

X

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



Lejem  
118  
XAD/

## LA INFLUENCIA DE LAS PRESTACIONES EN EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES

### **Seminario de Investigación Administrativa**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A N

AURELIO RUBEN LOPEZ REYES

MIGUEL ANGEL TORRES SANCHEZ

DIRECTOR DE SEMINARIO: LAE. FRANCISCO CALDERON V.

MEXICO, D. F. 1979

9217



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.

# I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION .....	1
<b>CAPITULO I      ANTECEDENTES HISTORICOS</b>	
I.1    Antecedentes Generales .....	6
I.2    Antecedentes en México .....	10
<b>CAPITULO II     LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>	
II.1   Condiciones de Trabajo .....	14
II.2   Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones .....	27
II.3   Trabajo de las Mujeres .....	39
<b>CAPITULO III    LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>	
III.1  Riesgos de Trabajo .....	41
III.2  Enfermedades y Maternidad .....	52
III.3  Invalidez, Vejez, Cesantfa en Edad Avanzada y Muerte .....	62
III.4  Guarderías .....	79
III.5  Servicios Sociales .....	80
<b>CAPITULO IV    LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS                   SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO</b>	
IV.1   Seguro de Enfermedades no Profesionales .....	83
IV.2   Seguro de Maternidad .....	86
IV.3   Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales .....	88
IV.4   Prestaciones Sociales .....	93
IV.5   Viviendas para los Trabajadores .....	95

	PAG.
IV.6 Prestamos .....	99
IV.7 Jubilación, Vejez, Invalidez y Muerte .....	101

**CAPITULO V**      **REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS  
DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y - -  
ORGANIZACIONES AUXILIARES**

V.1 Salarios y Gratificaciones .....	107
V.2 Jornada de Trabajo, Horas Extras y Vacaciones .....	108
V.3 Prestaciones de Carácter Cultural .....	112
V.4 Prestaciones de Carácter Social .....	118
V.5 Prestaciones de Carácter Económico .....	134
V.6 Premios de Antigüedad .....	144

**CONCLUSIONES**

**ANEXOS**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

Dentro de la administración de los Recursos Humanos, las prestaciones juegan un papel importante y primordial como complemento de una remuneración justa.

El salario como única fuente de ingreso del trabajador, tiene por objeto satisfacer las necesidades primarias de él y de su familia. Sin embargo, la remuneración en general, no es compensatoria a los servicios prestados por el trabajador, por lo que se hace necesario complementar el salario con una serie de prestaciones que le ayuden a conseguir la completa satisfacción de sus necesidades.

Todo ser humano tiene derecho a un adecuado nivel de vida que le asegure, tanto a él como a su familia, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y todos los servicios sociales necesarios para su bienestar; así como seguros para casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad.

Con miras a satisfacer una necesidad social, se han establecido derechos que pretenden proteger al gremio más numeroso de la nación, en virtud de lo cual, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el origen de las diferentes Leyes que regulan el otorgamiento de prestaciones a la clase trabajadora.

Para entender en forma más amplia este tema vamos a citar algunas definiciones de prestaciones:

- Etimológicamente la palabra "prestación" proviene del latín "prestatio-nis" que significa "acción y efecto de dar o prestar cosa o servicio exigido por una autoridad o convenio en un pacto".

- "Las prestaciones a los trabajadores son todas aquellas modificaciones que aumentan el patrimonio de los mismos, cuyo origen es el trabajo" ( Diccionario Enciclopédico Hispanoamericano ).

- "Los servicios y beneficios, son costos adicionales del trabajo, una parte importante de la nómina, agregan un costo adicional suplementario a los sueldos y salarios ( Dale Yoder ).

- "Las prestaciones representan para el empleado un ingreso -- extra, seguridad adicional o condiciones de trabajo más convenientes que no requieren esfuerzo adicional" ( Herbert S. Chruden ).

- "Las prestaciones son servicios o beneficios que una empresa ofrece, además de lo que debe en justicia a sus trabajadores para ayudarlos en sus problemas" ( Agustín Reyes Ponce ).

- "Las prestaciones son aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra-

manera él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar" ( Fernando Arias Galicia ).

Tomando como base las anteriores definiciones llegamos a la -- conclusión de que: Las prestaciones son las aportaciones extras que proporciona la empresa a sus trabajadores, por mandato de las Leyes o por -- voluntad propia, con el objeto de ayudar a satisfacer las necesidades -- que no logra cubrir el salario nominal.

a) Son aportaciones extras al salario nominal debido a que son beneficios adicionales a las percepciones que recibe por el desempeño de sus labores el trabajador.

b) Que proporciona la organización a sus trabajadores, es decir, que están financiadas total o parcialmente por quien contrata los -- servicios.

c) Por mandato de las Leyes o por voluntad propia, esto es, -- que la empresa está obligada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a otorgar una serie de prestaciones mínimas a sus trabajadores, además la propia empresa puede otorgar prestaciones adicionales a las obligatorias tomando como base sus posibilidades económicas.

d) Con el objeto de ayudar a satisfacer las necesidades que no logra cubrir el salario nominal, debido a que el trabajador como individuo aislado no puede ni logra satisfacer todas sus necesidades con el sa

lario nominal que recibe periódicamente, es por esto que la empresa se ve obligada a otorgar estas aportaciones, con el fin de crear un ambiente de trabajo para que el trabajador desarrolle sus funciones de manera óptima.

El valor social de las prestaciones y el verdadero beneficio que reportan, dependen de los objetivos que las fundamentan y éstos, - de manera general, pueden resumirse de la siguiente manera:

a) Las prestaciones deben satisfacer las necesidades de salud, sociales y de seguridad de los trabajadores.

b) Las prestaciones sirven para elevar la moral y cultura del trabajador, logrando que éste se desenvuelva mejor dentro de cualquier medio.

c) Las prestaciones tienen por objeto proporcionar seguridad - tanto al trabajador como a su familia, y así mantener motivado al personal.

d) Las prestaciones deben proporcionar un ambiente agradable - dentro de la organización y fuera de ella.

e) Las prestaciones ayudan a formar una fuerza de trabajo eficiente y estable para la empresa.



f) Las prestaciones deben crear y mantener mejores relaciones laborales y sociales entre los trabajadores, empresa y comunidad.

g) Las prestaciones crean una dependencia por parte del trabajador hacia la empresa.

h) Las prestaciones deben ser atractivo para aquellas personas que son viables para desempeñar alguna de las funciones que se realizan en la empresa.

## CAPITULO I.

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### I.1 ANTECEDENTES GENERALES.

Para desarrollar este tema, es necesario ubicarnos en la época previa a la Revolución Industrial, en la cual la forma de producción predominante eran los gremios, los cuales fueron organizaciones en las que se agrupaban los fabricantes de un tipo determinado de producto. Es aquí donde surgen por vez primera las estructuraciones jerárquicas; maestro, oficial y aprendiz. En esta época la jornada de trabajo era excesiva ya que se trabajaba todo el día, por otra parte el trabajador únicamente recibía lo que el patrón consideraba justo otorgarle por el desempeño de sus actividades, los cuales en la mayoría, sólo le otorgaban como pago la habitación, los alimentos y el vestido.

Con el desarrollo técnico, los gremios se transforman en fábricas en donde la forma de pensar de los patrones y los trabajadores sufre una evolución. Por una parte, los patrones tomaron conciencia de que las condiciones de trabajo deberían de ser mejoradas, en beneficio tanto de ellos mismos como en el de sus trabajadores, siendo así que empezaron a crear lugares más convenientes de trabajo, se otorgó un grado de seguridad a los trabajadores en su empleo, se aumentaron los salarios y se redujo la jornada de trabajo. Por otro lado, los trabajadores pugnaban por conseguir mejores condiciones de trabajo, seguridad en sus empleos y mejoras en su salario.

El problema social derivado de la explotación en el trabajo, -  
dadas sus proporciones, atrajo la atención de la Iglesia Católica para -  
acudir en auxilio de la clase proletaria. El pensamiento social de la -  
Iglesia Católica se encuentra plasmado en los documentos papales denomi-  
nados Encíclicas, la primera que se ocupó de estos problemas fué la - -  
RERUM NOVARUM escrita por el Papa León XIII, en la cual hace referencia-  
a los cambios derivados del avance industrial; que destruyendo las anti-  
guas formas de organización de los trabajadores, dejaron a éstos aisla-  
dos y sumidos en la miseria. La preocupación por auxiliar a los trabaja-  
dores la veía como algo urgente debido a la inhumanidad de sus patrones-  
y a la desenfrenada codicia de la competencia.

Esta Encíclica trata el renglón de la jornada de trabajo, pero  
no establece en ningún momento una cifra que considere conveniente, indi-  
ca únicamente que el trabajo de cada día no se extendiera a más horas de  
las que permitan las fuerzas, sin embargo reconoce que se explota a los-  
trabajadores cruelmente por medio de agotadoras jornadas de trabajo. En  
cuanto al salario, la RERUM NOVARUM indica que éste, debe ser suficiente  
para la sustentación de un trabajador frugal y de buenas costumbres. El-  
Papa León XIII manifiesta una actitud contraria a la huelga, opinando --  
que el Estado debe contener al pueblo dentro de su deber; protegiendo la  
propiedad privada e impidiendo que broten las huelgas, poniendo un freno  
a los agitadores.

Esta situación en donde las prestaciones eran manejadas a ca--  
pricho del patrón, prevaleció hasta octubre del año de 1914 en donde la-

Revolución Rusa estableció el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la Justicia Social.

Posteriormente los años siguientes a la primera guerra mundial, presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: La creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto del mismo año. En estos documentos ( México se había anticipado desde 1917 ) se operó una transformación colosal en el Derecho del Trabajo.

La Constitución de Weimar comprendía la libertad sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelgas, también se aceptó a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. El Derecho Alemán de aquellos tiempos constituyó la legislación más progresista de su época. La seguridad partió de la protección a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda del hombre y a su familia cuando los riesgos de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

En los años veintes, se creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y del capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdo entre sindicatos y los empresarios. Operándose así un cambio más en las rela-

ciones laborales, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría-- sus servicios un trabajador ya no se discutirían entre él y el empresa-- rio, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposi-- ciones de los contratos colectivos.

Con el crecimiento de los sindicatos se presionó más a los pa-- trones para obtener mejores condiciones de trabajo para sus agremiados,-- así mientras exigían una serie de prestaciones adicionales a las que se-- venían otorgando. Y por otro lado, los patrones hacían uso de estas - - prestaciones para mantener un ambiente agradable de trabajo entre sus em-- pleados, así como para atraer a las personas que contaban con una mayor-- capacidad para trabajar dentro de sus empresas, siendo así que los traba-- jadores obtenían por medio de una u otra parte o ambas, mejores presta-- ciones.

Durante la segunda guerra mundial, el gobierno de los Estados-- Unidos impuso topes a los salarios, con lo cual los patrones no podían - ofrecer salarios mayores a los fijados, esto propició que los patrones - ofrecieran incentivos suplementarios a los salarios, lo cual viene a ser un factor importante para que las prestaciones reciban un nuevo impulso. Al término de la segunda guerra mundial los empleados y sindicatos no es-- tuvieron dispuestos a perder los beneficios obtenidos en este período, - al contrario, concentraron sus esfuerzos para aumentar dichos beneficios, situación que ellos consideraban justa por la inflación originada por -- la citada guerra.

Lo anterior trajo como consecuencia que las prestaciones se volvieran la base de las negociaciones entre sindicato y empresa, aumentando rápidamente la habilidad de los sindicatos en obtener beneficios - sacrificando salarios más elevados. Las empresas que no contaban con sindicatos, tenían que ofrecer las mismas o mejores prestaciones que las que si los tenían, si es que querían conseguir mano de obra. Esta situación, con pequeñas modificaciones, ha prevalecido hasta nuestros días.

## I.2 ANTECEDENTES EN MEXICO.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició, en México, en 1906. El 10. de julio de este año, el Partido Liberal publicó un manifiesto y programa en el que se recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, en este documento se mencionaron las siguientes reformas: Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas; igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

La primera Ley que se dictó para regular lo referente a ries-

gos de trabajo fué la emitida en el año de 1904 a solicitud del Gobernador del Estado de México, Sr. José Vicente Villada, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debfa el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario del accidentado hasta por tres meses. Dos años después el Gobernador del Estado de Nuevo León, Sr. Bernardo Reyes, definió el accidente de trabajo 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 pago de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

El sindicalismo en México tiene como antecedentes los primeros grupos de trabajadores que fueron los promotores de las huelgas de Cananea en 1906 y de Rfo Blanco en 1908. Así fué como se formó la primera gran central de trabajadores que se organizó, la cual fué La Casa del -- Obrero Mundial, durante el gobierno de Francisco I. Madero, el cual al ser asesinado fué puesta fuera de ley por Victoriano Huerta. Al abandonar el poder el General Huerta en 1914, las tropas constitucionalistas -- iniciaron la creación del Derecho del Trabajo, el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, -- se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los -- salarios y el 7 de octubre se publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituído y superado por el de diciembre de 1915, que dentro de otras cosas habla de una jornada de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección -- del pueblo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de

las juntas de conciliación y arbitraje. Hasta que en 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en su artículo 123 aparece por vez primera lo relacionado a las prestaciones de tipo social, que amparan a las fuerzas fundamentales de la producción, cubriendo en su mayoría las aspiraciones del trabajador mexicano. Este artículo vino a reglamentar los siguientes conceptos: Asociaciones, contratos colectivos y huelga; jornada de trabajo; descanso semanal; salario mínimo; defensa de las retribuciones; normas para el trabajo de las mujeres y los menores de edad; las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

Durante el gobierno del General Alvaro Obregón, se favoreció a los sindicatos y se hizo posible el nacimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana ( CROM ), por esas fechas también funcionaron otras organizaciones como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado ( FSTSE ), la Central Nacional de Trabajadores ( CNT ) y los sindicatos de industria que agrupaban a los petroleros, ferrocarrileros, electricistas, etc. que se mantienen independientes hasta la actualidad.

La creación de estas agrupaciones fué principalmente ocasionada por la explotación que las empresas hacían de sus trabajadores, a través de las jornadas excesivas, salarios insuficientes y la ausencia total de derechos y libertades para una organización sindical.

Todos estos sucesos, propiciaron la necesidad de crear una Ley



que se encargara exclusivamente de reglamentar en materia de trabajo, y -  
fué así que se preparó el terreno para que el 18 de agosto de 1931 se pro  
mulgara la Ley Federal del Trabajo, la cual es uno de los más grandes lo-  
gros conseguidos por la unión y la lucha del pueblo trabajador mexicano.

## CAPITULO II.

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### II.1 CONDICIONES DE TRABAJO.

II.1.1 Artículo 61.- *"La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".*

Entendiéndose por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, considerándose tanto el tiempo en el que el trabajador presta sus servicios, - - como cuando permanece inactivo en el lugar de trabajo por causas imputables al patrón.

La fundamentación de esta prestación nace en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, en la cual se menciona que será ilícito el establecimiento de una jornada inhumana de trabajo, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Consideramos que la duración de la jornada es la adecuada porque - se basa en el principio del derecho social que establece que una jornada mayor, limitará al trabajador en su desarrollo, en la vida social y en la convivencia con su familia, por otro lado ocho horas de trabajo son las adecuadas para que el trabajador emplee su máximo esfuerzo en el desempeño de su trabajo sin perjuicio a su salud.

El hecho de que la jornada nocturna sea de menor duración que la -

diurna se debe a que es más agotador trabajar en horas en que normalmente una persona debe estar descansando.

En el caso de los menores de dieciseis años, la jornada de trabajo no podrá ser mayor de seis horas diarias y ésta se dividirá en periodos de tres horas. Se considera que seis horas continuas de labor es un esfuerzo excesivo para estos trabajadores, por lo cual surge la necesidad de distribuir en una forma racional su jornada de trabajo.

#### II.1.2 DESCANSO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 63.- *"Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".*

El artículo anterior no señala específicamente el momento en que el trabajador debe tener ese descanso, sino que lo deja abierto para que el patrón y el trabajador pacten, dentro del Reglamento Interior de Trabajo, las horas y lugares en que los trabajadores podrán reposar durante su jornada.

La media hora de descanso se computará como trabajo efectivo - - cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

Durante dicho descanso los trabajadores, pueden tomar sus alimentos si así lo desean. Por parte de la empresa no existe ninguna obligación de conceder un nuevo descanso para tomar dichos alimentos.

En medicina del trabajo se repite insistentemente que el trabajo

continuo durante ocho horas no solamente es perjudicial para la salud del trabajador, sino que el cansancio natural aumenta el peligro de los accidentes de trabajo.

La existencia de esta prestación se deriva de las exigencias de la naturaleza humana, ya que al conceder dicho descanso se está preservando la salud del trabajador y previniendo los riesgos de trabajo.

Los menores de dieciséis años, dentro de su jornada de trabajo, disfrutarán por lo menos de una hora de reposo para que puedan recuperar sus energías y tengan la posibilidad de tomar sus alimentos.

### II.1.3 PAGO DE HORAS EXTRAS.

Artículo 67.- *"Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada."*

*Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada."*

Las horas extras de trabajo son la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Las horas extras deben ser autorizadas y ordenadas por el patrón, las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden eco-

nómico son los que vienen a imponer la prolongación de los trabajos, esto no es un acto arbitrario, sino que es consecuencia de una necesidad de -- las empresas, pues solamente entonces se justifica el tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario que el trabajador está obligado a proporcionar a la empresa no podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Debido a que el trabajador presta una verdadera ayuda al patrón cuando se presentan las circunstancias antes mencionadas, se considera -- justo que dicho trabajador perciba una remuneración que equivale al cienpor ciento de su salario normal.

Las horas extraordinarias están prohibidas para los menores de dieciseis años, en caso de violación a dicha prohibición, estas horas se les pagarán con un doscientos por ciento más del salario que correspondiera a las horas de la jornada normal. Esta prohibición tiene como finalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor.

#### II.1.4 PAGO DE LA PROLONGACION DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Artículo 68.- *"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.*

*La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve ho-*

ras 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, sin perjuicio de las sanciones establecidas por esta Ley".

El trabajador únicamente está obligado a trabajar las horas extras que establece la Ley, es facultad de él, y así debe establecerse en el contrato de trabajo, la decisión de aceptar o no trabajar un periodo mayor.

#### II.1.5 UN DIA DE DESCANSO A LA SEMANA.

Artículo 69.- "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo el día de descanso semanal, procurando que este día sea el domingo, de no ser así, en base a la Ley Federal del Trabajo, las personas que laboren los domingos tendrán el derecho de recibir un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el monto de su salario diario.

El trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día de descanso, en caso de que acepte laborar, el patrón estará obligado a pagar un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por su día de descanso.

El día de descanso tiene tres finalidades; la primera es de - -

carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un -- descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, pues permite la convivencia familiar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con - - otras familias y además permite acudir a espectáculos o bien dedicarse a - la lectura.

Está prohibido a los menores de dieciseis años trabajar en los - días domingo, cuando se viole esta prohibición el patrón pagará al menor, - independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un sala - rio doble por el servicio prestado. Esta prohibición permite a los meno - res reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte y realizar paseos con su familia.

#### II.1.6 OCHO DIAS DE DESCANSO AL AÑO.

Artículo 74.- "Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre".

Estos días se otorgan con el fin de dar oportunidad a que el -- trabajador conmemore acontecimientos de significación nacional o para la -- clase trabajadora, así también para que pueda cumplir con determinadas -- obligaciones sociales o políticas.

Si por naturaleza del trabajo es necesario que se labore en los días de descanso obligatorio, el patrón y los trabajadores, de común - - acuerdo, señalarán el número de trabajadores que laborarán en dichos días. Los trabajadores designados están obligados a laborar, por lo tanto ten - drán derecho a que se les pague un doscientos por ciento de su salario in - dependiente de lo que le corresponda por el descanso obligatorio.

Dado que algunas empresas por el giro de su actividad necesitan permanentemente personal, se hace comprensible el que estos días se pueda obligar a un trabajador a laborar.

No podrán utilizarse los servicios de los menores de dieciseis- años en los días de descanso obligatorio, si se viola esta prohibición se cubrirá al menor, independientemente del salario que le corresponda por el salario obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Con lo an - terior se procura acostumar al menor conmemorar las fiestas nacionales - y los días destinados a honrar el trabajo.

#### II.1.7 VACACIONES.

Artículo 76.- "Los trabajadores que tengan más de un año de servi-



cios 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 servi- cios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

Artículo 80.- "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no me nor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan du rante el período de vacaciones".

Las vacaciones deben disfrutarse en efectivo, es decir, tomando el descanso en el período señalado y no limitarse a obtener el pago de -- los salarios correspondientes, en forma adicional, ya que la finalidad de las vacaciones es lograr una recuperación de las energías gastadas por el trabajador y no la de procurarle un aumento en sus ingresos.

Las vacaciones deben pagarse con base en los salarios estipula dos en el contrato vigente a la fecha en que surge el derecho a disfrutar las.

El período de vacaciones comprende únicamente días laborables, -- esto es, los días en que el trabajador está obligado a prestar servicios, ya que si se computan como vacaciones los días en que el trabajador no -- está obligado a laborar, las vacaciones aplicables a dichos días son -- inexistentes.

Por cuanto al período mínimo de vacaciones que debe disfrutarse en forma continua es de seis días, y los días excedentes pueden disfrutarse en otra época vacacional dentro del año, que se señalará por acuerdo entre el patrón y trabajadores.

El derecho que tienen los trabajadores a las vacaciones no es renunciable, ya que no sólo deben disfrutarse los períodos mínimos legales de vacaciones, sino que también los establecidos en los contratos. En los casos en que se llegue a quebrantar este precepto los trabajadores -- pueden exigir posteriormente el descanso que hubiesen cambiado por dinero.

En cuanto a la prima vacacional, se ha establecido que se les otorgue realmente a los trabajadores para que éstos puedan disfrutar de sus vacaciones, ya que sin ella no les será posible disfrutarlas, puesto que su salario diario se encuentra gastado de antemano, evitando que contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

En cuanto a los menores de dieciséis años, el período vacacional será de dieciocho días laborables al año, por lo menos.

#### II.1.8 AGUINALDO

Artículo 87.- *"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo -- anual que deberán 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, independiente ---*

mente 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, cualesquiera que fuera este".

La prestación tiene por objeto ayudar al trabajador a solventar los gastos, que con motivo de las fiestas de fin de año, se ve precisado a realizar, esto se deduce por el hecho de que la misma Ley fija la fecha límite para el pago del aguinaldo días antes de que se celebren dichas fiestas.

Es un acierto, por parte de esta Ley, el obligar al patrón a pagar aguinaldo a los trabajadores que durante el año colaboraron con él y que en el momento de efectuarse el pago de esta prestación ya no prestan sus servicios a la empresa.

#### II.1.9 INDEMNIZACION.

Artículo 89.- "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiere habido un au-mento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

En caso de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incapacidad ( Riesgos de Trabajo ), el trabajador tendrá derecho a percibir como indemnización:

a) Si el riesgo de trabajo produce una incapacidad temporal, el patrón deberá cubrir al trabajador el salario íntegro que deje de percibir durante la incapacidad, lo cual debe de hacerse desde el primer día en que es declarada la incapacidad.

b) Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, deberá de cubrirle al trabajador el porcentaje que fija la Tabla de Valua-ción de Incapacidades, calculado sobre el monto que debía pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total.

c) Si el riesgo ocasiona una incapacidad permanente total, la indemnización será en una cantidad igual al importe de mil noventa y cinco días de salario.

d) Si el riesgo produce la muerte del trabajador, la indemniza-ción será de: Dos meses de salario por concepto de gastos funerales, más el equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en -- que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Cuando se tenga que calcular el monto de las indemnizaciones, se deberá tomar como base el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se produzca el riesgo, y los aumentos posteriores que se asignen al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, la fecha de su muerte o el salario que percibía al momento de separarse de la empresa.

El patrón tiene el deber social de asumir la responsabilidad económica de cubrir las indemnizaciones originadas por los riesgos de trabajo, al trabajador o a su familia, ya que éstos no pueden afrontar los gastos provocados por dicho infortunio, debido a su falta de recursos para cubrirlos por sí solos. Por lo tanto para el patrón estas erogaciones sólo representan un aumento en los costos de producción.

La obligación del patrón a pagar indemnizaciones por riesgos de trabajo, abarca tanto aquellos accidentes cuya causa inmediata y directa es el trabajo desarrollado por la víctima, como las que se producen con motivo del trabajo desempeñado, es decir, que basta una relación causal entre trabajo y accidente para que el patrón tenga la responsabilidad de cubrir esos pagos, asimismo será responsable de cubrir dichas indemnizaciones, cuando el trabajador provoque, por torpeza o negligencia, el riesgo.

#### II.1.10 PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Artículo 117.- "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comi --

*sión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".*

La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, ha establecido en los últimos años, que el porcentaje que debe asignársele a los -- trabajadores como parte correspondiente de la utilidad, sea del 8% sobre la renta gravable en conformidad con las normas de la Ley del Impuesto so bre la Renta.

El patrón debe entregar a los trabajadores una copia de su de - claración anual junto con los anexos correspondientes, dentro de los diez días siguientes contados a partir de su declaración. Los trabajadores -- tendrán treinta días para formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédi to Público, las observaciones que consideren necesarias. El patrón den - tro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagar el impues to anual, deberá cubrir el importe correspondiente al reparto de utilida - des.

El monto a repartir entre los trabajadores por utilidades, se - dividirá en dos partes iguales, la primera será repartida por igual entre todos los trabajadores, formando grupos de acuerdo al número de días tra - bajados por cada uno de los trabajadores en el año, la segunda será repar - tida en proporción al monto de los salarios devengados durante el año. Para la aplicación de esta prestación, debe tomarse en cuenta los días -- tra - bajados realmente, con excepción de los riesgos de trabajo y materni - dad que son considerados como si fuesen días laborados.

Como salario, debe entenderse lo que reciba el trabajador en -- efectivo por cuota diaria.

La finalidad de esta prestación es contribuir a la elevación de los niveles de vida haciéndose partícipe al trabajador de los resultados del proceso económico, por otro lado permite alcanzar una mejor distribución de la riqueza, así como a incrementar la productividad y lograr una conjugación de esfuerzos entre trabajadores y patrón constituyendo esto un desarrollo integral de la empresa.

El reparto de utilidades no debe relacionarse con los gastos ni los costos de las empresas, ni motivar una alza en los precios de los -- artículos elaborados o de los servicios prestados, pues de ser así, des - virtuaría el principio de equidad y justicia social que dió origen a esta prestación.

## II.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

### II.2.1. BECAS.

Artículo 132.- *"Son obligaciones de los patrones:*

XIV. *Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decoró sa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención de sus aptitudes, cualidades o dedicación, por los mismos trabajadores o el patrón. Cuando tengan a su servicio más*

de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos".

Esta prestación viene a ser un estímulo para aquellos individuos que desean una superación personal a través del estudio, además de ese deseo deben reunir las cualidades y aptitudes necesarias para que se hagan merecedores a dichas becas.

El otorgamiento de esta prestación no debe de ser manejada arbitrariamente por las personas encargadas de asignarlas, sino que deben efectuar las investigaciones necesarias para permitirles determinar óptimamente a las personas que reúnen las características antes señaladas.

Mediante esta prestación, el patrón podrá contar, cada vez más, con mejores elementos a su servicio, lográndose con esto un desarrollo tanto del trabajador como de la empresa.

## II.2.2 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Artículo 132.- "Son obligaciones de los patrones:

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis de este Título".



A partir de este año, se hizo obligatorio por parte del patrón presentar ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, un programa que comprenda la capacitación y adiestramiento que recibirán sus trabajadores, durante un periodo determinado. Este programa deberá ser autorizado por una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en cada una de las empresas, esta prestación estará al alcance de todos los trabajadores no importando su categoría, puesto, especialidad, sueldo, nivel jerárquico, etc.

Esta prestación tiene como finalidades coexistentes, el actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; evitar riesgos de trabajo; incrementar la productividad y, en general, proporcionar a los trabajadores las oportunidades y posibilidades en base al adiestramiento y la capacitación, de ascender a puestos de nivel superior.

Cuando se elabora el programa de adiestramiento y capacitación, la empresa debe contar con un diagnóstico de sus necesidades, para así hacer una efectiva utilización de los recursos con que cuenta, enfocándose a cubrir aquellas exigencias prioritarias. El patrón debe estar consciente de que esta prestación representa una inversión a largo plazo, ya que en el futuro podrá contar con personal totalmente capaz de realizar eficientemente las funciones que se desarrollan en la empresa, esto no únicamente repercutirá en el aumento de las utilidades, sino que también ayudará a lograr la creación de un ambiente positivo de trabajo en cuanto a que los trabajadores se sentirán contentos de prestar sus servicios en la empresa.

Deben estudiarse, asimismo, aquellos factores que intervendrán en el costo de esta prestación, como lo son: El capacitar al personal - dentro o fuera de la empresa; el contratar capacitadores externos o bien utilizar como capacitadores a personas de la propia empresa; considerar - si la capacitación se realizará durante las horas de trabajo, ya que en muchas ocasiones el costo de esta prestación no es proporcional al beneficio que obtiene.

### II.2.3 MEDICINA PROFILACTICA.

Artículo 132.- *"Son obligaciones de los patrones:*

*XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determina la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia".*

Esta prestación exige que el patrón otorgue un grado de seguridad para aquellos trabajadores que están expuestos a sufrir este tipo de enfermedades, esta prestación no representa un sacrificio para el patrón - ya que con el simple hecho de proporcionar estos medicamentos estará cumpliendo con la misma.

### II.2.4 SERVICIO MEDICO EN LA EMPRESA.

Artículo 504.- *"Los patrones tienen las obligaciones especiales - siguientes:*

*I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material - de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para - que los preste;*

II. Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a).- Nombre y domicilio de la empresa;
- b).- Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c).- Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d).- Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- e).- Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI. *Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador - por riesgo de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando además, de los datos y elementos que sea la dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente".*

El mantener medicamentos para prestar los primeros auxilios, es - algo indispensable en cualquier lugar de trabajo, aún en las empresas que - se encuentran en la clase "I" de la clasificación de riesgos de trabajo, - sus trabajadores están expuestos en cualquier momento a sufrir algún perca - nce que aunque no sea peligroso, sí se requiera de una atención inmediata.

En caso de que un trabajador sufra algún accidente de trabajo o - adquiriera una enfermedad tanto profesional como general, en la actualidad se le atiende en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El aviso que indica el artículo anterior sobre los accidentes de - trabajo que se tienen en la empresa, debe hacerse a las autoridades labora - les, así como al Seguro Social, con el fin de tener un registro completo, - ya que se registra al accidentado tanto ante la institución que le propor - ciona los servicios médicos y prestaciones a que se haga merecedor como an - te la institución máxima en materia laboral.

#### II.2.5 FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

Artículo 132.- *"Son obligaciones de los patrones:*

*XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del de-*

porte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables".

El otorgamiento de esta prestación, tiene como finalidad el interrelacionar a todos los trabajadores de la empresa, promoviendo así la armonía y creando un ambiente agradable de trabajo. Asimismo, se creará con --ésto, una situación de interdependencia entre los trabajadores, iniciándose dentro del deporte y eventos culturales, prologándose hasta los lugares de trabajo, por otro lado permitirá al trabajador evadirse por algunos momentos de las rutinas del trabajo, mediante este tipo de distracciones, que --son ampliamente recomendadas por los especialistas en medicina del trabajo.

#### II.2.6 HABITACIONES.

Artículo 136.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de --cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".

Esta prestación busca resolver uno de los grandes problemas que --sufre la sociedad mexicana, ya que el trabajador mexicano nunca ha contado con una habitación decorosa, la cual cuente con los servicios e instalaciones que le proporcionen comodidad e higiene.

Con la creación del Fondo Nacional de la Vivienda, se hace extensivo el derecho a gozar del beneficio de que se les proporcione casas-habitación a todos los trabajadores, sin hacer distinciones injustas; asimismo --

obliga a todo patrón, tanto persona física como moral, a aportar al Fondo - Nacional de la Vivienda el 5% sobre salarios ordinarios de sus trabajadores. Este Fondo tiene el carácter de salario diferido por lo que esta aportación queda comprendida como parte integrante del salario. En cuanto a las aportaciones que hace el patrón a este Fondo, se consideran como gastos de previsión social. Estas aportaciones tienen como finalidad otorgar créditos - baratos y suficientes para adquirir viviendas, para la construcción, reparación o mejoramiento de las mismas y para el pago de deudas contraídas por - el trabajador, por los conceptos anteriores.

#### II.2.7 AYUDA PARA PAGO DE RENTA.

Artículo 150.- "Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del Fondo".

Artículo 151.- "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual -- del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de - habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias convenientes.

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas;
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia;

- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros - que observen;
  - d) Desocupar las habitaciones a la terminación de la relación de - trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días; y
- III. Está prohibido a los trabajadores:
- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en - - este capítulo.
  - b) Subarrendar las habitaciones".

Es importante que aquellas empresas que proporcionan casas a sus trabajadores, también deban contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, -- puesto que debe existir una solidaridad a nivel nacional para resolver esta situación, ya que si sus trabajadores no van a necesitar de los servicios - que otorga esta institución, existen miles de trabajadores que no cuentan - con un lugar donde vivir con su familia.

Por otro lado al cobrarles rentas bajas a los trabajadores, repre - senta un gran beneficio a aquellos que tienen esta prestación, ya que con - tando con una habitación a bajo costo les evitará hacer gastos sobre este - concepto, los cuales les serían muy difíciles de hacerlos con sus percep - ciones normales.

## II.2.8 PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Artículo 162.- "Los trabajadores de planta tienen derecho a una pri - ma de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III, La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte de un trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y



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

De acuerdo con lo señalado en el artículo anterior la prima de antigüedad debe de pagarse en la siguiente forma:

- a) Solamente debe cubrirse a los trabajadores que sean de planta.
- b) El pago no debe exceder al doble del salario mínimo de la localidad.
- c) Cuando el trabajador se retire voluntariamente del trabajo en el cual tiene más de quince años, tiene derecho al pago de esta prima desde el inicio de sus actividades en la empresa. En caso de tener menos de quince años y se retira voluntariamente, no tiene derecho al pago de esta prima.
- d) Cuando el trabajador muera, sus familiares tienen el derecho de cobrar esta prima desde la fecha del ingreso a la empresa del trabajador fallecido.
- e) A partir del 1° de mayo de 1970, el trabajador que sea separado de sus labores por causa justificada o injustificada, o por rescisión de su contrato, tiene derecho a cobrar la prima de antigüedad correspondiente, se cubrirá esta prima, aún cuando el trabajador no haya cumplido los quince años de servicio.

La diputación del sector obrero de la XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, presentó una iniciativa de Ley en la cual se solicita:

1.- Que la prima de antigüedad se pague no solo a los trabajadores de planta sino también a los eventuales.

2.- Que se aumente de 12 a 15 días de salario por cada año de -- servicios.

3.- Que también se pague a los trabajadores que se retiren voluntariamente, de la empresa aún cuando no tengan 15 años de servicios.

4.- Que se pague sobre el salario real de cada trabajador sin tope alguno.

Esta iniciativa ya fué aprobada por la L Legislatura de diputados a fines de 1977.

Si la prima de antigüedad no es una indemnización, se debe pagar a todos los trabajadores, independientemente del tiempo de antigüedad y de que sean o no de planta, o sea que se debe pagar en proporción al tiempo - trabajado sin distinciones de ninguna especie. Por otro lado la prima de antigüedad debe de cubrirse en base al salario real de cada trabajador.

Creemos que si el trabajador que comete una falta tiene derecho a recibir prima de antigüedad, también debe pagarsele al que se retire voluntariamente independientemente de los años que tenga de prestar sus servicios a la empresa.

Sin embargo no hay que descuidar el aspecto económico de las em-

presas, porque al otorgar una prima de antigüedad a los trabajadores que - tengan menos de quince años de servicios y que se retiren voluntariamente, equivaldría a originar un elevado índice de rotación de trabajadores en -- las empresas, debido al espejismo del trabajador por obtener esa prestación.

### II.3 TRABAJO DE LAS MUJERES.

#### II.3.1 PROTECCION ESPECIAL A LAS TRABAJADORAS EN LOS PERIODOS PRE Y POST NATAL.

Artículo 166.- *"Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones o derechos, no se -- podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".*

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- a) Durante el embarazo no realizarán trabajos pesados que pongan en peligro su salud en base al estado en que se encuentran.
- b) Descansarán 42 días antes del parto y 42 días posteriores al mismo.  
 Cuando sea necesario, por motivos del embarazo, se prorrogan-- rán estos períodos de descanso.
- c) Durante la lactancia, cada día gozará de dos reposos extraordinarios de media hora cada uno para alimentar a su hijo.
- d) En los períodos de descanso, antes y después del parto, la -- trabajadora percibirá íntegro su salario. Y si se prolonga -

el período, recibirá el cincuenta por ciento de su salario -- por un período no mayor de sesenta días.

- e) A ocupar el puesto que ocupaba, si es que no ha transcurrido un año después del parto.
- f) A que se le reconozca la antigüedad en los períodos de descanso.

Es conveniente que día a día se acentúe más el propósito de esta blecer en la Ley la igualdad de derechos de los hombres y las mujeres, esta igualdad no presupone la identidad de los mismos, por tal razón es necesario cuidar siempre a la mujer por razones de orden biológico en determinadas actividades peligrosas e insalubres que pueden causarle graves daños en su persona o en su descendencia.

## CAPITULO III.

### LEY DEL SEGURO SOCIAL

#### III.1 RIESGOS DE TRABAJO.

##### III.1.1 ASISTENCIA MEDICA, QUIRURGICA, FARMACEUTICA, HOSPITALARIA, APARATOS DE PROTESIS Y ORTOPEDIA Y REHABILITACION.

Artículo 63.- *"El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:*

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;*
- II. Servicio de hospitalización*
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y*
- IV. Rehabilitación".*

La asistencia médico-quirúrgica es el conjunto de curaciones o intervenciones que corresponden a las exigencias de cada caso, suficientes para el tratamiento y recuperación de la salud. Se consideran servicios farmacéuticos el suministro de medicamentos y aparatos terapéuticos indicados por el médico que haya atendido al enfermo. La hospitalización es la internación, en los casos en que el tratamiento del paciente exija, en unidades hospitalarias en juicio del médico facultado por el Instituto.

Los aparatos de prótesis y ortopedia son aquellos que se necesitan para ayudar al restablecimiento del trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo. La rehabilitación consiste en acudir a los centros es

pecializados a realizar ejercicios respectivos con ayuda de aparatos especiales a fin de recuperar la salud.

Se incluirá también dentro de estas prestaciones el traslado en ambulancias y la transferencia de una circunscripción territorial a otra para que se atienda al trabajador, en unidades médicas adecuadas, - ésto será cuando en la clínica correspondiente a su adscripción no existan los medios terapéuticos necesarios o no cuenten con médicos especialistas en la materia, además el Instituto estará obligado a cubrir al paciente los viáticos necesarios para su recuperación. Cuando el propio Instituto es responsable de que los interesados hayan recurrido a un médico particular, ya sea por negarse a prestar sus servicios o por no proporcionarlos correctamente, el Instituto reintegrará los gastos erogados por los servicios médicos particulares.

Estas prestaciones se otorgarán al trabajador desde el mismo momento en que éste ha empezado a trabajar para el patrón que lo afilió, y sin importar que dicha afiliación sea posterior al accidente, cuando la afiliación haya sido posterior al riesgo de trabajo, el patrón está obligado a cubrir al Instituto los capitales constitutivos originados por el otorgamiento de las prestaciones otorgadas al trabajador.

### III.1.2 SUBSIDIO.

Artículo 65.- *"El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:*

1. *Si lo incapacita para trabajar, recibirá mientras dura la -*

*la inhabilitación, el cien por ciento de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que estuviere inscrito. Los asegurados del grupo 'w' recibirán un subsidio igual al salario en que coticen.*

*El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, en los términos del reglamento respectivo".*

Esta fracción señala que el trabajador recibirá el 100% de su salario, pero inmediatamente después cambia por la palabra subsidio. Esta terminología debe unificarse porque existen trabajadores cuyo sueldo es variable, como en el caso de comisionistas y trabajadores a destajo, que al momento de sufrir un riesgo de trabajo perciben un salario diferente al cual están registrados en el Instituto.

El pago de subsidio se hará por periodos vencidos no mayores de siete días. En este caso no existirá ni tiempo de espera ni tiempo de carencia, y la duración del mismo será hasta en tanto no se declare la capacidad para trabajar, o bien la incapacidad permanente ya sea total o parcial. Entendiéndose por tiempo de espera el número de semanas de cotización reconocidas que deban de transcurrir desde el aseguramiento hasta la presentación del siniestro, para tener derecho a la prestación de que se trate. Y tiempo de carencia constituye el periodo durante el cual no se cubren prestaciones en dinero.

### III.1.3 PENSION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Artículo 65.- " El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

II. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo	SALARIO DIARIO				Pensión Mensual
	Mds de	Promedio	Hasta		
M	\$ -----	\$ 45.00	\$ 50.00		\$ 1,080.00
N	50.00	60.00	70.00		1,440.00
O	70.00	75.00	80.00		1,800.00
P	80.00	90.00	100.00		2,025.00
R	100.00	115.00	130.00		2,587.50
S	130.00	150.00	170.00		3,375.00
T	170.00	195.00	220.00		4,095.00
U	220.00	250.00	280.00		5,250.00
W	280.00	-----	-----		-----

Los trabajadores inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a -- recibir una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuvieren cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.



Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje sobre el salario conforme al artículo 47 de esta ley, percibirán pensión equivalente, en los siguientes términos:

El ochenta por ciento del salario cuando éste sea hasta de - - \$80.00 diarios, el setenta y cinco por ciento cuando alcance hasta - - - \$170.00 diarios y el setenta por ciento para salarios superiores a esta última cantidad".

En este tipo de pensión no existe tiempo de espera y la duración de la misma es de por vida, señalándose que su importe será del 80% del salario promedio de cotización hasta el grupo "O", el 75% en los grupos "P" al "S" y del 70% del grupo "T" al "W". Estos mismos porcentajes sobre su salario.

Debe tomarse en cuenta que la pensión que se otorgue por incapacidad permanente total deberá ser siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez, suponiendo cumplido el tiempo de espera correspondiente, y comprendiendo las asignaciones familiares y la ayuda asistencial.

#### II.1.4 PENSION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

Artículo 65.- "El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el ase-

gurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido."

Si el trabajador que sufra un riesgo de trabajo que le ocasione una incapacidad permanente parcial, tiene derecho a percibir la pensión correspondiente independientemente de que pueda dedicarse a su mismo trabajo y que al desempeñarlo lo asciendan de categoría, pues la Ley Federal del Trabajo solo establece algunas circunstancias que deben tomarse en cuenta para fijar el porcentaje de incapacidad entre un mínimo y un máximo de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades de dicha ley, pero no para negar ese beneficio.

Tanto esta pensión como la anterior, serán provisionales por un periodo de dos años durante los cuales el Instituto podrá ordenar, -

y/o el trabajador solicitar, la revisión de dicha incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Transcurrido este período, la pensión será definitiva y sólo podrá revisarse una vez al año, salvo en los casos en que exista un cambio sustancial en dicha incapacidad.

Las prestaciones en dinero por riesgos de trabajo se pagarán directamente al asegurado, en caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto se pagará a la persona o personas encargadas de cuidar al incapacitado.

En caso de existir dos o más incapacidades parciales, no se cubrirá al asegurado o sus familiares, una pensión mayor de la que le correspondería por una incapacidad permanente total.

### III.1.5 AGUINALDO ANUAL PARA PENSIONADOS.

Artículo 65.- *"El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:*

*IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciben."*

El aguinaldo se cubrirá al trabajador en el mes de noviembre de cada año y será proporcional al tiempo devengado de la pensión durante los doce meses anteriores. Esta prestación se proporcionó por prime-

ra vez en enero de 1975 por decreto del 31 de diciembre de 1974 y representa un beneficio social adicional para el pensionado.

### III.1.6 MUERTE DEL ASEGURADO.

Artículo 71.- "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses de salario promedio del grupo de cotización correspondiente al asegurado en la fecha de su fallecimiento. Este pago se hará a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral. En ningún caso esta prestación será inferior a \$1,500.00, ni excederá de la cantidad de \$12,000.00;

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiere dependido económicamente de la asegurada;

III. A cada una de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciseis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que le hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciseis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciseis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio;

V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones;

VI. A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciseis años o hasta veinticinco años si se encuentran totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que le hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

*El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.*

*Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, así otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.*

*A las personas señaladas en las fracciones II a VI de este artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban".*

Esta prestación otorga beneficios económicos para los familiares de los trabajadores fallecidos por un riesgo de trabajo y que dependían económicamente de él. Estos beneficios se pueden sintetizar como sigue:

A) Gastos de funeral.- Dos meses de salario con límites de \$ 1,500.00 a \$ 12,000.00. Los requisitos para este beneficio son el acta de defunción, credencial del asegurado fallecido y factura de la funeraria.

B) Pensión de viudez.- 40% de la pensión mensual del asegurado, si contrae nuevas nupcias o entra en concubinato, recibirá una indemnización de tres anualidades.

C) Pensión de orfandad.- Huérfanos de padre y madre, 30% de la pensión mensual del asegurado. Huérfanos de padre o madre, 20% de la pensión mensual del asegurado. Se otorgará hasta los dieciseis años o mientras se encuentre incapacitado. Se prolongará hasta los veinticinco años si estudian en planteles del sistema educativo nacional. Al terminar esta pensión se les proporcionará a los huérfanos una indemnización global de tres mensualidades.

D) Pensión de ascendientes.- Se otorgará si no existe viuda o huérfanos, el monto de la pensión será del 20% de la pensión mensual del asegurado y sólo la recibirán si dependía económicamente del asegurado fallecido.

A falta de esposa, la prestación que le correspondería a ésta será entregada a la compañera o concubina con quien el asegurado vivió; la condición para que éstas tengan derecho a la pensión de viudez es que ambos no hayan contraído nupcias previamente. Deben de haber vivido cinco años juntos anteriores al fallecimiento del asegurado y deberán comprobarse a través de testigos y documentos que acrediten el concubinato, lo más adecuado es el registro de su compañera que el propio asegurado hubiere hecho en el Instituto, o las constancias del registro civil de que tuvieron hijos.

La suma de todas las pensiones que otorga el Instituto a los beneficiarios no puede exceder de la cantidad que recibiría el trabajador si sufriese una incapacidad permanente total. Si alguna persona deja

de tener la característica de pensionado, de acuerdo con la ley, se elevará proporcionalmente las cuotas de los demás beneficiarios que aun conservan esa calidad, siempre y cuando no se rebase el porcentaje de cada uno de ellos.

Las pensiones anteriores serán revisables cada cinco años incrementándose, cuando en el momento de la revisión la cuantía diaria de las pensiones sea igual o inferior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y ese incremento será de un 10%. Si en la fecha de la revisión de la cuantía diaria de las pensiones es superior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal el incremento será de un 5%.

### III.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

#### III.2.1 ATENCION MEDICA, QUIRURGICA, FARMACEUTICA Y HOSPITALARIA.

Artículo 99.- *"En caso de enfermedad, El Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.*

*No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes".*

Tanto el trabajador como sus beneficiarios, de acuerdo con la ley, tienen derecho a esta prestación. La seguridad social partió -



en su origen de este beneficio, porque consideró la salud el objeto -  
especial de aseguramiento.

Para que los beneficiarios tengan derecho a la atención a -  
que este artículo se refiere, es necesario que el asegurado haya cum -  
plido con los mínimos establecidos en la ley, y que éstos dependan eco -  
nómicamente de dicho trabajador.

En caso de que sean deficientes las atenciones proporciona -  
das por el Instituto, se puede exigir su equivalencia en dinero. Los -  
trabajadores que por primera vez ingresen al Instituto, deberán solici -  
tar su credencial. En las oficinas del Instituto se les determinará la  
unidad médica más cercana a su domicilio, a la cual quedan adscritos,  
en los mismos términos proceden sus familiares. Si por alguna razón se  
atienden de emergencia en otra unidad, es conveniente que se haga del -  
conocimiento del médico familiar, con el fin de que dicho padecimiento  
quede en el registro personal de cada derechohabiente y así poder llevar  
una historia clínica completa e indispensable para la prevención de en -  
fermedades.

Los asegurados pueden gozar del servicio de atención domici -  
liaria siempre y cuando se encuentren imposibilitados para acudir a con -  
sulta externa. El servicio a domicilio debe solicitarse por teléfono o -  
personalmente a la unidad médica de adscripción. Es necesario recordar -  
que también se puede disfrutar de los servicios de emergencia, hospita -  
lización y traslado de enfermos.

Si al concluir las cincuenta y dos semanas previstas en el artículo 99, y el asegurado continúa enfermo se podrá prorrogar su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más si el médico lo considera necesario.

### III.2.2 ASISTENCIA OBSTETRICA.

Artículo 102.- "En los casos de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

#### I. Asistencia Obstétrica".

Esta prestación se otorga exclusivamente a las trabajadoras - aseguradas y esposas del asegurado. Entendiéndose por asistencia obstétrica la prestación de servicios médicos y hospitalarios a la mujer - embarazada abarcando el período de restablecimiento de la madre e hijo.

Si el parto ocurre sin que se haya hecho constar al Instituto del embarazo, sólo tendrá la mujer derecho a la atención médica a partir de la fecha en que lo comunique al Instituto.

### III.2.3 AYUDA PARA LACTANCIA.

Artículo 102.- "En los casos de maternidad, El Instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

*II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia".*

Cuando según dictamen médico, exista incapacidad física para amamantar al hijo, se proporcionará ayuda para lactancia hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al parto, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño.

III.2.4 CANASTILLA PARA RECIEN NACIDO.

Artículo 102.- *"En los casos de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:*

*III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico".*

La canastilla de maternidad contiene lo indispensable para las necesidades de abrigo y vestido del infante. Consideramos que este beneficio debe ser ampliado a todas las mujeres que son atendidas de parto en el Instituto, sin importar que sean o no trabajadoras, ya que la necesidad es la misma tanto para una como para otra.

III.2.5 SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.

Artículo 104.- *"En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y -*

*hasta por el término de cincuenta y dos semanas.*

*Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiseis semanas más ".*

El subsidio por enfermedad no profesional es del 60% del salario promedio del grupo en que el asegurado se encuentre cotizando. Si una persona se recupera en un período superior a ocho semanas, se considerará nueva enfermedad en caso de volver la misma con el sacrificio económico que significa la espera de tres días para disfrutar de el subsidio.

Existe un desajuste entre este artículo y el 100 de esta ley. El subsidio se cubre hasta el término de año y medio en cambio la atención médica alcanza dos años. Si el legislador modificó la atención médica, hubiese sido preferible que la prestación en dinero tuviese el mismo aumento. La solución para los trabajadores que tienen cotizadas 150 semanas, puede consistir en pensión temporal de invalidez antes de que venza el plazo de prórroga del subsidio.

El tiempo de espera que necesita alcanzar el trabajador para gozar de este subsidio, es el de haber cotizado un mes antes de que se presente la enfermedad. Los trabajadores eventuales tendrán que esperar seis semanas cotizadas en los últimos cuatro meses, a fin de gozar del subsidio.

Las cantidades que recibe el trabajador como subsidio de enfermedades no profesionales no causa impuesto sobre productos del trabajo.

Cuando el enfermo no cumpla las indicaciones del Instituto, de someterse a hospitalización o interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio. Se procura sancionar a las personas que no se ajusten a las prescripciones médicas señaladas por el IMSS: sin embargo, en las posibles divergencias entre los asegurados y el personal médico del Instituto, debidas en forma especial a la ligereza con que se atienden muchas veces a los enfermos, o debido al volumen de citas adscritas a cada médico familiar, aquellas personas enfermas que no sientan mejoría con los medicamentos o si advierten que se agravan con los mismos, deben acudir de inmediato con el Director de la clínica a explicarle su situación y, en caso de que no sean atendidos, pueden formular su queja al Departamento de Orientación y Quejas del Instituto o a la Delegación Regional que le corresponda, además de exigir el reembolso de gastos efectuados en lo particular.

### III.2.6 SUBSIDIO POR MATERNIDAD.

Artículo 109.- *"La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.*

*Para el caso de salarios comprendidos en el grupo "W", el subsidio será igual al cien por ciento del salario de cotización.*

*En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la -- asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El -- subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederan de una semana".*

Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas antes y seis después del parto, con goce de salario íntegro; por ello, si la asegurada no alcanza las treinta semanas cotizadas en el período de un año de acuerdo con la Ley, el subsidio debe correr a cargo de los patrones.

El Instituto es muy exigente en controlar a las futuras madres aseguradas para que no desempeñen ningún trabajo retribuido, al grado de que este puede suspender el subsidio si la asegurada presta un trabajo remunerado.

Si la derecho-habiente no hace constar al Instituto su estado de embarazo, sólo tendrá derecho a las prestaciones relativas después de la fecha de aviso; por este motivo es menester que las aseguradas comuniquen a los servicios médicos del IMSS su estado de embarazo, no obstante que pretendan atenderse en clínicas particulares.

### III.2.7 GASTOS DE FUNERAL.

Artículo 112.- "El Instituto pagará a la persona, preferente--

mente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción - y la cuenta original de los gastos de funeral, un mes de salario promedio del grupo de cotización correspondiente, cuando el asegurado fallezca después de haber cubierto cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento.

En los casos de fallecimiento de los pensionados, el Instituto pagará por este concepto un mes de pensión.

Esta prestación no será menor de \$1,000.00, ni excederá de - - \$6,000.00".

Este artículo carece de técnica legislativa porque se refiere a una prestación económica derivada de la muerte de los asegurados.

Como la disposición lo menciona, se necesita acudir al Departamento de Prestaciones en Dinero con la factura de la funeraria, el acta de defunción y la credencial del asegurado fallecido, a fin de solicitar la ayuda para gastos de sepelio. Como en todas las prestaciones económicas derivadas de este seguro, se debe tener presente el tiempo de espera de cuatro semanas, y la conservación de derechos por ocho semanas después de que es dado de baja del IMSS.

Este beneficio es inferior al que se otorga a los familiares - cuando fallece el asegurado debido a un riesgo de trabajo; en este último caso es de dos meses.

### III.2.8 CONSERVACION DE DERECHOS.

Artículo 118.- "El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutarán -- sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél".

La conservación de derechos constituye un aspecto que los trabajadores deben recordar en toda ocasión y se puede explicar esto en el sentido de que aquellos que se encuentren privados de trabajos remunerados, pueden seguir recibiendo atención médica y prestaciones económicas en el seguro de enfermedades y maternidad, dos meses después de la fecha en que dejaron de trabajar.

En caso de huelga, los trabajadores y sus beneficiarios conservarán sus derechos de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1.- Los trabajadores a partir de la fecha en que se inicie legalmente el estado de huelga, tendrán el derecho de recibir las prestaciones en especie, correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad, gozando del mismo derecho sus beneficiarios legales.



2.- Si dentro de las ocho semanas posteriores a la desocupación se inicia una incapacidad, los derechos relativos se certificarán conforme a los procedimientos vigentes.

3.- En los casos de maternidad para el disfrute del subsidio, -- se comprobará además, que la trabajadora haya cotizado treinta semanas en los doce meses anteriores.

4.- Si a la fecha en que se inicie el estado de huelga algún o algunos trabajadores no tuvieran ocho semanas reconocidas, en forma ininterrumpida anteriores a esa fecha, sólo tendrán derecho a que se les proporcionen a ellos y a sus beneficiarios, los servicios médicos mientras dure el estado de huelga.

5.- Transcurrido el período de conservación de derechos de ocho semanas después de iniciarse el estado de huelga, en caso de que se incapacitara un trabajador, al hacerse la certificación respectiva, se hará notar con precisión que dicho trabajador únicamente tiene derecho a los servicios médicos en tanto dure el estado de huelga.

6.- En los casos de asegurados que al iniciarse el estado de huelga se encuentren recibiendo algún subsidio de los que señala esta Ley, continuarán recibéndolo mientras la incapacidad temporal para el trabajo subsista por la misma causa, sin exceder de los términos que fija la propia Ley.

### III.3 INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

#### III.3.1 ASISTENCIA MEDICA.

Artículo 129.- "El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título".

Artículo 137.- "La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título".

Artículo 144.- "La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título".

Por ser esta prestación similar a los términos comentados en el seguro de enfermedades y maternidad ya no se hace necesario volver a tratar esta prestación.

#### III.3.2 ASIGNACIONES FAMILIARES Y AYUDA ASISTENCIAL.

Artículo 129.- "El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este Capítulo; y

IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección - séptima de este Capítulo".

Artículo 137.- "La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este Capítulo; y

IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección - séptima de este Capítulo".

Artículo 144.- "La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este Capítulo; y

IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección - séptima de este Capítulo".

Las asignaciones familiares son ayudas que otorga la Ley a los familiares de pensionados por invalidez, vejez o cesantía. Se configuran de la siguiente manera: a la esposa el 15% de la pensión; a los hijos y ascendientes 10%; si el pensionado no tiene beneficiarios, tendrá derecho a una ayuda asistencial del 15%.

La definición de este beneficio y el objetivo que persigue con el mismo, lo señala perfectamente la exposición de motivos de la actual -

Ley del Seguro Social al manifestar que las ayudas y asignaciones tienden a la protección del núcleo familiar del pensionado, ya que su cuantía es proporcional al número de familiares a su cargo, y representan una significativa mejoría en vista de que en una alta proporción los asegurados -- que las reciban tienen esposa e hijos con derecho a las asignaciones. Más aún, si no tuviere familiares a su cargo, también recibirá una ayuda asistencial.

Las viudas pensionadas y los pensionados pueden obtener un aumento del 20% en los beneficios económicos que estén disfrutando, cuando su estado físico requiera forzosamente la ayuda de otra persona, de manera permanente o continua.

### III.3.3 PENSION POR INVALIDEZ.

Artículo 129.- *"El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:*

#### *1. Pensión, temporal o definitiva".*

Artículo 167.- *"Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización.*

*La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la siguiente tabla:*

Grupo	SALARIO DIARIO			Cuantla básica anual	Incremento anual a la cuantla
	Más de	Promedio	Hasta		
M	-----	45.00	50.00	7,731.00	245.70
N	50.00	60.00	70.00	9,828.00	327.60
O	70.00	75.00	80.00	12,285.00	409.50
P	80.00	90.00	100.00	13,104.00	491.40
R	100.00	115.00	130.00	16,744.00	627.90
S	130.00	150.00	170.00	21,840.00	819.00
T	170.00	195.00	220.00	26,972.40	958.23
U	220.00	250.00	280.00	34,580.00	1,228.50
W	280.00	Hasta el límite superior estable cido.		35% del - salario - de cotiza ción.	1.25% del salario - de cotiza ción.

Para efectos de determinar la cuantla básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas, se tomarán las que tuviere acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión por invalidez o por muerte.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas más de cotización.

Los incrementos a la cuantla básica, tratándose de fracciones de año, se calcularán en la siguiente forma:

- a) Con trece a veintiseis semanas reconocidas se tiene derecho al cincuenta por ciento del incremento anual.
- b) Con más de veintiseis semanas reconocidas se tiene derecho al cien por ciento del incremento anual.

Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje a que -- se refiere el artículo 47 de esta Ley, percibirán pensión sobre su salario diario base de cálculo, en los siguientes términos:

1.- Cuando sea hasta de \$80.00, la cuantía básica será del cuarenta y cinco por ciento y los incrementos anuales del uno y medio por -- ciento del salario diario.

2.- Si es superior a \$80.00 y hasta \$170.00, la cuantía básica será del cuarenta por ciento y los incrementos anuales del uno y medio -- por ciento de dicho salario.

3.- Cuando sea superior a \$170.00 y hasta \$280.00, la cuantía básica será del treinta y ocho por ciento y los incrementos anuales del -- 1.35% del referido salario.

4.- De ser superior a \$280.00, la cuantía básica será del treinta y cinco por ciento y los incrementos anuales del 1.25% del propio salario.

*El monto de la cuantía básica de una pensión no podrá ser menor al que correspondiese a un salario del grupo anterior.*

*El Instituto otorgará a los pensionados comprendidos en este Capítulo, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la -- pensión que perciban".*

La invalidez es la pérdida de la capacidad de trabajo debida a una disminución notable en la salud del trabajador; también se puede provocar un estado de invalidez por defectos físicos o mentales.

Debemos aclarar que una cosa es el porcentaje de pérdida de capacidad, y otra cuestión es la imposibilidad del inválido a procurarse -- una remuneración superior al 50% de la habitual. Este criterio es equivocado, ya que el trabajador necesita combatir la opinión de los facultativos del Instituto que determinan con facilidad la negativa de invalidez, por considerar que el enfermo se puede procurar un salario superior al -- mencionado. Esto es confundir un criterio económico con otro de carácter médico. Además, el desempleo tan grande en México hace prácticamente imposible facilitar a los inválidos un trabajo decoroso que proporcione más del 50% del salario habitual.

La pensión por invalidez puede ser temporal o definitiva; la -- pensión temporal es la que se otorga por períodos renovables al asegurado, cuando pueda recuperar la capacidad para el trabajo, o cuando una enfermedad no profesional se continúe y no pueda disfrutar del subsidio.

Pensión definitiva es cuando el estado de invalidez se declara de naturaleza permanente.

Para que un inválido pueda gozar de estas prestaciones el trabajador debe de haber cotizado ciento cincuenta semanas por lo menos, no -- necesariamente con un solo patrón.

Desde el momento en que se produzca la invalidez, se obliga al Instituto a otorgar las prestaciones correspondientes, si no puede fijarse el día, será la fecha de presentación de la solicitud la que origine este derecho.

#### III.3.4 PENSION POR VEJEZ.

Artículo 137.- *"La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:*

*I. Pensión".*

Artículo 167.- ( Ver inciso anterior )

La vejez constituye, en primer lugar, un reconocimiento a la -- persona que ha trabajado hasta los sesenta y cinco años de edad, con el - objeto de que tenga un descanso justificado, sin preocuparse en forma inmediata del sustento de su familia. Aparte de la recompensa, la pensión de retiro constituye una bonificación por la disminución de las capacidades físicas y mentales que tienen las personas de edad avanzada.



Para tener derecho a estos beneficios la persona asegurada que tenga sesenta y cinco años de edad debe tener además, quinientas cotizaciones semanales por lo menos.

Las empresas no pueden en forma unilateral obligar a los trabajadores que tengan sesenta y cinco años de edad, a jubilarse; ellos pueden diferir su pensión y aumentar el monto de la misma a través de los incrementos anuales de la cuantía básica. A lo único que deben enfocarse las gestiones de los patronos, es a ayudar en el trámite de la pensión siempre y cuando el trabajador lo solicite.

### III.3.5 PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

Artículo 144.- *"La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:*

#### *1. Pensión".*

Artículo 171.- *"Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:*

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión.

Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado se enta y cinco años.

-----	-----
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

---

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses".

Para solicitar el otorgamiento de la pensión por cesantía en -- edad avanzada, basta tener 60 años de edad, un mínimo de quinientas cotizaciones semanales y quedar privado de trabajos remunerados. El fin del contenido de esta disposición es cubrir el riesgo de la desocupación, en virtud de que las personas que quedan comprendidas en la misma, se ven co locados en una situación de desigualdad para obtener una ocupación respec to de los demás trabajadores.

Existe la inquietud entre la clase trabajadora de crear el segu ro de desempleo. El sistema propone exigir a todos los trabajadores en - activo, una prima mensual que se acumulará a la cuota obrera; este finan- ciamiento permitirá al organismo respectivo erogar un subsidio por desem-

pleo durante un período de tres meses después de abandonar el trabajo, - sin importar la edad de los asegurados. Este sistema es muy bondadoso para ayudar a las personas que se encuentren sin empleo, pero el mismo, deberá meditar con cuidado porque puede provocar un sinnúmero de complicaciones de carácter económico así como de control.

Es importante que los trabajadores que reúnan los requisitos para el otorgamiento de una pensión de cesantía, formulen su solicitud ante la oficina de Prestaciones en Dinero del propio Instituto. Respecto a la fecha en que comenzarán a disfrutar de la pensión, es necesario aclarar - que no será desde el día en que cumpla los sesenta años cuando se genere este derecho, sino desde la fecha que formulen su solicitud.

Los incrementos que menciona la tabla del artículo 171, dependen de los años cumplidos por el trabajador al formular su solicitud de pensión por cesantía en edad avanzada.

Las personas pensionadas por este grupo no pueden gozar de otra pensión por invalidez o vejez a menos que regresen el régimen obligatorio y coticen por lo menos cien semanas.

El último párrafo del artículo 171, indica que se considerará - un año cumplido cuando el solicitante sobrepase en seis meses la edad - real que tiene, por ello su porcentaje de pensión será la siguiente anualidad, sin embargo el trabajador que tenga sesenta y cuatro años y seis - meses de edad, no se le podrá hacer efectivo este aumento, porque en ese

caso se tendría que aplicar la pensión de vejez y ello no lo autoriza el artículo 148 de esta Ley.

### III.3.6 MUERTE DEL ASEGURADO PENSIONADO.

Artículo 149.- *"Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:*

*I. Pensión de viudez;*

*II. Pensión de orfandad;*

*IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y*

*V. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título".*

Las prestaciones señaladas en este artículo tienden a proteger el equilibrio económico de la familia, puesto que al presentarse el fallecimiento del trabajador asegurado se otorgan beneficios asistenciales que pretenden nivelar la situación de los que dependían económicamente del difunto.

Los requisitos para que los beneficiarios tengan derecho a estas prestaciones son: que el asegurado fallecido haya cotizado cuando me nos ciento cincuenta semanas o que hubiese disfrutado de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada y que su muerte no sea causa de un riesgo de trabajo.

La pensión de viudez que recibirá la esposa o concubina del asegurado fallecido, será igual al 50% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada que disfrutaba el fallecido. Esta pensión cesará a la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contraiga nuevas nupcias o entre en concubinato, cuando esto suceda, recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión que disfrutaba.

No se tendrá derecho a esta pensión cuando: La muerte del asegurado suceda antes de cumplir seis meses de matrimonio; cuando se hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de que éste haya cumplido los cin cuenta y cinco años de edad; y cuando al contraer matrimonio el asegurado -- percibía una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año a partir de la celebración del matrimonio.

Cuando la viuda compruebe haber tenido hijos con el asegurado o -- pensionado las limitaciones anteriores no regirán.

Los hijos menores de dieciseis años, cuando muera el padre o la ma dre pensionados de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada o que al fallecer éstos como asegurados tuviesen acreditadas ciento cincuenta cotizaciones semanales, tendrán derecho a una pensión de orfandad del 20% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiese correspondido suponiendo el estado de invalidez.

Tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, se prorrogará la pensión de orfandad cuando el mayor de dieciseis años hasta veinticinco, se encuentre estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional.

Así mismo el huérfano mayor de dieciseis años que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad hasta que desaparezca la enfermedad e incapacidad de que se trate.

Cuando el huérfano lo sea de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión del 30%, lo mismo ocurrirá, si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor.

Esta pensión cesará con la muerte del beneficiario o cuando éste haya cumplido los dieciseis años de edad o los veinticinco años si estudiaba, con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

Cuando no existan viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, esta pensión será igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer o la que le correspondería por invalidez.

### III.3.7 CONSERVACION DE DERECHOS.

Artículo 182.- "Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad -- avanzada y muerte, por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este Capítulo".

La conservación de derechos consiste en la prerrogativa que tiene el asegurado de continuar recibiendo los servicios institucionales, no obstante que ha quedado privado de trabajo remunerado.

Lo anterior significa que los trabajadores gozan de un tiempo posterior a la terminación de labores para solicitar algunos de los servicios de los seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte, en los casos que reúnan los requisitos de Ley; pero si transcurre dicho tiempo de espera, para que puedan volver a tener oportunidad de estos seguros, es necesario volver a cotizar al Instituto en los términos del artículo 183 de esta Ley.

### III.3.8 RECONOCIMIENTO DE DERECHOS.

Artículo 183.- "Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen del Seguro Social y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán todas sus cotizaciones;

II. Si la interrupción excediera de tres años pero no de seis, - se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiseis semanas de nuevas cotizaciones:

III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento; y

IV. En los casos de pensionados previstos por el artículo 123, - las cotizaciones generadas durante su reingreso al régimen del Seguro Social se le tomarán en cuenta para incrementar la pensión, cuando deje nuevamente de pertenecer al régimen; pero si durante el reingreso hubiese cotizado cien o más semanas y generado derechos al disfrute de pensión distinta de la anterior, se le otorgará sólo la más favorable.

En los casos de las fracciones II y III si el reingreso del - - asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos establecido en el artículo anterior, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores".

El reconocimiento de los derechos significa la recuperación que adquieren antiguos asegurados, de todas las semanas que han cotizado al -



Instituto, en virtud de la nueva inscripción y aportación al Instituto de las cuotas obrero-patronales,

No importa el lugar donde el trabajador haya laborado, toda vez que el mismo número de afiliación le sirve para toda la república. En caso de que deje de prestar sus servicios a un patrón, puede considerar las semanas cotizadas anteriormente de acuerdo con la siguiente tabla:

Hasta tres años sin ningún requisito.

De tres a seis años deberá trabajar y cotizar veintiseis semanas.

Después de seis años deberá trabajar y cotizar cincuenta y dos semanas.

Obviamente, si el período de conservación de derechos mencionado en la prestación anterior, es superior a los límites anteriores, se le reconocerán las semanas cotizadas de inmediato.

### III.3.9 FINIQUITO AL PENSIONADO QUE ABANDONE EL PAIS.

Artículo 126.- *"En el caso de que el pensionado traslade su domicilio al extranjero, se suspenderá su pensión mientras dure su ausencia, salvo lo dispuesto por convenio internacional.*

*Si el pensionado comprobare que su residencia en el extranjero será de carácter permanente, a su solicitud el Instituto le entregará el importe de dos anualidades de su pensión, extinguiéndose por ese pago todos los derechos provenientes del seguro.*

*Esta disposición rige también para el pensionado por riesgos -- de trabajo".*

Esta prestación representa una ayuda de gran valor para aquellas personas que tengan la necesidad de salir del país y poner su residencia en otra nación, ya que de otra manera no habría forma de que el -- Instituto le enviara su pensión al extranjero.

Al igual que en las prestaciones por riesgos de trabajo, estas prestaciones tienen incrementos periódicos en las mismas condiciones y características.

### III.3.10 DOTE MATRIMONIAL.

Artículo 160.- *"Tiene derecho a recibir una ayuda para gastos -- de matrimonio, el asegurado que cumpla los siguientes requisitos:*

*I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el ramo de invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y muerte, en la fecha de celebración del matrimonio;*

*II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la -- persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y*

*III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.*

*Esta ayuda se otorgará por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho a recibirla con posteriores matrimonios".*

Artículo 161.- "La cuantía de la ayuda para gastos de matrimonio que otorgue el Instituto al asegurado, será igual al veinticinco por ciento de la anualidad de la pensión de invalidez a que tuviere derecho - el contratante en la fecha de la celebración, sin que pueda exceder de la cantidad de \$6,000.00. La cuantía mínima establecida para la pensión de invalidez en el artículo 168 no surtirá efectos para fines del cálculo de la cuantía de esta ayuda".

Para solicitar esta prestación se debe presentar a través del Departamento de Prestaciones en Dinero la solicitud acompañada de la credencial del asegurado y el acta de matrimonio. Si ambos cónyuges cumplen los requisitos del artículo 160 se hará una sola solicitud.

El asegurado que haya sido dado de baja en el seguro obligatorio, conservará el derecho para ayuda de gastos de matrimonio, si este se efectúa dentro de los noventa días hábiles contados a partir de la fecha de su baja.

#### III.4 GUARDERIAS.

Artículo 189.- "Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años".

La razón de este artículo se basa en que el seguro de maternidad garantiza un subsidio en dinero por cuarenta y dos días posteriores al parto; ello entraña que las madres no deben trabajar y se dedicarán a cuidar a sus hijos, pero al día siguiente de vencido ese plazo se deben -

incorporar a su trabajo y comenzará entonces el servicio de guarderfa.

Esta prestación debe proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a -- constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el es fuerza común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los ele mentos formativos de estricta incumbencia familiar.

Los servicios de guarderfa infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas.

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conservará durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de guarderfa.

Debido a la creciente participación de la mujer en las actividades productivas, resulta indispensable facilitarle los medios adecuados -- que le permitan cumplir con su función laboral sin desatender sus obligaciones maternas. De aquí que la iniciativa agregue a los ramos tradicionales del seguro obligatorio el ramo de guarderfas para hijos de aseguradas.

### III.5 PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 232.- "Los servicios sociales de beneficio colectivo a

que se refiere el artículo 80. de esta Ley, comprenden:

*I. Prestaciones sociales".*

Los servicios sociales los presta el Instituto desde hace varios años, no obstante que no se encontraban claramente definidos en la Ley sino que su realización se justificaba en el reglamento de los servicios de habilitación, previsión social y prevención de la invalidez, se establecían con cargo al seguro de invalidez, vejez y muerte los servicios necesarios para la prevención de enfermedades e incapacidad para el trabajo y la difusión de conocimientos y prácticas de previsión social a través de sistemas educativos audiovisuales, representaciones teatrales, fomento deportivo, etc. El total de gastos por estos conceptos no podría exceder del 1.5 de lo que el Instituto recauda por el seguro mencionado.

Los programas básicos de prestaciones sociales son:

- a) Mejoramiento de la vida del Hogar.
- b) Adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.
- c) Utilización positiva del tiempo libre.

Estos Servicios se otorgan a través de los centros de seguridad social para el bienestar familiar y adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.

Los propósitos que se persiguen con las prestaciones de seguridad social son:

- a) Prevenir enfermedades.
- b) Mejoramiento de la alimentación.
- c) Superación de la vida doméstica.
- d) Mejoramiento de la cultura y educación de los asegurados.
- e) Capacitarlos para desempeñar trabajos necesarios para el país y mejor remunerados.
- f) Proporcionar actividades recreativas.

Estas prestaciones sociales son de ejercicio discrecional para el IMSS y tendrán como fuente de financiamiento los recursos del ramo de Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. La Asamblea General - - anualmente determinará la cantidad que deba destinarse a dichas prestaciones.

## CAPITULO IV.

### LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

#### IV.1 SEGURO DE ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.

##### IV.1.1 ASISTENCIA MEDICA, QUIRURGICA, FARMACEUTICA Y HOSPITALARIA.

Artículo 22.- *"En caso de enfermedad no profesional, el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las siguientes prestaciones:*

*I. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sean necesarias desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad. El Reglamento de Servicios Médicos determinará qué se entiende por este último concepto.*

*En caso de enfermos ambulantes, cuyo tratamiento médico no les impida trabajar, el tratamiento de una misma enfermedad se continuará hasta su curación".*

Esta prestación no es únicamente para el trabajador y el pensionado, sino que también abarcará a la esposa, o a la mujer con la que ha vivido durante 5 años anteriores a la enfermedad o con la que tuviere hijos, -- siempre y cuando ambos estén libres de matrimonio; los hijos menores de -- edad; los mayores de edad hasta veinticinco años que estudien en planteles oficiales o reconocidos; o bien que estén incapacitados física o psíquicamente para trabajar; el esposo de la trabajadora o pensionista que este incapacitado física o psíquicamente o que tenga más de 55 años; el padre y la madre del trabajador o pensionado.

Para que estas personas tengan derecho a recibir esta prestación deberán depender económicamente del trabajador o pensionista, además éstos deberán tener derecho a las prestaciones señaladas en la fracción I del artículo 22 y por último que los familiares, anteriormente mencionados, no -- tengan derechos por sí mismos a las prestaciones otorgadas por esta Ley.

La asistencia médica, cuando sea necesaria, podrá otorgársele al enfermo en su domicilio, o bien si es necesario en algún hospital del Instituto, el traslado se hará mediante un servicio de ambulancia otorgado por el mismo Instituto. La atención que recibirá el enfermo, abarcará los análisis de laboratorio que se requieran, servicio de rayos X, intervenciones quirúrgicas y todos aquellos procedimientos médicos necesarios para que el enfermo recupere la salud.

Dependiendo de la enfermedad que se padezca, el enfermo tendrá de recho a recibir en forma gratuita todas aquellas medicinas que el doctor -- considere necesarias para su restablecimiento.

Cuando sea necesaria la hospitalización, el enfermo contará con -- las instalaciones, alimentos y demás viáticos necesarios para su subsistencia.

Esta prestación, busca proteger el salario del trabajador, propor cionándole todos los servicios necesarios para su pronto restablecimiento, así como el de su familia, evitándole gastos que se hubiese visto obligado a realizar en caso de no recibir esta prestación.



#### IV.1.2 LICENCIAS Y SUBSIDIOS.

Artículo 22.- "En caso de enfermedad no profesional, el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

II. Cuando se trate de un trabajador y la enfermedad lo incapacite para el trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo, o con medio sueldo, conforme el artículo 85 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la enfermedad, se concederá al trabajador licencia -- sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad hasta por 52 semanas contadas desde que se inició. Esta, durante la licencia sin goce de sueldo, el -- Instituto cubrirá al asegurado un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo que perciba el trabajador al ocurrir la incapacidad.

Al principiar la enfermedad, tanto el trabajador como la entidad u organismo público en que labore, darán el aviso correspondiente al Instituto".

Esta prestación tiene por objeto que el trabajador que sufra alguna enfermedad, no causada por el trabajo, siga percibiendo su salario o parte de éste cuando se vea imposibilitado de seguir trabajando y de acuerdo con los días de licencia que se le hayan concedido.

También prevee que cuando la incapacidad hace necesario que se le otorgue una licencia de un plazo mayor, el ISSSTE será responsable de cubrir la mitad del salario del enfermo. Todo lo anterior con la finalidad de no desamparar al trabajador y a su familia, dándole el subsidio neces-

rio para sobrevivir el tiempo necesario para que el trabajador recupere la salud.

#### IV.2 SEGURO DE MATERNIDAD.

##### IV.2.1 ASISTENCIA OBSTETRICA.

Artículo 26.- "La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción I del artículo 23, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado del embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión".

Esta prestación pretende conservar la salud de la futura madre durante su período de embarazo, a fin de que el nacimiento de su hijo no presente ninguna consecuencia grave para ambos. Así mismo se procura que después del parto la madre y su hijo tengan todos los cuidados médicos hasta el tiempo en que se considere que ambos se encuentran en condiciones saludables y que ya no requieren estos servicios.

##### IV.2.2 AYUDA PARA LACTANCIA.

Artículo 26.- "La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción I del artículo 23, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

II. Ayuda para lactancia, cuando según dictamen médico exista inca  
pacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en es  
pecie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y -  
se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de ali-  
mentar al niño".

Se busca mediante esta prestación el sano desarrollo del infante -  
cuando la madre esté imposibilitada de alimentarlo adecuadamente, el perfo-  
do durante el cual se otorga la prestación es el suficiente hasta que el ni  
ño pueda recibir otro tipo de alimentos.

#### IV.2.3 CANASTILLA PARA EL RECIEN NACIDO.

Artículo 26.- "La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o --  
del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según -  
las condiciones de la fracción I del artículo 23, tendrán derecho a las si-  
guientes prestaciones:

III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo se se  
ñalado periódicamente por el Instituto".

La finalidad de esta prestación consiste en evitar el gasto que --  
por este concepto tendrfa que hacer la madre trabajadora o la persona sobre  
la que recae la manutención de la familia, ya que la canastilla es indispen  
sable para la comodidad y seguridad mfnima del bebé.

#### IV.3 SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

##### IV.3.1 ASISTENCIA MEDICA, QUIRURGICA, FARMACEUTICA Y HOSPITALARIA Y APARATOS DE PROTESIS Y ORTOPEDIA.

Artículo 32.- *"En caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:*

*I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios".*

Esta prestación, busca la pronta recuperación de aquél trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, proporcionándole todos los servicios médicos necesarios para ello, así mismo se busca rehabilitar al trabajador para que vuelva a sus labores completamente apto para desempeñarlas, o bien, reponiéndole, en lo posible, la pérdida de algún miembro, con el objeto de que pueda adaptarse o realizar un trabajo de acuerdo o en la medida de sus posibilidades para que el trabajador siga teniendo un medio de subsistencia para él y su familia.

Al igual que en las enfermedades no profesionales, el trabajador que sufre un riesgo de trabajo, recibirá todos los servicios médicos necesarios mencionados en ese apartado.

##### IV.3.2 LICENCIA Y SUBSIDIO POR RIESGO DE TRABAJO.

Artículo 32.- *"En caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:*

*II. Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el accidente o en-*

fermedad incapaciten al trabajador para desempeño de sus labores. El pago del sueldo se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto en la siguiente forma:

- a) Por las entidades y organismos públicos durante los periodos y bajo las condiciones establecidas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión;
- b) Por el Instituto, desde el día en que cese la obligación de - las entidades y organismos a que se refiere el inciso anterior y hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador

Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida - por accidente o enfermedad profesional, se estará a lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador y en la inteligencia de que, de conformidad con el mismo precepto, no excederá - de un año después de iniciada una incapacidad cuando se determine si el trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes".

El trabajador que sufra un riesgo de trabajo estará protegido económicamente, ya que percibirá en forma íntegra su salario, ya sea por parte de la entidad u organismo público o por el Instituto, dependiendo de la duración de la incapacidad.

Es comprensible que al trabajador se le cubra íntegramente su salario debido a que la incapacidad fue producto de la relación de trabajo, es

decir durante el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de la entidad u organismo público.

Además esta prestación permitirá que tanto el trabajador como su familia no carezcan de los medios necesarios para seguir subsistiendo en la forma en que lo venfan haciendo.

#### IV.3.3 PENSION POR INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.

Artículo 32.- *"En caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:*

*III. Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la Tabla de Valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según que sea absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o si solamente hubiere disminuido su aptitud para el desempeño de la misma. Si el monto de la pensión anual resulta inferior a \$600.00, se pagará al trabajador, en substitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido".*

El monto de esta prestación está basada en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto ha quedado comentada en el capítulo correspondiente.

#### IV.3.4 PENSION POR INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.

Artículo 32.- *"En caso de accidente o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:*

*IV. Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo íntegro que venía disfrutando el trabajador y sobre el cual hubiese pagado las cuotas correspondientes, cualquiera que sea el tiempo que hubiese estado en funciones".*

Esta prestación es de gran valía para los trabajadores de los organismos públicos, ya que representa un medio real de subsistencia para él y su familia en caso de que llegara a ocurrirle algún siniestro que le incapacite para volver a trabajar. Es decir, quedarían completamente cubiertas todas sus necesidades económicas suficientes para vivir decorosamente.

Cuando ocurra una incapacidad permanente parcial o total, se dará al trabajador una pensión provisional por un período de dos años. Dentro de este período, tanto el trabajador como el Instituto, tendrán derecho a solicitar la revisión de la incapacidad a fin de aumentar o disminuir la -- cantidad de la pensión según sea el caso. Una vez transcurrido ese período, la revisión podrá hacerse únicamente una vez al año, y sólo cuando existan pruebas de un cambio significativo, en las condiciones de la incapacidad, -- podrá hacerse una revisión anticipada.

#### IV.3.5 PENSION EN CASO DE MUERTE.

Artículo 33.- *"Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un*

riesgo profesional, los derechohabientes señalados en el artículo 89 y en el orden que establece, gozarán por un año de una pensión íntegra, equivalente al 100% del sueldo o sueldos que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento, disminuyendo dicha pensión en un 10% al segundo año y así sucesivamente en los subsecuentes, hasta llegar a la mitad de la pensión original".

Esta prestación tiene la finalidad de que en el momento del fallecimiento del trabajador, los familiares de éste no queden desamparados y si la prestación disminuye año con año, es porque la familia, entre más tiempo pase, tendrá más posibilidades de encontrar otras formas de sustento, sin embargo no se dejan totalmente desprotegidos a los familiares del trabajador fallecido ya que recibirán cuando menos el 50% del salario que perciba el trabajador, esto en caso de que en cinco años aún no se encuentren esas fuentes de sustento.

Artículo 34.- "Cuando fallezca un pensionado por incapacidad permanente sea total o parcial, se aplicarán las siguientes reglas:

I. Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la incapacidad total permanente, los familiares derechohabientes señalados en esta ley y en el orden que la misma establece, continuarán percibiendo la pensión con cuota íntegra durante el primer año, diez por ciento menos el segundo año e igual deducción en los años sucesivos hasta llegar al cincuenta por ciento de la pensión original;

II. Si la muerte es originada por causas ajenas a la incapacidad --



*permanente, sea total o parcial, sólo se entregará a los derechohabientes, como única prestación, el importe de seis meses de la cuota disfrutada por el pensionista".*

La diferencia de este artículo con el anterior es que en éste si el pensionado muere por causas ajenas a la incapacidad, los familiares de éste recibirán como única prestación el importe de 6 meses de la cuota disfrutada por el pensionista. Esto es porque el fallecimiento no es efecto directo de la relación de trabajo, sin embargo, en el caso de que el fallecimiento sucediera como consecuencia directa de la incapacidad, como se está señalando, es responsabilidad del patrón otorgarle a los familiares una mayor compensación económica y por un período mayor.

#### IV.4 PRESTACIONES SOCIALES.

##### IV.4.1 ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Y DEPORTIVAS.

*Artículo 41.- "La preparación y formación social y cultural de los trabajadores y de sus familiares derechohabientes se realizará mediante el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa; de guarderías y estancias infantiles; de centros vacacionales y de campos deportivos".*

Esta prestación trata de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, proporcionándoles una formación social y cultural adecuada, otorgándoles servicios que cumplan con objetivos de educación, descanso y esparcimiento.

Mediante estas actividades el trabajador tendrá la oportunidad de

distraerse en compañía de su familia, y así lograr el descanso físico y mental que necesita cada persona durante períodos determinados, para volver al trabajo con renovadas energías y así desempeñar sus funciones adecuadamente.

Otra de las finalidades del otorgamiento de esta prestación, es lograr una integración del trabajador con sus demás compañeros, y que ese compañerismo que proyectan en los lugares de recreo y campos deportivos, se refleje en su trato y colaboración dentro de la institución, esto será benéfico para el trabajador, para la institución y para la comunidad. Además persigue que el trabajador y su familia desarrollen su formación personal mediante estas actividades sanas y necesarias para ello.

#### IV.4.2 DESCUENTOS EN LA COMPRA DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD.

Artículo 42.- *"Para facilitar a los trabajadores, pensionistas y familiares derechohabientes la adquisición a precios económicos de alimentos, ropa y artículos para el hogar, señalados en un cuadro básico que establezca el reglamento respectivo, el Instituto promoverá el establecimiento de almacenes y tiendas".*

Mediante el establecimiento de almacenes y tiendas para los trabajadores de instituciones públicas, se pretende colaborar con el trabajador en la manutención tanto de él como de su familia, ya que los artículos que se expenden en estos lugares son artículos indispensables en cualquier hogar, y el trabajador tiene la necesidad de adquirirlos para así llevar una vida equilibrada, por lo tanto esta prestación viene a ser una protección al salario del trabajador.

#### IV.5 VIVIENDAS PARA LOS TRABAJADORES.

##### IV.5.1 HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Artículo 44.- "El Instituto adquirirá o construirá habitaciones para ser vendidas a precios módicos a los trabajadores beneficiarios de esta ley.

La enajenación de estas habitaciones podrá hacerse por medio de venta a plazos con garantía hipotecaria o con reserva de dominio o por medio de contratos de promesa de venta y con las facilidades siguientes:

I. El trabajador entrará en posesión de la habitación sin más formalidades que la firma del contrato respectivo;

II. Pagados el capital e intereses, se otorgará la escritura que proceda;

III. El plazo para cubrir el precio del inmueble, no excederá de quince años;

IV. Si el trabajador hubiere pagado sus abonos con regularidad durante cinco años o más y se viere imposibilitado de continuar cubriéndolos, tendrá derecho a que el Instituto remate en pública subasta el inmueble y que del producto, una vez pagado el crédito insoluto, se le entregue el remanente;

V. Si la imposibilidad del pago ocurre en los primeros cinco años, el inmueble será devuelto al Instituto rescindido el contrato de venta con garantía hipotecaria o de promesa de venta y sólo se cobrará al trabajador

el importe de las rentas causadas durante el periodo de ocupación de finca, devolviéndosele la diferencia entre éstas y lo que hubiere abonado a cuenta del precio. Para los efectos de este artículo se fijará desde el otorgamiento de la escritura la renta mensual que se le asigne al inmueble;

IV. Los honorarios notariales para el otorgamiento de las escrituras serán cubiertos por mitad entre el Instituto y los trabajadores; el pago de los impuestos y gastos adicionales serán por cuenta exclusiva de éstos.

Los pensionistas gozarán de los beneficios de este artículo en los términos que dentro de los lineamientos de esta ley fije la Junta Directiva por medio de acuerdos generales".

El otorgamiento de esta prestación viene a cubrir una necesidad indispensable para todo ser humano y el dar habitaciones a los trabajadores, - ya sea mediante contratos de arrendamiento o de compra-venta, en condiciones totalmente favorables para el trabajador, viene a representar una ayuda indispensable para que el trabajador y su familia vivan en lugares salubres e higiénicos y de absoluta comodidad.

El Instituto será el encargado de urbanizar las zonas habitacionales de los trabajadores, poniendo al alcance de éstos todos los servicios -- que requiera una comunidad.

#### IV.5.2 FONDOS DE VIVIENDA.

Artículo 54 A.- "El Fondo de la Vivienda a que se refiere el inciso h) de la fracción cuarta del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabaja

*donec al Servicio del Estado, tiene por objeto:*

*I. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:*

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo aquellas al régimen de condominio;*
- b) La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de sus habitaciones; y*
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;*

*II, Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores; y*

*III. Los demás que esta ley establece".*

Tienen el derecho a disfrutar de esta prestación los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; del Gobierno del Distrito Federal; de los Organismos Públicos sujetos al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los trabajadores de confianza y -- eventuales de las mismas entidades y organismos públicos.

Los recursos del Fondo son destinados a otorgar créditos a los trabajadores para adquirir habitaciones en propiedad; a la construcción, reparación o mejoras de sus habitaciones y al pago de deudas por cualquiera de estos conceptos. También se destinan al financiamiento de conjuntos habitacionales para los trabajadores del estado:

Cuando un trabajador reciba financiamiento del Fondo, el 40% de sus depósitos serán aplicados como pago inicial del crédito obtenido, y el mismo porcentaje será aplicable a los siguientes depósitos que se realicen como abono del crédito hasta cubrir el importe del mismo.

El depósito en favor del trabajador se le reintegrará transcurridos diez años, cuando deje de trabajar en estos organismos y cuando se dé el caso de incapacidad total permanente o de muerte del mismo.

Para que se le otorgue crédito a un trabajador, es necesario que haya una verdadera necesidad de vivienda tomando en cuenta el número de miembros de la familia y el sueldo o salario del trabajador.

Cuando se le otorga al trabajador un crédito, éste será cubierto por un seguro a cargo del Instituto, que libraré al trabajador o a su familia en caso de que no se pudiera pagar el crédito por incapacidad total permanente o muerte.

Cuando se otorgue un crédito para la adquisición o construcción de habitaciones devengarán un interés del 4% anual sobre saldos insolutos y su plazo no será menor de diez años, ni mayor de veinte. En los créditos concedidos para adquirir viviendas en conjuntos habitacionales, la tasa de interés será fijada por la Junta Directiva del Instituto y a un plazo no mayor de 18 meses.

#### IV.6 PRESTAMOS.

##### IV.6.1 PRESTAMOS HIPOTECARIOS.

Artículo 47.- "Los trabajadores que hayan contribuido por más de seis meses al Instituto, podrán obtener préstamos con garantía hipotecaria - en primer lugar, sobre inmuebles urbanos.

Los préstamos se destinarán a los siguientes fines:

- I. Adquisición de terrenos en los que deberán construirse la habitación del trabajador;
- II. Adquisición o construcción de casas que habite el trabajador;
- III. Efectuar mejoras o reparaciones de las mismas;
- IV. Redención de gravámenes que soporten tales inmuebles.

Los pensionistas gozarán de los beneficios que establece este artículo, con sujeción a los acuerdos generales que en los términos y dentro de los lineamientos de esta ley, dicte la Junta Directiva".

El límite máximo que se le otorga a un trabajador por concepto de crédito hipotecario será de \$200,000.00, así mismo no excederá del 85% del valor fijado al inmueble. El interés aplicable a estos préstamos no excederá del 9% anual sobre saldos insolutos y será cubierto mediante amortizaciones quincenales.

En caso de muerte del acreditado, el Instituto cubrirá los saldos insolutos existentes hasta la fecha del fallecimiento. Cuando un trabajador sea separado de su trabajo, el Instituto le concederá un plazo de 6 meses al término de los cuales, continuará pagando al adeudado.

Con la creación del Fondo de Vivienda para los Trabajadores del Estado, los organismos públicos delegan la responsabilidad de otorgar casas-habitación o créditos destinados a la adquisición de los mismos, a dicho Fondo. Estos organismos únicamente están obligados a aportar al Fondo un 5% sobre los sueldos o salarios de sus trabajadores, siendo esta aportación un gasto de previsión social.

#### IV.6.2 PRESTAMOS A CORTO PLAZO.

Artículo 55.- *"Los préstamos a corto plazo se harán a los trabajadores de base, conforme a las siguientes reglas:*

I. *A quienes hayan cubierto al Instituto las aportaciones a que se refiere la fracción segunda del Artículo quince, cuando menos por seis meses.*

II. *Mediante garantía del total de dichas aportaciones.*

III. *Hasta el importe de seis meses del sueldo básico del solicitante, si sus aportaciones son iguales o mayores del préstamo. En caso contrario, se autorizará solamente hasta el importe de cuatro meses.*

IV. *Cuando el préstamo sobrepase el monto de las aportaciones, el excedente se garantizará con un fondo especial que constituyan los interesa-*



dos mediante el pago de primas en los términos que fije la Junta Directiva.

V. El monto del préstamo lo constituirá el capital y los intereses calculados durante el plazo del mismo".

Cuando se le ha concedido un préstamo a corto plazo y se tiene un préstamo hipotecario, los descuentos que se le hagan al trabajador por ambos conceptos no excederán del 50% del sueldo del acreditado.

El plazo para cubrir ese préstamo no excederá de año y medio y el interés en ningún caso será mayor del 9% anual sobre los saldos insolutos. - Se harán descuentos quincenales iguales para cubrir el pago de capital e intereses.

Cuando el préstamo no sea pagado por el trabajador después de un año de su vencimiento la deuda se cargará al Fondo de garantía existente pero quedará vivo el crédito al deudor, y el Instituto podrá reclamar el crédito por medio de una acción legal.

#### IV.7 JUBILACION, VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE.

##### IV.7.1 PENSION POR JUBILACION.

Artículo 72.- "Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de la ley, cualquiera que sea su edad.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define en el artículo 79 y su percepción co

*menzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja.*

*Sin embargo, la cuota diaria máxima para las pensiones y jubilaciones nunca será mayor de veinte veces la cuota mínima vigente en el Instituto, a que se refiere el artículo 78".*

Esta prestación viene a cumplir una justicia social para el trabajador que ha prestado sus servicios durante tanto tiempo a la Institución. Es una compensación que tiene el trabajador cuando ha dado todo su esfuerzo y capacidad en beneficio de la Institución.

Con esta pensión el trabajador y su familia podrán vivir decorosamente durante el tiempo que le reste de vida, sin necesidad de buscar un -- nuevo trabajo o buscar nuevos medios de subsistencia.

#### IV.7.2 PENSION POR VEJEZ.

*Artículo 73.- "Tienen derecho a pensión por vejez, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen quince años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto".*

El salario que se toma como base para otorgar el porcentaje a que tiene derecho el trabajador por este concepto, será el promedio del sueldo - base disfrutado en los tres años anteriores a la fecha del nacimiento de esta prestación, así mismo el porcentaje del salario regulador que reciba este trabajador que se especifica en la siguiente tabla:

<u>Años de Servicios</u>		<u>Porcentaje</u>
15	.....	40
16	.....	42.5
17	.....	45
18	.....	47.5
19	.....	50
20	.....	52.5
21	.....	55
22	.....	60
23	.....	65
24	.....	70
25	.....	75
26	.....	80
27	.....	85
28	.....	90
29	.....	95

Quando se cumplan más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos de esta pensión.

El derecho a recibir esta pensión nace a partir del siguiente día a aquel en que el trabajador recibió el último sueldo. Si el trabajador se retira después de haber cumplido por lo menos quince años de contribuir al Instituto, podrá dejar en éste la totalidad de las aportaciones, y al cumplir la edad requerida para la pensión se le otorgará la misma a la que tiene derecho. Si falleciera antes de cumplir dicha edad se le otorgará la pensión a sus familiares.

La pensión por vejez es un gran avance social para proteger al trabajador y su familia, cuando éste por cansancio físico o mental no pueda se-

guir prestando sus servicios a la Institución. Es importante para este trabajador tener la seguridad de que al verse en la necesidad de dejar el trabajo, lo hará con un ingreso razonable que le permita cubrir sus principales necesidades.

#### IV.7.3 PENSION POR INVALIDEZ.

*Artículo.- "La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 77, en relación con el artículo 79".*

Consideramos que las condiciones que se deben cumplir para el otorgamiento de esta prestación son injustas, ya que el trabajador, si no tiene quince años cumplidos de servicios en algún organismo público, no tendrá derecho al goce de esta prestación, llegando a la conclusión de que si un trabajador queda inválido antes de dicho período, la esposa de éste o bien los hijos menores de edad, en muchos casos, se verán en la necesidad de abandonar, ella las labores del hogar y cuidado de sus hijos y ellos sus estudios; todo esto para buscar una forma que les ayude a sostener las necesidades de toda la familia.

Por lo anterior, a nuestro juicio, esta prestación debe otorgarse cuando se presente la invalidez en el trabajador cualquiera que sea el tiempo de servicios prestados en la Institución.

## IV.7.4 PENSION POR CAUSA DE MUERTE.

Artículo 88.- "La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiera contribuido al instituto por más de quince años, así como la de un pensionado por vejez o invalidez, darán origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones por vejez o invalidez, en su caso según lo previene esta Ley. El derecho al pago de esta pensión se iniciará a partir del día siguiente de la muerte de la persona que haya originado la pensión".

Cuando el trabajador fallezca después de cumplir quince años de servicio, la pensión será igual, durante un año posterior a la muerte, a la que hubiese correspondido al trabajador en los mismos términos que por pensión de vejez hubiese tenido el mismo. En el período de cinco años sucesivos, esta pensión, se disminuirá en un 10% hasta quedar el 50% de la primera cifra.

Si un jubilado o pensionado por invalidez o vejez fallece, los deudos recibirán el 80% del monto original, durante el primer año, del segundo en adelante se rebajará en un 10% anual hasta llegar a la mitad de la pensión original.

Cuando un hijo pensionado esté inhabilitado para trabajar, aún cuando haya cumplido la mayoría de edad, seguirá teniendo derecho a esta prestación por el tiempo en que dure su incapacidad.

Cuando la viuda pensionada contraiga nuevas nupcias, perderá el derecho a esta prestación, y recibirá solamente el importe de seis meses de la pensión que hubiere disfrutado.

Al fallecer el pensionista la familia o personas que se hubiesen hecho cargo de la inhumación, tendrán derecho a recibir una cantidad igual a 60 días de pensión por concepto de funeral.

Es realmente una ayuda social el otorgar esta prestación, ya que a la muerte del trabajador o pensionado los familiares, que no cuentan con otro medio de subsistencia, reciban por parte del Instituto una ayuda económica hasta que estos adquieran una nueva situación que les permita conseguir los medios necesarios para seguir desenvolviéndose en su vida diaria.

## CAPITULO V.

### REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

#### V.1 SALARIOS Y GRATIFICACIONES.

##### V.1.1 AGUINALDO.

Artículo 12.- *"Con independencia de la participación en las utilidades que perciban los empleados en la forma y términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las Instituciones y Organizaciones tendrán obligación de cubrir a aquellos anualmente, como mínimo, por concepto de aguinaldo, el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando hayan prestado un año cumplido de servicios, o la parte proporcional cuando no hayan alcanzado dicho lapso.*

*Las cantidades adicionales al mínimo establecido en el párrafo anterior que por concepto de aguinaldo otorguen las Instituciones y Organizaciones, así como otras gratificaciones de carácter regular, crean derechos en favor del trabajador".*

El objeto de esta prestación es procurar que los trabajadores no se vean obligados a solicitar préstamos, para cubrir los gastos que se originan con motivo de la celebración de las fiestas de fin de año. La ley - - prevee que esta prestación debe ser otorgada días antes de que se efectúen dichas fiestas, con el fin de que los empleados puedan planear los gastos - a realizar, ya que es costumbre general hacer gastos extras en estas fechas.

## V.2 JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, VACACIONES.

### V.2.1 JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 14.- "Los empleados de las Instituciones y Organizaciones estarán sujetos a trabajar, como máximo, 40 horas a la semana - distribuyéndose Estas en la forma que cada una de aquellas fije, de -- acuerdo con sus necesidades, y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los días se considerarán de descanso para los empleados de -- las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, salvo para - aquellos que en esos días deban realizar labores de vigilancia o mante- imiento y salvo para los empleados que, en forma rotatoria, deban ha- cer guardia para cubrir los servicios indispensables para el público - que determinen la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Estos em- pleados tendrán derecho a recibir, por su trabajo del sábado, una pri- ma equivalente al 25%, sobre el salario diario que corresponda a los - días ordinarios de trabajo.

Cuando las labores de la Institución u Organización lo permi- tan, Estas podrán, de manera temporal, reducir el número de horas de - trabajo obligatorias, pero sin que esas reducciones sienten precedente de obligación".

Debido a las actividades que realizan este tipo de Organiza- - ciones, es comprensible que los empleados, que laboren en dichas Insti- tuciones, sólo estén obligados a prestar sus servicios por un máximo - de cuarenta horas a la semana, ya que para realizar sus funciones no - necesitan de un tiempo mayor.



Normalmente la mayoría de los empleados prestan sus servicios de lunes a viernes, debido a que son los días en que estas Instituciones dan servicio al público. De esto se deriva que las Instituciones se vean obligadas a cubrir una prima equivalente al 25% sobre el salario diario, a aquellas personas que deban laborar en los días sábados.

### V.2.2. HORAS EXTRAS

Artículo 15.- *"No podrá obligarse a los empleados de las Instituciones y Organizaciones a trabajar tiempo extraordinario, sino en los casos en que las circunstancias lo ameriten previa resolución de los funcionarios respectivos, y dentro de los límites que marquen las leyes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, contra el recibo correspondiente firmado por el empleado y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.*

*El tiempo extraordinario que indebidamente exceda de tres horas diarias o de nueve horas a la semana, será pagado por las instituciones y organizaciones con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.*

*Queda prohibido a las instituciones y organizaciones emplear los servicios de las mujeres y menores de dieciséis años en tiempo extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, el tiempo extraordinario se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria .*

Los empleados no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, las instituciones y organizaciones les pagarán, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En los casos previstos en el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, las instituciones y organizaciones deberán cubrir la prima a que el mismo se refiere.

Las instituciones y organizaciones deberán establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo que laboren sus empleados en exceso de la misma, debiendo la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros vigilar el cumplimiento de esta disposición".

Los motivos que originan esta prestación ya fueron comentados en el Capítulo II, ya que las especificaciones de este artículo son las mismas que señala la Ley Federal del Trabajo.

### V.2.3 VACACIONES.

Artículo 20.- "Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

- a) De uno a diez años de servicios, 20 días laborables;
- b) De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables;
- c) De quince años de servicios cumplidos en adelante, 30 días la laborables.

Para los efectos de este artículo, no se considerarán laborables

los días comprendidos en el reglamento que anualmente expida la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con el artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Los empleados harán uso de sus vacaciones anuales, dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, sin que sean -- acumulables y sin que puedan compensarse con una remuneración.

Cada institución u organización fijará las fechas en que sus empleados disfruten de sus vacaciones, de manera que las labores no sufran -- perjuicios, a cuyo efecto deberá formular un programa anual.

Las instituciones y organizaciones pagarán a los empleados el -- sueldo correspondiente al período de vacaciones, antes del inicio de las -- mismas y les cubrirán además por concepto de prima un 50% del sueldo co- -- rrespondiente al número de días laborables que comprendan dicho período de vacaciones".

Las vacaciones tienen como finalidad que los trabajadores recupe -- ren las energías perdidas al disfrutar de algunos días de descanso y que -- se olviden de las presiones del trabajo con el objeto de que al volver a -- sus labores lo hagan despejados mentalmente y recuperados físicamente.

El otorgarles una prima vacacional del 50% sobre el salario co- -- rrespondiente a los días laborables que comprende el período vacacional, -- es con el propósito de que los empleados pasen estos días en lugares de re

creo y esparcimiento sin la preocupación económica que ocasionaría la falta de esta asignación, ocasionando con esto que los empleados consigan verdaderamente el descanso.

El no permitir que los periodos vacacionales sean acumulables y además que no puedan compensarse mediante una remuneración, es con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos por los que fue creada esta prestación.

### V.3 PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL.

#### V.3.1 BECAS.

Artículo 22.- *"Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:*

- a) *Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de las instituciones, de acuerdo con las siguientes bases:*

1.- *Tendrán derecho a esta prestación los empleados permanentes que al efecto seleccione la institución u organización, de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos conforme a los criterios que al efecto se establezcan;*

2.- *Se otorgará una beca por cada 100 empleados o fracción mayor de 50;*

3.- Si el número de empleados fuera menor de 50, la institución u organización estará obligada a otorgar una beca;

4.- Estas becas comprenderán por lo menos el pago de las colegiaturas.

b) Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo con las siguientes bases:

1.- Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada 10 de las que señala el inciso anterior;

2.- Se darán por oposición, de acuerdo con el procedimiento que cada institución u organización establezca;

3.- Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.

Las becas a que se refiere el presente artículo se cancelarán si los beneficiarios hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la institución estará obligada a otorgarla, en su oportunidad, a otro empleado".

El otorgamiento de becas tiene como finalidad elevar el nivel de conocimientos teóricos y prácticos del personal y estimular su participación en cursos formales.

El costo y la magnitud de las becas se deja a criterio de las - -

instituciones, de acuerdo a las políticas y objetivos de cada una de ellas se fijará el área hacia donde se enfocará el otorgamiento de dichas becas.

El empleado más apto que reúna las condiciones y características - que a juicio de las instituciones sea necesaria, será el que obtenga el derecho a recibir esta prestación.

Los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta para la selección en el otorgamiento de becas son los siguientes:

- a) Que la carrera o curso en que vaya a participar el solicitante sea aprovechable por la institución en cualquiera de sus - áreas especializadas;
- b) Que el solicitante no tenga elementos económicos suficientes para hacer frente a los gastos que le ocasionen sus estudios;
- c) Que la trayectoria de trabajo de la persona que solicita la beca sea buena; y
- d) Que el horario escolar sea compatible con el del trabajo, - - cuando la beca sea otorgada dentro del país y en el lugar de residencia de la institución.

Quando se haga uso indebido de las becas, la institución tiene el derecho de cancelarla al empleado al que se le haya otorgado. Pero tendrá la obligación de otorgar esa misma beca a otro empleado.

### V.3.2 CAPACITACION.

Artículo 22.- *"Las instituciones y organizaciones estarán obliga-*

das a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

- c) La creación y establecimiento de centros de capacitación por las instituciones y organizaciones auxiliares, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinan, en aquellas plazas en donde laboren por lo menos mil empleados bancarios.
- d) En los lugares donde laboren menos de mil empleados bancarios, las instituciones y organizaciones deberán establecer cursos de capacitación, orales o por correspondencia, pudiendo cumplir directamente estas obligaciones o agruparse varias a fin de lograr una mayor eficiencia".

El otorgamiento de esta prestación tiene el objeto de preparar a los empleados, tanto en el nivel operativo como supervisorio o gerencial, para que el desempeño de sus actividades dentro de la empresa sea el óptimo. Los cursos a nivel operativo tienen como finalidad capacitar al personal -- que ocupa puestos tales como: cajeros, maquinistas de cheques, cartera, -- cambios, etc. Los cursos de supervisión y gerencia consisten en clases de idiomas, seminarios de administración, valores, tesorería, comercio, técnicos de dirección, finanzas, etc.

El actualizar y perfeccionar los conocimientos del empleado en su actividad, viene a representar un incremento en la productividad, al mismo tiempo que le proporciona las oportunidades y posibilidades de ocupar puestos del nivel superior.

### V.3.3 BIBLIOTECAS.

Artículo 22.- "Las instituciones y organizaciones estarán obliga-

das a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

- e) El establecimiento de bibliotecas, para cuyo efecto podrán asociarse varias instituciones u organizaciones o utilizar los servicios de los centros bancarios".

El proporcionar a los empleados centros de estudio, representa una labor sociocultural importante para aquellos empleados que se interesen en lograr su desarrollo personal. Además de que facilita la obtención de libros de consulta tanto para aquellas personas que están estudiando, como para aquellas que tengan alguna duda respecto a la forma de desempeñar sus actividades.

#### V.3.4 CURSOS, SEMINARIOS Y CONFERENCIAS.

Artículo 22.- "Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

- f) La organización de cursos, seminarios y conferencias sobre materias relacionadas directa o indirectamente con la actividad bancaria, en los términos de la fracción anterior".

Esta prestación viene a ser un complemento de las dos anteriores, ya que por medio de éstas el empleado adquiere el cúmulo de conocimientos que le permitirán desenvolverse con una mayor eficiencia, tanto en el desempeño de sus labores diarias, como en el desarrollo de su vida misma.



### V.3.5 ACTIVIDADES ARTISTICAS.

Artículo 22.- "Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

- g) Las instituciones y organizaciones darán facilidades a sus -- empleados, sin perjuicio de sus labores, y promoverán eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas".

Las instituciones deben de otorgar a sus empleados la oportunidad de asistir a eventos culturales y artísticos, con el fin de que éstos puedan tener un momento de esparcimiento y de diversión en compañía de su familia y sus amistades. También deben de facilitarles la formación de grupos teatrales o musicales, brindándoles la posibilidad de ofrecer exhibiciones, tanto para los empleados de la institución como para el público en general.

### V.3.6 ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

Artículo 22.- "Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

- h) Las instituciones y organizaciones darán a sus empleados, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de - su cultura física, a través de clubes deportivos que crearán, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en todas aquellas plazas en donde laboren mil o más empleados -- bancarios.

*Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, correspondan pagar a los clubes donde inscriban a sus empleados.*

*Así mismo, otorgarán a sus empleados facilidades y ayudas económicas para la práctica de los deportes".*

Las instituciones están obligadas sin perjuicio de sus labores a otorgar a sus empleados todas las facilidades para que éstos desarrollen actividades deportivas. Para lograr este fin, deben realizarse convenios con centros o clubes deportivos, para que los empleados disfruten y hagan uso de sus instalaciones. La inscripción a estos clubes es por decisión voluntaria de cada empleado.

Las instituciones deberán otorgar ayuda económica a sus empleados en los gastos ocasionados por la compra de los uniformes, artículos deportivos y los gastos derivados de la realización de torneos internos y entre -- instituciones.

#### V.4 PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL.

##### V.4.1 ASISTENCIA MEDICO QUIRURGICA, FARMACEUTICA, HOSPITALIZACION Y APARATOS DE PROTESIS Y ORTOPEdia.

Artículo 23.- *"Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, estarán obligadas mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, -*

en sustitución de dicho instituto, las prestaciones siguientes:

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

1.- Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;

2.- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que señala el artículo 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico.

b) En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:

1.- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, - así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo -

de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimiento de las encías, la bios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana - y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de prótesis;

2.- Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al empleado para laborar, este recibirá durante la inca pacidad, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento;

3.- Concluido el período máximo de 52 semanas previsto en los in cisos anteriores, si el empleado continúa enfermo, las instituciones prolongarán su tratamiento y el pago del sueldo íntegro, hasta por 26 semanas, -- siempre que el diagnóstico médico que se rinda, determine que el empleado - puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el abandono - del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de inva- lidez;

4.- Internación en casas de reposo, al empleado convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubieran otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

c) A sus empleadas que vayan a dar a luz:

1.- Asistencia obstétrica;

2.- Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente después;

3.- Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro subsidio por enfermedad o -- ejecutando algún otro trabajo remunerado;

4.- Un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;

5.- Al nacer el hijo, una canastilla de precio que fije el reglamento interior de trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorgan el Instituto Mexicano del Seguro Social;

6.- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del 20% del salario de la empleada.

La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1) del inciso d) siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1), 5) y 6) de este inciso.

d) Asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los tér

minos del inciso b), numeral 1), farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, a las siguientes personas:

- 1.- La esposa del empleado, o, en su defecto, la concubina. Si hubiere varias concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;
- 2.- Los hijos del empleado, menores de 21 años, solteros y que no trabajan;
- 3.- El padre y la madre del empleado que vivan con él;
- 4.- Los empleados pensionados por incapacidad permanente total o parcial no menor del 50%, o por vejez, y a los familiares de los empleados pensionados, que se mencionan en los tres numerales anteriores;
- 5.- Los parientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de empleados que fallezcan en servicio o estando pensionados.

En los casos de los numerales 1), 2) y 3) deberán depender económicamente del empleado y no tener por sí mismo derechos a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requeridas, serán establecidas por los médicos de la institución u organización. En caso de inconformidad, el empleado o beneficiario podrá pedir otro dictamen por su

*cuenta y si la institución u organización no se allanare a este, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del empleado o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.*

*e) Los empleados temporales o eventuales tendrán derecho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo".*

En los casos de riesgos de trabajo, se considera que el patrón está obligado a conceder las prestaciones antes señaladas, debido a que el -- trabajador se encuentra incapacitado para desarrollar sus labores, como consecuencia directa de realizar actividades propias de la institución.

Por otro lado, si el trabajador se encuentra incapacitado para -- desempeñar sus labores por causa de alguna enfermedad o accidente no profesional, es para éste una gran ayuda el que el patrón le proporcione estas -- prestaciones, ya que el trabajador por sí solo no puede solventar los gas--tos que requerirían la atención o curación de estas enfermedades y accidentes. Además es importante señalar que el patrón, en estos casos, está cum--pliendo con un deber social, ya que el trabajo no es la causa directa de -- que el trabajador se encuentre incapacitado. Esto puede también ser consi--derado aplicable para los casos de maternidad.

#### Y.4.2 SALARIOS POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES.

Artículo 23.- "Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, es--

tán obligadas mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, - en sustitución de dicho instituto, las prestaciones siguientes:

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

1.- Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;

2.- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o - bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que se ñala el artículo 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando - se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de - otra o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico.

b) En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no -- sea de trabajo:



1.- Asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, - así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, - labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis;

2.- Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al empleado para laborar, éste recibirá durante la incapacidad, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento;

3.- Concluido el período máximo de 52 semanas previsto en los incisos anteriores, si el empleado continúa enfermo, las instituciones prolongarán su tratamiento y el pago del sueldo íntegro, hasta por 26 semanas, -- siempre que el diagnóstico médico que se rinda, determine que el empleado - puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el abandono - del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;

4.- Internación en casas de reposo, al empleado convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubieran otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo".

Tanto en caso de enfermedades y accidentes profesionales como no profesionales, el patrón está obligado a cubrir el salario íntegro a los empleados que sufran cualquiera de estos percances, la diferencia entre ambas situaciones es que el primer caso, el salario se paga hasta que al empleado se le declare una incapacidad permanente y se haga acreedor a otras prestaciones producto de esta nueva situación, o bien que el trabajador fallezca. En el segundo caso, se le cubrirá al empleado, un salario íntegro hasta por 78 semanas.

El otorgamiento de esta prestación, tiene por objeto mantener un equilibrio en la economía del hogar del empleado incapacitado, ya que por el estado en que se encuentra éste, sería prácticamente imposible, en caso de no tener esta prestación, sostener decorosamente a su familia.

#### V.4.3 ASISTENCIA OBSTETRICA.

Artículo 23.- *"Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, estarán obligadas mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, - en sustitución de dicho instituto, las prestaciones siguientes:*

c) *A sus empleadas que vayan a dar a luz:*

1.- *Asistencia obstétrica;*

2.- *Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente después;*

3.- Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro subsidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

4.- Un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;

5.- Al nacer el hijo, una canastilla de precio que fije el reglamento interior de trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorgan el Instituto Mexicano del Seguro Social;

6.- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del 20% del salario de la empleada.

La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1) del inciso d) siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1), 5) y 6) de este inciso".

Con el otorgamiento de esta prestación se busca preservar la existencia misma del hombre, otorgando los máximos cuidados a las mujeres en los periodos pre y post natales, se busca además cubrir las necesidades originadas por la misma situación.

#### V.4.4 PAGO AL IMSS.

Artículo 24.- "Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, pagarán por su cuenta al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que fije la ley relativa, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal, que cubrirán éste; pero para los efectos de los establecidos en el artículo anterior, retendrán una cantidad igual a la que de acuerdo con los cálculos actuariales que se formulen, corresponderían al Instituto Mexicano del Seguro Social si éste tomara a su cargo los riesgos y prestaciones mencionados en el mismo precepto, dentro de los límites que establece su ley.

Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo se considerará el salario fijo diario que perciben los empleados y un mes de aguinaldo anual que, como mínimo, señala el artículo 12 de este reglamento.

Las instituciones y organizaciones llevarán archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos del artículo anterior, y trimestralmente proporcionarán al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines".

Las instituciones de crédito cubrirán la totalidad de las cuotas al IMSS, es decir, pagarán tanto la parte correspondiente a la empresa, como las cuotas que le corresponderían pagar al empleado. Deben de mantenerse los controles necesarios para que las altas, bajas y modificaciones se lleven a cabo en las fechas autorizadas; así mismo deben contar con los datos -

estadísticos de las prestaciones que otorgan a sus trabajadores en forma adicional a las que proporciona el IMSS.

Socialmente éste es un beneficio importante para los empleados y pensionados, ya que así, además de contar con los beneficios del servicio médico particular, se tienen los del IMSS.

#### V.4.5 BENEFICIOS DEL IMSS.

Artículo 25.- *"Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, o sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán de los términos de dicha ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez cesantía en edad -- avanzada y muerte, incluyendo lo relativo a la dote matrimonial, a que se -- contrae el artículo 90 de la misma, así como de los correspondientes al se-- guro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que no cubran directamente las propias instituciones y organizaciones, en los términos -- del artículo 23, los cuales les serán otorgados por el Instituto Mexicano -- del Seguro Social.*

*Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el empleado al servicio de la institución u organización respectiva, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en las condiciones y términos fijados por ésta".*

Las prestaciones que son señaladas dentro del primer párrafo del

artículo anterior han quedado ya comentadas dentro del capítulo III referente al IMSS.

En cuanto al segundo párrafo, las instituciones de crédito se obligan a otorgarle al empleado un 50% más de los beneficios en dinero que otorga la misma Ley del Seguro Social en los casos de incapacidad por riesgos de trabajo e invalidez, cuando dicho riesgo se ha producido estando el trabajador al servicio de la institución.

#### V.4.6 PENSION VITALICIA DE RETIRO.

Artículo 26.- "En adición a las prestaciones anteriores, todo empleado en servicio, al llegar a los 55 años de edad teniendo 35 años de servicio o 60 años de edad, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.

El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2.5 por cada año de servicio que el empleado haya prestado a la institución, -- aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de los sueldos fijos percibidos por empleado de la institución y organización, más el aguinaldo anual completo.

Las instituciones y organizaciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de la pensión a que se refiere el presente artículo".

Artículo 27.- "En caso de que la suma de las pensiones anuales a

cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las instituciones y organizaciones, exceda del sueldo fijo diario percibido por el empleado durante el último año más el aguinaldo completo, éstas deberán ajustar la pensión que es a su cargo, en la cantidad necesaria, para que no exceda de dichas percepciones.

El monto de la pensión mensual no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva, para lo cual cada vez que éstos se modifiquen se harán los ajustes correspondientes".

Todo empleado de las instituciones de crédito tendrá derecho a -- una pensión vitalicia cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a) Cincuenta y cinco años de edad teniendo 35 de servicios, o
- b) sesenta años de edad sin importar los años de servicio.

La antigüedad se considerará tomando en cuenta los años trabajados en los bancos o empresas de un mismo grupo financiero.

La pensión vitalicia por retiro, es uno de los grandes avances sociales para proteger los intereses de los trabajadores. Es muy importante que éstos tengan la seguridad de que al retirarse lo harán con un ingreso razonable que les permita cubrir sus necesidades.

Es conveniente que las instituciones hagan una reserva para pensiones, determinando el incremento anual en base a la edad, antigüedad y las variaciones del salario. Estos cálculos deberán ser hechos por actuarios o instituciones especializadas.

Los empleados de las instituciones de crédito acumulan dos pensiones, la constituida por el IMSS y la que la propia institución va formando. Esta acumulación no es total ya que el reglamento establece que la suma de las pensiones anuales a cargo del IMSS y de la institución, que exceda del sueldo fijo diario percibido por el trabajador, durante el último año, más el aguinaldo completo y la compensación por antigüedad, deberá reducirse la pensión que es a cargo de la institución, en la cantidad necesaria para que no exceda de las percepciones mencionadas. Así mismo la pensión no podrá ser inferior al salario mínimo bancario, por lo cual cada vez que se modifiquen dichos salarios mínimos deberán hacerse los ajustes correspondientes al monto de las jubilaciones.

#### V.4.7 PRESTACIONES EN CASO DE FALLECIMIENTO.

Artículo 28.- *"En caso de fallecimiento de un empleado en servicio o de un pensionado, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho, además, a las siguientes prestaciones que cubrirá la institución de crédito y organización auxiliar respectiva:*

- a) *A recibir seis meses del sueldo o de la pensión que disfrutaba el empleado o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción.*
- b) *A recibir el importe de los gastos de funerales, hasta por un límite de dos meses de dicho sueldo o pensión.*
- c) *A recibir durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado o pensionado la mitad del sueldo o pensión que disfrutaba al morir, pagadero con mensualidades vencidas.*



*Estos beneficios sumados no excederán de \$100,000.00".*

*Artículo 29.- "Los beneficios mencionados en los artículos anteriores no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción, no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno.*

*A falta de designación o en caso de dificultad, el patrón podrá consignar la cantidad respectiva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la adjudique a quien legalmente corresponda, en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para el caso de muerte por riesgo profesional".*

Este reglamento obliga a las instituciones a otorgarle a los familiares, del empleado o pensionado fallecido, que dependían económicamente del mismo, designados en el contrato de trabajo como legítimos beneficiarios, prestaciones adicionales a las que le otorgan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Estas prestaciones son netamente de orden económico y tienen como finalidad el ayudar, en este renglón, a los familiares del empleado o pensionado fallecido, ya que por la desaparición de este empleado quedaría la familia sin los medios necesarios para subsistir y que le permitirá llevar una vida decorosa durante el tiempo que necesite para conseguir una nueva forma de sustento.

## V.5 PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

### V.5.1 PRESTAMOS A CORTO PLAZO.

Artículo 31.- "Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, a juicio de éstas, préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, de acuerdo con las siguientes bases:

- a) No podrán ser superiores al importe de 3 meses de sueldo del empleado;
- b) El plazo para el pago no deberá exceder de 12 meses;
- c) No causarán intereses cuando se concedan directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6% anual en los demás casos".

El reglamento habla de necesidad extraordinaria y una justificación para otorgar un préstamo a corto plazo, pero la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros ha establecido que para los préstamos de hasta un mes de sueldo, no es necesario que el empleado demuestre la necesidad extraordinaria para la cual se solicite el préstamo.

En los préstamos de más de un mes y menos de tres, el empleado deberá justificar el motivo o destino del préstamo. Como causas de necesidad extraordinaria se consideran las siguientes:

- a) Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos y nietos del empleado, así como los familiares en el mismo grado de la esposa o concubina;

- b) Casos de accidente, en donde el empleado sea responsable y deba responder económicamente ante autoridades o terceras personas:
- c) Pago de daños en propiedad ajena, o a personas que por lesiones ocurridas en accidentes en donde el empleado haya tomado parte; y
- d) Reparación de la casa-habitación del empleado que amerite -- atención inmediata y urgente, siempre y cuando la casa sea -- propiedad del empleado.

Estas son algunas de las causas extraordinarias por las cuales se otorgan los préstamos a corto plazo, aunque pueden existir algunas otras -- que también sean urgentes.

El préstamo se deberá descontar por nómina quincenalmente, debiendo ser los descuentos por cantidades iguales.

Se consideran también a los anticipos de sueldos como préstamos a corto plazo, ya que es costumbre en las instituciones de crédito que en los casos de urgencia, se otorgue un adelanto de sueldo quincenal ( Un porcentaje que cada institución determina ). El descuento del anticipo se hará por nómina en la siguiente quincena a la que se otorgó el préstamo.

#### V.5.2 PRESTAMOS PARA ADQUIRIR BIENES DE CONSUMO.

Artículo 31 Bis.- "Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que tengan más de dos años de servicios y estén al corriente en el pago de sus obligaciones, derivadas de otros créditos --

que les hayan sido otorgados de acuerdo con este reglamento, tendrán derecho a obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las siguientes bases:

- a) El monto máximo del préstamo será igual al importe de 6 meses del sueldo fijo;
- b) El plazo para el pago no deberá exceder de 36 meses;
- c) Causarán intereses del 6% anual sobre saldos insolutos, sin gastos adicionales".

Los bienes que se adquieran con el importe de los préstamos para adquisición de bienes de consumo duradero deben ser para uso exclusivo del empleado o de su hogar, en caso de violarse esta norma, la institución podrá cancelar la operación sin perjuicio de las sanciones que resulten.

El préstamo deberá destinarse a la compra de artículos nuevos de línea blanca ( estufa, refrigerador, lavadora; etc. ) línea negra ( televisión, sala, comedor, etc. ) y automóvil nuevo o usado.

Es conveniente que el empleado adquiera un seguro contra robo y - daños a terceros por lo menos, ya que en caso de siniestro estará protegido tanto él mismo como la institución, pues el bien constituye una garantía de crédito.

El plazo para el pago del préstamo se fijará dentro de los seis, doce, dieciocho, veinticuatro o treinta y seis meses siguientes a la fecha

en que se otorguen. El préstamo se descontará por nómina mensualmente y - por descuentos iguales.

Estos préstamos se documentan a un interés del 12%, la cual es la tasa vigente para el público en general, ésto es con el fin de que cuando - el empleado al que se le haya concedido el préstamo, deje de prestar sus -- servicios a la institución no haya que realizar modificación alguna a la do- cumentación. Es decir, que mientras el empleado preste sus servicios a la - institución, este tipo de préstamo causará el 6% anual de interés sobre sa<sup>l</sup> dos insolutos.

El empleado debe entregar a la institución las facturas que ampa- ran los bienes adquiridos con el importe del préstamo, haciendose constar - en ellas que esos bienes quedan en garantía del préstamo concedido, en los casos de compra de automóviles además de la factura se exige la entrega del tarjetón del Registro Federal de Automóviles. Al liquidarse totalmente la deuda la institución devolverá los documentos a su propietario.

### Y.5.3 PRESTAMOS CON GARANTIA HIPOTECARIA.

Artículo 32.- *"Con independencia de los derechos que corresponden a los empleados de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los empleados de las instituciones y organizaciones que tengan más de 5 años de servicios, tendrán derecho a ob- tener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de casa habitación, ya sea en forma directa o de la -- institución en que presten sus servicios o a través de organismos destina- dos a este fin, conforme a las siguientes bases:*

a) El préstamo deberá destinarse:

1.- Para la construcción de su casa habitación, incluyendo, en su caso, la compra del terreno;

2.- Para la compra de su casa habitación ;

3.- Para la ampliación o mejora de la casa habitación propiedad - del empleado;

4.- Para pagar un crédito hipotecario anterior que grave la casa habitación del empleado, a fin de mejorar las condiciones financieras del crédito.

b) El plazo para el pago del crédito podrá ser hasta de 20 años en el caso del numeral 1) del inciso c) de este artículo y -- hasta de quince años en los demás casos;

c) El crédito causará intereses de acuerdo con las siguientes - bases:

1.- El 6% anual calculado sobre saldos insolutos, cuando el monto del préstamo no exceda el importe de 50 veces el salario mínimo bancario -- mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus -- servicios;

2.- El 8% anual cuando el monto no exceda a la suma de 150 veces del salario mínimo bancario mensual;

3.- El 10% cuando el monto del préstamo sea superior a 150 veces el salario mínimo bancario mensual, con límite de 300 veces dicho salario mensual, que para estos efectos se considerará como límite de los préstamos.

- d) El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores del 25% del sueldo mensual del empleado;
- e) El préstamo podrá alcanzar el 100% del valor de la garantía en el caso del numeral 1) del inciso c) de este artículo; hasta el 90% del numeral 2), y hasta el 80% del numeral 3) del propio inciso;
- f) El empleado deberá tener un seguro de vida igual, por lo menos, al importe del saldo insoluto del crédito y nombrará beneficiario al acreedor a fin de que en caso de muerte, se aplique el importe del seguro al pago del saldo insoluto y se entregue el remanente, en su caso, al beneficiario que designe en segundo lugar, y a falta de éste, a los herederos del mismo asegurado;
- g) Los préstamos anteriores podrán ser otorgados por las instituciones sin exceder su capacidad, con cargo a las reservas de pensiones de personal y al capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. En todo caso el monto global de los préstamos a que se refiere el numeral 3) del inciso c) que antecede, no excederá del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos previstos en el presente artículo;
- h) Las tasas de interés a que se refiere el inciso c) de este artículo, serán aplicables, sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la institución u organización respectiva y ocupe la casa. Al cesar estas circunstancias la tasa de interés podrá ajustarse a la autorizada por el Banco de México, S. A. para las operaciones hipotecarias normales".

La institución debe de realizar un avalúo del inmueble que será la base para proporcionar el préstamo.

Los préstamos, en cuanto al importe de los mismos y tipo de interés, se regularán con base a los salarios bancarios que imperan en cada zona económica de la República Mexicana.

El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes, - que comprendan capital e interés y que no deberán de ser mayores del 25% del sueldo del empleado. Al momento en que el empleado deje de prestar sus servicios a la institución, recibirá en adelante trato como cualquier cliente -- normal, el importe de la prima del seguro será cubierta totalmente por cuenta del empleado, independientemente de los pagos mensuales por el concepto - de capital e interés, el pago de la prima se le descontará por nómina men- - sualmente.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros exige además un seguro de daños causados en el inmueble, que ampare los riesgos de incendios, explo- sión y terremoto por el valor destructible del inmueble, siendo como en el - caso del seguro de vida, a cargo del empleado el importe de las primas res- pectivas.

El inmueble que se dé en garantía hipotecaria a la institución, de- berá estar ubicado en zonas urbanas o suburbanas que cuenten con todos los - servicios indispensables de luz, agua, drenaje, cordones de banqueta, paví- mento o asfalto, etc. Las normas generales de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros exigen que dichos inmuebles cumplan con los requisitos de con-



servación y construcción mínimos que garanticen plenamente el crédito.

Toda la documentación necesaria y demás trámites se deberán de apegar a las políticas y procedimientos establecidos para la clientela en general. No se otorgarán préstamos para la adquisición de inmuebles de producto.

Es norma general que el empleado habite la casa y que esta se es-  
criture a su nombre o al de su esposa y por tanto los títulos que amparen --  
los inmuebles de referencia no podrán estar sino exclusivamente a nombre de  
ellos.

#### V.5.4 DESCUENTOS EN LA COMPRA DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD.

Artículo 33.- *"Las instituciones y organizaciones celebrarán los -  
arreglos necesarios para que sus empleados puedan adquirir, con un descuento  
no menor del 10% sobre los precios al menudeo de la plaza respectiva, artícu  
los de primera necesidad, en la medida proporcional a sus necesidades y las  
de su cónyuge, descendientes y ascendientes, que dependan económicamente de  
ellos. Dicha medida se determinará por un grupo de especialistas en la mate  
ria, bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.*

*Las mismas instituciones u organizaciones darán facilidades de créd  
dito a sus empleados para adquirir los artículos mencionados, hasta por una  
cantidad no mayor del 50% de su sueldo quincenal.*

*Cada institución u organización establecerá el sistema que conside  
re más adecuado para cumplir con este precepto, o se asociará con otras para  
prestar el servicio si así se obtiene mayor eficiencia y menores costos".*

En la práctica el comprar artículos de primera necesidad a crédito no es muy común, ya que al ser productos de uso constante, también es constante su compra. El procedimiento más usual que llevan a cabo las instituciones de crédito para otorgar esta prestación es el siguiente:

- a) Celebran convenios con almacenes, mediante los cuales adquieren por medio de cupones los artículos y con un 10% de descuento.
- b) Otro procedimiento es celebrar un convenio por medio del cual se proporcione despensas que contengan alimentos y se obtengan a precio inferior al menudeo.

#### V.5.5 CREDITO Y DESCUENTO EN CASAS COMERCIALES.

Artículo 34.- *"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares darán facilidades a sus empleados para adquirir a crédito, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del empleado, y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del 15% de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que del mismo sueldo haga el Banco para cubrirlo, de igual porcentaje".*

El procedimiento que se sigue para el otorgamiento de esta prestación es el celebrar convenios con almacenes para que sus empleados realicen sus compras por medio de vales o cupones y poder liquidar el crédito hasta 6 u 8 quincenas y sin intereses.

Los artículos más comunes que se adquieren son los siguientes: ropa, calzado, artículos de perfumería, accesorios para automóviles, etc.

Este sistema se ha llevado a cabo desde hace algún tiempo con -- éxito para las instituciones, los empleados y los almacenes.

#### V.5.6 SUBSIDIO MENSUAL PARA RENTA.

Artículo 35.- "Las instituciones de crédito y organizaciones auxi-  
liares, cubrirán un subsidio mensual, por concepto de renta para su habita-  
ción familiar, a sus empleados que sean jefes de familia. Este subsidio se  
fijará a razón del 20% sobre la cantidad que por este concepto pague el em-  
pleado, pero no excederá del 20% sobre la cuarta parte del sueldo mensual -  
que perciba, que es la que se considera designada para el pago de la habita-  
ción.

No tendrán derecho a este beneficio los empleados cuyo sueldo --  
sea superior al salario mínimo bancario, ni aquellos a quienes la institu-  
ción u organización o el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para -  
los Trabajadores hayan otorgado facilidades para la construcción o adquisi-  
ción de su casa habitación".

Tienen derecho a esta prestación, únicamente aquellos empleados -  
que sean jefes de familia, que ganen el salario mínimo bancario y que ade--  
más no estén siendo beneficiados por el INFONAVIT. La ayuda jamás podrá --  
exceder del 5% sobre el equivalente de su salario mensual.

Esta prestación viene a representar una ayuda para aquellas perso-  
nas que teniendo ya una responsabilidad de mantener a su familia y que no  
cuentan con los ingresos suficientes para otorgarles por sí mismo una vi-  
vienda decorosa.

**V.6 PREMIOS DE ANTIGUEDAD.**

*Artículo 44.- Los empleados de las instituciones y organizaciones gozarán de las primas de antigüedad, a que se refieren los artículos 162 y 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo".*

**El otorgamiento de esta prestación está fundamentada en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual ya ha sido comentada en el Capítulo II.**

## CONCLUSIONES

1.- Las prestaciones son las aportaciones extras que proporciona la empresa a sus trabajadores, por mandato de las Leyes o por voluntad propia, con el objeto de ayudar a satisfacer las necesidades que no logra cubrir el salario nominal.

2.- Las prestaciones nacen como un sustituto del salario nominal, posteriormente los patrones las otorgan como un incremento a dicho salario pero en forma limitada. Hasta que aparecen las agrupaciones de trabajadores es cuando las prestaciones se diversifican y desarrollan, creándose la necesidad de que el Gobierno reglamente la asignación de las mismas.

3.- La Ley Federal del Trabajo es la primera que se encarga de reglamentar exclusivamente en materia laboral, esta Ley está encaminada a regular las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicho apartado se refiere a los derechos y obligaciones de las empresas privadas y de los trabajadores al servicio de éstas.

La Ley Federal del Trabajo pretende cubrir todas las necesidades del trabajador en los aspectos ambientales, sociales, culturales, familiares, etc.

4.- La Ley del Seguro Social fué promulgada en 1943, y está en caminata a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encausar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales. Contribuye además a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y a la reducción de las tensiones laborales, y asimismo coadyuva a disminuir los resultados negativos de la industrialización.

Lo anterior se trata de lograr proporcionando a sus afiliados servicios tales como: medicina social; instalaciones hospitalarias; centros educativos y recreativos; y diversos servicios de carácter cultural, para el desarrollo individual y colectivo.

Proporciona ayuda económica, mediante pensiones, a aquellas personas que se encuentran incapacitadas, por riesgos de trabajo o por enfermedad no profesional, para allegarse de los medios necesarios para la subsistencia de él y de su familia.

El Instituto Mexicano del Seguro Social será el encargado de llevar a cabo las disposiciones de esta Ley y comprenderá a los trabajadores mencionados en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

5.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado entra en vigor en 1960. Al igual que la Ley del Seguro Social nace de la necesidad de otorgar a los trabajadores una se

rie de servicios sociales, económicos y culturales que les permitan satisfacer sus necesidades de desarrollo, bienestar e integración familiar.

Esta Ley será cumplida a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y cubrirá a todos aquellos trabajadores comprendidos en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

6.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se promulgó en 1937 y posteriormente en 1953. Se hizo necesaria una reglamentación especial para los empleados bancarios, debido a que a éstos no se les permite formar coaliciones que en un momento dado provoquen trastornos a las Instituciones Bancarias, evitando así, que las actividades que realizan estas instituciones se vean interrumpidas ocasionando trastornos que impidan el desarrollo económico del país.

Este reglamento establece prestaciones, que al igual que las que otorgan las Leyes aquí mencionadas, buscan la superación y bienestar de su personal y de su familia, proporcionándole servicios de carácter económico, social y cultural.

7.- Las Leyes aquí analizadas buscan, de una u otra manera, el bienestar social, cultural y económico; el desarrollo personal del trabajador, al servicio de las empresas privadas y de los organismos públicos, y de su familia.

8.- La Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, establecen presta-

ciones muy similares, ya que los objetivos por las que fueron promulgadas son básicamente el atender aquellas necesidades que, las empresas privadas y organismos públicos, no pueden satisfacer eficientemente como entes aislados delegando estas funciones a un Instituto, el cual se encarga única y exclusivamente a la satisfacción de dichas necesidades, todo ésto en beneficio del trabajador y de su familia.

9.- La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tienen, en esencia, las mismas prestaciones, sólo que en este caso el Reglamento establece prestaciones mayores en calidad y en cantidad que la propia Ley Federal del Trabajo. El fundamento de esta situación es, como en el punto anterior, los objetivos por los que fueron promulgadas. La Ley Federal del Trabajo se promulgó como una necesidad de reglamentar las condiciones generales de trabajo, estableciendo las máximas y mínimas prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de las empresas privadas y así, tratar de frenar, en lo posible, la explotación de que venía siendo objeto el trabajador mexicano.

El reglamento se fundamenta precisamente en las actividades y funciones que están a cargo de las Instituciones en él comprendidas, ya que estas funciones representan uno de los más importantes factores de desarrollo para el país, y para evitar problemas de suspensión de estas actividades, se otorgan a sus empleados las mayores y mejores prestaciones.

10.- Al igual que los trabajadores, las empresas privadas y organismos públicos, obtienen beneficios considerables por el otorgamiento -



de las prestaciones señaladas en las Leyes, ya que contarán con trabajadores satisfechos en sus principales necesidades, sintiéndose seguros en su trabajo y guardando relaciones cordiales con sus compañeros de labores, redundando ésto, en una mayor eficiencia y productividad, y como consecuencia, las empresas privadas y organismos públicos alcanzarán cada vez más un mayor grado de desarrollo en la medida en que cuenten con personal dispuesto a colaborar con los objetivos de la organización y concientes de que por medio de eso lograrán, con relativa facilidad, sus objetivos personales. Y como consecuencia del desarrollo de las empresas privadas y organismos públicos, se obtendrá un desarrollo integral del país.

11.- Por último, consideramos que las prestaciones son un factor sumamente importante para el desarrollo del trabajador y de la empresa, y es necesario que la legislación mexicana esté conciente de reglamentar -- adecuadamente cada una de las prestaciones que se otorgan.

Debido a la importancia que en los últimos años se le ha dado a las prestaciones, es necesario realizar investigaciones que permitan conocer con exactitud las necesidades del trabajador mexicano, a fin de -- otorgarle las prestaciones que verdaderamente le sean útiles en su superación personal y de su familia, enfocando esas investigaciones a la realidad mexicana.

Es necesario establecer las diferencias en las prestaciones que otorgan cada una de las Leyes analizadas en este trabajo, por lo -- cual se elaboraron y se anexan las siguientes tablas.

LEYES PRESTACIONES	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY D <sup>o</sup> SEGURO SOCIAL	LEY DEL ISSSTE	REGlamento de TRABAJO de LOS EMPLEADOS BANCARIOS
AGUINALDO	15 días de salario el trabajador.	15 días del importe de la pensión al pensionado.	No la contempla.	1 mes de sueldo por un año de servicios al empleado.
ASISTENCIAS FAMILIARES	No la contempla.	15% de la pensión a la esposa y a los hijos y ascendientes el 10%.	No la contempla.	No la contempla.
AUMENTO DE LA PENSION	No la contempla.	5% ó 10% de la cuantía cada cinco años.	No la contempla.	No la contempla.
AYUDA ASISTENCIAL	No la contempla.	Del 10% al 20% de la pensión que le corresponde.	No la contempla.	No la contempla.
AYUDA PARA GASTOS DE ALIENACIÓN	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	1 mes de sueldo íntegro.
AYUDA PARA LACTANCIA	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	Importe no superior del 20% del sueldo durante 6 meses.
AYUDA PARA RENTA	1/2% del porcentaje mensual del valor catastral de la finca.	No la contempla.	No la contempla.	20% sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado.
BECAS	Gastos indispensables para sostener los estudios de los becarios.	No la contempla.	No la contempla.	Pago de colegiaturas dentro del País. Fuera del País: pasajes, colegiatura, hospedaje y alimentos.
DOTE MATRIMONIAL	No la contempla.	25% de la anualidad de la pensión de invalidez a que tuviere derecho en ese momento.	No la contempla.	Subrogada al I.M.S.S.
FINIQUITO DE ORFANDAD	No la contempla.	3 mensualidades de la pensión que disfrutaba.	No la contempla.	No la contempla.
FINIQUITO DE VIUDEZ	No la contempla.	3 anualidades de la pensión que disfrutaba.	No la contempla.	6 mensualidades de la pensión que disfrutaba.
FINIQUITO POR ABANDONO DEL PAIS	No la contempla.	2 anualidades de la pensión que disfrutaba.	No la contempla.	No la contempla.
FONDO DE VIVIENDA	5% sobre salarios ordinarios.	No la contempla.	5% sobre sueldos o salarios base.	5% sobre salarios ordinarios.
GASTOS DE FUNERAL	2 meses del salario.	Uno o dos meses de salario del grupo en el que cotizaba.	No la contempla.	8 meses de la pensión o sueldo que disfrutaba.
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL POR R.T.	Porcentaje según tabla de valuación de incapacidades de la L.F.T. -- (Art. 514).	Porcentaje según tabla de valuación de incapacidades de la L.F.T. -- (Art. 514).	Porcentaje según tabla de valuación de incapacidades de la L.F.T. -- (Art. 514).	No la contempla.
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR R.T.	1,095 días de salario.	Porcentaje según tabla correspondiente (Art. 65).	Salario íntegro.	No la contempla.
INCAPACIDAD TEMPORAL POR R.T.	Salario íntegro.	100% de su salario.	Salario íntegro.	Sueldo íntegro hasta por 104 semanas.
MUERTE POR RIESGOS DE TRABAJO	730 días de salario.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
PAGO AL I.M.S.S.	Pago de cuotas correspondientes.	No la contempla.	No la contempla.	Pago total de cuotas obrero-patronales.
PAGO DE HORAS EXTRAS	100% más del salario correspondiente. 200% más a los menores de 16 años.	No la contempla.	No la contempla.	100% más del salario normal.
PAGO DE LA PROLONGACION DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO	200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada.	No la contempla.	No la contempla.	200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada.
PARTICIPACION DE UTILIDADES	8% sobre la renta gravable.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
PENSION DE ASCENDIENTES	No la contempla.	20% de la pensión total permanente correspondiente. Si no existe viuda o huérfanos.	100% del sueldo o pensión el primer año. 80% del sueldo o pensión el segundo año. 70% del sueldo o pensión el tercer año.	La mitad del sueldo o pensión durante
PENSION DE ORFANDAD	No la contempla.	20% de la pensión por R.T. o por la de IVCM.	60% del sueldo o pensión el cuarto año.	18 meses.
PENSION DE VIUDEZ	No la contempla.	40% de la pensión por R.T. o 50% por la de IVCM	50% del sueldo o pensión en los años siguientes.	
PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA	No la contempla.	Cuantía de acuerdo a la tabla correspondiente (Art. 171).	No la contempla.	La que otorga el I.M.S.S.
PENSION POR INVALIDEZ	No la contempla.	Cuantía básica que señala la tabla correspondiente (Art. 167).	Porcentaje sobre sueldo regulador según años de servicio tabla (Art. 177)	50% más de la que establece la Ley del Seguro Social.
PENSION POR JUBILACION	No la contempla.	No la contempla.	100% sobre el sueldo regulador, al cumplir 30 años o más de servicio.	Variable según años de servicio y edad (Art. 26).
PENSION POR VEJEZ	No la contempla.	Cuantía básica que señala la tabla correspondiente (Art. 167).	Porcentaje sobre sueldo regulador según años de servicio tabla (Art. 177)	La que otorga el I.M.S.S.
PRESTAMOS A CORTO PLAZO	No la contempla.	No la contempla.	Préstamos por cantidades variables.	3 meses de sueldo como máximo.
PRESTAMOS PARA ADQUIRIR BIENES DE COMSINO	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	6 meses de sueldo como máximo.
PRESTAMOS HIPOTECARIOS	No la contempla.	No la contempla.	85% del valor fijado al inmueble.	Monto variable en relación a la garantía.
PRIMA DE ANTIGUEDAD	12 días de salario por año de servicios.	No la contempla.	No la contempla.	12 días de salario por año de servicios.
PRIMA VACACIONAL	25% sobre el salario correspondiente.	No la contempla.	No la contempla.	50% del sueldo correspondiente.
SUBSIDIO POR ENFERMEDAD	No la contempla.	60% del salario promedio del grupo en que cotiza, hasta por 78 semanas.	Salario íntegro.	Sueldo íntegro hasta por 78 semanas.
SUBSIDIO POR MATERNIDAD	Salario íntegro.	100% del salario promedio del grupo en que cotiza.	No la contempla.	Sueldo íntegro.

LEYES PRESTACIONES	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY DEL SEGURO SOCIAL	LEY DEL ISSSTE	REGLAMENTO
ACTIVIDADES CULTURALES	Organización de eventos culturales.	Impulso y desarrollo de actividades culturales y representaciones teatrales.	Establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa.	Promoción de eventos para el desarrollo de la cultura general y facultades artísticas de los empleados.
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Equipos y útiles indispensables.	Impulso y desarrollo de actividades deportivas.	Establecimiento de campos deportivos.	50% de las inscripciones a clubs y la compra de uniformes, así como artículos deportivos.
ACTIVIDADES SOCIALES	No la contempla.	Creación de centros vacacionales.	Establecimientos de centros vacacionales.	No la contempla.
APARATOS DE PROTESIS Y ORTOPEDIA	Subrogada al I.M.S.S.	Los necesarios en caso de riesgos de trabajo.	Los necesarios en caso de riesgo de trabajo.	Los necesarios en caso de riesgos de trabajo y enfermedades.
ASISTENCIA FARMACEUTICA	Subrogada al I.M.S.S.	Medicamentos y aparatos terapéuticos indicados por el médico.	Medicamentos necesarios hasta la recuperación del enfermo.	Medicamentos necesarios hasta la recuperación del enfermo.
ASISTENCIA HOSPITALARIA	Subrogada al I.M.S.S.	La necesaria en riesgos de trabajo y en enfermedades y maternidad.	La necesaria en riesgos de trabajo y enfermedades y maternidad.	La necesaria en cualquier caso.
ASISTENCIA MÉDICO-QUIRURGICA	Subrogada al I.M.S.S.	La necesaria en cualquier caso.	La necesaria en cualquier caso.	La necesaria en todos los casos.
ASISTENCIA OBSTETRICA	Subrogada al I.M.S.S.	La necesaria durante y después del embarazo.	La necesaria durante y después del embarazo.	La necesaria durante y después del embarazo.
AYUDA PARA LACTANCIA	Subrogada al I.M.S.S.	Alimento indispensable para el bebé durante 6 meses después del parto.	Alimento indispensable para el bebé durante 6 meses después del parto.	Igual que el Seguro Social.
BIBLIOTECAS	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	Establecimiento de centros de consulta bibliográfica.
CANASTILLA PARA RECEN NACIDO	Subrogada al I.M.S.S.	Una canastilla al nacer el hijo, el importe de la misma lo fijará el Consejo Técnico.	Una canastilla al nacer el hijo y el costo será señalado por el Instituto.	Una canastilla al nacer el hijo y el precio será fijado por el Reglamento Interior y no será inferior a los que otorgue el I.M.S.S.
CAPACITACION Y ADESTRAMIENTO	Los cursos y programas serán fijados de común acuerdo entre trabajador y patrón.	No la contempla.	No la contempla.	Creación y establecimiento de centros de capacitación y llevar a cabo cursos de capacitación.
REDITOS Y DESCUENTOS EN CASAS COMERCIALES	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	El crédito no excederá del 15% del sueldo durante un semestre.
CURSOS, SEMINARIOS Y CONFERENCIAS	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.	Organización de eventos para el desarrollo del personal.
DESCANSO ANUAL	Ocho días.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
DESCANSO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO	Media hora.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
DESCANSO PRE Y POST NATAL	42 días antes y 42 días después del parto.	42 días antes y 42 días después del parto.	No la contempla.	42 días antes y 42 días después del parto.
DESCANSO SEMANAL	Un día.	No la contempla.	No la contempla.	Dos días a la semana.
DESC. EN LA COMPRA DE ART. DE PRIMERA NECESIDAD	No la contempla.	No la contempla.	Diversos descuentos.	del 10 al 15% del precio de los artículos.
GUARDERIAS	Subrogada al I.M.S.S.	Desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.	Desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.	No la contempla.
HABITACIONES	Construir y adquirir habitaciones para venderlas a precios módicos a sus afiliados.	No la contempla.	Construir y adquirir habitaciones para venderlas a precios módicos a sus afiliados.	No la contempla.
JORNADA DE TRABAJO	8 horas la diurna, 7 horas la nocturna y 7.30 horas la mixta.	No la contempla.	No la contempla.	8 horas.
LICENCIA POR ENFERMEDAD	Subrogada al I.M.S.S.	Durante 78 semanas como máximo.	Hasta por 52 semanas.	Hasta por 78 semanas.
LICENCIA POR RIESGOS DE TRABAJO	Subrogada al I.M.S.S.	Hasta que se declare capacitado para volver al trabajo o se declare la incapacidad permanente total o parcial.	Hasta que se declare capacitado para volver al trabajo o se declare la incapacidad permanente total o parcial.	Hasta por 104 semanas.
MEDICINA PROFILACTICA	Medicamentos cuando se trabaje en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
REHABILITACION	Subrogada al I.M.S.S.	Establecimientos de centros especializados para dar servicio a trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo.	No la contempla.	No la contempla.
REPOSO PARA LACTANCIA	Dos tiempos de media hora cada uno.	No la contempla.	No la contempla.	No la contempla.
VACACIONES	1 año de servicio 6 días; 2 años de servicio 8 días; 3 años de servicio 10 días; 4 años de servicio 12 días; de 5 a 9 años 14 días, etc.	No la contempla.	No la contempla.	De 1 a 20 años 20 días; de más de 10 a 15 años 25 días; de más de 15 años 30 días.

## BIBLIOGRAFIA

### EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Mario de la Cueva  
Enero de 1979  
Editorial Trillas

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES

Juan B. Climent Beltrán  
Agosto de 1970  
Editorial Esfinge

### NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA

Alberto Trueba Urbina  
Jorge Trueba Barrera  
Octubre de 1978  
Editorial Porrúa

### NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA

Baltazar Cavazos Flores  
Enero de 1979  
Editorial Trillas

### LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Leyes y Códigos de México  
Junio de 1978  
Editorial Porrúa

### LEY DEL SEGURO SOCIAL

Javier Moreno Padilla  
Julio de 1978  
Editorial Trillas

**SEGURO SOCIAL MANUAL Y TABLAS**

Alejandro Gerard Bertrand  
Gilberto Rodríguez González  
Abril de 1978  
Editorial Sistemex

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO  
DEL ESTADO**

Octubre de 1978  
Editorial Libros Económicos

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

Junio de 1978  
Editorial Porrúa

**REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS  
INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES  
AUXILIARES**

Octubre de 1978  
Editorial Porrúa

**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

Fernando Arias Galicia  
Octubre de 1976  
Editorial Trillas