



Septiembre 2019 - ISSN: 1988-7833

LAS PRESTACIONES SOCIALES, EN LA INDUSTRIA DE LA TORTILLA DE LA CIUDAD DE ESCARCEGA.

Guadalupe Isabel Delgado Cih¹

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega

Docente Investigador

guadalupe_delgado@itsescarcega.edu.mx

Wilberth Alfredo Molina Galicia²

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega

wilberth_molina@itsescarcega.edu.mx

Dulce María de Jesús Delgado Cih³

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega

dulce_delgado@itsescarcega.edu.mx

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Guadalupe Isabel Delgado Cih, Wilberth Alfredo Molina Galicia y Dulce María de Jesús Delgado Cih (2019): "Las prestaciones sociales, en la industria de la tortilla de la ciudad de Escárcega", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (septiembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/cccss/2019/09/prestaciones-sociales-escarcega.html>

RESUMEN

La elaboración de tortillas es una actividad económica de importancia en la economía de México, su producción ha sido materia de investigaciones, aportando datos relevantes a este sector.

(INEGI, 2019) Señala en el Directorio Estadístico Nacional de Empresas, 5,113,397 establecimientos distribuidos en el territorio nacional, sobre la industria de la manufactura.

De todo este mundo el 99.8% son consideradas micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes), las cuales aportan el 42% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan el 78% de empleo en el país. (Arana, 2018)

De ellos, 101,025 son establecimientos dedicados a la manufactura con giro en industria alimentaria en la elaboración de tortillas de maíz y molienda de nixtamal.

Un elemento determinante para la productividad de este sector, es la mano de obra, generada a través del personal inmiscuido en la fabricación de este producto; La mano de obra es el costo de los sueldos y salarios y prestaciones laborales que se pagan al empleado que se encuentra directamente inverso en la producción del artículo, en otros ámbitos, se utiliza el salario y las prestaciones como agente motivador para el aumento de la productividad.

Considerando este hecho, los trabajadores de la industria de la tortilla en su mayoría no tienen el conocimiento exacto del salario o las prestaciones que deben recibir como derecho, utilizando la comparación de sus salarios con los salarios del mercado laboral en la Ciudad de Escárcega.

¹ M..A. Guadalupe Isabel Delgado Cih, es contador público, Docente del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

² C.P. Wilberth Alfredo Molina Galicia, es contador público, Docente del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

³ M.I.A. Dulce María de Jesús Delgado Cih, es Ingeniero Industrial, Docente del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

El objetivo del presente trabajo de investigación es aplicar la investigación documental y de campo, mediante la aplicación de una herramienta de obtención de datos (Encuesta), después de la obtención de datos se realizara un análisis de la percepción de los trabajadores de la industria de la tortilla con respecto a sus salarios y a sus prestaciones laborales que reciben, por parte de su patrón.

La metodología utilizada para esta investigación es la de Mario Tamayo que consiste en escoger conocimientos o datos de fuentes primarias y los sistematizan para el logro de nuevos conocimientos.

Con base a la investigación realizada dentro del ramo de las tortillerías, solo el 10% de los encuestados recibe las prestaciones laborales. De acuerdo con esto las unidades económicas podrían estar cayendo en el incumplimiento a las leyes de LFT y LSS, lo cual llevaría a aplicar sanciones por parte de las autoridades pertinentes, las tablas que se presentan son los cálculos realizados por cada una de las sanciones que podrían obtener por incumplimiento.

Abstract

The making of tortillas is an important economic activity in the economy of Mexico, its production has been the subject of research, providing relevant data to this sector.

(INEGI, 2019) Indicates in the National Statistical Directory of Companies, 5,113,397 establishments distributed in the national territory, on the manufacturing industry.

Of all this world 99.8% are considered micro, small and medium enterprises (SMEs), which contribute 42% of the Gross Domestic Product (GDP) and generate 78% of employment in the country. (Arana, 2018)

Of these, 101,025 are establishments dedicated to manufacturing with a spin in the food industry in the production of corn tortillas and nixtamal milling.

A determining factor for the productivity of this sector, is the workforce, generated through the personnel involved in the manufacture of this product; Labor is the cost of wages and salaries and work benefits paid to the employee who is directly reverse in the production of the article, in other areas, salary and benefits are used as a motivating agent for the increase of the productivity.

Considering this fact, the workers of the tortilla industry for the most part do not have the exact knowledge of the salary or the benefits that they should receive as a right, using the comparison of their salaries with the wages of the labor market in the City of Escárcega.

The aim of this research work is to apply documentary and field research, through the application of a data collection tool (Survey), after obtaining data, an analysis of the vision of the workers of the industry will be made. the tortilla with respect to their salaries and their labor benefits they receive, from their employer.

The methodology used for this research is that of Mario Tamayo, which consists of choosing knowledge or data from primary sources and systematizing them for the achievement of new knowledge.

Based on the research carried out within the tortilla industry, only 10% of respondents receive work benefits. According to this the economic units could be falling in breach of the laws of LFT and LSS, which would lead to apply sanctions by the relevant authorities, the tables presented are the calculations made by each of the sanctions that they could get for breach

Palabras claves

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Percepción-Sueldos y salarios-prestacionales laborales-aguinaldo-vacaciones-prima vacacional-seguro social

Clasificación JEL: M51, M55, M59

Key Words

Perception-Salaries and salaries-labor benefits-aguinaldo-vacations-vacation premium-social security

JEL Classification: M51, M55, M59

1.1.INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo existen organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establecen la normatividad legal que protegen al trabajador. Sin embargo cada país establece el mínimo de cada una de las prestaciones que deben pagarse a sus trabajadores nacionales, siendo los países más desarrollados los que se caracterizan por tener mejores condiciones laborales. Mientras que los trabajadores en Alemania tienen prestaciones como vacaciones de 29 días, jornadas laborales de 1, 363 horas en el año y el salario mínimo de 1,498 euros el mes; En España las vacaciones corresponden a 22 días laborales, con la jornada laboral de 1,695 horas al año y un salario mínimo de 753 euros al mes; En Holanda las vacaciones otorgadas son de 24 días laborales, 1,430 horas laborales en el año, con un salario mínimo de 1, 486 euros al mes; Con respecto a Estado Unidos Mexicanos, las vacaciones son 17 días laborales, con una jornada laboral anual de 1,783 horas al año y con un salario mínimo de 1, 107.92 euros (Para fines comparativos se calcula en euros, el salario mínimo de (1,256 dólares *19.076⁴) / 21.6255⁵)

En México, las vacaciones en el primer año son de 6 días, en promedio el trabajador mexicano recibe 10 días de descanso por concepto de vacaciones menos que un trabajador de cualquiera de los 4 países mencionados, con una jornada laboral de 2, 255 horas al año, trabajando en promedio 687 horas más en el mes, que en cualquiera de los 4 países; en materia de salario mínimo mensual un trabajador de salario mínimo recibe al mes 122.54 euros (2,650.00/21.6255), percibiendo en promedio 966.15 euros menos que un trabajador de salario mínimo de Alemania, España, Holanda y Estados Unidos, como se muestra en la tabla 1:

Tabla 1.- Comparación de prestaciones básicas.

País	Vacaciones	Jornada laboral	Salario mínimo
Alemania	29 días laborales	1,363 has/año	1,498 €/mensual
España	22 días laborales	1,695 has/año	753 €/mensual
Holanda	24 días laborales	1,430 has/año	1,486 €/mensual
EE.UU	17 días laborales	1,783 has/año	1,107.92 €/mensual ⁴
México	6 días laborales	2,255 has/año	\$ 122.54 € /mensual ⁵

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Nota: Elaboración propia con información de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2016.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT), es ley que dicta las normas legales que protegen a los empleados, dictando las condiciones de las prestaciones que mínimo debe cumplir cualquier patrón, y en caso de existir controversia entre el patrón y trabajador, se puede recurrir a organismos nacionales para la defensa del trabajador como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), entre otros.

Cuando se inicia la búsqueda de un empleo, el salario es determinante, y en recientes fechas los trabajadores se interesan más en los diferentes beneficios que en forma de prestaciones laborales brindan las entidades económicas con las personas con las que establece una relación laboral.

Si en la comparación anterior, México tiene las condiciones laborales en materia de salarios y prestaciones laborales, menos ideales, la problemática se agrava cuando existe empresas que no pueden cubrir con todas las prestaciones laborales a los empleados, incluso existen quienes no cumplen con las prestaciones mínimas exigidas por la ley, cayendo en la ilegalidad para evitar los costos laborales y los impuestos que se deriven de la nómina como el impuesto sobre la renta (ISR) sobre salarios y el impuesto sobre nóminas.

En ocasiones este incumpliendo es tan común, Las prestaciones mínimas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo son vacaciones, aguinaldo, prima vacacional y seguro social.

El presente trabajo de investigación pretende identificar las prestaciones sociales legales que se le otorga a los trabajadores de la Industria de la tortilla en la Ciudad de Escárcega, para comprender

1.2. PROBLEMÁTICA

Las prestaciones laborales surgen por la necesidad de proteger a los empleados por los servicios prestados y las contingencias que pudieran ocurrir en su trabajo (seguro social), desde tiempo atrás se han implementado estrategias y beneficios para la clase obrera.

Una investigación de (Sánchez, 2013) expone que los jóvenes en el año 2000 entre el rango de edad de los 15 a 29 años contaban con un empleo de alto nivel de carencia. Estas son las cifras que presenta seis de cada diez jóvenes que se integran al mercado laboral lo hacen sin tener un contrato de trabajo, siete de ellos realizan actividades distintas a los estudios que cursaron, tres de cada diez no disfruta de prestaciones laborales ni un sueldo base, dos de ellos tienen jornadas laborales de más de 50 horas a la semana y alrededor de cada diez tienen ingresos inferiores al 1.5 salarios mínimos.

En este estudio se obtuvo que los menores de 20 años tienen las peores condiciones laborales que los de más edad, se puede denotar que aun con estudios superiores los jóvenes no tiene los mejores empleos.

Una investigación más, de (Cervantes, 2015) da una perspectiva de una parte del mercado laboral en México, calificándola como precaria ya que esta misma no garantiza los ingresos mínimos para subsistir a la gran mayoría de los trabajadores lo que genera inconformidad por parte de los empleados.

La pertinencia de realizar el estudio, es la necesidad de conocer las implicaciones financieras y económicas del ramo la tortillería en la ciudad de Escárcega por no proporcionar las

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

prestaciones laborales mínimas de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que señala que la Ley Federal del trabajo.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Actualmente en México en el ramo de la industria de las tortillerías en algunos casos encontrados solo cumplen con algunos de los beneficios laborales que son otorgados por la ley a los trabajadores, obreros, asalariados considerando que al realizar esta práctica los costos para la entidad económicas serán reducidos, ahorrando de esta forma dinero que es utilizado en otras inversiones para el funcionamiento de la misma, al hacer esta practicas se cometen ciertas violaciones a las leyes que protegen al trabajador y demás instituciones que velan por los intereses de los mismos, siendo la Ley Federal del Trabajo la cual otorga los beneficios laborales como salarios, día de descanso, horarios de trabajo no mayor a ocho horas, aunado a esto otorga obligaciones al empleado para proteger de igual manera los intereses del patrón.

Al no cumplir con las disposiciones legales de la Ley Federal de Trabajo, podría ocasionar serias repercusiones sobre la entidad, desde multas o cárcel, dependiendo de la gravedad de la falta, en ocasiones suelen ser gastos superiores cuando los incumplimientos se detecta durante las visitas por parte de los organismos que protegen al trabajador en México.

Aunado a esto el que algún trabajador no asegurado sufra un accidente dentro de su área laboral o en horario de trabajo lo cual eleva de esta manera los costos para la entidad. Ocasionando pérdida de liquidez que podría ocasionar crisis económicas dentro de la organización que puede desencadenar el cierre de la empresa.

El hecho de el trabajador suponga que no cuenta con un salario legal y las prestaciones que recibe no son las mínimas que señala la ley, lo desmotiva afectando la productividad de la empresa.

1.4. MARCO CONTEXTUAL

Las organizaciones económicas identifican que el personal, es parte de los elementos necesarios para el correcto funcionamiento para el logro de los objetivos planeados, en las micro, pequeñas y medianas empresas con el giro de tortillería, de igual manera se reconoce este necesidad, pero en los casos analizados, no logran identificar cuáles son las prestaciones que deben recibir los trabajadores por parte de los patrones, como mínimo.

A continuación se presentan conceptos básicos del tema planteado.

1.4.1. Análisis Costo Beneficio

(Aguilera, 2017) Señala que “El análisis del costo-beneficio es un proceso que, de manera general, se refiere a la evaluación de un determinado proyecto, de un esquema para tomar decisiones de cualquier tipo.

La toma de decisiones para valorar inversiones dentro de cualquier tipo de organización, empresa o institución, necesita contar con una herramienta financiera como lo es el análisis costo- beneficio, el cual consiste en medir si algún momento en específico el costo de alguna medida en específico es de proporciones más grande al beneficio otorgado por la misma. Lo cual evalúa la rentabilidad de la decisión a tomar.

Para (Michael, 2011) “El análisis costo-beneficio es una técnica formal adaptada y clara, sistemática y de decisiones racionales, aplicada en especial cuando se enfrentan con alternativas complejas o de tiempos inciertos”.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

“... el análisis costo-beneficio no es sino la formalización de una práctica cotidiana: sopesar las ventajas e inconvenientes de una determinada alternativa, sea en si misma o en comparación con otras. Esto es algo que las personas realizan todos los días, con mayor o menor rigor, en función de la importancia de la decisión a tomar” (Oyarzúm, 2007).

El análisis costo-beneficio ha sido una herramienta muy utilizada en diferentes áreas como obras sociales, proyectos individuales, en empresas privadas, áreas de la salud, planes de negocio etc.

La siguiente es una lista de pasos que comprenden un análisis genérico de costo-beneficio. (Boardman, 2006)

1. Listar las alternativas de proyectos/programas.
2. Listar a las partes
3. Seleccionar la/s medida/s y medir todos los elementos de costo/beneficio.
4. Predecir el resultado del costo y los beneficios durante el período pertinente.
5. Convertir todos los costos y beneficios en una moneda común.
6. Aplicar la tasa de descuento.
7. Calcular el valor presente neto de las opciones del proyecto.
8. Realizar análisis de sensibilidad.
9. Adoptar la opción recomendada.

La aplicación del análisis costo beneficios es una herramienta de gestión importante que permite la evaluación de diferentes proyectos estableciendo la relación de los costos totales con los beneficios cuyo resultado permitirá la toma de decisiones de continuar con un proyecto o no. Es una técnica muy aplicada en diferentes ámbitos, derivada de la teoría de decisión.

Una de las características importantes del costo beneficio es que todos sus valores explícitos e implícitos deben transformarse en valores monetarios que nos permita dar un resultado financiero. Así como también el análisis del costo beneficio permitirá establecer el tiempo que requerirá un proyecto para su ejecución y considerar si en valores monetarios representa un beneficio el tiempo que necesite dicho proyecto.

1.4.1 Prestaciones laborales

(CHIAVETANO, 2011, pág. 263) Menciona que las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Suelen financiarse total o parcialmente por la organización, pero casi nunca se pagan directamente por los trabajadores.

1.4.2. Tipos de prestaciones

Las prestaciones laborales se clasifican dependiendo del criterio de exigencia, naturaleza y objetivo. Dependiendo de la exigencia (CHIAVETANO, 2011, pág. 264), las clasifica de la siguiente forma:

1. *Prestaciones legales*: son las que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos.
2. *Prestaciones superiores a la ley o adicionales*: son las otorgadas por la generosidad de las empresas, no las exige la ley ni alguna negociación colectiva. También se conocen como prestaciones adicionales a las de ley (en inglés, /tinge *benefits*).

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

1.4.3 Ley

Para algunos autores "La Ley es la norma de derecho con carácter general, permanente, abstracto y obligatorio, emanado del poder público". (Gonzalez, 1994, pág. 197)

Otros la definen como "Una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite". (A., 2001)

La ley como un conjunto de normas, que son dictadas para el manejo de la conducta humana y su libre albedrío, que están obligadas a cumplirlas y el estado se encarga de velar para que sean cumplidas.

1.4.4 Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Según S. Perez Botija citado en (Ponce, 2010) "Es una actividad personal, prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajenas, en condiciones de dependencia y subordinación".

"Es la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios, realizada con sujeción a normas de eficiencia". (Ponce, 2010)

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presenta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (Cámara de Diputados, 2018)

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trab, trabi*, que significa *trabaja*, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir *labrar*, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *tilbe*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir. (UNAM, 1994)

El trabajo se define como una actividad humana remunerada, la cual pueden ser unas actividades físicas, mentales o ambas. Es un componente esencial para afirmar la sociedad.

1.4.5 Trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Cámara de Diputados, 2018)

Trabajador, dice la ley, es la persona física, que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario agregaríamos. De conformidad con la definición anterior, el trabajador únicamente puede ser persona física; sin embargo es frecuente encontrar

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

que personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es la de tipo laboral sino de carácter civil o de otra naturaleza. (Bailon, 1999)

El trabajador comúnmente es la persona mayor de edad que presta sus servicios a otra persona, que son retribuidos por la persona que contrata.

1.4.6 Patrón

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.” (Cámara de Diputados, 2018)

Según (Alvarado, 2003) “Patrón es toda persona natural o física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.

1.4.7 Aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (Cámara de Diputados, 2018)

1.4.8 Salario

La expresión salario proviene del latín *Salarium*: salario, que a su vez, proviene de *sal*: sal. Significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de “paga”. (Ríos, 1999)

Para (Rosenberg, 1994) “Compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un período determinado”.

Según (Guadagnini, 2001) “Renta que percibe un trabajador por el cumplimiento de la tarea encomendada por la empresa. Es decir, la demanda de renta que realiza el trabajador a cambio de su esfuerzo.”

Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo, y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital, porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo, y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones. (Ossorio, 1974)

El sustento y estipendo que se da a cada uno por su trabajo; puede ser atribuible este nombre, entendiendo debajo del de sal todo lo que es vianda y sustento, porque entra en todos los manjares, y la mesa sin sal era tenida por profana. Llamase salario al estipendo que se daba a los soldados, o por esta razón o por lo que les librasen sus pagas en las rentas de salinas. (Zafra, 2006)

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

1.4.9 Vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Camara de diputados, 2018)

Constituyen el derecho y la obligación, que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. (Ossorio, 1974)

La vacación del trabajador es un periodo de descanso anual remunerado, de duración variable según su antigüedad y clase de contrato, con la múltiple finalidad de reponer el desgaste fisiológico del individuo que trabaja subordinadamente, y de preservar el patrimonio humano como factor económico de la colectividad. (Guzman, 2009)

Por vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración. (Ruprecht, 1981)

1.5. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se presenta es una investigación exploratoria y descriptiva, se realizó una búsqueda de información sobre el tema, que permitió familiarizarse con el tópico, con el que hasta el momento no teníamos la suficiente información para desarrollar la investigación, dando como consecuencia un panorama o conocimiento del tema y se definieron los análisis y los procesos que involucran los mismos. Se definieron las características del tema a investigar, definir y formulación de hipótesis, la técnica para recolección de datos y las fuentes que se consultarían para obtener la información.

Y se finaliza con una investigación de campo para obtener datos reales para estudiar la situación de las prestaciones en la ciudad de Escarcega específicamente de las tortillerías con lo cual se pudiera obtener los conocimientos prácticos para establecer soluciones.

Para (Tamayo, 2003, pag. pag. 33) las características de la investigación son las que escogen conocimientos o datos de fuentes primarias y los sistematizan para el logro de nuevos conocimientos.

Tabla 2.- Nuevos Conocimientos o Principios Generales

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019



Fuente: Recuperado de “El proceso de la investigación científica”, Tamayo M., 2003, pág. 33, México, Limusa.

No es investigación confirmar o recopilar lo que ya es conocido o ha sido escrito o inventariado por otros. La característica fundamental de la investigación es el descubrimiento de principios generales.¹

El investigador parte de resultados anteriores, planteamientos, proposiciones o respuestas en torno al problema que le ocupa. Para ello el investigador debe:

- Plantear cuidadosamente una metodología.
- Recoger, registrar y analizar los datos obtenidos.
- Para recoger los datos emplea instrumentos sólidos y reconocidos científicamente.
- De no existir estos instrumentos debe crearlos.

La investigación debe ser objetiva, es decir, elimina en el investigador preferencias y sentimientos personales y se resiste a buscar únicamente aquellos datos que le confirmen sus hipótesis; de ahí que emplea todas las pruebas posibles para el control crítico de los datos recogidos y los procedimientos empleados.

Finalmente, una vez sistematizados los datos, son registrados y expresados mediante un informe o documento de investigación, en el cual se indica la metodología utilizada y los procedimientos empleados para llegar a las conclusiones presentadas, los cuales se sustentan por la misma investigación.

Como parte de la metodología aplicada para calcular el costo beneficio, (Aguilera, 2017, pág. 329) detalla que “La técnica del costo-beneficio se relaciona de manera directa con la teoría de la decisión. Pretende determinar la conveniencia de un proyecto a partir de los costos y beneficios que se derivan de él. Dicha relación de elementos, expresados en términos monetarios, conlleva la posterior valoración y evaluación.”

Ante esta técnica (Aguilera, 2017, pág. 331) propone los siguientes pasos:

- Formular los objetivos y metas que se persiguen con el proyecto.
- Examinar los requerimientos y limitaciones.
- Determinar y/o estimar en términos monetarios los costos y beneficios relacionados con cada opción.
- Incorporar toda la información importante además de los datos de costos y beneficios de cada una de las alternativas.
- Distribuir los costos y beneficios a través del tiempo.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

- Convertir la corriente futura de costos y beneficios a su valor actual.
- Establecer una relación donde los beneficios sean el numerador y los costos el denominador (beneficios/costos).
- Realizar una comparación de las relaciones beneficios-costos en las diferentes propuestas. La mejor solución es la que ofrece el más alto nivel de relación.
- Determinar el beneficio neto de cada posible decisión. Se calcula mediante la diferencia entre los beneficios presentes y futuros y los costos en los que se incurre para su realización.
- Evaluar y comparar cada alternativa.
- Tomar la decisión en función del enfoque utilizado, las metas y los objetivos.

En la presente investigación se calculó el costo beneficio de las prestaciones laborales en el sector de la industria de la tortilla.

Se decide aplicar una encuesta a los trabajadores de las tortillerías mencionadas, para conocer los datos económicos y generales para el realizar un cálculo de cada tortillería visitada y obtener el panorama general del sector de esta industria.

1.6. MUESTRA

De acuerdo con el DENUE (Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas) existen 14 tortillerías registradas en la ciudad de Escárcega, algunas de las tortillerías han cerrado sus puertas como es el caso de la “Tortillería La Flor de Escárcega, 1 y 2”, “Tortillería La Michoacana”, “Tortillas Hechas a mano doña Doris y Doña Alicia”, las cuales fueron visitadas en cada uno de los domicilios registrados en el DENUE denotando que las unidades económicas han cerrado meses antes de la aplicación del instrumento de recolección de datos, reduciendo el número de tortillerías de 14 a solamente 9 en la ciudad.

En la búsqueda de entablar un convenio con las tortillerías se asistió a los domicilios de las entidades económicas, durante esta búsqueda observamos que existen tortillerías que no están registradas en el INEGI, como la “Tortillería La creación”, “Tortillería Los Panchos”, además de la “Tortillería La Bendición de Dios” aumentando el número de tortillerías de 9 a 12, las visitas se realizaron para obtener el apoyo necesario para poder aplicar la encuesta a los patrones o encargados y empleados de las tortillerías, recibiendo por parte de algunos dueños o encargados la negativa de apoyarnos, desconociendo los motivos que los llevaron a tomar esta decisión a pesar de las múltiples visitas realizadas a estas entidades.

Por lo mencionado anteriormente, nueve de las doce tortillerías accedieron a colaborar con la aplicación de la encuesta en sus respectivos establecimientos. El nombre de las tortillerías que accedieron a participar se presenta en la siguiente lista:

1. Tortillería Valencia
2. Tortillería Valencia II

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

3. Tortillería Valencia – Azteca
4. Tortillería Valencia – Yireh
5. Tortillería Valencia-Agua potable
6. Tortillería La Cruz de Mayo
7. Tortillería La Guadalupana
8. Tortillería El Milagro del Tepeyac
9. Tortillería La Creación

Grupo GV del Sureste

Las unidades económicas antes mencionadas en conjunto cuentan con un personal de 58 trabajadores solamente en la ciudad de Escarcega, Grupo GV del Sureste tiene sucursales en Candelaria y Xbacab, las cuales no fueron encuestadas por encontrarse fuera de la ciudad de Escarcega.

Del total de trabajadores 58 trabajadores empleados identificados, no se considera 26 empleados, que se pertenecen a Grupo GV, pero que se encuentran contratados para las sucursales de Candelaria y Xbacab. Se obtuvo la población a estudiar, utilizando la fórmula de Laura Fisher, para realizar la aplicación de cuestionarios.

a) Datos generales

N= 58

$\sigma = 1.96$ (Nivel de Confianza 95%)

p= 50%

q= 50%

e= 5%

n=?

b) Calculo de la Muestra para la aplicación de los cuestionarios:

$$n = \frac{\sigma^2 N p q}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 p q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (35) (.5) (.5)}{(.05)^2 (18,552 - 1) + (1.96)^2 (.5) (.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (8.75)}{(0.0025) (57) + (3.8416) (.5) (.5)}$$

$$n = \frac{(33.614)}{0.1425 + 0.9694}$$

$$n = 30.2311$$

Después de realizar la formula se obtiene que el cuestionario debe ser aplicado a 30 trabajadores de las unidades económicas antes mencionadas en la parte de arriba, las cuales aceptaron participar en el estudio.

1.7 Resultados

1.7.1.) De encuestas

1.7.1.1. Tipo de horario de trabajo

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Se cuestionó a los trabajadores sobre el tipo de horario con el que cuentan en sus determinadas entidades económicas en las que prestan sus servicios.

Figura 1. Tipo de horario de trabajo

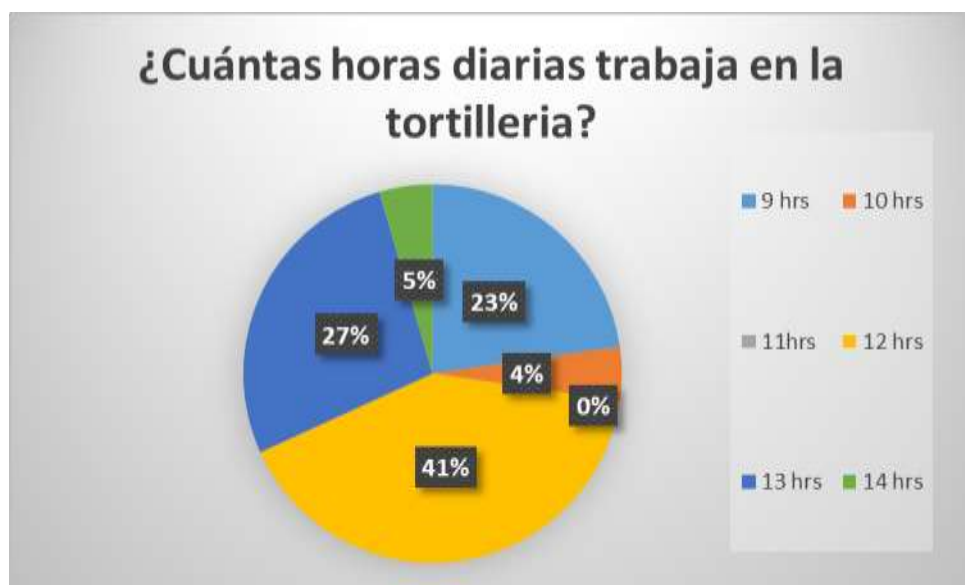


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

Del total de 30 empleados encuestados de las diferentes entidades económicas se obtuvieron que los 53% de estos cuentan con un horario mixto que combina horario con horas nocturnas y diurnas en el trabajo, el 47% restante cuenta con un horario de trabajo diurno.

1.7.1.2. Horas dedicadas al trabajo diariamente

Figura 2. Horas dedicadas al trabajo diario



⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

De acuerdo con la gráfica anterior puede observarse las diferentes tiempos de trabajo que tienen los empleados dentro de sus unidades económica, se observa que los trabajadores cumplen con jornadas de trabajo que van desde las 9 hasta las 14 horas de trabajo.

De los encuestados existen dos grupos que son los que incluyen a la gran mayoría, el 27% de ellos trabajan 13 horas diarias, el 41% de ellos laboran 12 horas, cuya suma dan un total del 68% y el 22% restante se encuentra dividido entre los demás horarios.

1.7.1.3 Antigüedad en la empresa

Figura 3. Antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

Observando la gráfica anterior se puede observar la antigüedad de los empleados en las unidades económicas que van desde menos de un año hasta más de 5 años, el 53% de ellos son empleados que tienen menos de un año laborando en la entidad solo el 27% tiene más de 1-2 años empleados en la entidad económica lo cual establece que hay una alta rotación de personal en este tipo de industria.

1.7.1.4. Capacitación de trabajadores

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Figura 6. Capacitación a trabajadores



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

La información recabada demuestra que solo el 40% de los encuestados reciben alguna capacitación en el área en la que va a trabajar al iniciar su trabajo para conocer las actividades que deberá desempeñar en el área asignada, también observamos que el 60% de los encuestados no reciben capacitaciones aumentando la probabilidad de tener algunas fallas o errores en las actividades que realiza, además del cual podría ocasionarse algún accidente laboral al no conocer sus funciones y el manejo del equipo de trabajo.

1.7.1.5. Prestaciones que reciben

Figura 7. Contrato de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

Las prestaciones a los empleados de las diferentes tortillerías de la ciudad de Escárcega, como demuestra la gráfica son los días de descanso y el aguinaldo con 21 de los encuestados, la seguridad social es una las prestaciones que menos se otorgan, con solo tres empleados de los treinta a los que les fue aplicada la encuesta y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

para los trabajadores (INFONAVIT) solo otorgado a una persona la cual son unas de las más importantes prestaciones otorgadas por la Ley Federal del Trabajo, por mencionar igualmente el reparto de utilidades (PTU) en ninguno de los establecimientos se realiza, el cual es también marcado en la ley federal de trabajo como un beneficio más para los empleados de las unidades económicas.

1.7.1.6 Salario semanal del trabajador

Figura 8. Salario



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas aplicadas.

El salario más bajo de los que se otorgan en las tortillerías es el de \$650.00 en comparación con el salario más alto de \$1,650.00 el cual solo obtiene 1/30 de las encuestados. Variando los salarios por las diferentes áreas en las que se encuentran o antigüedad en la entidad, además de la buena disposición en el trabajo y las labores que pueda realizar dentro de la unidad económica. Teniendo en cuenta que todas las tortillerías pagan un salario diario más arriba del mínimo general vigente.

1.7.2. Análisis de Costo beneficio de cubrir las prestaciones legales señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

1.7.2.1. Cálculo del costo de las prestaciones laborales legales, con los mínimos señalados por la Ley Federal de Trabajo.

Con los datos obtenidos, se calcularon las diferentes prestaciones legales que el empleado debe recibir.

Tabla 2.- Cálculo de las prestaciones legales que deben otorgarse a los trabajadores.

MUESTRA	SALARIO SEMANAL	SALARIO DIARIO	ANTIGÜEDAD	DIAS DE VACACIONES	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	TOTAL DE PRESTACIONES
TORTILLERIA 1								
Sujeto 1	\$ 1,200.00	\$ 1.43	4 meses	0	\$ -	\$ -	\$ 845.40	\$ 845.40

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Sujeto 2	\$ 1,000.00	\$ 42.86	2 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 352.25	\$ 352.25
Sujeto 3	\$ 900.00	\$ 128.57	8 Años	14	\$ 1,800.00	\$ 450.00	\$ 1,928.57	\$ 4,178.57
Sujeto 4	\$ 1,000.00	\$ 142.86	1 Año	6	\$ 857.14	\$ 214.29	\$ 2,142.86	\$ 3,214.29
Sujeto 5	\$ 800.00	\$ 114.29	2 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 281.80	\$ 281.80
Sujeto 6	\$ 1,100.00	\$ 157.14	2 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 387.48	\$ 387.48
Sujeto 7	\$ 1,300.00	\$ 185.71	1 año	6	\$ 1,114.29	\$ 278.57	\$ 2,785.71	\$ 4,178.57
TORTILLERIA 2								
Sujeto 8	\$ 800.00	\$ 114.29	1 Año	6	\$ 685.71	\$ 171.43	\$ 1,714.29	\$ 2,571.43
Sujeto 9	\$ 1,000.00	\$ 142.86	3 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 528.38	\$ 528.38
Sujeto 10	\$ 1,000.00	\$ 142.86	1 Año 6 Meses	6	\$ 857.14	\$ 214.29	\$ 2,142.86	\$ 3,214.29
TORTILLERIA 3								
Sujeto 11	\$ 650.00	\$ 92.86	13 Años	16	\$ 1,485.71	\$ 371.43	\$ 1,392.86	\$ 3,250.00
Sujeto 12	\$ 650.00	\$ 92.86	10 Meses	0	0	0	\$ 1,144.81	\$ 1,144.81
Sujeto 13	\$ 650.00	\$ 92.86	2 Años	8	\$ 742.86	\$ 185.71	\$ 1,392.86	\$ 2,321.43
Sujeto 14	\$ 700.00	\$ 100.00	15 Años	18	\$ 1,800.00	\$ 450.00	\$ 1,500.00	\$ 3,750.00
TORTILLERIA 4								
Sujeto 15	\$ 1,200.00	\$ 171.43	4 Años	12	\$ 2,057.14	\$ 514.29	\$2,571.43	\$ 5,142.86
Sujeto 16	\$ 1,400.00	\$ 200.00	2 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 493.15	\$ 493.15
Sujeto 17	\$ 1,200.00	\$ 171.43	1 Mes	0	\$ -	\$ -	\$ 211.35	\$ 211.35
Sujeto 18	\$ 1,200.00	\$ 171.43	3 Años	10	\$ 1,714.29	\$ 428.57	\$2,571.43	\$ 4,714.29
TORTILLERIA 5								
Sujeto 19	\$ 1,550.00	\$ 221.43	9 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 2,456.95	\$ 2,456.95
Sujeto 20	\$1,500.00	\$ 214.29	4 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 1,056.75	\$ 1,056.75
Sujeto 21	\$ 1,500.00	\$ 214.29	1 Año 6 Meses	6	\$ 1,285.71	\$ 321.43	\$ 3,214.29	\$ 4,821.43
Sujeto 22	\$ 1,100.00	\$ 157.14	1 Semana	0	\$ -	\$ -	\$ 45.21	\$ 45.21
TORTILLERIA 6								
Sujeto 23	\$ 1,500.00	\$ 214.29	2 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 528.38	\$ 528.38
Sujeto 24	\$ 1,300.00	\$ 185.71	1 Mes	0	\$ -	\$ -	\$ 228.96	\$ 228.96
TORTILLERIA 7								
Sujeto 25	\$ 1,200.00	\$ 171.43	4 Días	0	\$ -	\$ -	\$ 28.18	\$ 28.18
Sujeto 26	\$ 1,200.00	\$ 171.43	1 Año	6	\$ 1,028.57	\$ 257.14	\$ 2,571.43	\$ 3,857.14
TORTILLERIA 8								
Sujeto 27	\$ 1,400.00	\$ 200.00	4 años	12	\$ 2,400.00	\$ 600.00	\$ 3,000.00	\$ 6,000.00
Sujeto 28	\$ 1,650.00	\$ 235.71	6 Meses	0	\$ -	\$ -	\$ 1,743.64	\$ 1,743.64
TORTILLERIA 9								
Sujeto 29	\$ 1,270.00	\$ 181.43	1 Año	6	\$ 1,088.57	\$ 272.14	\$ 2,721.43	\$,082.14
Sujeto 30	\$ 1,200.00	\$ 171.43	3 Semanas	0	\$ -	\$ -	\$ 147.95	\$ 147.95
Total					\$ 18,917.14	\$ 4,729.29	\$ 42,130.60	\$65,777.05

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos del cuestionario.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Las principales prestaciones legales entre otras, son las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, que realizado el cálculo señala que por estos 30 empleados, se debió pagar \$18,917.14, de vacaciones, 4, 729.29 correspondiente a la prima vacacional y aguinaldo en cantidad de \$42, 130.60, que corresponde a la cantidad total de \$65,777.05, situación que no se cubrió al 100%.

1.7.2.1.1. Beneficios económicos por pagar a los empleados las prestaciones mínimas de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 3.- Beneficio del pago de prestaciones laborales.

Deducciones autorizadas	\$65,777.05
-------------------------	-------------

Fuente: Elaboración propia con datos de la aplicación de la encuesta.

1.7.2.1.2. Costo de no pagar las prestaciones legales mínimas de la Ley Federal del trabajo ante una visita domiciliaria por parte de alguna autoridad en la materia.

Tabla 4.- Costo de prestaciones laborales y multas por no cubrirlas.

CONCEPTO	SANCIONES ⁶
Multas del 50% de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 2019, por la omisión en el pago del impuesto	9,866.56
Artículo 994 de la Ley Federal de Trabajo, vigente en 2019, publicada el 1° de abril de 1970, última reforma 1° de mayo de 2019. (Camara, 2019) Se impondrá multa, por el equivalente a: I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, ⁷ al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;	
Art. 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.	126,585.00
Art. 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.	37,975.50
Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.	54,853.50
Artículo 994 de la Ley Federal de Trabajo, vigente en 2019, publicada el 1° de abril de 1970, última reforma 1° de mayo de 2019. Se impondrá multa, por el equivalente a: II. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;	71,731.00

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Prima Vacacional	54,853.50
Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Aguinaldo	42,195.00
Total⁸	398,060.56

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos en la Ley Federal del Trabajo vigente en 2019.

1.7.2.2. Cálculo del costo beneficio.

Por las características de los 2 proyectos presentados para la toma de decisiones: 1. Pagar las prestaciones laborales en tiempo y forma y 2. No pagar las prestaciones, el pagar la cantidad de \$65,777.05 tiene el beneficio no pagar multas por la cantidad de \$398,060.56 y el costo de este beneficio es la cantidad de \$65,777.05, correspondiente a los desembolsos por el pago de las prestaciones analizadas, como se muestra a continuación:

$$\text{Calculo del costo beneficio} = \frac{\text{Beneficio}}{\text{Costo}} = \frac{398,060.56}{65,777.03} = 2378.88\%$$

Por lo que el beneficio que se obtendrá es 2,378.88% más que el costo de llevarlo a la práctica.

⁶Se aplicó la multa de menor de 50 UMAS

⁷UMA: Unidad de Medida y Actualización publicado en el sitio web <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>, recuperado el 9 de julio de 2019, con valor de 84.49

⁸Para el cálculo de las infracciones, se contempló solo a los trabajadores que el tiempo de cumplir con la prestación esta vencido.

1.7.2.3. Análisis del costo beneficio.

Para analizar el costo beneficio del pago correcto y oportuno de las prestaciones laborales analizadas, se debe incluir 2 aspectos enlazados en la administración de las tortillerías de la Ciudad de Escárcega: **el financiero y el fiscal**,

Desde la perspectiva financiera, específicamente al concepto de los flujos de efectivo, significaría que las tortillerías por no pagar las prestaciones laborales en cantidad de \$65,777.05, el día de hoy, tendrá que realizar un desembolso en cantidad de \$398,060.56, el día de mañana, importe muy superior en un porcentaje de 2,378.88 %, que en ocasiones supera inclusive el valor de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector de la tortilla.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Desde el punto de vista fiscal, las prestaciones laborales al ser pagadas en los tiempos y plazos indicados en la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 2019, se convierte en deducciones autorizadas en cantidad de \$65,777.05, permitiendo deducirse de sus ingresos esta cantidad, en consecuencia disminuye el impuesto a cargo en cantidad de \$19,733.11, correspondiente a una tasa del 30% para el Impuesto Sobre la Renta, obteniendo un beneficio para la empresa para el pago del Impuesto Sobre la Renta correspondiente.

Lo contrario, en caso de ser descubiertas por una autoridad en la materia, ocasionaría un costo de \$398,060.56, que corresponde al pago de multas señaladas en los artículos 994 y 1002 de la Ley Federal del trabajo vigente en 2019. Con la desventaja que la totalidad de las multas son no deducibles conforme señala la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2019, en su artículo 28, que a la letra dice:

“Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

I...

Tampoco serán deducibles las cantidades provenientes del subsidio para el empleo que entregue el contribuyente, en su carácter de retenedor, a las personas que le presten servicios personales subordinados **ni los accesorios de las contribuciones, a excepción de los recargos que hubiere pagado efectivamente, inclusive mediante compensación.**

1. **Las sanciones, las indemnizaciones por daños y perjuicios o las penas convencionales.** Las indemnizaciones por daños y perjuicios y las penas convencionales, podrán deducirse cuando la ley imponga la obligación de pagarlas por provenir de riesgos creados, responsabilidad objetiva, caso fortuito, fuerza mayor o por actos de terceros, salvo que los daños y los perjuicios o la causa que dio origen a la pena convencional, se hayan originado por culpa imputable al contribuyente” ...

1.7.3. CONCLUSIONES

Existe una gran brecha entre las condiciones de la jornada laboral y prestaciones laborales (día de descanso, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo) que indica la Ley Federal del Trabajo y las prestaciones laborales que realmente reciben los empleados de este sector de la industria de la transformación de la tortilla en la ciudad de Escárcega, de 6 prestaciones laborales contempladas en el instrumento de recolección de datos, la participación del trabajador en las utilidades, señaladas en el capítulo VIII Participación de los trabajadores en la Utilidad de la empresa, es la que ninguna de la 9 tortillerías paga a sus trabajadores, y ninguna de las 6 prestaciones son cubiertas en su totalidad para todos los empleados en ninguna de las tortillerías que abarcó la muestra.

Por lo que se concluye con las cifras analizadas, que las empresas micro o pequeñas ubicadas en el sector de la tortilla, deben realizar una estrategia financiera, para realizar los pagos de salarios y prestaciones laborales en los plazos correctos y oportunos, las desventajas de no invertir (costo) en su personal provoca la pérdida de beneficios, que en un futuro traerían como consecuencia grandes sumas de pagos de gastos en forma de multas, teniendo en el mejor escenario que desviar sus recursos de otros proyectos rentables que aumenten el valor de la empresa, para cubrir las posibles multas impuestas o en el peor de los escenarios pondrían en riesgo el propio capital.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019

Bibliografía

- Aguilera, D. A. (2017). El costo-beneficio como herramienta de decisión en la inversión en actividades científicas. *Cofin Habana*, 322-343.
- Arana, D. (08 de Diciembre de 2018). *Forbes México*. Obtenido de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/pymes-mexicanas-un-panorama-para-2018/>
- Boardman, A. E. (2006). *Análisis costo-beneficio: conceptos y práctica*. New Jersey. E.U.A.: Prentice Hall.
- Camara, d. d. (1° de mayo de 2019). *Secretaría de Gobernación*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019
- Cervantes, J. J. (2015). Transformaciones del Mercado de Trabajo en México 1995-2014: Entre la Precariedad e Informalidad y la Heterogeneidad Laboral. *Revista Gaceta Laboral*, 179-198.
- CHIAVETANO, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw Hill.
- INEGI. (9 de abril de 2019). *DENUE Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2019, Información para la actualización e incorporación de unidades económicas al DENUE; datos abril de 2019*. Recuperado el 1° de Julio de 2019, de <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/>
- Michael, S. (2011). *Análisis costo-beneficio. Una guía práctica*. Londres: Thomas Telford Ltd.
- Oyarzúm, D. A. (2007). *Introducción a la economía ambiental*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sánchez, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y sociedad*, 1-31.
- Tamayo, T. M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega Editores.

⁴ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019.

⁵ Tipo de cambio del Banco de México en el sitio web <http://www.anterior.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/> el día 2 de julio de 2019