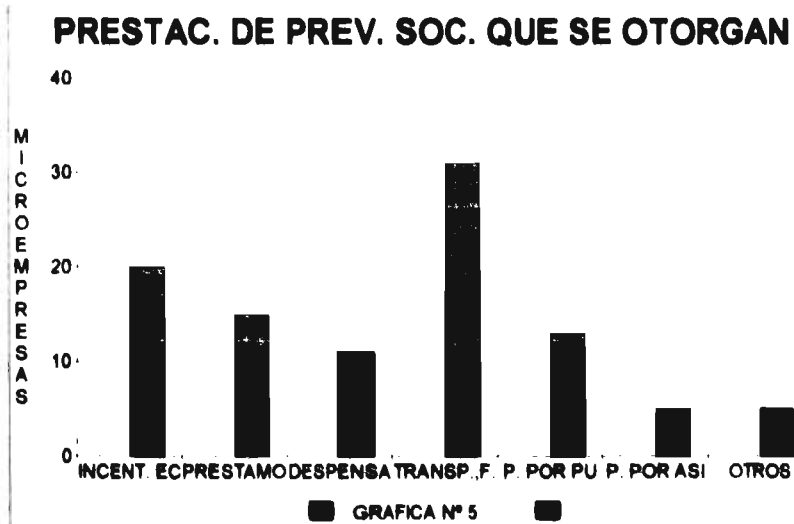
Como se mencionó anteriormente y de acuerdo a datos proporcionados por los empresarios de la Ciudad de Uruapan, la mayor parte de éstos sí conocen el concepto de previsión social, específicamente el 82%, sin embargo solamente un 73% de éstos otorga estas prestaciones, este porcentaje es relativamente alto comparado con el 27% que no las otorga.

Como se puede apreciar, estas empresas, a pesar de ser tan pequeñas, tratan de dar mayores beneficios a sus trabajadores de los que les obliga la ley; cabe mencionar, por lo tanto que estas empresas comprenden los beneficios que tienen al otorgarlas, y que además de ver acrecentado el rendimiento de sus trabajadores, habrá mayor productividad en su empresa, independientemente del beneficio económico que obtiene si estas prestaciones son otorgadas con los requisitos que establece el

art. 19 del reglamento del ISR, los cuales ya han sido mencionados en el capítulo 2.

Así mismo cabe mencionar también que este beneficio económico no es solamente del patrón sino que también participa en él el trabajador, ya que se reduce su base de impuesto y por lo tanto sus contribuciones a pagar, además de que puede gozar en forma íntegra su salario.

Por lo anterior se presenta dicha información en la gráfica número 4.



El tipo de prestaciones de previsión social que otorgan las microempresas en la Ciudad de Uruapan, son muy variadas; de acuerdo a las encuestas realizadas, el 31% de este tipo de prestaciones son la ayuda para transporte, que como ya vimos anteriormente, ésta incluye los gastos e inversiones que se realicen para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Otra de las prestaciones que también se encuentra dentro de este porcentaje son los Fondos de Ahorro, los que permiten al trabajador y al patron aportar una cierta cantidad de dinero, con la que podrán ser beneficiados los trabajadores al poder retirar dicha cantidad.

En segundo término, la prestación que más otorgan las microempresas en Uruapan, son los incentivos económicos, con un

20%, estos incentivos son otorgados en forma de comisiones, ya sea por las altas ventas que se hayan obtenido o por lograr mayor productividad en la empresa.

El 15% de estas prestaciones son los préstamos personales que les son otorgados a los trabajadores, dichos préstamos son realizados sin intereses y sin afectar de manera drástica su salario.

El 13% de las prestaciones que otorgan las microempresas de la Ciudad de Uruapan, son los premios por puntualidad, los que se otorgan como su nombre lo indica por ser puntuales en el trabajo. Estos premios son de gran ayuda para el trabajador, ya que también son parte adicional al salario, así como también es de gran beneficio para el patrón en el momento de hacerlos deducibles.

El 11% de las prestaciones que se otorgan en las microempresas son las despensas, dentro de este concepto se consideran todos los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores la dotación de productos de primera necesidad.

Un 5%, está integrado por prestaciones de premios por asistencia, que al igual que los premios por puntualidad, su importe no debe exceder del 10% del salario del trabajador; así como descuentos concedidos a los trabajadores, y permisos.

El otro 5% restante, son otro tipo de prestaciones que les son otorgadas a los trabajadores.

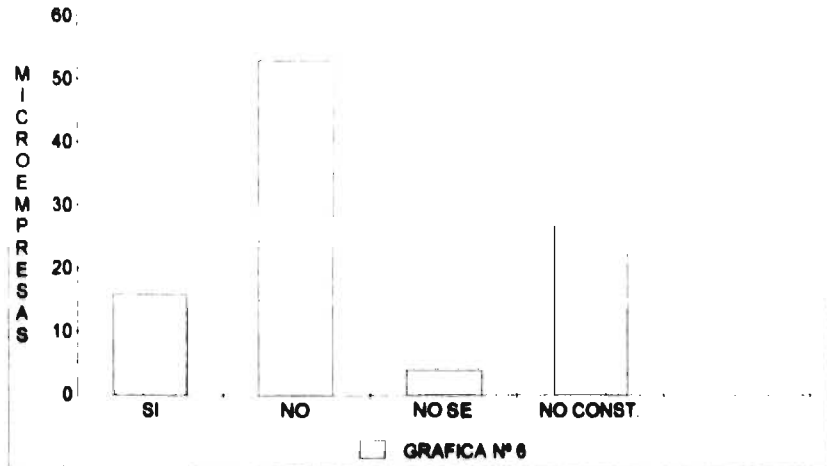
Por lo que podemos observar y como se comentó anteriormente, las prestaciones que se otorgan son muy variadas,

pero todas ellas van encaminadas a cumplir un propósito fundamental, que es el de ayudar al trabajador a proporcionarle un mejor nivel de vida, a él y a su familia.

En la gráfica número 5 podemos observar más claramente la proporción de cada prestación otorgada.



## DISMINUC. DE IMPTOS. POR OTORGAR P.S.



Como se ha citado anteriormente, las prestaciones de previsión social proporcionan un beneficio, tanto a trabajadores como a los patrones.

Sin embargo, la pregunta hecha a los empresarios de si han visto disminuidos sus impuestos por otorgar previsión social, solamente un 16% contestó que si, el 53% no han visto disminuidos sus impuestos, un 27% no contestó a esta pregunta y un 4% dijo no saber si han disminuido o no sus impuestos.

Lo anterior indica que aunque un gran porcentaje de microempresas otorguen prestaciones de previsión social, estas no deben contar con los requisitos necesarios para que puedan ser deducibles, de tal manera, que el empresario, en vez de encontrar beneficios por otorgarlas, recurre a realizar más gastos. lo cual, no es el objetivo de la previsión social, ya

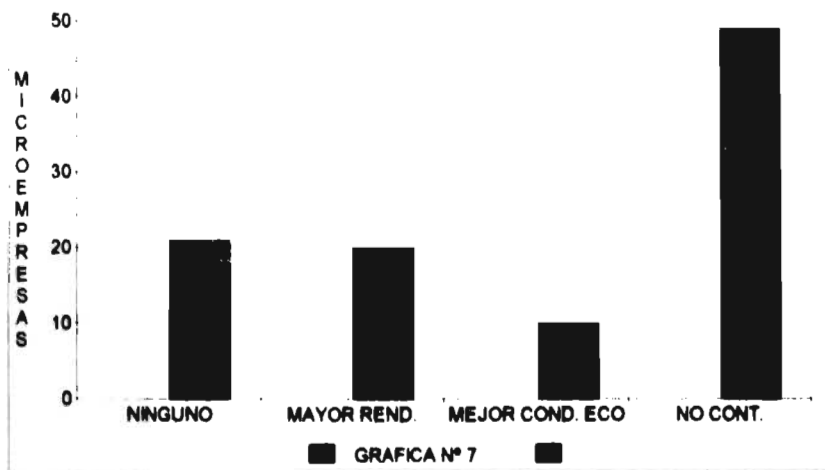
que ésta busca el mayor bienestar para el trabajador, pero también un beneficio para el patron.

Esto realmente beneficia al trabajador, porque se le proporciona previsión social, pero perjudica al patrón, ya que no puede hacer deducibles los gastos que realiza por este concepto y por lo tanto pagará mayores impuestos.

En este caso se recomienda al patrón a que se allegue de los elementos necesarios para que estos gastos estén debidamente registrados en contabilidad y que además cuenten con los requisitos que establecen las disposiciones fiscales.

Esta información se muestra claramente en la gráfica número 6.

## BENEFICIOS RECIBIDOS POR OTORGAR P.S.



Los empresarios que otorgan prestaciones de previsión social, pueden obtener otros beneficios, aparte de los económicos por otorgar estas prestaciones.

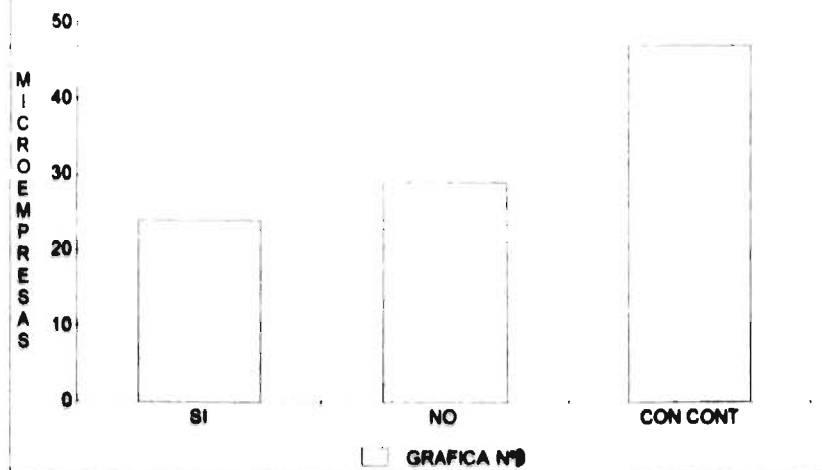
De acuerdo a los datos obtenidos, el 21% dijo no haber obtenido un beneficio adicional, el 49% no contestó esta pregunta, el 10% dijo que uno de los beneficios era ver en mejores condiciones económicas a sus trabajadores, mientras que un 20% dijo que su beneficio era ver el incremento en el rendimiento de sus trabajadores, ya que estos al sentirse estimulados, tratan de hacer mejor su trabajo y con mayor agrado.

Lo anterior nos indica que de un 16% de microempresarios que ven disminuidos sus impuestos, no ven ningún beneficio, y que en todo caso el único beneficio que se refleja es el

incremento en la productividad que obtuvieran trabajadores al recibir éstas prestaciones.

Esta información la podemos apreciar más claramente en la gráfica número 7.

## SI OTORGARA P.S. DISMINUIRIA LA C. FISC



De acuerdo al porcentaje de microempresas que no otorgan prestaciones de previsión social, el cual fue de un 27%, una de las causas más comunes por las que no se otorga previsión social es, un 46%, el tamaño de la empresa, debido a que son pequeñas, se hace difícil otorgar mayores prestaciones o diferentes a las que marca la ley. Otra causa es por el giro del negocio, en el cual no se corre ningún riesgo o que el trabajo no es pesado o no realizan una jornada de trabajo completa, por ello es que solo se cumplen con los requisitos que marca la ley.

El 8% de las empresas que contestaron que no otorgan prestaciones de previsión social es porque desconocen las ventajas a que pueden tener al otorgar estas prestaciones, afortunadamente es un porcentaje relativamente pequeño, pero que se puede solucionar contando con una asesoría adecuada que le

permita conocer al patrón las formas en que pudiera obtener algún beneficio económico, y una de estas es proporcionar a sus empleados prestaciones de previsión social, de las cuales los beneficiados son tanto para los trabajadores como para los patrones, ya que a ambos se les reducirían sus impuestos y por lo tanto pagarían menos.

El 32% de los encuestados contestaron que no otorgan previsión social ya que en sus negocios existe gran rotación de personal, lo cual perjudica bastante a la empresa, ya que constantemente tiene que estar capacitando a sus trabajadores y se convierten en gastos inútiles, se puede decir, porque los trabajadores no desarrollan su capacidad dentro de la empresa ni aplican todo el potencial con que cuentan. Una solución a este problema podría ser otorgar a los trabajadores prestaciones de previsión social, con las cuales los trabajadores se sientan estimulados a realizar mejor su trabajo, lo que logrará hacerlos más competitivos y el patrón logrará ver acrecentado el rendimiento de éstos, así como el de su empresa, proporcionándoles también un ambiente de trabajo agradable con el que se pueda evitar la constante rotación de personal.

El 14% restante de los microempresarios que no otorgan prestaciones de previsión social fue porque en su empresa nunca se han otorgado, o no se los han solicitado; este porcentaje, relativamente pequeño, puede ser que no se hayan otorgado debido a un desconocimiento de los beneficios que se obtienen al otorgar dichas prestaciones, ya que si el empresario tuviera

conocimiento de una reducción del pago de sus impuestos mediante la deducción de estas prestaciones, y que además estaría proporcionando un mejor nivel de vida a sus trabajadores, así como un estímulo para realizar mejor su trabajo, se incrementaría la rentabilidad de la empresa y los beneficiados serían para ambos.

Los datos que se obtuvieron, se muestran en la gráfica número 8.

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

## CAUSA POR QUE NO SE OTORGA P.S.



Como se mencionó anteriormente, el beneficio fiscal que se recibe por otorgar prestaciones de previsión social, consiste en que los ingresos que el trabajador obtenga por estos conceptos, serán considerados ingresos exentos del impuesto sobre la renta.

Debido a esto, en la pregunta 8 del cuestionario que se aplicó, se les preguntó a los microempresarios, si creen que si otorgaran prestaciones de previsión social, disminuirían la carga fiscal que pagan de sus trabajadores, por lo que se obtuvieron las siguientes respuestas:

El 24% de los entrevistados si creen que pudieran disminuir su carga fiscal, el 29% dijo que no y el 47% no contesto.

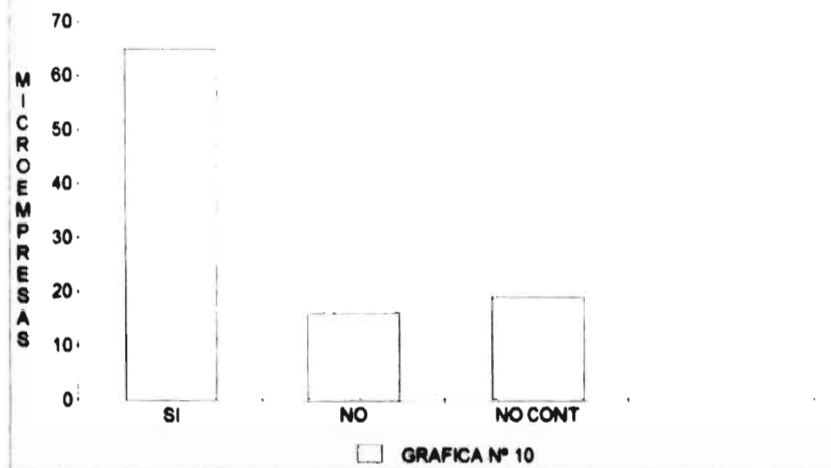
Como se puede observar, solamente un porcentaje relativamente pequeño, si creen que su carga fiscal pueda



disminuir, por lo que se puede decir que el porcentaje restante no conoce los beneficios a que tienen derecho, pues al otorgar estas prestaciones, se busca una relación perfecta de no incrementar los costos de la empresa y a su vez aumentar el bienestar de sus trabajadores.

Para mayor comprensión veamos la gráfica número 9.

## UN PLAN DE P.S. DISMINUIRÍA SU C. FISCA



Uno de los requisitos de la previsión social se refiere a la obligación de efectuar planes que cumplan las disposiciones reglamentarias.

De acuerdo a este punto se preguntó a los encuestados que si creen que un buen plan de previsión social les ayude a disminuir su carga fiscal; de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados.

El 65% contestaron que sí les ayudaría un buen plan a disminuir su carga fiscal, el 16% dijo que no y el 19% no contestó.

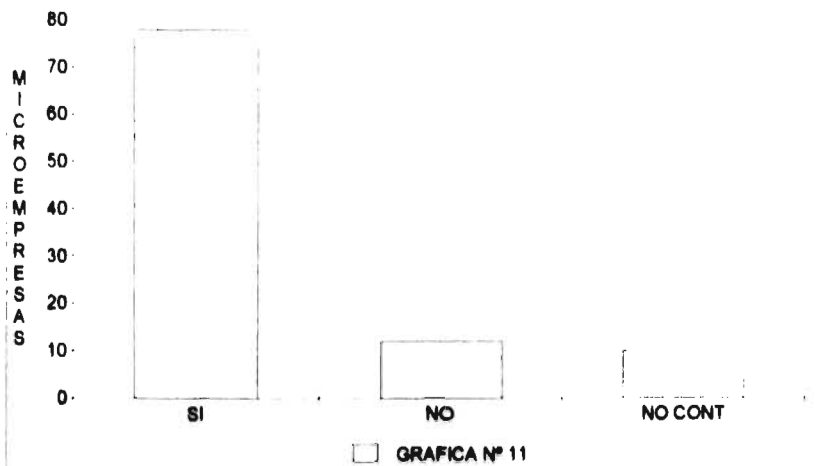
Estos resultados nos indican que los empresarios, en un porcentaje relativamente alto, si creen que contar con un plan de previsión social ayudará a disminuir su carga fiscal.

Los beneficios que les serán proporcionados a los trabajadores, deberán ser acordes al tipo de riesgo al cual son sometidos, por lo que estos planes deberán preverlo. Por lo cual, se debe considerar la posibilidad de otorgar prestaciones de previsión social, sobre bases diferentes.

Por lo anterior, el patrón debe escoger o diseñar un plan de previsión social que le permita obtener mayores beneficios tanto para sus trabajadores como para la empresa, y de ésta manera ver una disminución en su carga fiscal.

Por lo anterior se proporcionan estos datos en la gráfica número 10.

## SI CONTARA CON UN P. DE P.S. LAS OTORGA



Respecto a lo anterior, se les preguntó a los empresarios encuestados, que si contaran con un plan de previsión social, otorgarían estas prestaciones, y los resultados fueron los siguientes:

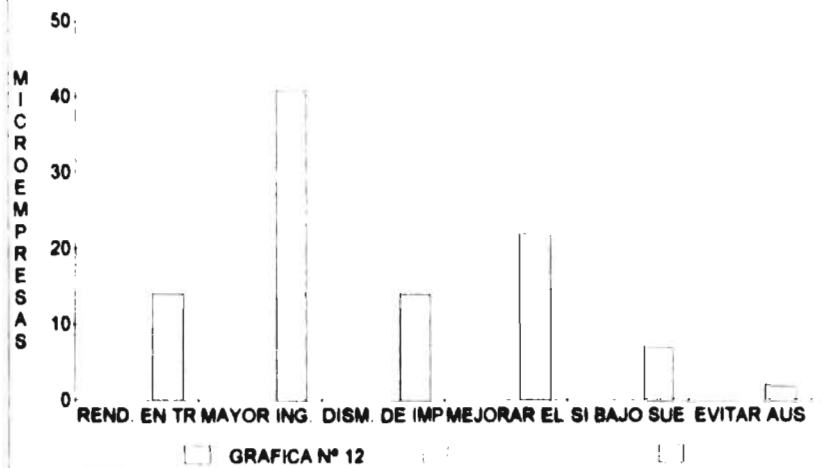
El 78% de los encuestados dijo que si otorgarían estas prestaciones y de estos el 41% dijo que se este plan ayudaría a mejorar el nivel socioeconómico de los empleados, por lo que si las otorgaría, ya que el trabajador el verse apoyado por el patrón, pondría mayor empeño en el trabajo y ayudaría a incrementar la eficiencia y competitividad de la empresa. El 14% de los patrones que contestaron que si la otorgarían es por la razón de que el trabajador incremente su rendimiento dentro de la empresa, otro 14% contestó que si la otorgaría con la finalidad de ver reducidos sus impuestos, ya que dicen que la

carga tributaria en la actualidad es muy pesada y que si el otorgar estas prestaciones les dan beneficios también a sus trabajadores y la empresa puede disminuir se carga fiscal por medio de un plan de previsión social si las otorgaria, el 11% restante dijo que si contara con este plan y la situación económica mejora y con esto logra evitar ausentismo en el trabajo, si podría otorgar estas prestaciones.

Del 16% que contestó que un buen plan de previsión social no les ayudaría a disminuir su carga fiscal, un 32% dijo que en este momento la situación económica no les permite otorgar mayores prestaciones a los trabajadores diferentes a las de la ley, ya que aveces el otorgar estas prestaciones trae a la empresa mayores gastos. Un 17%, prefiere dar a sus trabajadores becas o dinero en efectivo.

Para mayor claridad de los expuesto anteriormente, se presenta la gráfica número 11.

## CAUSAS POR LAS QUE OTORGARIA P.S.



Una de las razones por las que se otorgaría prestaciones de previsión social, el 41 % dijo que si este plan ayuda a mejorar el nivel socioeconómico de los empleados, las otorgarían, ya que el trabajador al verse apoyado por el patrón, pondría mayor empeño en el trabajo y ayudaría a incrementar la eficiencia y competitividad de la empresa. Un 14% de los patrones que contestaron que si la otorgarían es por la razón de que el trabajador incremente su rendimiento dentro de la empresa, otro 14% contestó que si la otorgaría con la finalidad de ver reducidos sus impuestos, ya que dicen que la carga tributaria en la actualidad es muy pesada y que si el otorgar estas prestaciones les dan beneficios también a sus trabajadores y la empresa puede disminuir su carga fiscal por medio de un plan de previsión social si las otorgaría, el 11% restante dijo que si

contara con este plan y la situación económica mejora y con esto logra evitar ausentismos en el trabajo, si podría otorgar estas prestaciones.

Para comprender mejor esta información, veamos la gráfica número 12.

## RAZONES POR LAS QUE NO OTORG. P.S.



Respecto a la pregunta que se les hizo a los microempresarios de que dieran las razones por las que no otorgarían prestaciones de previsión social, contando con un plan para otorgarlas, se obtuvieron los siguientes resultados.

Del 16% que contestó que un buen plan de previsión social no les ayudaría a disminuir su carga fiscal, un 32% dijo que en este momento la situación económica no les permite otorgar mayores prestaciones a los trabajadores, diferentes a las de la ley, ya que a veces el otorgar estas prestaciones trae a la empresa mayores gastos. Un 17% prefiere dar a sus trabajadores becas o dinero en efectivo.

Para su mayor comprensión, se muestra la gráfica número 13.



## CONCLUSION

De acuerdo con la investigación realizada en el presente trabajo de investigación se concluye lo siguiente:

1.- Los microempresarios de la Ciudad de Uruapan que otorgan prestaciones de previsión social, no han visto disminuidos sus impuestos. Considero que esto se debe a que sí se están otorgando prestaciones de previsión social, pero que en muchas ocasiones, la mayoría, no se cuenta con los comprobantes que amparen el otorgamiento de dichas prestaciones, y cuando sí se tienen, estos no cumplen con los requisitos de deducibilidad que establecen las disposiciones fiscales.

2.- Las microempresas que no otorgan prestaciones de previsión social, son relativamente pocas y las causas por las que no otorgan dichas prestaciones de previsión social a sus trabajadores son, en mayor proporción por el tamaño y giro de la empresa, en segundo grado porque desconocen las ventajas que se tienen al otorgar a sus trabajadores prestaciones adicionales a las que están obligados, en este caso considero que si los microempresarios tuvieran una capacitación sobre este tema, por medio del cual conocieran los beneficios recibidos tanto para

ellos como para sus trabajadores, se podrían convencer de que otorgándolas, se obtienen beneficios.

3.- Al comparar los beneficios recibidos entre las empresas que sí otorgan prestaciones de previsión social y las que no, podemos observar que de las empresas que sí otorgan previsión social, son pocas las que han visto disminuidos sus impuestos, en comparación con las que no, esto puede ser debido a que las empresas que sí han disminuido su carga fiscal es porque otorgan la previsión de acuerdo con los requisitos que establecen las disposiciones fiscales. Así mismo, estas empresas obtienen beneficios adicionales, como por ejemplo, un mayor rendimiento en el trabajo, entre otras.

4.- Por lo anterior puede decirse que la mejor opción para un microempresario es otorgar prestaciones de previsión social, ya que el hacerlo le representa grandes ventajas tanto económicas en el aspecto de que si las otorga de acuerdo a lo establecido por las disposiciones fiscales, vería un decremento en el pago de sus contribuciones y en el aspecto administrativo de la empresa, se lograría una mayor productividad entre los empleados, lo cual mejoraría el nivel económico de la entidad.

5.- Por lo anterior se recomienda que, para que la previsión social se otorgue en forma eficaz, se implante un plan de previsión social, por medio del cual, permita a la empresa reducir sus impuestos a través de hacer deducibles las

prestaciones que otorgue, y que a su vez permita a los trabajadores elevar su nivel de vida y competitividad en el trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS.-

1. RODRIGUEZ Valencia, La empresa y su entorno, México Ed. Ecasa 1993.
2. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo 1, México Ed. Porrúa, 1993.
3. BECERRIL Arechiga Alfonso, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social, México Ed. ISEF, 1995.
4. INEGI; XIII Censo Industrial, Comercial y de Servicios. Resultados Definitivos, México 1988.
5. ESPINOZA Villareal Oscar, El Impulso a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, México 1993.
6. MENDEZ Morales José Silvestre, Problemas Económicos de México, México, 1994.

**LEYES.-**

1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y REGLAMENTO 1996.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DECIMO QUINTA ED. 1994.
3. LEY DEL SEGURO SOCIAL, 1996.
4. LEY DEL INFONAVIT, 1994.
5. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

**REVISTAS.-**

1. EL COTIDIANO; N° 59, DICIEMBRE 1993.
2. CONSULTORIO FISCAL; VARIOS NUMEROS.
3. PRACTICA FISCAL LABORAL Y LEGAL EMPRESARIAL; VARIOS NUMEROS.