

872708

62
24.



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACION No. 8727-08 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA DE ADMINISTRACION
Y CONTADURIA**

**"DISEÑO DE UN PLAN DE PREVISION
SOCIAL QUE INCREMENTE LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ROPA URUAPAN, S.A."**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA**

P R E S E N T A :

MARIA SILVIA SANCHEZ GARCIA

ASESOR: L.C. TOMAS RENTERIA Z.



**UNIVERSIDAD
DON VASCO A.C.**

URUAPAN.

MICHOACAN

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A G R A D E C I M I E N T O S

DOY GRACIAS A DIOS:
POR HABERME DADO EL DON DE LA VIDA,
POR DARME LA FAMILIA QUE TENGO,
LOS AMIGOS QUE TENGO,
MIS CUALIDADES Y DEFECTOS.

DOY GRACIAS A DIOS:
POR LA CAPACIDAD QUE ME HA DADO
PERMITIENDOME TERMINAR UNA TAREA MAS.

DOY GRACIAS A MIS PADRES:
POR EL APOYO INCONDICIONAL QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO.
POR LA VECES QUE LLAMANDOME LA ATENCION ME HAN CORREGIDO.
POR LAS QUE SONRIENDO ME HAN APLAUDIDO.
POR EL EJEMPLO QUE ME HAN DADO Y
POR LAS BENDICIONES QUE HE RECIBIDO.

DOY GRACIAS A MIS HERMANOS:
POR EL TIEMPO QUE ME HAN BRINDADO.
A JORGE POR LAS VECES QUE CONMIGO HA ESTUDIADO.
A CARLOS POR LAS VECES QUE NO ME MOLESTO.
A ESTHER POR SU AMISTAD Y AYUDA EN ESTE TRABAJO.
A TEMO POR SU APOYO.

DOY GRACIAS A MIS AMIGAS:
POR EL APOYO, AYUDA, COMPRESION,
MOMENTOS TRISTES Y ALEGRES QUE HEMOS VIVIDO JUNTAS.
A VERE POR QUE CUANDO LA HE BUSCADO SIEMPRE HA ESTADO AHI.

DOY GRACIAS A MIS MAESTROS:
POR LAS EXPERIENCIAS TRANSMITIDAS,
POR LOS CONOCIMIENTOS QUE ME HAN DADO Y
POR LOS CONSEJOS QUE HE RECIBIDO.

DOY GRACIAS A LA UNIVERSIDAD:
POR HABEEME ALBERGADO EN SUS AULAS DURANTE CINCO ANOS.

I N D I C E

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCION

CAPITULO I GENERALIDADES.

1.1.- DEFINICION DE PREVISION SOCIAL.....	1
1.2.- ELEMENTOS DE LA PREVISION SOCIAL.....	4
1.2.1.-OBJETIVOS DE LA PREVISION SOCIAL.....	5
1.3.- CONCEPTO DE EMPRESA.....	6
1.4.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE PREVISION SOCIAL... /	
1.4.1.-EPOCA MODERNA DEL MANEJO DE PERSONAL.....	9
1.4.2.-PRIMEROS PLANES DE ASISTENCIA SOCIAL.....	10
1.4.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN NUESTRO PAIS...	11
1.4.4.-SEGURO SOCIAL.....	12
1.4.5.-INFONAVIT.....	14

CAPITULO II LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL

2.1.- PRESTACIONES OBLIGATORIAS.....	18
2.1.1.- VACACIONES.....	19
2.1.2.- PRIMA VACACIONAL.....	22
2.1.3.- DIAS DE DESCANSO.....	22
2.1.4.- PRIMA DOMINICAL.....	23
2.1.5.- AGUINALDO.....	23
2.1.6.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	25
2.1.7.- DEDUCCION DEL SALARIO.....	27
2.1.8.- HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.....	28
2.1.9.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	29

2.1.10.- HORAS EXTRAS.....	30
2.1.11.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	31
2.2.- PRESTACIONES VOLUNTARIAS.....	33
2.3.- CONTRATO DE TRABAJO.....	35
2.3.1.- EJEMPLO DE UN FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	37
2.4.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	42
ANALISIS DEL CAPITULO.....	44

**CAPITULO III LA PREVISION SOCIAL
Y
EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL**

3.1.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO SOCIAL.....	46
3.1.1.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.....	47
3.1.2.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE ENFERMEDADES.....	49
3.1.3.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE MATERNIDAD.....	50
3.1.4.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTIA EN EDAD AVANZADA.....	51
3.2.- INTEGRACION DE SALARIOS.....	57
A) INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION....	57
B) SALARIO INTEGRADO PARA INFONAVIT.....	57
3.2.1.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS.....	58
3.2.2.- GRATIFICACIONES NO ORDINARIAS.....	58
3.3.- CANTIDADES PARA FINES SOCIALES Y	

DE PREVISION	
SOCIAL.....	78

CAPITULO IV

SUELDOS Y SALARIOS

4.1.- CONCEPTO DE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS.....	82
4.2.- CALCULO DE LA RETENCION.....	83
4.2.1.- INGRESOS EXCENTOS.....	84
4.2.2.- INGRESOS NO ACUMULABLES E INGRESOS GRAVABLES.....	87
4.2.3.- DEDUCCIONES.....	88
4.2.4.- CALCULO DE LA RETENCION.....	89
CONCLUSION DEL CAPITULO.....	95

CAPITULO V

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN MATERIA FISCAL

5.1.- FUNDAMENTO LEGAL.....	98
5.2.- CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES DE LA FRACCION VI DEL ART. 77.....	101
5.3.- INGRESOS DE PREVISION SOCIAL PARA EL TRABAJADOR.....	105
5.4.- RETENCION DEL IMPUESTO POR PREVISION SOCIAL.....	110
5.5.- DEDUCIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL PARA QUIEN LAS OTORGA.....	111
5.6.- PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE.....	112
5.7.- ANALISIS ESPECIFICO DE LOS REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD.....	115
5.7.1.- GENERALIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.....	116
5.7.2.- BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.....	116

5.7.3.- SEGUROS DE VIDA PARA TRABAJADORES...	119
5.7.4.- APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES...	120
5.7.5.- REALIZACION DEL GASTO EN TERRITORIO NACIONAL.....	120
5.7.6.- GASTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR.....	121

**CAPITULO VI
DISEÑO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL PARA LA EMPRESA ROPA URUAPAN.**

6.1.- DISEÑO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE INCLUYE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL	123
6.2.- LA PRODUCTIVIDAD Y SU EVALUACION.....	145
6.2.1.- DEFINICION DE LA PRODUCTIVIDAD.....	146
6.2.2.- AREAS DE OBTENCION DE LA PRODUCTIVIDAD POR LA APLICACION DE LA PREVISION SOCIAL.....	147
6.2.3.- METODOS DE VALUACION DE LA PRODUCTIVIDAD.....	148
CONCLUSIONES.....	151
BIBLIOGRAFIA	

I N T R O D U C C I O N .

El mundo esta cambiando, esta dando paso a la globalizacion economica, a la competencia entre paises ricos y pobres, por ello los mexicanos debemos prepararnos para poder competir con calidad a traves de la productividad y generar un desarrollo sostenido de nuestro Pais.

Para ello es necesario que las empresas mejoren cada uno de los elementos que participan en los procesos productivos, su maquinaria, la calidad de su materia prima, pero sobre todo la calidad de la mano de obra, es decir, deben buscar incrementar la productividad de sus trabajadores, los que contribuyen directamente en el manejo de los diversos elementos y materiales que se utilizan en la empresa, contribuyendo por lo tanto, al aumento de volumen, sosteniendo los costos fijos, a la disminucion del costo total y el incremento de la productividad.

Si bien es cierto, Nuestro Pais a traves del tiempo ha tenido momentos economicos dificiles, pero en este momento junio de 1996 se acentuan estas situaciones de crisis donde el sector obrero es el mas golpeado, es, a quien le toca pagar el costo mas alto al ver disminuido su poder de compra, lo que repercute directamente en su rendimiento dentro de la empresa, pues su preocupacion principal, es la solucion de sus problemas economicos, la forma de satisfacer sus necesidades primarias y

obtendra un incremento en la productividad de los trabajadores y de la empresa misma".

El presente trabajo hace un análisis de estas prestaciones de prevision social, su reglamentacion juridica, las condicionantes de su aplicacion y la conveniencia de cada una de ellas, buscando encontrar el punto optimo donde haya una interseccion de beneficios tanto para quien las otorga como para quien las recibe; en el capitulo 2 trata las distintas prestaciones que por ley corresponden al trabajador y las que el patron puede otorgar de manera voluntaria las cuales se pueden considerar como de prevision social y que reglamenta la Ley Federal del Trabajo como Ley principal, en capitulo 3 se expone las distintas prestaciones que otorga el IMSS y que son parte de la prevision social que el patron debe otorgar por ley, obligaciones que subroga al instituto, y que la mayoría de los trabajadores desconocen, y es necesario darlas a conocer para que haga uso adecuado y sobre todo oportuno de los beneficios que puedan recibir, considera la integracion de las distintas prestaciones para el salario base de cotizacion sobre el cual se calculan las cuotas obrero patronales y se genera un desembolso para el empleador.

Otro punto que trata la presente investigacion, en el capitulo 4 es la ubicacion de la prevision social dentro de los ingresos por salarios evaluando con ello el costo de las prestaciones a que se hace acreedor el trabajador y sus

la de su familia, pasando a segundo termino los objetivos de la empresa.

Sin embargo el empresario no contribuye a incrementar el ingreso del trabajador, pues de antemano sabe que al incrementar los salarios conjuntamente incrementa su carga tributaria, se generan cuotas obrero patronales caras, mayores aportaciones al Inonavit y nuevamente el golpe al trabajador: pues se causa un impuesto mayor a mayores ingresos.

Toca entonces al empresario buscar otros mecanismos que logren conjuntar un beneficio, tanto para el trabajador como para el patron, al poder hacer deducibles los costos en que incurra para poner en marcha dichos mecanismos.

Habiamos entonces de la prevision social, que busca elevar el nivel de vida del trabajador a traves de las distintas prestaciones que contempla, prestaciones que bajo el amparo de las diferentes leyes permiten al empresario reducir su carga tributaria de igual forma que al trabajador, el cual, al tener la seguridad del futuro podra rendir su maximo esfuerzo dentro de la empresa incrementando la productividad de la misma.

Teniendo entonces la siguiente hipotesis: " mediante la aplicacion de planes de prevision social que contemplen en su diseno las diversas prestaciones amparadas juridicamente, se

repercusion en la carga tributaria; de igual manera se hace un analisis de los fundamentos legales en materia fiscal, los que debera aplicar el patron para sustentar las prestaciones que otorga y los beneficios fiscales que recibe por el hecho de otorgar dichas prestaciones.

Siendo el objetivo del presente trabajo el diseno de un plan de prevision social que incremente la productividad de los trabajadores para la empresa senalada, en el capitulo VI se adecua un reglamento interior de trabajo que incluye el plan de prevision social, el cual considera unicamente las prestaciones que por la naturaleza de la empresa y sus caracteristicas de operacion se pueden aplicar dentro de la misma, y por ultimo se hace un analisis de la forma de evaluar la productividad generada de la aplicacion de dicho plan.

De esta manera el presente trabajo concluye, quedando abierto a cualquier critica y sugerencia que contribuya al enriquecimiento de su contenido, no sin antes mencionar que los errores que pudiera contener son atribuibles a mi falta de experiencia en el campo de investigacion y sobre todo en el campo de trabajo.

CAPITULO I

GENERALIDADES

I.1. -- DEFINICION DE PREVISION SOCIAL.

Para poder adentrarnos a los beneficios que se pueden obtener al aplicar una prevision social que motive a los trabajadores y contribuya a aumentar su productividad, es necesario establecer una definicion de prevision social, su objetivo y su evolucion historica, para lo cual me permito mencionar a los siguientes autores, mismos que a la letra dicen:

" Prevision social son las prestaciones proporcionadas por el patron a sus trabajadores, que tienen como finalidad la elevacion del nivel fisico, cultural e integral del individuo, que en esencia no constituyen una remuneracion a los servicios, ya que no se otorgan en funcion de esto, sino para complementar y acrecentar el ambito de desarrollo psico-fisico y social del trabajador." (Becerra, 1995: 21)

El Dr. Francisco Jose Martoni afirma "La seguridad social es sinonimo de bienestar, de salud, de ocupacion adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevencion. Es lucha contra la miseria y la desocupacion. En fin, es la elevacion de la personalidad humana en todo su complejo psico-fisico, amparado a todos los riesgos fundamentales: perdida de la salud, perdida de capacidad de trabajo, perdida del salario, invalidez, procurando proteger la integridad fisico-organica de los hombres, conservandola o recuperandola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia. "

(Becerril,1995:22)

Profr. Carlos Garcia Oimedo: " Instituciones de prevision social , son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen ".(Becerril,1995:22)

Profr. Ernesto Krotoschin: " Se entiende por prevision social, generalmente el conjunto de iniciativas espontaneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los economicamente debiles, dentro o fuera del trabajo."

(Becerril,1995:23)

Lic. Marcos Flores Alvarez: " La prevision social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenomeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad."

(Becerril,1995:23)

Lic. Francisco Gonzalez Diaz Lombardo: " Por prevision social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger integramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de aseguraries su mayor bienestar economico, social y cultural."

(Becerril,1995:23)

Ing.Miguel Garcia Cruz: " La seguridad social es un derecho publico de observancia obligatoria y de aplicacion universal, para el logro solidario de una economia autentica y

racional de los recursos y los valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para la subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantengan y acrediten el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostengan a los incapacitados eliminados de la vida productiva." (Becerril,1995:23).

" Previsión social es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas ". C.P. Alejandro Calderón Aguilera. (Calderon,1996:58).

" Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse, apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzados, invalidez ancianidad o fallecimiento. SOCIO DE LA FIRMA GOODRICH, RIQUELME Y ASOCIADOS. (Revista Contaduría pública, Junio de 1995.)

El Doctor Mario de la Cueva define a la previsión social como " Las formas a través de las cuales, mediante el

empleo de recursos presentes, se garantiza un interés futuro".
(Cueva, 1986:403).

El diccionario de la lengua española define a la previsión como la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles; lo que puede ser previsto .

El término social lo define como. " Relativo a la sociedad o a las clases sociales " .

El artículo 29 de la Ley del Seguro Social establece que " la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."

1.2. - ELEMENTOS DE LA PREVISION SOCIAL .

Analizando las definiciones anteriores podemos determinar que para hablar de previsión social debemos hablar de los siguientes elementos:

- Acciones, métodos, apoyos; es decir, realizar una serie de actividades de diferente índole.
- Garantizar un futuro, tener la certeza de que cuando se presenten situaciones inciertas que afecten la economía familiar será posible salir de ellas en forma noigada.
- Se dirige básicamente a la clase trabajadora y su familia.

Por lo tanto podemos afirmar que una nueva definición es la siguiente: El sistema de actividades presentes cuya finalidad es el aseguramiento de la solución de contingencias futuras de los trabajadores, a través del empleo de los recursos con que cuenta una entidad, aumentando con ello su nivel de vida y asegurando una vejez digna, facilitando la actividad del hombre.

I.2.1.- OBJETIVOS DE LA PREVISION SOCIAL.

La prevision social contempla una serie de prestaciones que contribuyen a la mejor subsistencia del trabajador, toda vez que el salario alcanza solo a cubrir sus necesidades presentes y no contingencias futuras como riesgos ordinarios propios de los miembros de la familia, generar ahorro para cuando sobrevenga la desocupacion, la satisfaccion de necesidades recreativas, culturales, y deportivas.

Atendiendo a las definiciones anteriores es posible determinar los siguientes

OBJETIVOS DE LA

PREVISION SOCIAL

A) Obtener y otorgar (trabajador-patron) un ingreso que permita una existencia decorosa y un status social adecuado a sus condiciones y características, elevando el nivel de vida de la clase trabajadora.

B) Aplicar un sistema de seguros que cubran el mayor numero de contingencias posibles.

C) Acumular recursos economicos que se apliquen cuando sobreviene la desocupacion, cualquiera que sea el motivo de ello.

D) Facilitar la realizacion de actividades que contribuyan al desarrollo de recreo, cultura y deporte.

E) Garantizar una vejez digna.

I . 3 . - C O N C E P T O D E E M P R E S A .

Una vez que se conoce el concepto de Prevision Social y sus objetivos es necesario precisar su aplicacion; la cual sera en una entidad economica, la que el boletin A-2 de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados define como " Una unidad identificable que realiza actividades economicas, constituida por combinaciones de recursos humanos, recursos naturales y capital, coordinados por una autoridad que toma decisiones encaminadas a la consecucion de los fines para los que fue creada.

Jose Silvestre Mendez enuncia que la EMPRESA es la celula del sistema economico capitalista, es la unidad basica de produccion, representa un tipo de organizacion economica que se dedica a cualquiera de las actividades economicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores economicos." (Silvestre, 1995:83)

El proyecto de Código de Comercio Mexicano entiende por empresa o negociación mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y valores incorpóreos, coordinados para ofrecer con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

La ley Federal del Trabajo da el siguiente concepto de empresa: " la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios."

Como puede observarse en cada una de estas definiciones de empresa el factor humano tiene presencia y es determinante en la estructuración y organización de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, por lo tanto es aquí donde la previsión social tendrá su aplicación motivando cada una de estas actividades ayudando con ello a la reactivación de la economía y contribuyendo a un desarrollo económico, a través del incremento de la productividad del trabajador como factor de producción y elevando su consumo de bienes y servicios, como consecuencia de un incremento en su ingreso y por lo tanto en su nivel de vida y de sus dependientes económicos.

I . 4 . - ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PREVISION SOCIAL .

Desde que los líderes empezaron a lograr metas mediante el esfuerzo de grupos organizados ha sido importante la seguridad y motivación de los miembros del grupo para el logro del objetivo social.

Durante la Edad Media surge el adiestramiento de aprendices, los sindicatos y uniones obreras; los dueños de talleres dedicados a una tarea particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses y para regular el empleo y el adiestramiento de aprendices dentro de cada oficio. Puesto que la falta de capital impedía a muchos que habían completado su aprendizaje el poder establecer talleres propios, se vieron forzados a trabajar como empleados de los trabajadores; más tarde se formaron gremios de pequeños propietarios para representar sus intereses y para darse ayuda mutua.

La expansión del comercio y el aumento en el ingreso personal originaron una demanda de bienes y servicios que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal dando paso al uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción permitiendo una fabricación menos costosa de los bienes requeridos.

El sistema fabril estimula la oferta de empleos monótonos y de otros insalubres o peligrosos, a los trabajadores no especializados les faltaban habilidades para negociar mejores condiciones de vida y que les concedieran una fuente de seguridad económica, podían ser reemplazados por otros individuos que rápidamente eran adiestrados para hacer sus trabajos. La concentración de obreros en fábricas les permitía presionar colectivamente para lograr mejores condiciones; como resultado, a fines de la década de 1880 algunas naciones

promulgaron leyes para reglamentar las horas de trabajo de las mujeres y los niños, para establecer sueldos mínimos para trabajadores masculinos y para reglamentar condiciones laborales que afectaran la salud y seguridad de los empleados, posteriormente fueron promulgadas leyes de compensación para los trabajadores a fin de proveer pagos de indemnización por lesiones sufridas en accidentes de trabajo, mejorando las condiciones de empleo y elevando el nivel de vida de los trabajadores.

1.4.1.- LA EPOCA MODERNA DEL MANEJO DE PERSONAL.

En la década de 1920 fue la era en que se inició la legislación laboral que afectó la administración de personal; fue desarrollado un sistema objetivo de evaluación de puestos para determinar sueldos básicos por hora, y las organizaciones empezaron a proveer a sus empleados ciertas prestaciones como parte del pago que incluyen servicios médicos y esparcimiento, días festivos, vacaciones, días pagados por enfermedad y pago de seguro de vida; muchos de estos implantados con espíritu paternalista, fueron eliminados durante la década de 1930. En 1927, se iniciaron los estudios de Hawthorn a fin de determinar el efecto que podían tener la fatiga, las horas de trabajo y los periodos de descanso en la productividad del trabajador; se descubrió que el medio ambiente social podía tener un efecto similar si es que no mayor sobre la productividad, que el medio ambiente físico; los estudios revelaron la influencia que el grupo informal de trabajo puede tener sobre la productividad y

sobre sus reacciones a factores tales como la supervisión y los incentivos económicos; se introdujeron nuevos puntos de vista sobre la conducta de los individuos arguyendo que " un trabajador contento es un trabajador productivo "

Con base en el antecedente anterior se puede afirmar que algunos de los factores ya detectados desde tiempos anteriores que afectan en forma negativa y como estimulante de la productividad del trabajador son básicamente:

- El ambiente físico.
- El ambiente social.
- La influencia del grupo formal; entre otros.

1.4.2.- PRIMEROS PLANES DE ASISTENCIA SOCIAL.

Robert Owen en el siglo pasado otorgó prestaciones sociales importantes a los trabajadores, tales como los planes de vivienda; después de muchos años, otros empresarios con visión social en los Estados Unidos y en Europa, implantaron lo que podríamos considerar el primer trabajo de previsión social: fueron los planes de asistencia social. Era responsabilidad del encargado de asistencia social ayudar a los trabajadores y a sus familias a enfrentar problemas personales de naturaleza económica, médica, de alojamiento entre otros; el movimiento sindical mundial presionó para que se legisaran ordenanzas de protección social, así nació la institución del seguro Social, la primera ley al respecto fue dictada en Alemania por iniciativa del canciller Otto Von Bismark, bajo el nombre de

Seguro de accidentes y enfermedades de trabajo; esta institucion se ha ido generalizando en todos los pueblos de la tierra.

I.4.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN NUESTRO PAIS.

Los primeros indicios los encontramos en el ano de 1903 en el Estado e Mexico, siendo gobernador Jose Vicente Villada, el cual expide una serie de normas que mas tarde tendrian eco en varios estados del Pais; posteriormente la Ley de Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo Leon en 1906, tiene mas importancia de la anterior y, sus articulos mas importantes son:
Art. 19 " El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, sera responsable civilmente de los accidentes que le ocurran a sus empleados y operarios en el desempeno de su trabajo o en ocasion de esta."

Art. 29 Todo accidente se estimara comprendido en la 19 parte del articulo anterior mientras no se pruebe alguna de las circunstancias enumeradas en el citado articulo.

Art. 39 Senala las industrias a las que se aplica esta Ley.

Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagrara mientras no se pruebe lo contrario.

Como puede observarse, aun cuando dicha leyes se expiden para proteger al trabajador, lo dejaban en desventaja con quienes tendrian que probar y aplicarias, es decir, frente a los patrones, ya que para que tuviera aplicacion se tenia que demostrar las causas que originaban la contingencia, siendo la credibilidad del patron frente a la del trabajador; pese a ello

fueron las primeras ideas de seguridad social y las que dieron pie a que en la Constitución de 1917 se legislara sobre derecho laboral, tomando como idea la legislación de otros Países como la de Bélgica E.U. y otras leyes.

El 12 de marzo de 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio, envió al honorable Congreso de la Unión la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo; este proyecto fue elaborado y realizado en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, y probado por el presidente, respeta a todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; las conquistas obtenidas por los trabajadores en sus luchas para alcanzar su mejoramiento permite con toda amplitud que en lo sucesivo los trabajadores sigan obteniendo nuevas ventajas que podran quedar consignadas en los contratos de trabajo correspondientes, a los que no se establece limitación alguna.

I.4.4.- SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social, en un servicio público de carácter nacional, es el primer instrumento en México para la procuración de la Seguridad Social, protege básicamente a los trabajadores y sus familiares. (art. 42 LSS).

La revolución industrial implicó la introducción de las máquinas y nuevas fuentes de energía, así como la aglomeración de los trabajadores en las fábricas, provocando un aumento en los accidentes de trabajo y en las contingencias a que estaban expuestos los miembros de la sociedad.

Se dio tambien una organizacion y lucha de los trabajadores quienes presionaron para que fueran promulgadas Leyes de proteccion y tutela; leyes laborales y de seguridad social.

Como se menciona anteriormente en 1883 el entonces canciller de Alemania Otto Bismark, establecio el Seguro de enfermedades y accidentes, otros paises de Europa hicieron lo mismo a finales del siglo XIX.

MEXICO.

El 30 de abril de 1904 fue expedida una ley de Accidentes de Trabajo por el gobernador del Estado de Mexico Jose Vicente Villada; en 1906 fue expedida la Ley sobre Accidentes de Trabajo; sin embargo fue hasta la Constitucion de 1917, en que el seguro Social y su Ley reguladora encuentran base solida para su promulgacion, estableciendose el articulo 123 apartado A, fraccion XXIX que senala " Es de utilidad publica la Ley del Seguro Social, y ella comprendera seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesacion involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderias y cualquier otro encaminado a la proteccion y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La anterior disposicion constitucional, despues de varios intentos fallidos, dio base para que en 1943 se promulgara la primera Ley del Seguro Social; misma que fue

derogada por la ley del Seguro Social de 1973, que es la que actualmente esta en vigor.

Podemos decir ahora que el anhelo de obtener razonables condiciones de vida, ha sido el motor de la clase trabajadora para lograr elementales satisfactores como un derecho alcanzado, gracias al esfuerzo que se realiza en beneficio de la productividad.

I.4.5.- INFONAVIT.

Con el proposito de ofrecer medios de vida decorosos a los trabajadores se penso que bastaba estipular que en las negociaciones ubicadas fuera de las poblaciones, cuando ocuparan un numero de asalariados mayor a 100 los patrones tendrian obligacion de proporcionar habitaciones comodas e higienicas, considerando que esta es una condicion indispensable para la elevacion del nivel de vida del trabajador.

El derecho de habitacion de los trabajadores como un parte de la prevision social, se contempla desde la constitucion de 1917 en el articulo 123 FRACCION XII apartado A, asegurando la dignidad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los bienes materiales y culturales; sin, embargo estas disposiciones fueron de acuerdo a las necesidades e instrumentos de esa epoca por lo que con el pasar del tiempo se han hecho distintas modificaciones tanto a la Constitucion Politica en lo que a este punto se refiere, como a la expedicion de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; tal es el caso de las

retormas a la fraccion XII del articulo 123 apartado A en el que se argumenta que no ha tenido una realizacion satisfactoria su aplicacion durante su prolongada vigencia debido a los obstaculos que las empresas encuentran para afrontar en forma individual las cargas economicas que supondrian dotar de viviendas a todos sus trabajadores por lo tanto dicho sistema se apoyaba en las relaciones obrero patronales y permite que el cumplimiento del precepto constitucional vaya haciendose efectivo mediante acuerdos entre las partes, por lo que el Gobierno de la republica insiste en la necesidad de acelerar los procesos productivos que concurran a una mas justa distribucion del ingreso y a mejorar sustanciosamente el bienestar de la poblacion, incorporando los beneficios de una politica habitacional a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente de la dimension de las empresas en que sus miembros laboran o de su ubicacion geografica.

La reforma a la fraccion XII del apartado A del articulo 123 de la Constitucion modificaron la naturaleza de las obligaciones que los patrones tenian con respecto de sus trabajadores en materia de vivienda, proponiendose reformas y ediciones a la Ley Federal del Trabajo en materia Habitacional, en 1972 se creo el Fondo Nacional de la Vivienda (FONAVI) con recursos aportados por las empresas a fin de constituir depositos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permitiera otorgar a estos credito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad viviendas comodas

e higienicas; se requirio reformar el titulo cuarto, capitulo tercero de la Ley Federal del Trabajo y los articulos 9/ y 110 del propio ordenamiento para facilitar el cumplimiento de la reforma constitucional.

Una vez promulgada las reformas se hizo necesario ocuparse de los instrumentos juridicos que hicieron posible llevar a la practica los propositos de solidaridad social contenidos en el nuevo texto constitucional.

Se considero de utilidad social la expedicion de una ley para la creacion de un organismo destinado a administrar el FONAVI, para lo cual se propuso el establecimiento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos. El fin era la creacion de un sistema generalizado a la totalidad de la clase trabajadora, en que participarian con sus aportaciones todos los empresarios, exigiendo un cambio en la intervencion del poder publico en su administracion, quedando por lo tanto como un organismo fiscal autonomo.

Varios meses de dialogo y de trabajo, entre patronos, trabajadores y Gobierno Federal, tomo la determinacion de promulgar las reformas adecuadas a los instrumentos vigentes de aquella epoca a fin de emprender con mayor rigor la resolucion de uno de los problemas fundamentales que aqueja a la comunidad mexicana, dando paso asi a la creacion y evolucion de un organismo mas que otorga seguridad social a los trabajadores con animo de incrementar su nivel de vida

CAPITULO 11. -
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA
PREVISION SOCIAL.

Como puede entenderse expuesto el capitulo anterior, la prevision social se encamina a incrementar el nivel de vida de los trabajadores de una entidad economica, es decir a uno de los sujetos de una relacion de trabajo, a la cual la Ley Federal del Trabajo define en su articulo 20 como " la prestacion de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen ". Por lo tanto puede entenderse que en esta legislacion es donde basicamente se sustenta la prevision social, puesto que se contemplan una serie de prestaciones que contribuyen a la mejor subsistencia del trabajador.

Considero oportuno mencionar que en lo que se refiere a prestaciones laborales pueden existir de dos tipos; las obligatorias o contractuales y las que el patron otorga en forma voluntaria; siendo estas ultimas parte de la prevision social, asi como aquellas que se otorgan para complementar a las contractuales; asi pues la prevision social no queda incluida dentro del salario, sino que es un concepto paralelo a este, pues tiene la caracteristica de establecer o contener prestaciones que el salario ordinario del trabajador no puede alcanzar, lo que no se satisaga con el salario debe ser satisfecho con la prevision social a fin de ver incrementada la eficiencia del trabajador y con ella la de la empresa dando un manejo optimo a su recurso mas valioso: El humano.

11.1. PRESTACIONES OBLIGATORIAS

Para poder distinguir las prestaciones de prevision social, es necesario, determinar muy claramente lo que forma parte del salario laboral del trabajador y las obligaciones de los patrones, lo que analizaremos en el los siguientes renglones.

Para efectuar dicho analisis debemos tomar como punto de partida la normatividad juridica de caracter laboral donde se encuentran los principios rectores; en el articulo 123 de la Constitucion Politica federal en su apartado A) contiene las bases rectoras de las relaciones de trabajo de tipo privado, las que se definen en renglones anteriores; basicamente en este articulo podemos puntualizar que el Congreso de la Union es el encargado de emitir la leyes ordinarias en materia de Derecho del trabajo; que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, que son nulas las condiciones contractuales que obliguen a los trabajadores a adquirir articulos de consumo en tiendas o lugares determinados, asi como que renuncien a sus derechos.

Los articulos 82, 124, 285, 346, 484 y 485 de la LFT establecen que salario es la retribucion que debe pagar el patron al trabajador por su trabajo, y que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitacion, primas, comisiones en especie y cualquiera otra cantidad o prestacion que se entregue al trabajador por su trabajo, segun el articulo 84 del mismo ordenamiento, debe destacarse que dichas prestaciones o conceptos que forman el salario, es por el trabajo que otorga el trabajador a el patron, de no existir dicho criterio, no se

considerara parte del salario y por lo tanto sera una prestacion de prevision social.

El articulo 90 de la misma LFT, en su segundo parrafo senala: " El salario minimo debera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer a la educacion obligatoria de los hijos. Dadas las condiciones actuales de nuestro pais y su economia es dificil, si no imposible, cumplir con dicho animo, pues con decepcion vemos que la clase trabajadora es la mas golpeada en dichas circunstancias, pues su capacidad de compra a disminuido notoriamente en los ultimos anos y con ello su nivel de bienestar social, es pues por ello que la prevision debe cumplir su cometido y lograr incrementar la productividad dentro de la empresa, para que se relieje en una reactivacion general de la economia, por que la crisis economica que soporto la clase trabajadora en los ultimos tiempos debe de convertirse en bienestar para los proximos anos.

II.1.1. VACACIONES

Son definidas como la interrupcion de la jornada laboral, legalmente establecida, cuya finalidad es la de permitir al trabajador recuperar las energias y aliviar la tension y desgaste fisico y mental por la realizacion del trabajo diario mediante un descanso prolongado (minimo 6 dias), su reglamentacion la encontramos en los articulos 76 a 81, 199, 233 y 179; al respecto el ultimo parrafo del articulo 76 no es claro al mencionar " despues del cuarto ano, el periodo de vacaciones se aumentara en dos dias por cada ano de servicios."

Y la interrogante es, ¿A partir de que año se computa, para disfrutar de dos días de vacaciones extras por cada quinquenio?

La Suprema corte de justicia, ha sustentado la tesis de que el primer quinquenio se cumple en el quinto año de trabajo, y por lo tanto, al cubrir el trabajador cinco años de labores tendrá derecho a los días extras de vacaciones que otorga la ley por quinquenio, independientemente de los que se cuentan por año laborado a partir del primer año de servicios y hasta que se hayan cubierto cuatro años ininterrumpidos. Amparo directo 237777 Vidrio Recubrimientos, S.A., 31 de agosto de 1977. Informe S.Corte año 1977. Segunda Parte, 4a. sala p. 43.; Originando como criterio mas aceptado el siguiente:

ANOS DE ANTIGUEDAD.	DIAS
1er.	6
2o.	8
3er	10
4to	12
5to	14
6to	14
7to	14
8to.	14
9o.	14
10o.	16
11o	16
12o	16
13o	16
14o	16
15o	18
16o	18
17o	18
18o	18
19o	18
20o	20
21o	20
22o	20
23o	20
24o	20
25o.	22

Este periodo vacacional es el minimo establecido de acuerdo a su antiguedad, por lo que cada contrato individual o colectivo puede pactarse con un periodo superior; es aqui donde, dependiendo de la capacidad de cada empresa, se otorgaran periodos complementarios a los minimos establecidos, encaminados a buscar el bienestar de los trabajadores y su motivacion a traves de ello, para incrementar su productividad, obviamente debe buscarse la mejor combinacion donde no se afecte la deducibilidad del patron y el cumplimiento de las obligaciones que conlleva, y que no se afecte la carga tributaria para el trabajador de las diferentes leyes.

Los trabajadores que prestan servicios temporales o discontinuos, el computo se hace en forma proporcional a los dias trabajados como lo establece el articulo 77 del ordenamiento en cuestion.

Atendiendo al articulo 81 las vacaciones deberan concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento de los anos de servicio, es decir, cada que el trabajador cumpla un ano mas de servicio; junto con las vacaciones, debe entregarse al trabajador una constancia de antiguedad que contenga el periodo de vacaciones que le corresponda, por lo tanto el empresario debe llevar un control adecuado de la antiguedad de cada trabajador para asegurar la facilidad de soluciones a conflictos laborales.

Dadas las condiciones actuales de nuestro pais se a cultivado la practica de sustituir el periodo vacacional por una compensacion economica, la que el articulo 78 de la ley prohíbe

en forma expresa, razon por la cual no recomiendo dicha practica, pues se debe partir de que el objeto de la presente prestacion es proporcionar al trabajador un descanso, lo que redundara en una recarga de energias teniendo como consecuencia un aumento en la productividad del trabajador, propongo entonces se incremente el periodo vacacional del personal como incentivo, en la medida de lo posible segun las condiciones economicas dadas de cada entidad, buscando siempre beneficios paralelos entre el empleador y el empleado.

II.1.2. PRIMA VACACIONAL.

Es el porcentaje adicional que debe darse al trabajador sobre el importe de las vacaciones que le corresponda, buscando cubrir los gastos que implica un periodo vacacional.

Segun el articulo 80 dicho porcentaje no debe ser inferior del 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante el periodo vacacional, es decir sobre el salario diario del trabajador, si se busca cumplir con el espiritu de esta prestacion es necesario buscar el porcentaje optimo que debe otorgarse donde la carga tributaria para el trabajador no se aumente, y si en cambio, se incremente la productividad del trabajo.

II.1.3. DIAS DE DESCANSO.

El capitulo III del titulo 3º articulo 69 y 71, indica que por cada seis dias de trabajo, el trabajador disfrutara de un dia de descanso por lo menos, recibiendo su salario integro, procurando que sea el dia domingo; cuando las circunstancias del articulo 65 y 66 obliguen a trabajar en dias de descanso se

debera pagar un salario triple, atendiendo al articulo 73; dicho limite se considera como minimo, existiendo la posibilidad de ampliar este pago en funcion a la capacidad economica de la entidad.

II.1.4. PRIMA DOMINICAL.

Existe la obligacion de cubrir a los trabajadores que presten sus servicios el dia domingo, una cantidad adicional del 25 % por lo menos, sobre el salario de los dias ordinarios de trabajo, como consecuencia del articulo 71, dado que el dia de descanso que se menciona anteriormente se procurara que sea el domingo, si se traslada el dia de descanso y se labora en domingo existe la obligacion de cubrir este concepto pues el pago de la prima no tiene excepciones y la obligacion es pagaria siempre que se labore en domingo y descanse otro dia, como lo interpretan los tribunales competentes en el amparo directo 852/72., Agustin Solis y otro. 20 de julio de 1973. Cuarta Sala Informe 1973, pag.52. En este concepto se puede ampliar la percepcion que se contempla como minimo, considerandose como un concepto mas de prevision social por la parte adicional que se otorgue.

II.1.5. AGUINALDO.

De acuerdo con el articulo 87 de la Ley Referida, se tiene la obligacion de cubrir a los trabajadores la prestacion conocida como aguinaldo, que se tipifica como gratificacion anual, consistiendo en por lo menos 15 dias de salario, esta prestacion debera pagarse antes del 20 de diciembre en el supuesto de que el trabajador efectua gastos extraordinarios con

motivo de las fiestas decembrinas y que no puede cubrir con el salario, siendo muy gratificante y motivante el otorgar el cantidades adicionales, ya que se puede aprovechar el espíritu navideño para inculcar en el trabajador el amor a la empresa y buscar que " se ponga la camiseta " como comunmente se dice, buscando el incremento de la productividad de la empresa para su crecimiento y el desarrollo del trabajador junto con ella, debe buscarse que no se convierta en una carga pesada para el empresario, y en cambio sea un incentivo para el trabajador; considerando las condiciones economicas actuales, para muchos empresarios en este año les sera imposible cubrir oportunamente el pago de los aguinaldos para lo cual propongo de realice un plan de liquidación diferida de aguinaldos a partir de una fecha determinada, de esta manera no se realizara un desembolso total y se cumplira con la obligacion de pagar dicha gratificacion, esto lo propongo atendiendo a que en la ley se establece una fecha limite para el pago, pero no se enuncia una fecha para iniciarlo, por lo tanto se puede ir liquidando en forma proporcional y equitativa los aguinaldos desde principios del año, dando tambien la oportunidad al trabajador de que emplee sus recursos en bienes de uso duradero y no de consumo, lo que le originara un incremento en su nivel de vida; este plan de liquidacion se debe realizar en base a la liquidez con que cuenta la empresa para no afectar el cumplimiento de compromisos ya establecidos.

Esta prestación se debe otorgar a los trabajadores que hayan cumplido un año de servicio a la misma empresa, y para los

trabajadores que no lo hayan cumplido se les debiera pagar conforme al tiempo de prestación de sus servicios durante el año, el mismo criterio se aplicara para aquellos que dejen de prestar sus servicios en a la fecha de su liquidacion.

La base para cubrir el pago del aguinaldo es el que el trabajador devengue o perciba en el momento en que se realice el pago, es decir el salario diario ordinario. Amparo directo 1644/72. Jurisprudencia 1983 Cuarta Sala pag. 5.

En el caso de ausencias del trabajador, solo las amparadas por incapacidades expedidas por el I.M.S.S. derivadas de un riesgo de trabajo deberan computarse para efectos de pago de aguinaldo y con mayor razon las que se otorguen cuando provenga la maternidad, debiendo cubrir integramente el aguinaldo por estos periodos de ausencia. Amparo 5488/77.

II.1.6. PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Es un derecho que se genera con el transcurso del tiempo o permanencia en el desempeño de una actividad laboral, y que se regula en la ley laboral en el articulo 162, determinando que se otorga a los trabajadores de planta el pago de doce dias de salario por cada año de servicios que el trabajador haya o hubiese prestado a una empresa determinada; este derecho no puede ser motivo de transaccion y seguira incrementandose el computo de la antiguedad hasta el momento de terminacion de la relacion de trabajo.

Los supuestos para percibir la prima de antiguedad son los siguientes:

- Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo y tengan en el una antigüedad mínima de quince años, de otra manera no se percibirá dicha prestación.

- Cuando se separen de su empleo por cualquiera de las causas comprendidas en el artículo 51 que son consideradas justificadas:

- * Engaño del patron
- * Incurrir el patron en faltas de probidad u honradez.
- * Reducir el salario del trabajador
- * No cubrirle el salario en la fecha y lugar convenidos.

- Cuando sean despedidos de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

- En caso de fallecimiento del trabajador; en este supuesto la prima se entregará a los beneficiarios del trabajador, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda recibir por tal fallecimiento.

En todos los casos mencionados es necesario que los trabajadores sean de planta, ya que literalmente así está establecido, sin embargo la Suprema Corte de justicia de la Nación, y hasta los Tribunales Colegiados, han emitido criterios jurisprudenciales contradictorios al respecto, llegando a la conclusión de que la prima de antigüedad se otorgará siempre y cuando se este en algún supuesto mencionado anteriormente independientemente de tener la planta o no.

El monto del salario que se tomara para el pago de esta prestación no podra ser inferior al salario minimo y superior al doble del salario minimo del area geografica donde se prestan los servicios. (articulo 485 y 486).

Como podemos observar este es uno de los principales y mayores desembolsos que realiza la empresa cuando se liquida a un trabajador independientemente de la causa que lo origine, por ello recomiendo el establecimiento adecuado y correcto de un plan de pensiones o de primas de antiguedad, puesto que son remuneraciones al retiro que representan obligaciones de pago que deben pagarse a la fecha de retiro o a partir de esta, ademas de que haciendo una adecuada planeacion se estara en las condiciones de buscar la cantidad optima que motive al trabajador y no incremente su carga tributaria y que a la vez no cause una carga pesada para la empresa obligada al pago de esta prestación, incluyendo tambien los beneficios que se pueden obtener al implantar un adecuado financiamiento de los fondos a traves de una adecuada inversion buscando siempre incrementar el beneficio para los trabajadores.

II.1.7. DEDUCCION DEL SALARIO.

En este momento en que unicamente me entoco a la reglamentacion de la Ley Federal del Trabajo Vigente, cabe mencionar que en el articulo 97 del citado ordenamiento, se indica que el salario minimo no podra ser sujeto de compensacion, descuento o reduccion, salvo en los casos que el mismo establece, y el articulo 110 prohíbe el descuento de los

salarios de los trabajadores salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- El pago de deudas con el patron por anticipo de salarios, sin que el descuento pueda ser mayor al 30 % del excedente del salario minimo.

- El pago de la renta de las habitaciones que se otorguen en arrendamiento a los trabajadores sin que exceda del 1/2 por ciento del valor catastral de la finca

- Pago de bonos para cubrir prestamos del INFONAVIT.

- Pago de cuotas para la construccion y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

En este penultimo punto es donde encontramos la reglamentacion que nos permite descontar del salario del trabajador ciertas cantidades para la formacion de algunos fondos de ahorro y para el otorgamiento de ciertas prestaciones que requieren la participacion solidaria tanto del patron como del empleado buscando siempre el mayor beneficio para ambos.

II.1.8. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

En el articulo 136 de la legislacion laboral, encontramos el fundamento legal de proporcionar a los trabajadores habitaciones comodas e higienicas, debiendo aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores al servicio de la entidad.

Encontramos aqui una nueva oportunidad de otorgar mejores condiciones de vida a los trabajadores, ya que se garantiza el que cuenten con la seguridad de una estancia que los proteja de la intemperie no solamente al trabajador sino a

su familia y/o beneficiarios; para lo cual el artículo 138 da origen a la formación de un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administrara los recursos del FONAVI, tratando de cumplir con el objetivo planeado.

II.1.9. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Todo trabajador tiene derecho a que su patron le proporcione capacitacion o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de comun acuerdo, por el patron y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Prevision Social.

Este es un de los concepto que mas permite a los trabajadores incrementar su bienestar social y no solo el de ellos sino el de su familia tambien, si la empresa verdaderamente valora al recurso humano como una de sus activos mas valiosos en el proceso productivo, debe establecer los mejores programas de capacitacion y adiestramiento, incluyendo tambien programas de becas tanto para los trabajadores como para los hijos de los mismos; esta oportunidades de desarrollo permitiran contar con mejores formas de desenvolverse tanto en el campo laboral como fuera de el, teniendo como consecuencia un incremento en el nivel educativo que redundara en un avance no solo de la empresa sino del Pais en general; y es esto lo que en estos tiempo requiere Mexico para poder desarrollarse economicamente.

11.1.10. HORAS EXTRAS.

Es el tiempo que un trabajador labora y excede de la jornada ordinaria de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO: Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patron para prestar su trabajo. (Art. 58).

La jornada puede ser diurna que comprende entre las 6 y 20 horas; nocturna que comprende entre las 20 y 6 horas; y la mixta que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. (Art.60).

La duracion maxima de la jornada sera de 8 horas la diurna, 7 horas la nocturna y siete y media horas la mixta (Art. 61); atendiendo a esta norma el tiempo excedente de trabajo se considera tiempo extra.

El tiempo extra se puede generar por dos criterios que la ley tipifica y son el hecho de que en caso de siniestro peligre la vida del trabajador, de sus companeros o del patron, o la existencia misma de la empresa y sea necesario por lo tanto que la jornada se prolongue por un tiempo estrictamente necesario para evita los males en cuyo caso la remuneración sera de una cantidad igual a la que corresponda a la jornada normal.

El otro hecho es, que tambien se podra prolongar la jornada por circunstancias o necesidades de la produccion de la empresa, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en este caso se retribuirá con una cantidad del 100% mas de la que corresponda a cada una de las horas normales, es decir se pagaran dobles cada una de estas horas; en el caso de

que las horas extraordinarias excedan de nueve semanales, las excedentes se le deben pagar con un 200% mas del salario que le corresponda sin dejar de considerar que se incurre en el incumplimiento de lo que establece el articulo 1000, haciendose acreedor a las sanciones que establece el citadoCodigo laboral; por lo tanto aun cuando estas sanciones pocas veces se detectan y aplican dado que representa un ingreso mayor para el trabajador, es necesario que, si la empresa requiere en ciertas epocas del ano y en ciertos puestos de trabajo, la utilizacion permanente de mano de obra de mas de nueve horas de trabajo extraordinarias a la semana, se establezca un rool de prestacion de tiempo extraordinario de manera que no se vea impactadas con el pago del orden del 200% mas de lo que se cubre en horas normales, buscando tambien alternativas de contratacion por tiempo u obra determinada.

11.1.11.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

En el articulo 11/ de la Ley Federal del Trabajo encontramos que los trabajadores tienen el derecho de participar en las utilidades de las empresas, en el porcentaje de determine la Comision Nacional para la Participacion de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que la misma establece en su articulo 12 que dicho porcentaje sera de un 10% de las utilidades de las empresas a que presten sus servicios; considerando para tal efecto la renta gravable de conformidad con las normas del ISR, especificamente lo que indican los

que las horas extraordinarias excedan de nueve semanales, las excedentes se le deben pagar con un 200% mas del salario que le corresponda sin dejar de considerar que se incurre en el incumplimiento de lo que establece el articulo 1000, haciendose acreedor a las sanciones que establece el citadoCodigo laboral; por lo tanto aun cuando estas sanciones pocas veces se detectan y aplican dado que representa un ingreso mayor para el trabajador, es necesario que, si la empresa requiere en ciertas epocas del ano y en ciertos puestos de trabajo, la utilizacion permanente de mano de obra de mas de nueve horas de trabajo extraordinarias a la semana, se establezca un rool de prestacion de tiempo extraordinario de manera que no se vea impactadas con el pago del orden del 200% mas de lo que se cubre en horas normales, buscando tambien alternativas de contratacion por tiempo u obra determinada.

11.1.11.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

En el articulo 117 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que los trabajadores tienen el derecho de participar en las utilidades de las empresas, en el porcentaje de determine la Comision Nacional para la Participacion de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que la misma establece en su articulo 19 que dicho porcentaje sera de un 10% de las utilidades de las empresas a que presten sus servicios; considerando para tal efecto la renta gravable de conformidad con las normas del ISR, especificamente lo que indican los

artículos 14 y 109; este porcentaje corresponderá al monto que debe repartirse de la utilidad que ha generado la empresa.

Es equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de la empresa a que prestan sus servicios, que lejos de perjudicar a la economía de la empresa, es provechosa, pues el trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo interés personal en la prosperidad de la empresa, se puede disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerían los conflictos entre patrón y empleado; este es el punto que busca entocar el presente trabajo, buscar que el trabajador se sienta parte importante dentro de la empresa, y que preocupa su bienestar social para que se desenvuelva íntegramente y con ello eleve su productividad dentro del proceso productivo, buscando también disminuir tanto su carga tributaria, como la del patrón que lo emplea.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, una de ellas se repartirá entre los trabajadores de manera equitativa tomando como base el número de días trabajados por cada año, y la otra mitad en base a los salarios devengados; este salario será la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, en el caso de salarios por unidad de obra, o variables, será el salario diario promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Los directores, administradores y gerentes de las empresas no tienen derecho a participar en las utilidades según el artículo 127 de la LFT; los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades, pero si el salario que perciben

es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de mas alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con las misma caracteristica, se considerara este salario aumentado en un 20% como salario maximo para el reparto de la parte que corresponde de la utilidad.

El reparto de la PTU debera efectuarse dentro de los sesenta dias siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual es decir a mas tardar el 31 de mayo para personas morales o el 30 de junio para fisicas; (Articulo 122 LFT) el importe de las utilidades no reclamadas en el ano que sean exigibles se agregaran a la utilidad repartible del ano siguiente.

Practicamente las prestaciones mencionadas en los parrafos anteriores son las principales que se otorgan al trabajador como minimo, existiendo la opcion de otorgarlas por arriba se lo establecido, con el fin de motivar en lo posible a los trabajadores para que rindan su mejor esfuerzo cumpliendo los objetivos de la misma; se aconseja por lo tanto que de acuerdo con las posibilidades funcionales, economicas y sociales, se de a los empleados la prevision social necesaria y adecuada.

II. 2. PRESTACIONES VOLUNTARIAS.

En lo que se refiere a este tipo de prestaciones, debemos entender que son todas aquellas que se otorgan sin existir la obligacion de prestarlas y dependen de las posibilidades economicas y disposicion del patron, ejemplo de

ello puede ser el otorgar prestaciones superiores a las de Ley en la medida de lo posible.

El artículo 102 de la LFT.; que a la letra dice " las prestaciones en especie deberan ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonadamente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo "; da la pauta para establecer una serie de prestaciones que no necesariamente deben ser en numerario, y que de la misma manera beneficiaran al trabajador e incrementaran su nivel de vida, tales como:

- Alimentacion
- Servicio de comedor
- Gastos medicos y hospitalarios.
- Habitacion
- Fondos de ahorro
- Prestamos de bajo costo
- Gastos de recreacion
- Premios por asistencia y puntualidad
- Becas educacionales
- Compensaciones
- Gastos Funerales
- Gastos culturales y deportivos
- Guarderías
- Servicio de transporte
- Uniformes
- Seguros de vida
- Subsidios por incapacidad
- Guarderías infantiles

- Ayudas para transporte
- Ayuda para renta de casa
- Dote matrimonial
- Ayuda por nacimientos
- Vales de Restaurantes
- Vales de gasolina
- Cursos especiales
- Pago de colegiaturas
- Pagos complementarios a las prestaciones que otorgan instituciones de seguridad social.
- Planes de Pensiones, Jubilaciones o haberes de retiro.

Es en estos rubros donde basicamente se encuadra la prevision social, y donde el trabajador de una manera mas clara percibira las prestaciones adicionales que se le otorgan en busca de un incremento de su bienestar social y economico.

Cada una de estas prestaciones tiene sus tratamiento especial para cada ley que rige su aplicacion, las que se estudiaran en cada caso, determinando sus condiciones y sus limitaciones, asi como la conveniencia tanto de quien las otorga como de quien las recibe, para hacer un analisis sobre el otorgarias o no.

11.3. CONTRATO DE TRABAJO.

En el articulo 20 de la LFT en su segundo parrato dispone que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominacion, es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar ctra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; la existencia de este contrato se reuerza con el articulo 24 del mismo ordenamiento que indica que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, al respecto el articulo 25 establece que dicho contrato debe contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patron.
- II.- Duración del contrato.
- III.- El servicio que debe prestarse.
- IV.- El lugar donde debe prestarse el servicio.
- V.- La duracion de la jornada.
- VI.- La forma y monto del salario.
- VII.- El dia y lugar de pago.
- VIII.- La indicacion de que el trabajador sera capacitado y/o adiestrado.
- IX.- Las condiciones de trabajo, como dias de descanso, vacaciones, prestaciones sociales etc.

En la fraccion IX de este articulo es donde se estableceran todas las condiciones de trabajo y las prestaciones a que se hará acreedor el trabajador, si como las condiciones para tener el derecho a estos conceptos, en la actualidad es conveniente dejar esta fraccion un tanto abierta, en el sentido de que exista la posibilidad de negociar con el trabajador, que ciertas prestaciones se incrementen o disminuyan dependiendo de la capacidad tanto de la empresa como del trabajador, con el fin

de que cuando cambien las condiciones, no se sienta como una carga el otorgamiento de dichos conceptos, buscando siempre adecuarlas a las condiciones actuales de cada tiempo y circunstancia.

11.3.1. EJEMPLO DE UN FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Doctor en derecho Cavazos Flores Baltazar propone el siguiente modelo de contrato individual de Trabajo, en su libro Nueva ley Federal del Trabajo, obviamente propongo este para ejemplificar unicamente, debiendo cada empresa adecuar el contrato con las características propias de cada una de ellas, cumpliendo siempre con cada precepto que se establece en la normatividad correspondiente, por ello hago algunas modificaciones y adiciones para adecuarlas a las circunstancias actuales.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

En la ciudad de Uruapan a los 4 dias de abril del año de 1996, los que suscriben el presente contrato a saber: por una parte "ROPA URUAPAN, S.A. DE C.V." representado por Jorge Alonso Estrada y por la otra Luis Reyes Barrera, patron y Trabajador respectivamente de esta ciudad, hacemos constar que hemos celebrado un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido que sujetamos al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que hubiese lugar y convienen que en el cuerpo de este

contrato en lo sucesivo se denominaran respectivamente " Patron " y "Trabajador " .

SEGUNDA.- El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado y para tal efecto declara ser de nacionalidad mexicana, tener una edad de 28 años, de sexo masculino , estado civil soltero.

TERCERA. El patron por su parte declara estar en uso de sus facultades legales tiene la capacidad necesaria para celebrar el presente contrato de trabajo a traves de su representante legal, Mexicano, de sexo masculino, soltero, con domicilio en Cupatitzio No. 659 de esta Ciudad, de 48 Anos de edad.

CUARTA. Este contrato se celebra por tiempo indefinido y no podra modificarse, rescindirse o terminarse sino en los casos y condiciones especificadas en la ley federal del trabajo.

QUINTA. Patron y trabajador convienen expresamente en que se establece por medio de este contrato un periodo de prueba de tres meses, durante el cual el patron podra rescindirio sin ninguna responsabilidad .

SEXTA. El trabajador se obliga a prestar bajo la direccion, dependencia y subordinacion del patron, sus servicios personales consistentes en: Empleada de mostrador para el departamento de Telas.

SEPTIMA. El trabajador y el patron convienen en que a juicio de este ultimo se podra cambiar el departamento de venta, de zona o de plaza, siempre y cuando se le garantice su categoria y salario.

OCTAVA. La duracion diaria de la jornada de trabajo sera de ocho horas para la diurna, siete horas y media para la mixta, pudiendo el patron cambiar la jornada que cubrira el trabajador dependiendo de las necesidades del trabajo.

NOVENA. Se prohíbe expresamente al trabajador que labore los domingos, dias festivos y descanso obligatorio, salvo permiso previo y por escrito del patron.

DECIMA.- Queda permitida la prestacion de tiempo extraordinario, siempre y cuando se sujete al tope establecido por la administracion para tal efecto.

DECIMA PRIMERA. Se prohíbe expresamente al trabajador que contrate subagentes o ayudantes salvo permiso previo y por escrito del patron.

DECIMO SEGUNDA. El trabajador percibirá una comision de un 5% sobre ventas netas garantizandole en cualquier caso el salario minimo vigente.

DECIMO TERCERA.- El salario cuota diaria sera de N\$ 19.05 que podra pagarse en moneda de curso legal o en especie segun los planes establecidos dentro de la organizacion, mismos que se daran a conocer en su oportunidad.

DECIMO CUARTA.- Por cada seis dias de trabajo, el trabajador disfrutara de un dia de descanso

DECIMO QUINTA.- El salario se pagara en las instalaciones de la empresa dentro de un plazo de siete dias, procurando sea en el menor tiempo posible segun las posibilidades de la empresa.

DECIMO SEXTA.- Se conviene expresamente que la violacion a cualquiera de las obligaciones consignadas en este contrato por

parte del trabajador es causal de rescisión del mismo, sin responsabilidad para la empresa.

DECIMO SEPTIMA.- El trabajador contratado tendrá un día de descanso por cada seis días de trabajo, conviniendo que dicho día será el domingo de cada semana, en la inteligencia de que si el trabajador llegase a trabajar los domingos tendrá derecho a que se le pague una prima conforme al plan de previsión social, del reglamento interior de Trabajo.

DECIMO OCTAVA.- Son días de descanso obligatorio el 1º de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1º de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 25 de diciembre, el 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.

DECIMO NOVENA.- El trabajador se compromete a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento a que se refiera la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas conforme al reglamento interior de Trabajo.

VIGESIMA PRIMERA.- Se faculta expresamente al patron para que determine el período de vacaciones que deberá disfrutar el trabajador de acuerdo con las necesidades de la empresa.

El trabajador recibirá una prima conforme al Reglamento Interior de Trabajo, sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, por concepto de prima vacacional de acuerdo al artículo 80 de LFT.

VIGESIMA SEGUNDA.- Ambas partes declaran que conocen cuales son las obligaciones que les imponen respectivamente al patron el articulo 132 de la Ley de la materia y al trabajador el articulo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que cualquier violacion a las mismas sera causal de rescision de contrato con las consecuencias inherentes a dicha rescision.

VIGESIMA TERCERA.- Como anexo al presente contrato se adjunta el certificado suscrito por el Dr. Alberto Camacho Aguirre por el cual se acredita que el trabajador posee buena salud y que no se encuentra incapacitado ni padece enfermedad de ninguna especie.

VIGESIMA CUARTA.- Los contratantes declaran que conocen el reglamento interior de Trabajo de la empresa al cual se sujetan en todas las clausulas protestando su estricto y legal cumplimiento.

VIGESIMA QUINTA.- Se reconoce expresamente al trabajador una antiguedad de servicio en esta empresa a partir del dia 4 de junio de 1989.

VIGESIMA SEXTA.- Las prestaciones adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que el presente contrato otorga al trabajador, dadas las circunstancias que se vivan, podran negociarse de mutuo consentimiento entre el trabajador y el patron, pudiendo suspenderse su otorgamiento en forma temporal sin perjuicio del patron y sin ser motivo de rescision de las relaciones laborales.

VIGESIMA SEPTIMA.- Las situaciones no consideradas en este contrato deberan establecerse de mutuo consentimiento entre el

patron y el trabajador, bastando para ello simplemente una adición de cláusulas al presente.

Leído este contrato por ambas partes, y en presencia de dos testigos que también lo firman, sabedoras de su contenido y obligaciones que contraen, lo suscriben por duplicado en la ciudad y fecha ya señalados.

EMPLEADOR:

Jorge Alonso Estrada.

PRIMER TESTIGO

SRITA. ZOYLA VACA DEL CAMPO

EMPLEADO:

Luis Silva Hernandez.

SEGUNDO TESTIGO

SR. LUIS MANUEL TINOCO CEBALLOS

11.4. REGLAMENTO DE TRABAJO

Para sustentar jurídicamente la previsión social y regular su otorgamiento, se debe establecer dentro del reglamento interior de trabajo cuales serán las reglas y las condiciones para hacerse acreedor a los beneficios otorgados por la empresa, en este sentido se debe tipificar cada una de las condiciones necesarias tanto en el reglamento como en el contrato individual de trabajo.

El capítulo V del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, norma lo relativo al reglamento interior de trabajo definiéndolo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento; dicho reglamento, con acuerdo al artículo 423 debe contener:

- * Horas de entrada y Salida de los trabajadores.
- * Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

- * Dias y Horas fijados para hacer la limpieza.
- * Dias y lugares de pago.
- * Normas para el uso de sillas.
- * Normas para prevenir los riesgos de trabajo.
- * Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la proteccion que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- * Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes medicos.
- * Permisos y licencias.
- * Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicacion.
- * Las demas normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En este ultimo punto se debe abarcar aspectos como, establecer un rool para la prestacion de horas extras para los trabajadores, planeando que no rebasen los limites establecidos para que obtengan el mayor beneficio en el otorgamiento de este servicio.

Otro punto puede ser las condiciones para el otorgamiento de ciertas prestaciones que solo se otorgaran a determinados trabajadores que cumplan con ellas, a efecto que se consideren como incentivos que incrementen su productividad.

Dicho en otras palabras en este ultimo punto se puede integrar lo que seria el plan de prevision social, con todas sus características, limitaciones, condiciones y efectos.

ANALISIS DEL CAPITULO.

Podemos concluir que en la legislacion laboral se recogen los derechos que por ley se deben otorgar a los trabajadores, y que todas aquellas prestaciones que se den de manera contractual y complementarias a las anteriores, deben considerarse prevision social.

Las características de las prestaciones de prevision social son que se otorgan de manera adicional al salario, con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, proporcionan la seguridad al trabajador de contar con elementos para hacer frente a contingencias que afectan a su economia directamente, y que se otorgan en funcion de complementar y acrecentar el ambito de desarrollo psicologico, fisico y social del trabajador.

Debemos regular el otorgamiento de estas prestaciones de prevision social a través , tanto del contrato individual de trabajo como a través del reglamento interior de trabajo, fijando claramente cuales seran las partidas que se otorgaran y bajo que condiciones, una vez que se ha estudiado la conveniencia de su otorgamiento tanto para quien las proporciona, como para quien las recibe.

CAPITULO III.
LA PREVISION SOCIAL Y EL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL.

Sin duda alguna, el IMSS es la columna vertebral de la seguridad social de los mexicanos, principalmente para los trabajadores y sus familiares; el artículo 123 constitucional, apartado A, tracción XXIX dio la base para que en 1943 se promulgara la primera Ley del seguro social, misma que fue derogada por la de 1972, que es la que actualmente esta en vigor, sin embargo las condiciones de trabajo han cambiado, a si como la situacion tanto financiera como social del pais, originando una nueva ley del Seguro social con el fin de adaptarla a las condiciones actuales, misma que entrara en vigor en el año de 1997.

El Seguro Social, como lo establece el artículo 29 de la Ley citada, es un servicio publico de caracter nacional sin perjuicio de otros sistemas con el mismo fin, es de observancia general en toda la republica, lo que implica que los trabajadores sin excepcion alguna recibirán los beneficios que esta Ley otorga siempre y cuando cumplan con las condiciones y con los requisitos que la misma establece, es necesario conocer cuales son las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y cuales los requisitos para gozar de ellos, conociendo de antemano que cada una de esta prestaciones incrementaran el nivel de vida del trabajador y buscara su desarrollo integral, durante la epoca de prestacion de servicios como cuando alcancen

una edad que no les permita seguir laborando o prestando su fuerza de trabajo.

III.1. - PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO SOCIAL.

Para poder analizar cada una de estas prestaciones debemos saber que el primer requisito para tener acceso a ellas es estar registrado el trabajador en alguno de los dos tipos de aseguramiento, el regimen obligatorio o el voluntario:

1) En el regimen obligatorio deben ser dadas de alta todas la personas que se encuentran vinculadas o otras por una relacion de trabajo, los miembros de sociedades cooperativas de produccion, los ejidatarios, comuneros, colonos, y pequenos propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o union de credito.

Este regimen comprende los seguros de: (ART. 11)

- RIESGO DE TRABAJO.
- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD (E Y M)
- INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE (IVCM)
- RETIRO
- GUARDERIAS INFANTILES

2) En el regimen voluntario, la incorporacion es por la desicion de la persona interesada, solo tendran la proteccion de los seguros de enfermedades y maternidad en prestaciones en especie, los beneficiarios no legalizados de asegurados en regimen obligatorio, y la personas no protegidas por el regimen

obligatorio; los trabajadores y patronos sujetos a contrataciones superiores serán protegidos por los seguros de riesgo de trabajo y de invalidez vejez cesantia y muerte; los pensionados por el IMSS y las personas físicas residentes en el país no incorporadas al régimen obligatorio solo serán protegidas por el seguro de retiro.

III.1.1.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.

III.1.1.1.- PRESTACION: Por incapacidad temporal.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero

REQUISITOS: Estar asegurado en este ramo y someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el IMSS, salvo cuando exista causa justificada.

III.1.1.2.- PRESTACION: Por incapacidad permanente total.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero

REQUISITOS: Estar asegurado en este ramo y someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el IMSS, salvo cuando exista causa justificada.

III.1.1.3.- PRESTACION: Por incapacidad permanente parcial.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero

REQUISITOS: Estar asegurado en este ramo y someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el IMSS, salvo cuando exista causa justificada.

III.1.1.4.- PRESTACION: Aguinaldo Anual.

BENEFICIARIO: Pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, la viuda del asegurado, los huérfanos incapacitados, a los huérfanos menores de 16 años, y a los ascendientes pensionados del asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: Estar pensionado por el ramo de Riesgos de trabajo.

III.1.1.5.- PRESTACION: Ayuda para gastos de funeral.

BENEFICIARIO: Persona preferentemente familiar.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: Presentar acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

III.1.1.6.- PRESTACION: Pensión por Viudez.

BENEFICIARIO: La viuda del asegurado, a falta de esta la concubina; el viudo totalmente incapacitado que depende económicamente de la asegurada.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

III.1.1.7.- PRESTACION: Pensión de orfandad a incapacitados.

BENEFICIARIO: Los huérfanos totalmente incapacitados.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

III.1.1.8.- PRESTACION: Pensión de orfandad.

BENEFICIARIO: Los huérfanos menores de 16 años y a los mayores de esta edad cuando se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo nacional hasta los 25 años.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

III.1.1.9.- PRESTACION: Pension a los ascendientes.

BENEFICIARIO: El padre y / o madre; o cualquiera de los abuelos que dependan economicamente del trabajador fallecido.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

III.1.1.10.- PRESTACION: - Asistencia medico quirurgica y farmaceutica.

- Servicio de hospitalizacion.

- Aparatos de protesis y ortopedia.

- Rehabilitacion.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En especie.

REQUISITOS: Estar asegurado en este ramo.

III.1.2.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL SEGURO DE ENFERMEDADES.

III.1.2.1.- PRESTACION: - Asistencia medica,

- Asistencia quirurgica,

- Asistencia farmaceutica y hospitalaria.

BENEFICIARIOS: El asegurado; los pensionados por incapacidad permanente, viudez, orfandad o ascendencia, invalidez, vejez o cesantia en edad avanzada; la esposa del asegurado o pensionado o la concubina a falta de la esposa; los hijos del asegurado o pensionado incapacitados, menores de 16 años o 25 si estudian; los ascendientes del asegurado o pensionado que dependan economicamente de el.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En especie

REQUISITOS: Sujetarse a las prescripciones y tratamiento medicos indicados por el instituto.

III.1.2.2.- PRESTACION: Subsidio por incapacidad, por enfermedad no profesional.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD: En dinero

REQUISITOS: tener cotizadas cuatro semanas anteriores a la enfermedad, para trabajadores eventuales se requiere de cuatro meses anteriores a la enfermedad.

III.1.3.- PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA
EL SEGURO DE MATERNIDAD.

III.1.3.1.- PRESTACION: - Asistencia obstétrica.

- Ayuda para lactancia.
- Canastilla.

BENEFICIARIO: La asegurada; la esposa o en su caso la concubina del asegurado o beneficiario solo para los dos primeros conceptos.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En especie.

REQUISITOS: Certificación del embarazo por el IMSS y sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el IMSS.

III.1.3.2.- PRESTACION: Subsidio por maternidad.

BENEFICIARIO: La asegurada.

MODALIDAD: En dinero.

REQUISITOS: - Que la asegurada tenga cubiertas 30 cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

Si no cumple con este requisito, será el patron quien cubra este subsidio.

- La certificación del embarazo por el IMSS.
- Que no realice trabajo retribuido

III.1.3.3.- PRESTACION: Ayuda para gastos de funeral.

BENEFICIARIO: Persona preferentemente familiar.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: Presentar acta de defuncion y la cuenta original de los gastos de funeral.

III.1.4.- PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE

INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

III.1.4.1.- PRESTACION: Pension temporal o definitiva por invalidez.

CONCEPTO: Es TEMPORAL la que se otorga por periodos renovables, cuando existe posibilidad de recuperacion para el trabajo, o cuando por la continuacion de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad subsista.

Es DEFINITIVA la que corresponde al estado de invalidez de naturaleza permanente.

BENEFICIARIO: El asegurado o el pensionado.

MODALIDAD: En dinero.

REQUISITOS: - Que el asegurado tenga 150 semanas cotizadas.

- Sujetarse a las investigaciones de caracter medico, social y economico que determine el IMSS.

- Que el asegurado este imposibilitado para obtener una remuneracion superior al 50 % de la que percibia habitualmente durante el ultimo ano de trabajo.

III.1.4.2.- PRESTACION: Pension por vejez.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD: En dinero.

- REQUISITOS:
- Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.
 - Que tenga reconocidas 500 cotizaciones semanales.
 - Que presente solicitud de la pensión.

III.1.4.3.- PRESTACION: Pensión por cesantía en edad avanzada.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

- REQUISITOS:
- Que el trabajador quede privado de trabajo remunerado y haya sido dado de baja en el seguro obligatorio.
 - Que el trabajador haya cumplido sesenta años.
 - Que tenga reconocidas 500 semanas cotizadas.
 - Que presente solicitud de otorgamiento de la pensión.

III.1.4.4.- PRESTACION: Pensión por viudez.

BENEFICIARIO: La viuda del asegurado o pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, o falta de ella la concubina; El viudo totalmente incapacitado que dependa económicamente de la pensionada o asegurada.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

- REQUISITOS:
- Que el asegurado al fallecer tenga reconocidas 150 semanas cotizadas, o
 - Que se encuentre disfrutando de una pensión por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.
 - Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

III.1.4.5.- PRESTACION: Pension de orfandad.

BENEFICIARIO: cada uno de los hijos menores de 16 años, del pensionado por IVC., o del asegurado; si se encuentran estudiando los hijos en el sistema educativo nacional se otorgara hasta los 25 años; así como los huérfanos incapacitados, hasta recuperar su capacidad para el trabajo.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: - Que al fallecer el asegurado tenga cotizadas 150 semanas.

III.1.4.6.- PRESTACION: Pension a los ascendientes.

BENEFICIARIO: Los ascendientes que dependan económicamente del asegurado o personas fallecido.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: - Que no existiese viuda ni concubina.
- Que no existiese huérfanos.
- Que dependan económicamente del fallecido.

III.1.4.7.- PRESTACION: Prestamos

BENEFICIARIO: El pensionado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero a cuenta de pensiones.

REQUISITOS: - Que la situación económica del pensionado lo amerite.
- Que la cantidad de la pensión considerando los descuentos por prestamos, no se reduzca a un monto inferior al 100% del salario mínimo general del D.F.
- Que el plazo no exceda de un año.

III.1.4.8.- PRESTACION: Ayuda para gastos de matrimonio.

BENEFICIARIO: El asegurado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero

REQUISITOS:

- Que tenga cotizadas 150 semanas en este ramo a la fecha de celebracion del matrimonio.
- Que el conyuge no haya sido registrado anteriormente como esposo; de ser así,
- Que se acredite la muerte del conyuge, o se presente acta de divorcio.

III.1.4.9.- PRESTACION: Finiquitos por residencia permanente en el extranjero.

BENEFICIARIO: El pensionado por IVC y riesgo de trabajo.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero

REQUISITOS:

- Comprobar la residencia en el extranjero.
- Solicitud del finiquito.

III.1.4.10.- PRESTACION: Asignaciones Familiares.

CONCEPTO: Son ayudas economicas por concepto de carga familiar.

BENEFICIARIO:

- La esposa o concubina del pensionado por IVC
- Los hijos del pensionado por IVC, menores de 16 años.
- Los padres del pensionado por IVC, si dependen economicamente de el.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: Para los padres que no exista ni esposa ni concubina.

III.1.4.11.- PRESTACION: Ayuda asistencial.

BENEFICIARIO: El pensionado.

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: Que el pensionado no tenga esposa, concubina, hijos ni ascendientes con derecho a la ayuda asistencial.

DURACION: Cesara con la muerte del pensionado.

III.1.4.12.- PRESTACION: Ayuda asistencial por incapacidad fisica.

BENEFICIARIO: El pensionado por IVC; Las viudas pensionadas

MODALIDAD DE LA PRESTACION: En dinero.

REQUISITOS: - Que su estado fisico requiera que lo asista otra persona de manera permanente o continua.
- Que se formule un dictamen medico que lo determine.

El salario base de cotizacion es el parametro que determina el monto de las diferentes prestaciones que se otorgan al trabajador y sus beneficiarios, por ello es importante que se realice una adecuada integracion de los factores o elementos que deben considerarse como parte de el, ya que por una parte representa un gasto para la empresa, pues al ser elevado dicho salario, sera elevado el monto de las aportaciones que tenga que hacer al Seguro Social via liquidaciones obrero-patronales, lo que origina que la empresa otorgue el menor numero de prestaciones, pues de esta manera sus cuotas no seran caras, lo que trae consigo en segundo lugar, que el trabajador no goce ni reciba prestaciones rentables, que estimulen el esfuerzo que presta dentro de la empresa para el logro de los objetivos.

Por ello debemos de conocer, aplicar y aprovechar todas aquellas prestaciones que signifiquen directamente un beneficio

para el trabajador y un incremento en el desarrollo físico, cultural y social de su familia o beneficiarios; y que no representen un incremento en el pago de cuotas al IMSS para la empresa.

A continuación hago un análisis de las prestaciones que integran o no el salario base de cotización y que por las características de cada una de ellas, se deben aprovechar para una adecuada planeación tanto del plan de previsión social, contrato de trabajo y planeación fiscal, considerando la parte del patron como la del trabajador, de manera que conociendo las condiciones y características de cada prestación será posible encontrar aquellas que den mayor beneficio para el diseño del plan de Previsión social.

Iniciare con aquellas que se derivan directamente de la relación de trabajo y por ende son parte del salario integrado, laboral, base de cotización, para INFONAVIT e ingreso gravado para ISR; posteriormente, relaciono aquellas prestaciones que tienen una excepción o condición para determinar la integración y que pueden aprovecharse con mayor frecuencia dado el beneficio que pueden otorgar, permitiendo su deducción por parte de la empresa, como la no acumulación de ingreso gravado para el trabajador; y finalmente termino con específicamente con las prestaciones de previsión social.

III.2. - INTEGRACION DE SALARIOS.

A) INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.

El salario base de cotizacion es la base a la que se aplican los porcentajes de cuotas para efectuar el pago, se integra por una serie de cuotas, importes o elementos relacionados con la prestacion directa de fuerza de trabajo que el trabajador recibe, especificamente se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, y la gratificaciones, percepciones, alimentacion, habitacion, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestacion que se entregue al trabajador por sus servicios, se reglamenta en el articulo 32 de LSS.

B) SALARIO INTEGRADO PARA INFONAVIT.

Con el fin de proporcionar habitaciones comodas e higienicas a los trabajadores, todo tipo de empresas debera aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores. (art. 136 LFT)

El Art. 143 indica la integracion del salario mencionado en el parrafo anterior, indicando que se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, y la gratificaciones, percepciones, alimentacion, habitacion, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestacion que se entregue al trabajador por sus servicios (art. 143 LFT)

III.2.1.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS.

IMSS

Se considera que este tipo de prestaciones se entrega en contraposición de los servicios prestados a la empresa, y se entregan al trabajador de manera habitual, regular o periódica, por ello se debe integrar al salario base de cotización, como son:

- La cuota diaria.
- El aguinaldo.
- Prima vacacional.
- Prima dominical.
- Días de descanso trabajados.

INFONAVIT.

Puesto que el texto para determinar la integración del salario de este ordenamiento es similar al del seguro social y menciona en forma expresa los elementos integrantes, debemos de entender que se sigue el mismo criterio, por ello las prestaciones mencionadas forman parte del salario para hacer las aportaciones al FONAVIT.

III.2.2.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

III.2.2.1.- HORAS EXTRAS.- Esta es una de las figuras que comúnmente encontramos en las empresas locales y que debido a la falta de conocimiento integral, es decir, su repercusión y tratamiento en cada una de las legislaciones, no se hace una adecuada planeación de la prestación de este servicio, de tal manera que la empresa se beneficie con la productividad del trabajador y este no incremente su carga tributaria.

Las horas extras en lo que se refiere a la integracion del salario base de cotizacion, se deben incluir cuando se prestan de manera permanente, este pactado por escrito o no; la diferencia que rebase los topes de horas extras eventuales, y / o los limites de la legislacion laboral.

Son horas extras eventuales, el tiempo que se amplia la jornada por circunstancias excepcionales o extraordinarias; se dividen en:

EVENTUALES CONTINUAS.- Las que se prestan durante un bimestre completo, todas las semanas que lo integran sin exceder en cada semana tres dias y hasta tres horas extraordinarias diarias.

EVENTUALES DISCONTINUAS.- Las que se laboran durante 90 dias en un ano de calendario, sin prestarse por mas de tres dias semanalmente ni por mas de tres horas diarias, y que se presten de tal manera que no sea un bimestre completo.

En conclusion; fundamentada en el acuerdo del consejo tecnico 497/93 que a continuacion transcribo; solo se integran las horas extras que excedan los limites del tiempo eventual, debido a que no pueden ser materia de contratacion permanente ya que se prestan ante situaciones excepcionales, y menos cuando se pagan de manera esporadica no formando parte de sus prestaciones regulares pues.

HORAS EXTRAS

ACUERDO 497/93 (18 AGOSTO DE 1993)

" Este Consejo Tecnico con fundamento en I.- Horas Extras. Atento a que la constitucion politica de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la

ampliacion de la jornada, se considera que el pago por tiempo extraordinario, cuando este se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrara el salario base de cotizacion. Se considera como eventual la prestacion del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 dias, durante un ano de calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediendose el maximo legal, es decir, por mas tiempo del senalado anteriormente, el salario se integrara con todo el tiempo excedente...

INFONAVIT:

El art. 143 de la LFT que regula la integracion para el salario de Infonavit senala que no se tomara en cuenta por su naturaleza los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

A diferencia del IMSS, la unica condicionante para su integracion es que se pacte en forma de tiempo fijo y la unica manera de que conste dicha condicion es en el contrato de trabajo; es decir que el hecho de que se repase los limites de la legislacion laboral no implica su integracion, y si no consta en el contrato de trabajo no existe razon para integrarlo.

Por lo tanto afirmo que este concepto constituye una forma de incrementar el ingreso de los trabajadores sin que se relieje en un incremento el la aportacion que tiene que hacer el patron a dicho fondo, obviamente por sus caracteristicas es un

ingreso derivado de un aumento de su esfuerzo físico o mental, es decir otorgar más fuerza de trabajo.

Por lo que se refiere al ISR el art. 77 indica que no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario que perciban los trabajadores del salario mínimo general, tratándose de los demás trabajadores, no se pagará el impuesto del 50 % de la remuneraciones citadas, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral, y sin que esa exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Una vez que se conocen las limitante para la integración tanto en el IMSS, INFONAVIT Y ISR, es posible para la empresa establecer un roof para la prestación del tiempo extraordinario, considerando la necesidad que tiene de este servicio, el número de trabajadores de que dispone y los límites que no debe rebasar, pudiendo planear esta figura buscando su beneficio, rentabilidad y incremento en el ingreso de los trabajadores.

III.2.2.2.- FONDO DE AHORRO.

Es una figura cuyo objetivo es ayudar a los trabajadores en la solución de cualquier eventualidad económica futura, a través de una aportación que realiza el patron en forma conjunta con el trabajador que integre un ahorro para los trabajadores, en este momento en que se hace un esfuerzo para fomentar el ahorro interno en nuestro país es conveniente el implantar en las empresas este tipo de prestación que representa una parte de ese ahorro y garantiza en forma parcial la

tranquilidad de un futuro incierto para el trabajador, lo que le permite mayor desvoitura en su trabajo y en consecuencia mayor rendimiento.

IMSS.

El fondo de ahorro en materia de seguro social se integra cuando la aportacion patronal es superior a la que realiza el trabajador, integrandose la diferencia que excede dicha aportacion; cuando unicamente la aportacion es por parte del patron y en los casos en que el trabajador realice retiros del fondo en tres ocasiones o mas.

Por lo tanto para que esta prestacion represente un beneficio para las dos partes (patron-trabajador) es necesario que el importe de la aportacion que realicen sea de la misma cantidad, o que la del patron sea inferior a la del trabajador, y que solo se hagan 2 retiros maximo del fondo.

El fundamento legal lo encontramos en el articulo 32 de LSS fraccion II y en el acuerdo 494/93 del consejo Técnico, ratificado por el 11/94 del mismo que a continuacion transcribo.

FONDO DE AHORRO

Acuerdo 494/93 (18 de agosto de 1993.)

Este Consejo Técnico con fundamento en ...I. Fondo de ahorro. La fraccion II del articulo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un deposito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al ano, integrara salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante

aportaciones comunes y periodicas, y la correspondiente al patron sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotizacion, y si la contribucion patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotizacion se incrementara unicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II. Hagase del conocimiento...

INFONAVIT.

Las condiciones para la integraci3n del fondo de ahorro al salario para el infonavit, se indican en el art. 143 inciso b) de la L.F.T., siendo las mismas que para su integracion al IMSS, excepto que no se menciona el hecho de que se limite el retiro del fondo en mas de dos ocasiones, es decir que si el trabajador retira en tres ocasiones o mas, remesas d el fondo de ahorro, no implica entregar dichas cantidades al salario de cotizacion para el infonavit como se indica para el seguro social.

Encontramos que la unica diferencia en el tratamiento del IMSS E INFONAVIT es, que si un trabajador retira en mas de dos ocasiones cantidades del fondo de ahorro unicamente integra salario para seguro social y no para infonavit, en lo demas, su tratamiento es identico en las dos leyes mencionadas.

ISR.

La reglamentacion del Fondo de Ahorro en materia fiscal la encontramos en el art. 77 fracc. VIII que indica que no se pagara el impuesto por los ingresos provenientes de fondos de ahorro establecidas por las empresas cuando cumplan con los

requisitos establecidos; esto lógicamente, se refiere a la acumulación del ingreso para el trabajador, por lo que debe considerarse como un ingreso libre de gravamen en lo que se refiere a las aportaciones que hace el patrón, en cambio por las aportaciones que hace al fondo el trabajador debe considerarse como un verdadero ahorro.

Por otra parte encontramos el segundo beneficio consistente en el hecho de que las aportaciones que hace el patrón al fondo son deducibles cuando se cumple con lo establecido en el artículo 22 del reglamento, es decir, que la aportación que haga el patrón no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, en el citado artículo no se especifica a que salario se refiere, y si atendemos a la L.F.T. que es la ley principal debemos entender que se trata de salario integrado laboral, sin embargo es más práctico aplicarlo sobre la cuota diaria, aun cuando esta cantidad podría ser menor a la que se obtendría si se aplica sobre salario integrado; adicional al límite de aportación mencionado debemos considerar el tope de que el salario base máximo será de 10 veces el SMGAG, esto significa que el importe máximo de aportación para que sea deducible es de \$ 22.10 diarios (17.00 SMGAG al 24 de febrero de 1996 * 10 = 170.00 * 13% = 22.10) si se hace una conversión tendríamos que equivale a 1.3 salarios mínimos, que considerados en un mes serían 39 salarios; lo que corresponde a un poco más del salario mensual de un trabajador, de deducción sin tener que hacer aportaciones al IMSS & INFONAVIT, teniendo como consecuencia una cobertura fiscal de \$ 291.72 (39 * 17 = 663

*.44 = 291./2). En el caso de exceder de esta cantidad no sera deducible la cantidad que exceda y ademas el trabajador debera acumular dicho importe obligando por lo tanto a retenerle el impuesto correspondiente.

En la ley de ISR no se hace ninguna referencia a la condicion que se maneja en Seguro Social e Inonavit de que el trabajador debe aportar en la misma cantidad que el patron al fondo, y la unica condicion para su deducibilidad consiste en que participe por lo menos el 75 % de los trabajadores, ello trae consigo que se hagan retenciones del salario para destinatarios al fondo, dichas aportaciones deben de manejarse aparte de la nomina para cumplir con lo establecido en la ley federal del trabajo en su articulo 97 que regula el descuento a los salarios minimos.

Otra de las características que debe tener el plan para considerarse deducible en el hecho de que el trabajador pueda retirar las aportaciones unicamente al termino de la relacion de trabajo o una vez al ano (frac II art 22 RISR); analizando la primera opcion encontramos que la situacion economica actual no permite tener esta reserva para el final de la relacion de trabajo, pues en este momento es cuando el trabajador requiere de ingresos para cubrir sus necesidades indispensables y poder llegar al manana con un desarrollo adecuado que le permita hacer frente a la ultima etapa de su vida; por otro lado existen epocas del ano en que los gastos del trabajador se elevan considerablemente como son los meses de septiembre y diciembre que por su naturaleza implican mayor aplicacion de recursos que

el trabajador puede obtener a través del retiro del fondo de ahorro, de esta manera el objetivo del fondo cumple su cometido al cubrir dicha " eventualidad " económica.

Por ello propongo que se realice una planeación para el retiro del fondo de ahorro, de manera que coincida con estos meses, pero tendríamos el problema de que hablamos de dos meses y el retiro se puede realizar solo en una ocasión, para solucionar lo anterior expongo y sugiero lo siguiente:

En la fracción III del Art. 22 del RISR se menciona que las aportaciones al fondo son deducibles cuando se destinan a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierte en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

Atendiendo al párrafo anterior, encontraríamos que en lo que se refiere a ISR concretamente, el fondo de ahorro puede tener dos aplicaciones, una es que se puede incrementar directamente un 13% el salario del trabajador vía Fondo de Ahorro a través de los préstamos que puede obtener el trabajador, ya que no se indica una cantidad específica para destinaria a préstamos existiendo la posibilidad de utilizar todo el fondo de ahorro a este fin; de esta manera retirar tanto su aportación, como la que hace el trabajador, evitando acumular el ingreso incrementado y otorgando la posibilidad a la empresa de hacer la deducción correspondiente por la aportación; sin

embargo la segunda aplicacion consiste en crear realmente un ahorro que le permita al trabajador utilizarlo en los momentos mas apremiantes, que es la naturaleza del fondo, y uno de esos momentos es, como lo mencione anteriormente en el mes de septiembre.

En conclusion sugiero que el retiro anual se efectue en el mes de diciembre y se otorgue un prestamo a los trabajadores en el mes de septiembre para cubrir los gastos de reingreso al ciclo escolar, en base a un porcentaje de las aportaciones para conservar la igualdad entre los trabajadores, de esta manera se cumple el fin del fondo. y mientras tanto, se invierta como lo senala la fraccion citada los importes existentes en el fondo de el instrumento que genere los mayores beneficios en para los trabajadores.

Es asi, como se puede aprovechar un estimulo para el trabajador que incrementa su nivel de vida y permite la deduccion de su importe para la empresa evitando una carga fiscal excesiva para ambos, y se evita tambien el pagar cuotas al IMSS E INFONAVIT elevadas.

III.2.2.3.- ALIMENTACION Y HABITACION.

IMSS.

Por su naturaleza no se integran al salario base de cotizacion cuando se entregan en forma onerosa al trabajador, es decir, cuando el trabajador paga por cada uno de estos conceptos por lo menos un 20 % del salario minimo general del Distrito Federal, sin importar el numero de alimentos que se reciban diariamente ya que no se hace mencion de ello; sin embargo, el

art. 38 LSS fija: el porcentaje de integracion por cada alimento en caso de que se otorgue de manera gratuita es del 8.33 % por cada uno o del 25 % si son los tres alimentos, asi como por la habitacion que corresponde el mismo porcentaje, por lo tanto si se reciben los tres alimentos y la habitacion se integrara un 50 %.

El fundamento legal lo encontramos en los articulos 32 Ircc.V y 38 de LSS, y en el acuerdo 111/94 que a la letra dice:

ACUERDO 111/94 (9 DE MARZO DE 1994)

"Este consejo tecnico, con fundamento en ... III.- ALIMENTACION.- La fraccion V del articulo 32 de la Ley del seguro social exceptua como conceptos integrantes del salario base de cotizacion la alimentacion y habitacion cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiendose que tienen ese caracter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos el 20 % del salario minimo general diario que rija en el Distrito Federal".

Lo anterior significa que esta disposicion que se refiere a un caso de excepcion, debe aplicarse en forma estricta, en los terminos que senala el articulo 99-Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposicion no es otro, que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentacion no integra salario y para que se entienda que tiene el caracter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos que equivale al 20 % del salario minimo que rige en el Distrito Federal; es claro que

la intencion del legislador se refiere a la alimentacion y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos, basta que se cobre como minimo la suma indicada para que el concepto en cuestion quede exceptuado de integracion del salario. Por lo contrario si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestacion debera considerarse como otorgada a titulo gratuito, y bajo estos supuestos, integrará el salario con base en lo dispuesto en el articulo 92 Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el articulo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementara el salario base de cotizacion con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaria hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

INFONAVIT.

El inciso d) del Art. 143 de la LFT determina que no se tomara en cuenta la alimentacion y la habitacion cuando se otorguen de manera onerosa sin importar la cantidad que se pague por estos conceptos, en el caso de otorgarse en forma gratuita se integrará el valor o costo real de los alimentos y la habitacion al salario base para efectos del infonavit.

La base se encuentra en el articulo 143 inciso d) de la LFT y en el criterio del departamento de verificacion del infonavit.

ISR

El art. 18 en el último párrafo no considera como ingreso los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, quedando claro entonces que no se trata de una prestación de previsión social, pero que sí integra en determinado momento salario base tanto para IMSS como para INFONAVIT, y no así para impuesto sobre la renta.

Pese a lo anterior el tribunal fiscal de la federación en algunas resoluciones ha considerado a la alimentación dentro del grupo de " otras de naturaleza análoga " que se mencionan en el art. 17 fracc. VI.

Así pues, es una necesidad primaria que el trabajador debe satisfacer para poder cumplir con las tareas que se le encomiendan, y una manera de ayudarlo tanto económicamente como moralmente es otorgando este tipo de prestación, pues no será una preocupación para el trabajador buscar la manera de satisfacer esta necesidad considerando limitantes de tiempo y distancias que se le pudieran presentar en un momento determinado, permitiendo concentrar su atención en el máximo desempeño de su trabajo.

111.2.2.4.- DESPENSAS

IMSS

Se integran al salario base de cotización cuando el monto de las despensas exceda del 40% del SMGD, sin importar la forma de otorgarse, ya sea en efectivo, en vales, o en especie; la cantidad que se integrará será la que rebase el límite señalado y no con el total de la despensa; en el caso de que los

trabajadores paguen parte de la despensa se debe tomar como referencia el importe que aporta el patron.

Su fundamento esta en el art. 32 LSS frac. IV y el acuerdo 495/93 del Consejo Tecnico que a continuacion transcribo:

" Este consejo tecnico con fundamento en I DESPENSA.- La fraccion VI del articulo 32 determina que no integra el salario base de cotizacion, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40 % del salario minimo general del Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrara el salario base de cotizacion. Tambien se consideran como despensas los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. "

INFONAVIT

En el art.143 inciso d) se indica que no forma parte del salario las despensas, sin hacer referencia a la manera en que se otorguen y sin importar si son de manera gratuita o con participacion del trabajado, sin embargo algunos autores consideran que se integra al salario cuando son gratuitas en especie o en efectivo, es decir que no se integran cuando se otorgan en forma de vales por conceptuarse como una prestacion social.

El tribunal Fiscal de la Federacion, en la Levision 2/3/86 asi lo determina, de igual manera que el criterio del departamento de verificacion del Inionavit.

ISR.

En este caso debemos acogernos al art. 78 mencionado anteriormente, en lo que se refiere exclusivamente a comida, pues es basicamente lo que integra las despensas, y podemos hacer alusion tambien a la fraccion VI. del art. 77 considerando este concepto como naturaleza analoga pues busca incrementar el nivel de vida del trabajador y su familia.

Esta es una de las figuras de las que mas se puede valer la empresa para incrementar el importe de las percepciones recibidas por el trabajador, pues sabemos que la gran parte de su ingreso es destinado a la alimentacion de su familia erogando periodicamente cantidades de dinero para la adquisicion de productos basicos que satisfagan sus necesidades, estamos por ello en presencia de un concepto que de ninguna manera se consideran ingreso para el trabajador, y a cambio se permite su deduccion para la empresa que otorga esta prestacion.

Si atendemos a las limitantes que en cada ley (IMSS, INFONAVIT E ISR) se otorga a las despensas encontramos que el ingreso del trabajador se puede incrementar en un 4% real para esta area geografica sin carga fiscal alguna, ya que se habla de un incremento del 40 % del SMGDF (SMGDF 20.00 X 40 % = 8 diarios / 17.00 SMGAG = 4% ; y aun mas cuando la despensa se otorga en especie la empresa tiene la oportunidad de negociar con los proveedores de los bienes basicos precios mejores de los que se pueden encontrar en el mercado debido al volumen de articulos que se pueden operar para el total de trabajadores, beneficiandose el trabajador doblemente, por un lado adquisicion

de bienes basicos que compra periodicamente, y por otro mejores precios que en el mercado.

Asi pues sugiero que se incluya en el plan de prevision social este concepto, otorgando las despensa en especie, de esta manera no existe duda sobre su integracion en ninguna reglamentacion y se asegura que se adquieren bienes basicos para la alimentacion familiar y no se desvirtua su objetivo a otros bienes innecesarios y superfluos como puede ocurrir.

III.2.2.5.- PREMIOS POR ASISTENCIA.

IMSS

Se integran cuando su importe rebasa el 10% del salario base de cotizacion, unicamente la cantidad que excede el limite senalado, como lo senala el art. 52 frac. VII, y el acuerdo 496/93 que a la letra dice:

" Este consejo tecnico, con fundamento en... I.PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.- La fraccion VI del articulo 52, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotizacion, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos senalados, integraran el salario base de cotizacion unicamente las sumas que excedan dichos topes. ...

INFONAVIT

No se integran en ningun caso; asi lo establece la tesis del 2o tribunal Colegiado del Octavo circuito, (Gaceta del

Semanario Judicial de la Federacion No. 51, marzo 1992 Pag. 74
), y principalmente el art. 143 inciso e).

ISR

Este concepto, al igual que los premios por puntualidad y productividad, se concideran parte de los ingresos de un servicio personal subordinado y derivados de una relacion de trabajo, por lo tanto se integran para el calculo del ingreso gravado de los trabajadores.

Este concepto puede ser un gran incentivo para motivar en el trabajador una continuidad en su trabajo, evitando el ausentismo en la medida de lo posible, sin embargo a pesar de ser un concepto que pueden aprovechar ambas partes tanto el patron como el trabajador, no se debe acostumbrar al trabajador a cumplir sus obligaciones a traves de este mecanismo pues debemos educarnos y despertar la conciencia de cumplir con nuestras obligaciones por el gusto o la satisfiacion que otorga el servir y producir satisfactores y no por el hecho de encontrar una satisfiacion economica, considero que este concepto en determinado momento puede traer consigo que el trabajador que no sienta esta responsabilidad, no buscara ganar el premio y en determinado momento no dar la debida importancia al cumplimiento de su trabajo de manera satisfactoria.

III.2.2.6.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD.

Su tratamiento es igual que para los premios por asistencia, se integran cuando su importe rebasa el 10% del salario base de cotizacion, unicamente la cantidad que excede el limite

senalado, como lo senala el art. 32 trac. VII, y el acuerdo 496/93 que anteriormente se menciona.

INFONAVIT

Desafortunadamente el INFONAVIT no sigue el mismo criterio que para los premios por puntualidad, y determina la integracion de su importe total sin ningun limite, ya que no se contempla en ninguna de las fracciones que limitan su integracion en el articulo 143 de la LFT., y el articulo 52 delCodigo Fiscal de la Federacion indica que la interpretacion de la Ley en este tipo de situaciones debe de ser de aplicacion estricta.

III.2.2.7.- PROPINAS.

IMSS.

Aunque este tipo de prestacion no es muy comun en determinadas o la mayoria de las empresas debemos dejar claro la condicion para su integracion al salario base de cotizacion, y esta consiste en el hecho de que se encuentre pactada entre los trabajadores y el patron, siendo cubiertas directamente por el; es decir, que cuando las propinas son entregadas directamente de los clientes al trabajador no se integran pues no se derivan de una relacion de trabajo con este (cliente) y no se pactan de manera fija, ya que se sujetan a la voluntad de quien recibe la atencion.

INFONAVIT.

Este es el mismo caso que el de premios por puntualidad, pues no se encuentra en ninguno de los supuestos para evitar su integracion al salario, lo que implica aumentario en su

totalidad, pues es un pago hecho en efectivo por gratificaciones que se entregan al trabajador por su trabajo.

Su fundamento legal esta en el articulo 32 LSS parrafo primero y el acuerdo 111/94.

III.2.2.8.- BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD.

IMSS

Estamos frente a una figura cuya naturaleza se deriva directamente de la fuerza de trabajo que, el patron recibe del trabajador, donde la relacion de articulos producidos por este ultimo en funcion del numero de horas invertidas de ve aumentado notablemente debido al esfuerzo, empeno, capacidad y entusiasmo que pone para incrementar su rendimiento. Por lo tanto al tratarse de una percepcion que recibe el trabajador a cambio de los servicios prestados se integra en todos los casos.

INFONAVIT.

Al no mencionarse expresamente como excepcion y debido a su naturaleza, se integra totalmente.

III.2.2.9.- BONOS O PREMIOS DE ANTIGUEDAD.

IMSS

Este elemento se refiere a la cantidad que se le entrega al trabajador junto con su cuota diaria por los años de servicio prestados dentro de la empresa; constituye una prestacion contractual, por lo tanto se integra al salario base de cotizacion atendiendo al articulo 32 de LSS y al acuerdo del consejo tecnico No. 111/94.

" Este consejo Tecnico, con fundamento en ... V. BONOS O PREMIOS DE ANTIGUEDAD.- Cualquier cantidad que se entregue al

trabajador por sus servicios constituye salario en los terminos de los articulos 32, parraro primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razon a que no estan excluidos expresamente en ninguna de las tracciones del articulo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el articulo 92Bis de la Ley del Seguro.

III.2.2.10.- BONOS O AYUDA PARA TRANSPORTE.

IMSS

Es necesario para que no se integra al salario base de cotizacion que se le entregue al trabajador como un instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupon o mediante reembolso, en el caso de entregarse en efectivo, y permanentemente se integra a dicho salario.

Lo anterior lo podemos fundamentar en la 1ª traccion del art. 32 de LSS y en el acuerdo 11/94.:

" Este consejo Tecnico, con fundamento en ... VI. BONOS O AYUDA PARA TRANSPORTE.- Este consejo no integra salario cuando la prestacion se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupon o bien de manera de reembolso, por un gasto especifico sujeto a comprobacion.

Por lo contrario si la prestacion se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las tracciones del articulo 32 de la Ley del Seguro Social.

III.3. CANTIDADES PARA FINES SOCIALES Y PREVISION SOCIAL.

Es aquí donde específicamente encuadraremos una serie de prestaciones de carácter social, que benefician económica, cultural y/o socialmente al trabajador y su familia, y que al ser este su objetivo, tanto la LSS, LISR e INFONAVIT, condicionan su integración para determinar adicionales o no al salario correspondiente.

Dentro de estas prestaciones encontramos las siguientes:

- Alimentación.
- Aportaciones de seguridad social (IMSS, INFONAVIT, SAR, aportaciones sindicales).
- Becas educacionales.
- Capacitación y adiestramiento.
- Descuentos en bienes y servicios.
- Despensas.
- Fondo de ahorro.
- Gastos para funerales.
- Gastos culturales y deportivos.
- Gastos médicos y hospitalarios.
- Guarderías.
- Habitación.
- Prestamos blandos.
- Subsidios por incapacidad.
- Transporte.
- Vivienda a trabajadores.

- Seguros de vida, invalidez y gastos medicos colectivos para los trabajadores.

Aunque algunas, como lo expuse anteriormente, tienen un tratamiento especial, el resto de estas prestaciones se sujeta a lo siguiente:

IMSS.

Se integran cuando el patron entrega directamente una cantidad en efectivo para la contratacion de seguros a los trabajadores; y en el caso de que las cantidades destinadas a cualquier gasto de prevision social se entreguen de manera fija y constante, en efectivo y a cada uno de los trabajadores, asi como cuando se otorga una cantidad fija bajo el rubro de prevision social; integrandose la cantidad inicial entregada, y las cantidades periodicas para el pago de las primas del seguro; las cantidades otorgadas en los dos ultimos supuestos.

Es necesario entonces para evitar la integracion de este concepto, que se realice por conducto de los sindicatos y que los seguros sean contratados por el patron sin la intervencion de los trabajadores, y que las cantidades que se entreguen al trabajador sean bajo circunstancias y previstos, establecidos en los contratos de trabajo y/o plan de prevision social.

INFONAVIT.

El Art. 143 de la LFT inciso D) determina que no se tomara en cuenta por su naturaleza las cantidades otorgadas por el patron para fines sociales o sindicales; por ello no se integran para formar parte del salario de cotizacion, sin importar el hecho de que se reunan o no los requisitos de deducibilidad de

la ISR pues es una ley de naturaleza diferente a la laboral y al referirse a una excepcion a las disposiciones fiscales ya que se trata de la cotizacion al infonavit, su aplicacion debe de ser estricta.

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

ISR.

En lo que se refiere especificamente a impuesto sobre el Renta lo tocara en un capitulo exclusivo.

Una vez que se han estudiado las prestaciones que requieren mayor conocimiento y teniendo delimitados las condiciones, características y tratamiento se puede realizar el siguiente cuadro comparativo que facilitara la identificacion de la prestacion y determinara lo integracion o no con base al analisis ya realizado y considerado cada condicion establecida en su oportunidad.

<u>NOMBRE DE LA PRESTACION</u>	<u>I N T E G R A C I O N</u>		
	<u>IMSS</u>	<u>INFONAVIT</u>	<u>ISR</u>
AGUINALDO	SI	SI	SI
VACACIONES	SI	SI	SI
PRIMA VACACIONAL	SI	SI	NO
PRIMA DOMINICAL	SI	SI	NO
HORAS EXTRAS	NO	NO	SI
ALIMENTACION	NO	SI	NO

<u>NOMBRE DE LA</u> <u>PRESTACION</u>	I N T E G R A C I O N		
	IMSS	INFONAVIT	ISR
BECAS EDUCACIONALES	NO	NO	NO
DESPENSAS	NO	NO	NO
FONDO DE AHORRO	NO	NO	NO
GASTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS	NO	NO	NO
GASTOS FUNERARIOS	NO	NO	NO
GASTOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS	NO	NO	NO
HABITACION	NO	NO	NO
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	NO	NO	NO
PREMIOS POR ASISTENCIA	NO	NO	NO
PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD	NO	NO	NO
PREMIOS POR PUNTUALIDAD	NO	NO	NO

CAPITULO IV.

SUELDOS Y SALARIOS.

INTRODUCCION AL CAPITULO.

El objetivo del presente capitulo, es ubicar de manera general los ingresos que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios dentro del ambito fiscal, con el fin de identificar plenamente la diferencia entre estos y los ingresos recibidos como prevision social, que al final vienen conjuntamente a resolver las necesidades sociales, economicas y culturales de los trabajadores, y que repercuten para su productividad y rendimiento dentro de la empresa.

IV.1. - CONCEPTO DE INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS:

Son los ingresos que obtienen las personas fisicas que prestan un servicio subordinado por la relacion de trabajo; el art. 78 de la LISR, lo define como los salarios y demas prestaciones que deriven de una relacion laboral; remitiendonos a la LFT. encontramos que el salario es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; sin embargo podemos encontrar ingresos no necesariamente en efectivo, a los que hace referencia la ley de ISR.

En base a lo mencionado y como lo indica el art. 19 de la citada ley, las personas fisicas estan obligadas al pago del impuesto sobre la renta respecto de todos sus ingresos, los que en este caso son por salarios; la mecanica del calculo la establece el art. 80 y los obligados a realizarlo son las

personas que emplean o hacen el pago de los salarios, quedando obligados a retener al trabajador de manera periodica segun se realicen los pagos, y enterar de manera mensual el impuesto retenido, en la regla 198 de la resolucion miscelanea para 1996 se establece la opcion de realizar pagos trimestrales conjuntamente con el IVA, y el IEPS; mismo que tendran el caracter de provisional a cuenta del impuesto anual.

IV. 2. - CALCULO DE LA RETENCION

Para el calculo de la retencion es necesario primeramente determinar los ingresos fiscales que podemos encontrar, ellos son; las percepciones en efectivo, en especie, en credito o en servicios que el trabajador perciba por la prestacion de sus servicios como se menciona en el art. 14 de la LISR.

Dentro de los ingresos por servicios, no se debe de considerar los de comedor y comida proporcionados por el patron a sus trabajadores, ni el uso del material de trabajo.

Los ingresos por servicio se mencionan en el art. 18-A, y se refieren al interes ficto, esto es; cuando el trabajador recibe un prestamo de la empresa independientemente de pagar interese o no, recibe un beneficio por el cual debe de pagar el impuesto correspondiente, en mi opinion en una practica indebida, ya que se trata de un prestamo con caracter devolutivo, y no un ingreso directo y definitivo a su bolsillo, pues en el momento de recibir las cantidades prestadas por la empresa significan un alivio a sus necesidades a corto plazo, pero en el momento de pagar las cantidades adeudadas significan

un desequilibrio a su economía aunado al impuesto que correspondera por el hecho de generar un interes ficto.

El importe del interes ficto, es el que se determina de multiplicar el saldo que adeude el trabajador a la fecha del calculo de la retencion, por la diferencia entre la tasa pactada por el prestamo, misma que en la region generalmente es cero, y la tasa promedio diaria de los CETES a un plazo de 90 dias en el mes inmediato anterior.

La cantidad determinada en el parrato anterior es el ingreso por servicio el que debe acumularse a los ingresos totales mencionados anteriormente.

IV.2.1.- INGRESOS EXENTOS

Tambien es necesario determinar los ingresos que se encuentran exentos, es decir aquellos que no son gravados para efectos del ISR y que se encuentran citados en el art. 17 del mismo ordenamiento:

- * Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario minimo, cuando no excedan de los minimos laborales, incluyendo las horas extras.

- * El 50% de las horas extras calculadas sobre la base del superior al minimo y que no exceda los limites mencionados anteriormente.

- * El 50 % de la prestacion de servicios en dias de descanso sin disfrutar de otro en sustitucion bajo los mismos supuestos que en el punto anterior.

- * las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se otorguen cumpliendo con los contratos de trabajo.

* Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias provenientes de las subcuentas individuales de ahorro; cuyo monto no exceda de nueve veces el salario mínimo diario.

* Los gastos de previsión social, considerando sus limitantes.

* Las prestaciones de seguridad social.

* Primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones.

* Gratificaciones que reciban los trabajadores durante un año de calendario (Aguinaldo), hasta el equivalente a 30 veces el salario mínimo.

* La prima vacacional, hasta por el equivalente a 15 días de salario indemnizaciones.

* La P.T.U., hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo.

* La prima dominical, el equivalente a un salario por cada domingo trabajado.

* Los gastos de representación y viáticos cuando sean erogados en servicio del patron.

* Los alimentos recibidos por concepto de alimentos en los términos de la ley.

Para facilitar la determinación de los límites anteriores se puede utilizar el siguiente cuadro:

CONCEPTO LEGAL	EXCEPCION	IMPORTE	BASE (LISR)
Salario minimo	total de percepciones y pagos por trabajo en horas extras y dias de descanso.	El total de ingreso percibido	// Frac. 1
Salario distinto al minimo.	El 50% de las cantidades percibidas por este concepto.	$X * 0.5 =$	// Frac. 1
Horas Extras Diferentes del salario Minimo.	El 50% de las cantidades percibidas por este concepto, sin exceder de 5 veces el SMGAGC por cada semana.	$X * 0.5 =$ sin exceder de: $19.05 * 5 =$ 95.25 semanales.	// Frac. 1
Dias de descanso trabajados.	El 50% de las cantidades percibidas por este concepto, sin exceder de 5 veces el SMGAGC por cada semana.	$X * 0.5 =$ sin exceder de: $19.05 * 5 =$ 95.25 semanales.	// Frac. 1
Aguinaldo	El equivalente a 30 dias de SMGAGC	$19.05 * 30 =$ 571.50	// XI
Prima vacacional	El equivalente a 15 dias de SMGAGC	$19.05 * 15 =$ 285.75	// XI
Prima dominical	El equivalente a 1 dia de SMGAGC por domingo trabajado.	$19.05 * 1 =$ 19.05	// XI
Participacion de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (P.T.U.E.)	El equivalente a 15 dias de SMGAGC	$19.05 * 15 =$ 285.75	// XI
Ingresos por separacion del trabajador. (Primas de antiguedad, retiro e indemnizaciones)	90 veces el SMGAGC por cada ano de servicio	$90 * 19.05 * X =$ $1'714.50 * X =$	
Gastos de prevision social.	En el caso especifico - del ultimo parrafo del art. 11: / SMGAGC		

La determinacion del importe de los conceptos antes mencionados constituye una serie de rubros que permiten la percepcion de ingresos liquidos libres de gravamen alguno para el trabajador y por otro lado cantidades totalmente deducibles para el empleador, permitiendo con ello incrementar el bienestar del trabajador, redundando en un mejor rendimiento dentro de sus funciones de trabajo, por lo que es conveniente utilizar estos rubros en la medida de lo posible.

IV.2.2.- INGRESOS NO ACUMULABLES E INGRESOS GRAVABLES.

Despues de haber determinado el total de ingresos y haber restado o disminuido los ingresos exentos, se debe identificar los ingresos no acumulables y los ingresos gravables acumulables.

Los primeros son aquellos que el impuesto no se calcula conforme al art. 80 o 141, por lo tanto tampoco se aplica la tabla de subsidio y la forma de calcular el impuesto es en base a una tasa efectiva o se considera un impuesto definitivo.

La tasa efectiva se aplica cuando existen ingreso que se reciben a una fecha determinada, pero en realidad corresponde a un derecho generado a traves del tiempo que a transcurrido con anterioridad; un ejemplo de estos son los ingresos por pensiones o jubilaciones sobre los cuales se aplica una tasa efectiva determinada conforme lo indica la propia ley.

Los ingresos con impuesto definitivo son por los que se pago el impuesto por medio de la retencion de manera definitiva, tal es el caso que toca el penultimo parrato del art. 14 el que se refiere a los contribuyentes que cambien de residencia a otro

pais consideraran como definitivo los pagos provisionales realizados.

Los ingresos gravables acumulables son, la diferencia entre los ingresos gravables y los ingresos no acumulables.

IV.2.3. - DEDUCCIONES

La siguiente operacion, continuando con el calculo de la retencion al trabajador a cuenta del impuesto anual, es determinar el importe de las deducciones, es decir las cantidades que se restaran al ingreso acumulable para la determinacion de la base del impuesto.

En lo que se refiere a deducciones, para este concepto de salarios, lo unico que permite la ley de ISR deducir es una serie de gastos que tienen el caracter de personal, como son gastos medicos, funerarios, donativos o aportaciones voluntarias al seguro de retiro, es decir, que por los ingresos que percibe un trabajador no podra hacer deducion alguna de los gastos que tenga que realizar para el desempeno de su trabajo aun cuando se trate de gastos indispensables para el ejercicio de sus tareas, nos damos cuenta una vez mas que el trabajador contribuyente es el mas sacrificado, puesto que otros contribuyentes de otros capitulos con ingreso por otros conceptos pueden hacer deducciones de los gastos correspondientes bajando con ello su base gravable y conjuntamente el monto de los impuestos, inclusive cuando llegan a tener perdidas en algunos casos se permite la deduccion de las mismas; aunado a ello sabemos que los trabajadores son quienes reciben el salario o ingreso en los mas bajos niveles, impidiendoles cubrir por lo menos sus

necesidades basicas; teniendo como consecuencia un bajo rendimiento en sus actividades cotidianas y reduciendo con ello su creatividad, dinamismo e iniciativa; debemos entonces buscar la manera de otorgar al trabajador prestaciones que aumenten directamente su beneficio , para obtener de el el maximo rendimiento dentro de la empresa, permitiendo tambien con ello reactivar la economia de nuestro pais que en estos momentos esta tan deteriorada.

Asi pues para los ingresos por salarios no existen deducciones aplicables y solo se podran deducir los gastos personales mencionados anteriormente cuando el trabajador de manera independiente presente su declaracion anual; asi lo establece el art. 140 de las fracciones I a V.

Hasta este punto hemos determinado la base gravable acumulable para pasar al calculo del impuesto correspondiente.

IV.2.4.- CALCULO DE LA RETENCION

A la base gravable acumulable aplicaremos la tarifa del art. 80 para la retencion o la del art. 141 para el impuesto anual, aplicando consecuentemente las tablas de subsidio correspondientes del art. 80-A y 141-A, considerando la proporcion de subsidio que sea acreditable en funcion de las prestaciones que otorgue cada empresa en particular a sus trabajadores, posteriormente el impuesto determinado se disminuira con el credito al salario del art. 81-B y 141-B; el procedimiento seria entonces el siguiente:

BASE GRAVABLE

- MENOS: LIMITE INTERIOR
IGUAL: EXCEDENTE
POR: PORCENTAJE PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE
DEL LIMITE INFERIOR
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL
MAS: CUOTA FIJA
IGUAL: IMPUESTO DETERMINADO
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE
IGUAL: IMPUESTO SUBSIDIADO
MENOS: CREDITO AL SALARIO
IGUAL: IMPUESTO A PAGAR O RETENER.

El subsidio del impuesto esta funcion de las prestaciones exentas que se otorguen a los trabajadores, por lo tanto oscilara el porcentaje de subsidio aplicable en cada entidad, a mayor cantidad de ingresos exentos para los trabajadores menor sera la cantidad de subsidio acreditable, y a menor cantidad de ingresos gravados mayor sera la cantidad de subsidio acreditable, esto lo debemos relacionar directamente con la prevision social, ya que este concepto representa un ingreso exento para el trabajador, lo que ocasionaria el efecto mencionado, sin embargo debemos valorar el costo del subsidio acreditable a que se haria acreedor el trabajador, en relacion con la cantidad de ingreso por el cual no se pagaria impuesto alguno debido a que se trata de percepciones exentas; indudablemente la mejor opcion y que tendra un costo menor es el

otorgamiento de ingresos exentos para el trabajador y deducibles para la empresa.

En base a lo aquí expuesto puedo decir que el esquema general para la determinación del impuesto para los ingresos por salarios se compone de las siguientes cuatro etapas:

PRIMERA:

TOTAL DE INGRESOS FISCALES
MENOS: INGRESOS EXENTOS
IGUAL: TOTAL DE INGRESOS GRAVABLES
MENOS: INGRESOS GRAVABLES NO ACUMULABLES
IGUAL: TOTAL DE INGRESOS GRAVABLES ACUMULABLES
MENOS: DEDUCCIONES AUTORIZADAS.
IGUAL: BASE GRAVABLE ACUMULABLE PARA ISR.
MENOS: LIMITE INTERIOR
IGUAL: EXCEDENTE
POR: PORCENTAJE PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE
DEL LIMITE INFERIOR
IGUAL: IMPUESTO MARGINAL
MAS: CUOTA FIJA
IGUAL: IMPUESTO DETERMINADO

SEGUNDA:

IMPUESTO MARGINAL
POR: PORCENTAJE PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE
DEL LIMITE INFERIOR
IGUAL: SUBSIDIO MARGINAL
MAS: CUOTA FIJA

IGUAL: SUBSIDIO TOTAL
POR: PORCENTAJE DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE
IGUAL: IMPORTE DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE

TERCERA:

SUBSIDIO TOTAL
MENOS: IMPORTE DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE
IGUAL: IMPORTE DE SUBSIDIO ACREDITABLE

CUARTO:

IMPUESTO DETERMINADO
MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE
IGUAL: IMPUESTO SUBSIDIADO
MENOS: CREDITO AL SALARIO
IGUAL: IMPUESTO ANUAL A PAGAR
MENOS: IMPUESTO RETENIDO
IGUAL: IMPUESTO A LIQUIDAR EFECTIVAMENTE

El art. 81 de la LISR plantea el procedimiento a seguir ante las distintas situaciones que se pueden presentar al determinar el impuesto anual del trabajador por los ingresos recibidos por salarios, ante las cuales se procederá de la siguiente manera:

supuesto 1:

Cuando el crédito al salario anual excede al impuesto determinado subsidiado, el trabajador debe recibir un ingreso por este concepto, y solo recibió una cantidad menor; lo que le da derecho a recibir una cantidad adicional conjuntamente con

el primer pago de salarios que efectue en el mes de marzo del año siguiente al que se determina el impuesto.

SUPUESTO 2

En el caso de que el importe de crédito al salario recibido por el trabajador haya excedido al que le corresponde anualmente se considerara impuesto a cargo del trabajador debera enterarlo el retenedor a mas tardar en el mes de febrero del año siguiente al que corresponda el impuesto.

SUPUESTO 3.

Cuando el trabajador recibio credito al salario durante el ejercicio y en la declaracion anual determina impuesto a cargo, este debera aumentarse por el importe del crédito recibido efectivamente, el que se pagara en los mismos terminos que el supuesto anterior.

SUPUESTO 4.

Se puede presentar el caso donde el impuesto subsidiado sea igual que el credito al salario anual, en cuyo caso el importe de credito recibido efectivamente por el trabajador durante el ejercicio significa el impuesto a cargo del ejercicio:

SUPUESTO 5.

Por ultimo, puede presentarse el caso donde existe un impuesto a pagar y a cuenta de el se han realizado retenciones con caracter de pagos provisional los cuales se pueden acreditar contra el impuesto anual y en caso de existir un excedente el trabajador puede solicitar la devolucion del impuesto retenido

en exceso; de no ser así se debe retener y enterar el impuesto a cargo del trabajador.

Finalmente del lado de quien paga los salarios, es decir del patron, debe cumplir con ciertos requisitos para hacer deducibles los gastos por este concepto y de igual manera para disminuir de las contribuciones federales a su cargo con el importe de las cantidades que entregue o entregue a sus trabajadores; estos requisitos los encontramos en el art. 83-A y son:

- Llevar los registros de los pagos de tal manera que identifiquen a cada uno de los contribuyentes a quienes se les realicen los pagos.

- Conservar los comprobantes que demuestren el monto de ingresos pagados, el impuesto retenido y las diferencias a favor del trabajador con motivo de credito al salario.

- Que efectuen las retenciones que correspondan a los trabajadores o entreguen efectivamente el credito al salario que corresponda.

- Calcular el impuesto anual de sus trabajadores, y presentar ante la autoridad correspondiente en el mes de febrero información sobre las personas a las que entregue credito al salario.

- Solicitar de las personas a las que contraten los datos necesarios para inscribirlas en el R.F.C.

- Que hayan pagado las aportaciones de seguridad social que correspondan.

CONCLUSION DEL CAPITULO.

Analizando las ultimas reformas relacionadas con los ingresos por salarios, vemos con tristeza que las medidas que se toman consisten unicamente en incrementar la bonificacion fiscal del credito al salario a los trabajadores y desgravar hasta tres salarios minimo, puesto que la mecanica de aplicacion no cambia y sigue siendo el mismo procedimiento complicado y sofisticado explicado en las lineas anteriores para la determinacion del impuesto a retener o credito al salario a entregar.

Debemos tomar conciencia dentro de las empresas que el trabajador es el elemento mas importante para el proceso productivo, para agilizar y dinamizar las actividades dentro de la entidad, logrando con ello un mayor rendimiento del resto de los elementos participantes en las actividades economicas que conjuntamente se dirigen al logro de los objetivos planteados.

Por esta razon debemos de buscar incrementar el ingreso de los trabajadores, motivarlos con prestaciones adicionales que satisfagan sus necesidades no solo primarias, sino aquellas que requieren para logran un mayor desarrollo humano, cultural y social de tal manera que logren sentir una afiliación a la empresa y rindan de mayor esfuerzo dentro de ella, conscientes de que al desarrollarse la empresa se desarrollaran conjuntamente.

Es necesario entonces, conocer y utilizar todas aquellas figuras que dentro de la ley de ISR no se consideran ingresos gravado para el trabajador y en cambio permiten la

deduccion de dichos gastos para el patron, considerando lo inequitativo que resultan las retenciones a los trabajadores que como lo mencione anteriormente son los contribuyentes mas sacrificados, y no solamente en cuestion tributaria, sino que es el sector mas golpeado de la economia mexicana, pues en lo que al trabajador se le aumenta su salario un 12 % los bienes de consumo basico aumentan un 100%, considero entonces que con estas medidas dificilmente se podra contribuir a reactivar la economia.

Las prestaciones de prevision social significan un ingreso que beneficia directamente al trabajador y que dentro del tratamiento fiscal pueden significar un rengion importante que no representa una carga tributaria para el, aunque su efecto repercute en la aplicacion del subsidio acreditable, ya que disminuye, es mas conveniente utilizar esta figura que mantener una subsidio acreditable alto.

CAPITULO V. -
LAS PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL EN MATERIA FISCAL.

Como lo pudimos identificar en capitulos anteriores la prevision social contempla una serie de prestaciones que contribuyen a la mejor subsistencia del trabajador, toda vez que el salario alcanza solo a cubrir sus necesidades presentes y no contingencias futuras, como riesgos ordinarios propios de los miembros de la familia; generar ahorro para cuando sobrevenga la desocupacion y la satisfaccion de necesidades recreativas, culturales, y deportivas; esta serie de prestaciones como se establece en los capitulos correspondientes tiene un tratamiento especifico para cada legislacion y que se trato respectivamente en cada caso; toca ahora hablar especificamente de las prestaciones de prevision social dentro de la legislacion fiscal, desde dos puntos de vista, es decir desde la perspectiva del trabajador y de la conveniencia del patron.

El trabajador tiene una serie de necesidades de distinta naturaleza que requiere satisfacer y que de alguna manera significan una limitante en su rendimiento dentro de la empresa, pero ¿ con que posibilidades cuenta el patron para ayudar a la satisfaccion de dichas necesidades ? ¿ que tan conveniente es el otorgar las prestaciones que proceden para el trabajador y cual sera el costo de dichas acciones ?.

Esta es una serie de cuestionamientos que se hacen en las empresas de la region y del pais, ya que de antemano sabemos que al incrementar el monto del salario conjuntamente aumenta la

carga tributaria del patron via cuotas obrero patronales, S.A.R., aportaciones al INFONAVIT, y aun mas, otorgando prestaciones que en un momento dado pueden representar deducciones improcedentes y que si representan un desembolso de efectivo para la entidad sin beneficio alguno.

Se requiere de la figura que he venido manejando desde un principio, es decir de las prestaciones de prevision social, que bajo ciertas circunstancias y cumpliendo con los requisitos que senala la LISR especificamente, puede resolver en gran medida los cuestionamientos planteados en los parrato anteriores, los que tocara en el presente capitulo a fin de establecer claramente donde se debe aplicar y bajo que condiciones, para finalmente llegar a la integracion del plan de prevision para una empresa donde se contemple el mayor numero de prestaciones una vez que se ha estudiado la conveniencia de cada una de ellas, y que es el objetivo del presente trabajo.

V. 1. - FUNDAMENTO LEGAL

Como se puede apreciar las prestaciones de prevision social se originan para contrarrestar el efecto tributario de los ingresos por salarios que en los ultimos años ha perdido su poder adquisitivo, por ello es necesario el otorgamiento de prestaciones al personal de bajos salarios que es un 70 % de la poblacion economicamente activa, teniendo como finalidad proporcionar al trabajador y sus familiares la satisfaccion de sus necesidades basicas y la posibilidad de superar su nivel de vida.

El fundamento legal de la prevision social, lo encontramos en la carta magna en su titulo sexto denominado "DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL", El cual no da una definicion del concepto senalado, en cambio si menciona este concepto dentro de su texto identificandolo con las características senaladas con anterioridad referidas al objetivo de incrementar el nivel de vida del trabajador, específicamente el art. 123 constituye la fuente maxima de todas las prestaciones que buscan mejorar las condiciones de trabajo, que aseguren la solucion de eventualidades tanto del trabajador como de su familia.

En materia fiscal el fundamento se determina en la traccion VI. del art. 77 de la citada ley (ISR) a la que me refiero cuando haga mencion de algun articulo; en esta traccion encontramos varios conceptos que se expresan de manera clara como prevision social, donde no existe la posibilidad de dar otro entoque u otra interpretacion y que se refieren a :

1) Cantidades que se otorguen al trabajador para cubrir la diferencia que puede existir entre lo que paga por una incapacidad el IMSS y el sueldo que recibe el trabajador ordinariamente, esta prestacion tiene un efecto que brinda seguridad al trabajador ante cualquier eventualidad de un riesgo de cualquier naturaleza, ya sea de trabajo o de cualquier otro riesgo al que este expuesto, esto logicamente incrementara su rendimiento.

2) Becas educacionales para la realizacion de estudios tanto de los trabajadores o de sus hijos y los gastos necesarios inherentes, como utiles escolares.

En este concepto es necesario mencionar que dentro del capitulo de salarios, dentro del mismo ordenamiento, se tipifica como ingresos por salarios el importe de las becas otorgadas a personas que se obligan a prestar sus servicios a quien otorga la beca; sin embargo debemos remitirnos al citado articulo (// trac. VI) para defender la posicion de que no se pagara el impuesto por dicho concepto.

3) Los gastos que realice el patron para proporcionar el servicio de guarderia a sus trabajadores, independientemente de la prestacion del IMSS por el mismo concepto.

4) Los gastos realizados por todas aquellas actividades que eleven el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y sus familias.

5) Los gastos necesarios para fomentar la practica del deporte con la finalidad de contribuir al desarrollo fisico y la salud de los trabajadores, estos factores son muy importantes para que el trabajador integramente se desarrolle y pueda llevar a cabo sus actividades cotidianas con el maximo rendimiento.

b) Otras de naturaleza analogica; en este punto es donde se pueden aplicar otras prestaciones a las que no se hace alusion en forma especifica, donde unicamente se tendra que definir " otras de naturaleza analogica " y cumpliendo con lo determinado se podra otorgar cualquier concepto considerandose como prevision social dando el tratamiento correspondiente.

V.2. - CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DE LA FRACCION VI DEL ART. 77

Debemos determinar la analogia que guarde el concepto que se pretende otorgar con los demas conceptos enumerados en la fraccion citada, identificado cuales son las caracteristicas de los conceptos enumerados para identificarlos con las caracteristicas de los otros gastos que se pretenda hacer.

Asi pues, observo que las caracteristicas basicas son:

- * que se tratan de prestaciones en beneficio del trabajador y de su familia.
- * Pretenden el desarrollo y superacion fisica, social y economica del trabajador y sus beneficiarios.
- * Tienen por objeto elevar el nivel de vida del trabajador.

En base a ello se puede otorgar cualquier prestación que cumpla con las características mencionadas y entre ellas tenemos como ejemplo sin limitarse únicamente a las citadas:

- Seguro de vida
- Gastos medicos y hospitalarios
- Fondo de ahorro
- Plan de jubilaciones
- Despensas
- Ayuda para gastos de defuncion
- Ayuda para casa-habitacion y de renta
- Ayuda para transporte
- Alimentos
- Dote matrimonial
- Ayuda por nacimientos
- Descuentos en bienes y servicios

Una descripción breve de cada uno de ellos es.-

AYUDA PARA RENTA DE CASA, consiste en otorgar una cantidad mensual, a los trabajadores que no cuenten con casa propia, para renta de casa.

DESPENSAS, son las erogaciones para proporcionar una dotación de productos de primera necesidad como lo es la alimentación.

AYUDA PARA TRANSPORTE, se refieren a las inversiones y gastos para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro.

NOTE MATRIMONIAL, Es una ayuda en bienes al contraer matrimonio.

AYUDA POR NACIMIENTOS, Consiste en proporcionar ciertos artículos o bienes cuando nazca un hijo del trabajador.

SEGURO DE VIDA, Son las cantidades que se eroguen para pagar una prima de seguro de vida únicamente para el trabajador, lo que proporcionara seguridad a sus familiares cuando llegue el deceso del trabajador.

GASTOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS, Puede ser cantidades que se reembolsen al trabajador por gastos realizados, cuando por algun motivo no sea atendido en las instituciones de seguridad colectiva.

FONDO DE AHORRO, Cantidad que aporta el patron a un fondo para generar un ahorro al final del ejercicio del que podra disponer el trabajador.

PLAN DE JUBILACIONES, Se refiere a las cantidades desembolsadas para garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la edad del retiro.

AYUDA PARA GASTOS DE DEFUNCION, Son las cantidades que se reembolsen a los beneficiarios por concepto de gastos de funeral del trabajador.

DESCUENTOS EN BIENES Y SERVICIOS, Estas cantidades se pueden otorgar cuando la empresa enajena bienes que los trabajadores normalmente consumen y que pueden adquirir dentro de la misma empresa a precios interiores que los del mercado, dado que corresponde al mismo giro.

Estas son algunas pero no las unicas prestaciones que se pueden otorgar al trabajador bajo el renglón de prestaciones de prevision social de naturaleza analoga de la traccion VI DEL ART. //, sin embargo en las tracciones II, III, IV, V, VII Y VIII de mismo articulo, tambien se hace referencia a conceptos que directamente significan un incremento en el nivel de vida del trabajador por las cuales al igual que las anteriores no pagara impuesto por dichos ingresos y que como se senala son:

* Indemnizaciones por riesgo o enfermedad.

* Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, asi como pensiones vitalicias u otras formas de retiro.

* Reembolso de gastos medicos, dentales hospitalarios y de funeral.

* Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas.

* Los depositos constituidos en el INFONAVIT.

* Las cajas de ahorros de trabajadores y fondos de ahorro.

Tenemos entonces una amplia gama de conceptos que se pueden aplicar para obtener el mayor beneficio fiscal, el cual consiste en que el trabajador que obtenga los conceptos señalados los considere como ingresos exentos y que para el patrón que los otorga no significa un incremento en su carga tributaria.

V.3.- INGRESOS DE PREVISION SOCIAL PARA EL TRABAJADOR

Una vez que se conocen los conceptos considerados como de prevision social paso al analisis de dichas prestaciones desde el punto de vista del trabajador, sin perder la referencia de que se busca que los ingresos se consideren exentos.

Como lo cite anteriormente, en diversas tracciones de el art. // se encuentran los ingresos a los que puede tener acceso el trabajador sin causar ningun impuesto, pues los encontramos dentro de los ingreso exentos de personas fisicas, con ellos puedo afirmar que todo ingreso que llegue al trabajador por esta via significa un ingreso libre de impuesto alguno, existiendo la posibilidad de complementar el salario si tener por ello que incrementar la carga tributaria para el trabajador que como lo mencione en su momento es el contribuyente mas golpeado en materia fiscal.

Sin embargo existe una limitante para la percepcion de dichos ingresos, misma que afecta unicamente al trabajador, pues se podia lograr que el patron otorgara prestaciones sin limite alguno para complementar al salario muy superiores a las que a partir de dicha limitante esta dispuesto a otorgar, como lo mencione, el patron limita las prestaciones para evitar correr el riesgo de aumentar el monto de los impuestos que causan el pago de salarios; sin embargo dicha limitante unicamente se

aplica para las percepciones de prevision social que se regulan en la fraccion VI del citado articulo y no al total de ingresos que pueda recibir el trabajador de las otras fracciones u otros conceptos de prevision social.

Dicha limitante se aplica cuando la suma de los ingresos por servicios personales subordinados, es decir por salarios y el importe de la prevision social otorgada de la fraccion mencionada, rebase de siete veces el salario minimo del area del contribuyente elevado al ano.

Es conveniente aclarar que se trata de los ingreso por la prestacion de un servicio personal subordinado, los que se definen en el art. 18 y se refieren a los salarios y demas prestaciones que se deriven de una relacion laboral.

EJEMPLO:

INGRESOS POR SUELDOS	26'000.00
AGUINALDO	2'500.00
PRIMA VACACIONAL	1'800.00
HORAS EXTRAS	<u>750.00</u>
TOTAL	31'050.00
PREVISION SOCIAL RECIBIDA	12'000.00

SUMA DE LOS SALARIOS Y LA PREVISION SOCIAL	43'050.00
SALARIO PARA 1995	
12 ENERO - 31 MARZO :	13.79 X 90 = 1'241.10
12 ABRIL - 4 NOVIEMBRE	15.44 X 247 = 3'813.68
5 DICIEMBRE - 31 DICIEMBRE	17.00 X 28 = 476.00

TOTALES	365 = 5'530.10
7 VECES	X 7

	38'710.70

En este caso la suma de los salarios y la prevision social son mayores al importe de siete veces el salario elevado al ano, caso en el cual se limita la extension de la fraccion VI del art. //

La limitacion consiste en gravar una parte de la prevision recibida por el trabajador cuando se presenta la situacion anterior, el importe de la prevision gravada se determinara de la siguiente manera siguiendo el procedimiento de art. 80 del Reglamento de ISR :

1) Cuando los ingresos por salarios sean interiores a 7 veces el SMGAGC elevado al ano, se sumaran con los ingresos recibidos bajo el concepto de prevision social de la fraccion VI del //, el resultado se compara con el importe de 7 veces el SMGAGC, si el resultado es mayor a este ultimo importe se debe seguir los dos siguientes procedimientos para determinar como prevision exenta la cantidad que resulte mayor.

PROCEDIMIENTO 1 :

IMPORTE DE 7 SMGAGC

MENOS : IMPORTE DE LOS SALARIOS

IGUAL IMPORTE DE LA PREVISION SOCIAL EXENTA.

PROCEDIMIENTO 2 :

EL SALARIO MINIMO GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA DEL
CONTRIBUYENTE (X) 365 = IMPORTE DE LA PREVISION SOCIAL EXENTA.

Por lo tanto el importe de la prevision social exenta
es el resultado mayor.

2) Cuando el importe de los salarios por si mismos
rebasen el importe de 7 veces el SMGAGC elevado al año, sin
importar el importe de prevision social recibida, solo se
considerara exento un SMGAGC elevado al año por prevision
social, es decir:

EL SALARIO MINIMO GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA DEL
CONTRIBUYENTE (X) 365 = IMPORTE DE LA PREVISION SOCIAL EXENTA.

EJEMPLO:

INGRESOS POR SUELDOS	29'000.00
AGUINALDO	6'500.00
PRIMA VACACIONAL	2'800.00
HORAS EXTRAS	750.00
TOTAL	39'050.00
VS. 7 VECES EL SMGAG	38'710.70
CANTIDAD MAYOR	39'050.00
PREVISION SOCIAL RECIBIDA	12'000.00

DETERMINACION DE LA CANTIDAD EXENTA:

1 SMGAGC:

12 ENERO - 31 MARZO :	13.79 X 90 = 1'241.10
12 ABRIL - 4 NOVIEMBRE	15.44 X 247 = 3'813.68
5 DICIEMBRE - 31 DICIEMBRE	17.00 X 28 = 476.00

TOTALES -----
365 = 5'530.10

Logicamente cuando no se presenta la situacion que da lugar a la limitante, toda la prevision social es exenta.

En este momento que se ha determinado la prevision social exenta de la fraccion IV unicamente resta determinar el importe de prevision social gravado, para ello unicamente basta restar al total de la prevision recibida el monto de la prevision exenta:

PREVISION SOCIAL RECIBIDA
MENOS: PREVISION SOCIAL EXENTA
PREVISION SOCIAL GRAVADA

La cantidad gravada se acumulara el resto de ingresos gravados por la prestacion de un servicio personal subordinado para calcular el impuesto anual.

Analizando todos los procedimientos senalados, afirmo que al otorgar prestaciones de prevision social existe una gran ventaja ya que significa un ingreso libre de impuesto alguno para el trabajador y aun cuando existen limitantes para su otorgamiento representa un importe considerable que incrementara el poder adquisitivo del salario y con ello el nivel de vida del trabajador.

El unico inconveniente de otorgar esta serie de prestaciones es, como lo mencione en el capitulo de salarios, es que disminuye el porcentaje de subsidio acreditable, sin embargo es mas conveniente otorgar un ingreso exento que un subsidio aito.

V.4. - RETENCION DEL IMPUESTO POR PREVISION SOCIAL

En lo que se refiere a la retencion por este concepto es recomendable aplicar lo que establece el art. 86 del reglamento, que en esencia determina una tasa de impuesto aplicable, en funcion de los ingreso percibidos, dicha tasa se aplica al importe de prevision social gravada y la cantidad asi determinada sera la cantidad a retener, en lo que se refiere a declaracion anual unicamente se acumulara la prevision social gravada al resto de ingresos gravados y se calculara el ingreso normalmente.

El procedimiento del art. 86 es el siguiente:

1º El monto de la prevision gravada se divide entre 365 y se multiplica por 30.4

Este paso se realiza para prorratear el impuesto que corresponderia a un mes del ejercicio y no acumular el total del ingreso por prevision social de un solo golpe.

2º La cantidad determinada en el paso 1º se suma al resto de ingreso gravados por la prestacion de un servicio personal subordinado, es decir de los demas ingreso por salarios.

3º Al importe del paso 2 se le aplica el procedimiento normal para la retencion del art. 80 y el subsidio correspondiente asi como el credito al salario, como se indica en el capitulo de salarios.

4º Simultaneamente se aplica el procedimiento senalado en el parraro anterior a los ingreso ordinarios sin incluir la prevision social.

52 Al impuesto del paso 3 se resta el impuesto del paso cuatro, y se dividira entre el importe determinado en el paso 1, la cantidad que resulte, multiplicada por 100 sera la tasa que se aplicara al importe de prevision social gravada; en importe asi determinado sera la cantidad a retener.

V. 5. - DEDUCIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA QUIEN LAS OTORGA.

Toca en este momento enocar las prestaciones de prevision social desde el punto de vista del empleador, para ello nuevamente recaico el objetivo del presente tratado el cual consiste en otorgar prestaciones de prevision social al trabajador que contribuyan al desarrollo economico, a traves del incremento de la productividad del trabajador como factor de produccion y elevando su consumo de bienes y servicios como consecuencia de un incremento en su ingreso y por lo tanto en su nivel de vida y de sus dependientes economicos, es decir, incrementando el nivel de vida del trabajador, buscando conjuntamente el hecho de que el otorgamiento de dichas prestaciones no implique un incremento en la carga tributaria del patron, como consecuencia del pago de salarios y lo que ello conlleva.

Primeramente es necesario para el otorgamiento de dichas prestaciones que:

- * Representen una deduccion para el patron.
- * No se consideren un ingreso para el trabajador.

* Motiven al trabajador e incrementen su productividad.

* Eleven el nivel de vida del trabajador y su familia.

V.6.- LA PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE.

Los requisitos para la deducción de las partidas de prevision social las encontramos en distintos ordenamientos iniciando en la LISR dentro del titulo II Capitulo 2, seccion 14 el cual trata de las deducciones en general, especificamente me refiero al art.22 traccion III.- el que indica que los contribuyentes personas morales podran deducir los gastos, naturalmente se incluyen los de prevision social, se refiere unicamente a personas morales, sin embargo se puede aplicar tambien para personas fisicas, en el supuesto que para dichos contribuyentes no existe reglamentacion especifica al respecto; tambien se puede mencionar la traccion VIII que permite la deducción de las creaciones o incrementos de fondos destinados a pensiones o jubilaciones del personal, agrupando dicho concepto dentro de la serie de prestaciones de prevision social.

La siguiente reglamentacion se encuentra tambien en el art. 24 de la citada Ley y consiste en que los gastos realizados cumplan con una serie de requisitos que en algunos casos obstruyen se deducibilidad, en este caso se enuncian unicamente los que se refieren a los de prevision social, y que requieren cumplan con los requisitos siguientes:

- Que sean estrictamente indispensables.- Este requisito lo podemos respaldar con facilidad, puesto que es de todos conocido que el trabajador es quien ha perdido el mayor

poder adquisitivo en su salario y que es indispensable complementario a través de mecanismos que le permitan recuperar parte de lo perdido, además que se puede acreditar que es necesario este tipo de incentivos para motivar al trabajador a otorgar su mayor esfuerzo para la realización de su trabajo logrando con ello el mayor y más óptimo aprovechamiento de los recursos de la empresa que emplea en su trabajo.

- Que cuando se trate de la deducción de inversiones se proceda conforme a lo establecido dentro de la misma ley.- Este concepto se aplicará en el caso de construcciones destinadas a la prestación de algún servicio para los trabajadores, que reciban un beneficio directamente, puede ser el caso de las inversiones para el establecimiento de comedor dentro de la empresa para los trabajadores, el cual será deducible dentro del renglón de prestaciones de previsión social, en este caso se procederá conforme al procedimiento para aplicar las depreciaciones.

- Que se comprueben con documentación que reúna los requisitos que senale la Ley.- Este requisito es obvio y se cumplirá con el comprobante que se otorgue al realizar el gasto.

- Que estén debidamente registrados en contabilidad.- Este requisito se cumplirá en el momento en que se haga el registro contable de los gastos realizados, el cual independientemente de ser requisito, es necesario para llevar un control del monto de las prestaciones otorgadas en cada rubro, y a cada trabajador, además es también necesario para determinar el costo financiero y evaluarlo con los resultados obtenidos.

- Que cumplan con los requisitos de retener el impuesto a terceros y enterarlo oportunamente.- Este requisito se cumple en el momento de sumar al monto de los salarios percibidos, el importe de la prevision social otorgada a cada trabajador, con el fin de calcular el impuesto a retener.

- Que los pagos se realicen a personas obligadas a solicitar su registro en el R.F.C..- Si partimos del hecho que la prevision se otorga a los trabajadores de la empresa, se desprende que todos ellos estan registrados en el RFC por medio del S.A.R. de no ser asi no son deducibles los salarios erogados.

- Que estos gastos (de prevision social) se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios medicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y su hijos, fondos de ahorro, guarderias infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza analoga.- Se observa unicamente como requisito que las prestaciones que se otorguen busquen elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, asi pues este punto permite la deduccion del total de prestaciones sociales otorgadas.

- Que dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.- Si la empresa lo que busca es motivar al trabajador con las prestaciones que le otorgue, para obtener un mayor rendimiento y aumentar su productividad; aplicara estas prestaciones al total de sus trabajadores y no solo a unos cuantos, de esta manera cumplira con el presente requisito.

- Que se establezcan dichas prestaciones en planes conforme a los requisitos establecidos.- Es necesario establecer un documento que reglamente el otorgamiento de las prestaciones a que se haga acreedor el trabajador, y el mejor es el plan de prevision social, el cual se debe elaborar y dar a conocer a los trabajadores.

V. 7. - ANALISIS ESPECIFICO DE LOS REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD.

Lo mencionado en los parrafos anteriores se refiere a gastos en general, sin embargo especificamente las prestaciones de prevision social se deben sujetar ademas, a los siguientes requisitos en base a los art. 19, 20 y 21 del Reglamento de ISR, haciendo la aclaracion de que dichos requisitos se aplican unicamente a la fraccion XII del art 24

* Que las prestaciones de prevision social se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

* Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.

* Que tratandose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

* Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores deberan participar por lo menos el 75 % del total de los mismos.

* Los planes deberan constar por escrito.

* Que se efectuen en territorio nacional, excepto cuando el trabajador se desempeñe en otro pais.

* Que se efectuen en relacion con el trabajador, su conyuge, con los ascendientes o descendientes cuando dependan economicamente del trabajador asi como los menores de edad que dependan economicamente y vivan en el mismo domicilio del trabajador.

Los puntos anteriores son aplicables a las prestaciones de prevision social en general relacionadas en el art. 24; sin embargo existe tambien una reglamentacion especial para los planes de pensiones y jubilaciones y para los fondos de ahorro.

V.7.1.- GENERALIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

El primer punto citado como requisito en el art. 19 se refiere a la generalidad de las prestaciones, por ello debemos de entender que las prestaciones deben dirigirse al total de los trabajadores, es decir, que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de estar en los supuestos necesarios para alcanzar determinada prestacion; no necesariamente significa que todos los trabajadores deban tener la misma prestacion.

Esto lo debemos tomar muy en cuenta, debido a que cada trabajador tiene su individualidad y que las características y necesidades de los trabajadores son distintas en cada caso, teniendo como consecuencia que ciertas prestaciones solo sean aprovechadas por un grupo de trabajadores y no por la totalidad, sin embargo la oportunidad de acceso a ellas es para la totalidad de los empleados.

V.7.2.- BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Un segundo requisito es que las prestaciones de prevision social se otorguen bajo las mismas bases, este requisito independientemente de ser condicionante para la deducibilidad, debe tenerse en cuenta y manejarlo de manera adecuada, pues se podria presentara la situacion de que el resultado esperado de la prevision social fuera inverso, esto es, se espera que como consecuencia del otorgamiento de las prestaciones, que el trabajador aumente su rendimiento, pero al no sentirse motivado debido a la distincion para el otorgamiento de las prestaciones, al no considerar las mismas bases para trabajadores que se encuentran en la misma situacion, se deduce que las prestaciones no buscan incrementar el nivel de vida de los trabajadores y estos no tendria un incentivo para incrementar su productividad.

Sin embargo se citan tres excepciones al requisito anterior dentro del mismo art. 19 y se refieren a la posibilidad de considerar bases diferentes para el otorgamiento de la prevision social en los siguientes casos:

- * Cuando se trate de trabajadores de confianza.
- * Cuando existan varios sindicatos.
- * Cuando existan distintos riesgos.
- * Cuando exista personal que labore en el extranjero.

**V.7.2.1.- PLANES DE PREVISION SOCIAL PARA
TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

La primera excepcion se presenta cuando existe personal de confianza, en cuyo caso se podra establecer un plan que se

otorgue bajo distintas bases, con relacion al resto de trabajadores.

Esto obedece a la naturaleza del trabajo que desarrollan cada grupo de trabajadores, tanto los de confianza como los demas trabajadores; es necesario entonces identificar claramente a los trabajadores considerados como de confianza, a los cuales la Ley Federal del Trabajo les da tal categoria dependiendo de las funciones que desempeñan, tales como direccion inspeccion, vigilancia y fiscalizacion y las que se relacionan con trabajos personales del patron dentro de la empresa.

Como puede observarse existe una clara distincion entre un grupo de trabajadores y otros, pues las reglas a las que se sujetan son totalmente distintas, los trabajadores de confianza se sujetan a lo establecido del art. 184 a 186 de la LFT, existiendo restricciones como la prohibicion de afiliarse a un sindicato, por lo tanto se justifica el hecho de poder otorgar las prestaciones de prevision social bajo distintas bases ya que se pueden obtener prestaciones que el sindicato logra obtener y a las que los trabajadores de confianza no tendrían acceso.

V.7.2.2.- PLANES DE PREVISION SOCIAL PARA TRABAJADORES DE DISTINTOS SINDICATOS.

La segunda oportunidad de otorgar prestaciones sobre distintas bases, tiene lugar cuando dentro de la misma empresa existen distintos sindicatos, donde cada uno de ellos puede obtener las prestaciones para su gremio en funcion de su capacidad de negociacion con el patron.

**V.7.2.3.- PLANES DE PREVISION SOCIAL PARA TRABAJADORES
DE DISTINTOS RIESGOS DE TRABAJO.**

Como tercer concepto que permite otorgar prestaciones sociales sobre distintas bases, tenemos el caso donde los trabajadores de la misma empresa tiene riesgos de trabajo distintos, en funcion al trabajo que desarrollan, en este caso se permite que la prestacion social se encamine a cubrir contingencias que se puedan presentar por el riesgo de trabajo al que se somete solo un grupo de trabajadores, y puede ocasionar prestaciones mayores solo a ese grupo, no existe por lo tanto la misma base para el otorgamiento de dichas prestaciones.

**V.7.2.4.- PLANES DE PREVISION SOCIAL PARA TRABAJADORES
QUE LABOREN EN EL EXTRANJERO.**

Tambien pueden existir trabajadores que desempeñan su trabajo en el extranjero, por lo tanto la naturaleza de sus necesidades es totalmente distinta a la de los trabajadores de territorio nacional, en este caso se permite también otorgar prestaciones acordes con las características del país donde se desenvuelven, presentandose entonces el ultimo caso que señala el art. 19 del reglamento de ISR.

**V.7.3.- SEGUROS DE VIDA PARA
TRABAJADORES.**

Otro de los requisitos para permitir la deducibilidad de los gastos de prevision social, especificamente los que se realicen para otorgar seguros a los trabajadores, es el hecho de que las primas que se eroguen por este concepto sean unicamente

para seguros de vida del trabajador, si atendemos nuevamente a que se pretende elevar el nivel de vida del trabajador, debemos entender el porque de dicha prestacion, puesto que si el asegurado fuese otro, se trataria de un ingreso distraizado por la prestacion de su trabajo, en lo que se refiere al aseguramiento del trabajador proporcionara al trabajador y su familia la seguridad de que cuando ocurra el deceso de el mismo, se tendran los recursos y apoyo necesarios es esos momentos tan dificiles.

V. 7. 4. - APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES .

En lo que respecta a las aportaciones que tengan que hacer los trabajadores conjuntamente con el patron deberan participar los lo menos el 75 % de los trabajadores elegibles o que se encuentren en el supuesto; con el fin de que la aportacion que haga el patron sea deducible.

V. 7. 5. - REALIZACION DEL GASTO EN TERRITORIO NACIONAL .

Otro de los requisitos necesarios para la deduccion de los gastos de prevision social consiste en que se realicen en territorio nacional, al respecto el codigo fiscal remite dicho concepto a lo que establece la constitucion politica de los Estados Unidos Mexicanos.

Asi pues, es amplio el espacio donde se puede erogar las prestaciones de prevision social y harerlas perfectamente deducibles.

V. 7. 6. - GASTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR.

Logico es este requisito pues el objetivo de la prevision social es incrementar el nivel de vida del trabajador, y es en el y su familia en quien debe de erogarse lo necesario.

Por ultimo un requisito importante que permite la deducibilidad de los gastos, es el hecho de que los planes de establezcan por escrito, y se den a conocer al trabajador, para cumplir con este requisito se elabora el plan de prevision social que se detalla en el siguiente capitulo.

Cada uno de estos requisitos deben de ser cumplidos para poder llevar acabo la deduccion de los gastos realizados, de no ser asi deben considerarse ingresos acumulables para el trabajador y no deducibles para el patron, tendran un costo elevado dichas acciones que buscan el beneficio del trabajador convirtiendose en una carga muy pesado y costosa para la empresa, aunada al costo fiscal que origina pagar un impuesto sobre una erogacion realizada y no considerada.

Puedo concluir en este momento, que las prestaciones de prevision social se deben observar desde el punto de vista del trabajador y del patron, logrando encontrar la conjuncion en la cual los ingresos no son acumulables para el trabajador y se consideran deducibles para el patron, para ello se deben cumplir todos y cada uno de los requisitos aqui establecidos, sin descuidar ninguno para no caer en los supuestos de no deducir dichos gastos e incrementar un resultado fiscal que no considera los gastos realmente realizados.

CAPITULO VI
DISEÑO DEL PLAN DE PREVISION
SOCIAL PARA LA EMPRESA ROPA
URUAPAN, S.A. DE C.V.

Como se determina en el capitulo anterior, uno de los principales requisitos para la deducibilidad de los gastos de prevision social establecidos en el reglamento de la Ley de ISR, es el hecho de que los planes de prevision social consten por escrito y que se de a conocer a los trabajadores, y siendo el principal objetivo de la presente investigacion, se diseña el siguiente plan de prevision social, una vez que se analizo la conveniencia e impacto de cada una de las partidas que se integran en el.

Cabe mencionar que las prestaciones que se consideran con las que se pueden aplicar a la empresa dada su naturaleza y funcionamiento, y por las características del personal que labora dentro de la misma.

Como se determina en capitulos anteriores; para sustentar juridicamente la prevision social y regular su otorgamiento, se debe establecer dentro del reglamento interior de trabajo el plan de prevision social, así como las reglas y las condiciones para hacerse acreedor a los beneficios otorgados por la empresa, y todos los aspectos que pudieran prestarse a confusión, tipificado cada una de las condiciones necesarias tanto en el reglamento como en el contrato individual de trabajo.

**VI.1. - DISEÑO DEL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO QUE
INCLUYE UN PLAN DE PREVISION
SOCIAL**

Así pues, tomando como base el reglamento interior de trabajo propuesto por Manuel Solana Rivero, en su obra Manual de Contratos y Documentos Laborales; se diseña el siguiente, incluyendo el plan de prevision social:

Reglamento interior de trabajo de la empresa " ROPA URUAPAN, S.A. DE C.V. "; ubicada en el Portal Mercado No. 1 y 8, Col centro de Esta ciudad.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CLAUSULA:

UNO.- DEFINICION DE TERMINOS:

Para la interpretacion de este reglamento entiendase como.-

- a) **REGLAMENTO:** El presente reglamento Interior de Trabajo.
- b) **LEY:** La Ley Federal del Trabajo vigente.
- c) **CONTRATO:** El contrato individual de trabajo vigente en la empresa.
- d) **PATRON O EMPRESA:** A Ropa Uruapan, S.A. DE C.V. Y/O su representante legal.
- c) **INSTALACIONES:** Las que se encuentran en el centro de trabajo.
- d) **PLAN:** El plan de Prevision social.
- e) **IMSS:** El Instituto Mexicano del Seguro Social.

DOS.- SUJETOS DE REGULACION

Estan sujetos al presente reglamento todos los trabajadores que realicen cualquier labor para el patron, y deben observarlo obligatoriamente, por el simple hecho de firmar o tener relacion de trabajo con la empresa.

CAPITULO II. INGRESO

TRES.- CONTRATACION DE SERVICIOS

Todos los trabajadores que presten servicios al patron deberan hacerlo despues de firmar el Contrato Individual de trabajo respectivo, pues este acredita al trabajador que aqui labore.

CUATRO.- TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

Todo trabajador de nuevo ingreso debera demostrar las aptitudes necesarias asi como el adecuado comportamiento para desarrollar las labores que se le encomienden, y en caso contrario se procedera conforme al presente reglamento y la Ley en lo que sea aplicable.

CINCO.- ASPIRANTES A INGRESAR A LA EMPRESA

Las personas aspirantes a prestar sus servicios para el patron llenaran previamente una solicitud que contendra:

- A) Nombre
- B) Nacionalidad
- C) Estado civil
- D) Nombre de la esposa o concubina.
- E) nombre de los hijos.
- F) Numero de registro de Afiliacion al IMSS.
- G) Edad

- H) Estudios realizados.
- I) Trabajos anteriores.
- J) Domicilio particular
- K) R.F.C.
- L) Los demas datos que se requiera.

CAPITULO III.

DEL LUGAR Y EL TIEMPO DE TRABAJO.

SEIS.- LUGAR DE TRABAJO

Los trabajadores iniciaran y terminaran sus labores precisamente en el lugar que la empresa designe y deberan atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupacion principal.

SIETE.- HORA DE ENTRADA

La hora de entrada del trabajo sera la que se determine conforme al rool que se establezca para dicho efecto segun la temporada.

OCHO.- DESEMPEÑO DE LA JORNADA

La jornada de trabajo aludida anteriormente debera ser prestada de forma eficiente por los trabajadores, evitando cualquier perdida de tiempo.

NUEVE.- OBLIGACION DE CHECAR

Al inicio de la jornada diaria, los trabajadores deberan checar en la forma que les facilite el patron, su hora de entrada; e igualmente lo haran al termino de la jornada, el incumplimiento de esta disposicion originara que se tenga por no trabajado el dia.

DIEZ.- RETARDOS

Los trabajadores que ingresen a sus labores después de la hora de entrada serán sancionados en los términos del presente reglamento.

CAPITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO.

ONCE.-DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 48 horas semanales.

DOCE.- HORARIO DE TRABAJO

El horario de entrada y salida al trabajo será especificado en la cláusula siete con la salvedad siguiente:

El horario señalado en el párrafo anterior podrá ser modificado a petición de la empresa y por necesidades de la misma cuando así lo estime pertinente sin mayor trámite.

TRECE.-ESTANCIA DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores sin excepción alguna deberán estar en sus lugares de operación e iniciar sus labores exactamente a la hora señalada en la cláusula anterior, sin embargo se dará una tolerancia de 5 minutos para casos excepcionales y no como derecho permanente, el personal que llegue después de esta hora será optativo para la empresa el recibirlo o no, si el trabajador no fuera admitido se le anotará la correspondiente falta de asistencia injustificada para todos los aspectos legales a que haya lugar, si la empresa decide admitir al trabajo después de transcurrida la mencionada tolerancia, solo tendrá la obligación de pagarle el tiempo efectivo que haya trabajado durante el día correspondiente.

CATORCE.- COMPUTACION DE RETARDOS

Para efecto de computar los retardos, los meses se contarán por periodos de 30 días que coincidirán con los de calendario.

QUINCE.-TIEMPO DE DESCANSO EN JORNADA CORRIDA

La empresa concederá media hora en caso de jornada continua de trabajo para que los trabajadores tomen dentro de la misma sus alimentos y reposen quedando comprendido dicho lapso de acuerdo al rol que al efecto se señale.

DIEZ Y SEIS.- TIEMPO EXTRAORDINARIO

Cuando por circunstancias especiales se aumente la jornada de trabajo el tiempo excedente se considerará como extraordinario y se pagará como tal, siempre que medie previa orden expresa y por escrito del representante de la empresa y sujetándose a lo establecido al respecto en la Ley, orden sin la cual no se aceptará el tiempo extraordinario.

DIEZ Y SIETE.- REGLAS PARA EL TIEMPO EXTRA

Para la prestación del tiempo extraordinario a que se refiere la clausula anterior, se deberán además, sujetar al rol que al efecto se disene, de manera que la empresa pueda planear el tiempo extra necesario y la forma adecuada de cubrirlo.

DIEZ Y OCHO.- USO DE LA TARJETA PARA CHECAR

Cada trabajador es responsable del uso de su tarjeta de tiempo, cualquier irregularidad en el mal uso de la misma será sancionada de acuerdo con lo que señala este reglamento.

**CAPITULO V.- DIAS DE DESCANSO Y
VACACIONES.**

DIEZ Y NUEVE.- VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO

Las vacaciones y dias de descanso obligatorios seran los señalados por la Ley o en el contrato respectivo.

VEINTE.- FALTAS

Los que falten sin permiso ni justificación el dia anterior o siguiente a los establecidos como de descanso obligatorio o vacaciones se haran acreedores a la imposición de una sanción de conformidad con el presente reglamento.

VEINTIUNO.-VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

La empresa concedera vacaciones anuales conforme a lo señalado por la Ley o a lo establecido en el contrato respectivo, así mismo de cubrira la prima vacacional correspondiente como se indica en el plan de prevision social.

SIGUIENTE.- PREMIOS POR ASISTENCIA

La empresa otorgará un premio por asistencia de un 10 % sobre el salario cuota diaria del mes multiplicado por 1.0452 o el factor de integracion de aguinaldo y prima vacacional que corresponda; misma que se entregara junto con su salario en la primera nomina posterior a la terminacion del mes; a las personas que durante el mes no tengan ningun retardo registrado.

SIGUIENTE 2.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD

La empresa otorgara un premio por puntualidad de un 10 % sobre el salario cuota diaria del mes multiplicado por 1.0452 o el factor de integracion de aguinaldo y prima vacacional que corresponda; misma que se entregara junto con su salario en la primera nomina posterior a la terminacion del mes; a las personas que durante el mes no tengan ninguna falta registrada, independientemente de que la falta sea justificada o injustificada.

VEINTIDOS.-COMPUTACION PARA VACACIONES

Para el disfrute de las vacaciones se computaran unicamente dias laborables, es decir los que no esten incluidos en el descanso semanal, ni los dias de descanso obligatorio señalados en la Ley.

CAPITULO VI

HIGIENE Y SEGURIDAD.

VEINTITRES.- MEDIADAS DE SEGURIDAD

La empresa podra adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime pertinentes y las que las autoridades competentes señalen.

VEINTICUATRO.- COMISION DE HIGIENE

Se formara una comision mixta permanente de higiene y seguridad.

VEINTICINCO.- OBLIGACIONES DE LA COMISION

Seran atribuciones obligatorias de la Comision Mixta permanente de Higiene y seguridad:

1) Armonizar los preceptos de higiene en general con los de higiene comercial.

2) Proponer medidas para prevenir los riesgos del trabajo y vigilar que estas se cumplan estrictamente, así como los días y horas para hacer limpieza y aseo.

3) Vigilar que la Empresa proporcione a los trabajadores los equipos de protección que sean necesarios, especialmente para proteger a menores y embarazadas de labores insalubres o peligrosas.

4) Los trabajadores se abstendrán de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de la Empresa.

5) Señalar la forma y el tiempo en que los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

VEINTISEIS.-COLOCACION DE EXTINGUIDORES

En lugar estratégicos de la Empresa se colocaran extinguidores así como botiquín de emergencia debiendo nombrar la comisión de seguridad e higiene, la persona que deba prestar los primeros auxilios.

VEINTISIETE.-ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

Cuando un trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este o cualquier otro trabajador de la Empresa que tuviere conocimiento del hecho estarán obligados de inmediato a dar aviso a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos del IMSS.

CAPITULO VII

SEGURIDAD SOCIAL

VEINTIOCHO.-INSCRIPCION EN EL IMSS

La empresa inscribira a sus trabajadores en el IMSS quedando en consecuencia cargo de esta institucion el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie que otorga en los terminos de la Ley del seguro social y los regiamentos.

VEINTINUEVE.-INCAPACIDADES DE TRABAJO

En caso de ausencia por enfermedad general o accidente de trabajo los trabajadores, para justificar sus faltas deberan presentar a la empresa las constancias de incapacidad que expida el IMSS.

En caso contrario se consideran las faltas como injustificadas.

TREINTA.- JUSTIFICACION DE FALTAS POR INCAPACIDAD

Las faltas de los trabajadores por enfermedades o por accidente de trabajo seran justificadas por las incapacidades expedidas por el IMSS unicamente.

CAPITULO VIII

PERMISOS.

TREINTA Y UNO.- SOLICITUD DE PERMISOS

Los trabajadores estan obligados a solicitar los permisos para faltar a sus labores al patron directamente, toda falta no amparada por permiso o que no obedezca a causa justificada se computara como injustificada. El mismo criterio regira en casos de licencias.

TREINTA Y DOS.-DIAS DE PERMISO INJUSTIFICADOS

Para los dias de permiso injustificados los trabajadores deberan ajustarse a lo establecido en las clausulas respectivas del contrato de trabajo vigente en la empresa y en todo caso lo acrediten con la constancia escrita expedida por el patron.

CAPITULO IX

LUGAR Y DIAS DE PAGO.

TREINTA Y TRES.- DIAS DE PAGO Y LUGAR

Los salarios de los trabajadores seran cubiertos en el local de la empresa dentro de la jornada de trabajo los dias sabados de cada semana.

TREINTA Y CUATRO.- ENTREGA DEL SALARIO

El salario del trabajador sera entregado unicamente al mismo, salvo casos excepcionales en los que se acepta apoderado con carta poder de aquel firmada ante dos testigos, en terminos del art. 100 de la Ley.

TREINTA Y CINCO.- FIRMA DE COMPROBANTES DE PAGO

Los trabajadores estan obligados a firmar los recibos de raya o libro de raya asi como las tarjetas de asistencia o cualquier otro documento que exija la empresa como comprobante del pago de salarios o de cualquier otra prestacion. La negativa del trabajador a otorgar la firma en los documentos que se refieren esta clausula releva a la empresa de cumplir con la obligacion de que se trate.

CAPITULO X
PLAN DE
PREVISION SOCIAL

La empresa ROPA URUAPAN, S.A. DE C.V., Consiénte del estuerzo de los trabajadores de esta empresa para lo lograr sus objetivos, y buscando motivar los para que incrementen su eficiencia, disminuyendo en la medida de lo posible, los dificiles tiempos que estamos pasando los Mexicanos y elevar su nivel de vida, ha disenado el siguiente PLAN DE PREVISION SOCIAL, Mismo que se sujetara a lo siguiente:

REQUISITOS DE PARTICIPACION:

A) Podran participar todos los trabajadores de la empresa que asi lo manifiesten por escrito, y que cumplan con los requisitos establecidos para tener acceso a cada prestacion.

b) Deberán ademas, rendir su maximo estuerzo en las actividades que realicen entro de la empresa, de tal manera que logren sentir la filiacion por la empresa y contribuyan en gran medida al logro de los objetivos de la empresa, consientes de que al desarroliarse esta de desarrolian conjuntamente con ella.

C) Los trabajadores que se obliguen a cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

VI.- GENCIA DEL PLAN

El presente plan tendra vigencia a partir de la manifestacion del consentimiento de los trabajadores.

PRESTACIONES QUE CONTEMPLA EL PLAN.

Debido a las características de cada prestación, en relación con las características de la empresa, y después del análisis de la conveniencia de cada prestación, las prestaciones que se otorgaran se presentan en los siguientes puntos con sus respectivas condicionantes y requisitos:

PUNTO 1) VACACIONES.- La empresa otorgara a los trabajadores que hayan cumplido un año de servicio en la empresa, las vacaciones que por ley corresponden mas dos días adicionales, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de cumplir el aniversario, mismos que se incrementaran dos años por cada año de servicio hasta llegar a doce, tal y como se indica en la Ley Federal del Trabajo.

PUNTO 2) PRIMA VACACIONAL.- La prima vacacional a que se refiere la Ley sera la que en ella mismo se establece, mas un 5 % adicional sin rebasar del equivalente a 15 Salarios Minimos, que en este momento representan \$ 285.75., dicha prima se pagara junto con las vacaciones correspondientes.

PUNTO 3) AGUINALDO.- La empresa otorgara a los trabajadores 30 días de salarios, como gratificación anual o aguinaldo por año de servicio, mismos que se cubrirán en dos partes, la primera se entregara dentro de los primeros 15 días de diciembre, y la segunda parte a mas tardar el día 6 de enero del siguiente año.

PUNTO 4) P.T.U. Los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa, como lo indica la Ley, en los porcentajes establecidos por la misma.

PUNTO 5) PRIMA DOMINICAL.- Debido a la naturaleza de las operaciones de la empresa hace necesario laborar el día domingo y por este hecho, la empresa otorgará la prima dominical que por Ley corresponde adicionada con un 5 % más de la cantidad mínima establecida sin exceder de un salario mínimo.

PUNTO 6) GASTOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS.- Cuando por algún motivo el trabajador realice gastos médicos y/o hospitalarios, de los cuales tenga que hacer un desembolso, la empresa reembolsará los gastos realizados siempre y cuando los pida el trabajador a nombre de la empresa y cumplan con todos los requisitos para hacerlos deducibles.

PUNTO 7) SEGURO DE VIDA COLECTIVO.- La empresa contratara un seguro de vida colectivo para sus trabajadores, los que tendrán derecho a ser cubiertos por el mencionado seguro desde el momento en que acepten su participación en el presente plan; buscando con ello dar seguridad al trabajador ante una eventualidad y lograr por lo tanto que mejoren su rendimiento y productividad.

PUNTO 8) FONDO DE AHORRO.- La empresa hará aportaciones mensuales en la misma proporción que el trabajador para la constitución de un fondo de ahorro para el trabajador, dicha aportación por ambas partes será de un 13% del salario cuota diaria elevado al mes; para ello al trabajador, después de su autorización, se le descontará la cantidad correspondiente de su nómina el cual se hace conforme se menciona en las primeras cláusulas del presente reglamento.

El fondo de ahorro tendra por objetivo ayudar a los trabajadores en la solucion de cualquier eventualidad economica, para ello destinara parte del fondo del monto a otorgar prestamos a los trabajadores, cuyo monto no sera superior al 80 % de sus aportaciones, para ello deberan haber aportado al fondo por lo menos tres meses anteriores a la fecha del prestamo y no tener ningun adeudo con el fondo para tener acceso a el prestamo senalado; los prestamos generaran un interes a cargo del deudor a una tasa equivalente a la de los CETES o su equivalente a la fecha de otorgarse el prestamo, los importes restantes del fondo se invertiran en los instrumentos a cargo del gobierno federal que al respecto indique la SHCP.

El retiro del fondo por parte del trabajador, se hara en el mes de diciembre de cada ano conjuntamente con los intereses generados por el fondo; si existe algun adeudo por parte del trabajador se descontara de la parte que corresponda repartir.

Deberan participar por lo menos el 75% de los trabajadores en la constitucion de este fondo de ahorro.

La administracion del Fondo estara directamente a cargo de la institucion de credito que al efecto senalien los trabajadores por acuerdo de mayoria, evitando con ello una carga adicional de trabajo para la administracion del fondo a la empresa, buscando ademas la posibilidad de que la institucion financiera pueda otorgar prestamos a los trabajadores con recursos propios.

Sin embargo se integrara un comite tecnico que seran los unicos facultados para girar instrucciones a la institucion de credito que administre el fondo; dicho comite se formara por un representante de los trabajadores, un representantes de los trabajadores de confianza y uno representante del patron; las decisiones se tomaran por mayoria despues de un consenso.

El comite debera informar a los trabajadores sobre sus aportaciones, de los prestamos otorgados y de la administracion en general del fondo, dentro del mes siguiente a la terminacion del ejercicio.

PUNTO 9) CLUB DEPORTIVO.- La empresa contraera un contrato con el club deportivo " X " para que los empleados de esta empresa y sus familias, tengan acceso a el y practiquen el deporte que mas les acomode, desarrollandose fisica y mentalmente, para el adecuado desempeno de su trabajo e incremento de su productividad, asi como de si vida misma.

PUNTO 10) BECAS.- La empresa otorgara una beca a uno de los hijos del trabajador o al trabajador mismo que realice estudios en cualquier nivel educativo del sistema educativo mexicano, para ello cubrira directamente el 50 % de las colegiaturas correspondientes de manera mensual; siempre y cuando los becados logren obtener un promedio de 8.5 como calificacion del curso respectivo, originando que de no cubrir dicho promedio se retire la beca otorgada.

PUNTO 11) GASTOS POR FUNERAL.- La empresa reembosara los gastos del funeral debidamente requisitados, a los trabajadores

que perdieran a un miembro de su familia, y apoyara moralmente al trabajador en estos momentos tan difíciles.

PUNTO 12) UNIFORMES.- La empresa proporcionara a los trabajadores de la empresa los uniformes necesarios para el desempeño de sus labores, debiendo portarlos de manera adecuada y en todo momento de estar laborando, el trabajador sera responsable del adecuado uso de los mismos para prolongar su uso.

PUNTO 13) DOTE MATRIMONIAL.- La empresa otorgara un mes de salario a los trabajadores que contraigan matrimonio por primera vez y que no hayan recibido anteriormente la presente prestación, siempre y cuando hayan cumplido un año de servicio en la empresa.

PUNTO 14) DESPENSAS.- Teniendo en conocimiento que una parte del salario del trabajador se destina a la adquisicion de productos alimenticios, la empresa otorgara a los trabajadores de la empresa, vales de despensa equivalentes al 40% del salario cuota diaria, dichos vales seran canjeables en tiendas de auto servicio y se destinaran unicamente a productos de primera necesidad, para ello deberan guardar y proporcionar a la empresa los ticket de compra que amparen los articulos adquiridos, en la inteligencia de que si no se les da el destino correcto se suspendera su otorgamiento.

PUNTO 15) DESCUENTOS.- A los trabajadores de esta empresa se les otorgara un descuento especial del 10 al 15 % de descuento en la compra de articulos que se venden en la misma tienda, dependiendo del articulo de que se trate, para ello, en el

momento de hacer la compra pedirán la autorización del descuento respectivo al encargado de la tienda.

PUNTO 15) SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD.- En los casos de incapacidad, ya sea por enfermedad no profesional o por riesgo de trabajo, donde el IMSS No cubre totalmente el salario del trabajador, la empresa cubrirá el faltante, de tal manera que el trabajador perciba su salario íntegro.

CAUSAS DE SUSPENSION O EXTINCION DEL
PLAN DE PREVISION SOCIAL.

SUSPENSION POR TRABAJADOR:

El presente plan se suspenderá por trabajador cuando:

A) TERMINACION DE RELACION LABORAL.- El presente plan se suspenderá cuando termina la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa de la rescisión del contrato de trabajo.

B) VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.- La manifestación del trabajador que no desear seguir participando en el plan, también será motivo de suspensión del plan.

C) FALLECIMIENTO.- A la muerte del trabajador se suspende el presente plan.

D) FALTA DE CUMPLIMIENTO.- Será un motivo de suspensión de las prestaciones que otorga este plan el incumplimiento de las obligaciones y requisitos que en el mismo se establecen.

EXTINCION DEL PLAN

El presente plan se extinguirá:

E) Cuando el número de trabajadores que participen en el plan sea inferior al 75% de los que puedan participar en el plan.

F) Por acuerdo unánime de los trabajadores.

G) Cuando las disposiciones fiscales no hagan posible la deducción de las prestaciones otorgadas.

H) Cuando sea necesario una revisión al presente que origine un mejoramiento en las prestaciones que se otorgan para realizar una mejor planeación.

I) Cuando la situación económica de la empresa no permita seguir otorgando las prestaciones aquí establecidas.

SITUACIONES NO CONTEMPLADAS

Cualquier situación no prevista en el presente plan, será resuelta por el patron conjuntamente con el interesado.

CAPITULO XI.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

TREINTA Y SEIS.- OBLIGACIONES

Ademas de las obligaciones derivadas del contrato respectivo y de las que senala el art. 134 de la Ley, el personal tendrá de manera especifica, las siguientes:

- a) Apegarse estrictamente a todas las disposiciones de este reglamento.
- b) Realizar su trabajo con eficiencia y cuidado.
- c) No distraer a sus companeros con actos o conversaciones ajenas a su labor.
- d) No separarse de su area de trabajo derivados del proceso de trabajo.
- e) Ser disciplinado y observar buena conducta en el desempeño de sus labores, cuidando de su presentación y buenas costumbres en general.
- f) Prestar auxilio inmediato cuando peligren las personas o interes de la empresa o de sus companeros de trabajo.

- g) Guardar la mas estricta discrecion sobre los asuntos de la empresa.
- h) Usar los sanitarios para el fin especifico.
- i) Usar las maquinas y herramientas propiedad de la empresa en la forma que esta senale.
- j) Reportar a la direccion de la empresa los desperfectos e irregularidades que noten en la maquinaria o en sus instalaciones.
- k) Cooperar plenamente en los casos que la empresa lleve acabo una investigacion para aclarar asuntos de trabajo.
- l) Parar revision a la entrada y salida de la empresa por el personal de vigilancia.
- m) Acudir al trabajo portando el uniforme proporcionado por la empresa, de no hacerlo no se permitira el ingreso y se considerara falta injustificada.
- n) Presentarse a trabajar en el horario senalado, y debidamente aseado, asi como cuidar su aspecto general.
- o) Respetar o atender a la clientela del patron en caso necesario.

CAPITULO XII.- PROHIBICIONES.

TREINTA Y SIETE.- PROHIBICIONES

Queda estrictamente prohibido al personal de la empresa:

- a) Portar armas de cualquier clase dentro de la empresa.
- b) Realizar su trabajo teniendo puestos anillos, pulsera, callares, aretes o cualquier otro objeto que pueda originar algun accidente.

- c) Efectuar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad o la de los demás y que pueda dañar el mobiliario y equipo en general propiedad de la empresa.
- e) Suspender sus labores o abandonarias sin previo aviso.
- f) Presentarse en estado de embriagues, en estado inconveniente o bajo la influencia de algun narcotico o droga enervante, asi como introducirlos en ingerirlos en los locales de la empresa.
- g) Obstaculizar o entorpecer las labores productivas de la empresa.
- h) Comunicar a personas ajenas a la empresa informes sobre asuntos o negocios de la misma.
- i) Sacar de la empresa documentos, utiles, herramientas u objetos pertenecientes a la misma o que estén bajo su cuidado o custodia.
- j) Introducir a la empresa objetos ajenos a la misma.
- k) Realizar labores distintas o ajenas a la empresa en el interior de la misma o durante la jornada normal de trabajo.
- l) Introducirse dentro de los locales de la empresa o permanecer en ella fuera de las horas de trabajo.
- m) Formar grupos en sanitarios, pasillos, oficinas o lugares de trabajo en horas de labor.
- n) Alterar o modificar registros de control propios de la empresa.
- o) Fumar dentro de zonas prohibidas.
- p) Realizar actos contra la moral y buenas costumbres.
- q) Dormirse en horas de trabajo.
- r) Realizar actividades en lugares peligrosos o insalubres.

- s) A las mujeres embarazadas, realizar cualquier actividad que ponga en peligro su salud o su vida.
- t) Introducir a la empresa personas ajenas a la misma.
- u) Todos aquellos actos que impliquen una prohibición derivada de alguna disposición legal, contractual o reglamentaria.

CAPITULO XIII SANCIONES.

TREINTA Y OCHO.- RESCISION DE CONTRATO

Son causas de rescisión del contrato las señaladas en el art. 47 de la Ley.

TREINTA Y NUEVE.- SANCIONES POR VIOLACION AL REGLAMENTO

Todas las violaciones a este reglamento, a la Ley, o al contrato respectivo, que no sean causa de RESCISION de contrato, serán sancionadas por la empresa con suspensión de trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días, el departamento de personal en cada caso hará las investigaciones correspondientes, escuchando siempre al trabajador a quien se le notificaran las medidas disciplinarias oportunamente.

CUARENTA.-SANCIONES DE RETARDOS

Los retardos injustificados se sancionarán de la manera que a continuación se indica, sin perjuicio de que la empresa una vez cumplido el término a que se refiere la cláusula correspondiente del presente reglamento, no admita a los retrasados:

- Un retardo injustificado en el lapso de treinta días.- Amonestación.

- Dos retardos injustificado en el lapso de treinta dias.-
Suspension de un dia sin goce de sueldo

- Tres retardos injustificado en el lapso de treinta dias.-
Suspension por dos dia sin goce de sueldo.

- De cuatro a cinco retardos injustificado en el lapso de
treinta dias.- Suspension por tres dia sin goce de sueldo.

- De seis a diez retardos injustificado en el lapso de treinta
dias.- Suspension por cinco dias sin goce de sueldo.

- De once retardos injustificado en adelante en el lapso de
treinta dias.- Suspension por ocho dias sin goce de sueldo o
rescision del contrato de trabajo por considerarse falta de
probidad, segun la decida la direccion de la empresa.

CUARENTA Y UNO.- SANCIONES POR ROBO

El robo leve cometido por el trabajador: Amonestacion.

Reincidencia en robo leve: Rescision del contrato.

Robo grave: rescision del contrato, sin perjuicio de la denuncia
penal respectiva.

CUARENTA Y DOS .- SANCIONES DE LA LEY

La aplicacion de las sanciones a que se refiere el
presente reglamento se hara sin perjuicio de lo senalado por la
Ley.

CUARENTA Y TRES.- INFORMACION DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Las sanciones a que se refiere este reglamento seran
impuestas por la empresa informando a los trabajadores de
conformidad con lo establecido en sus clausulas respectivas.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente reglamento sera enviado a imprimir y sera distribuido para conocimiento de todo el personal ademas sera fijado en lugares visibles de la empresa.

SEGUNDA.- Este reglamento entrara en vigor a partir del dia de su deposito ante la autoridad laboral respectiva, y su observancia es de caracter obligatorio para todo el personal.

TERCERA.- Este reglamento podra ser modificado o complementado de comun acuerdo entre las partes y notificado oportunamente a las autoridades respectivas, asi como a los trabajadores de la empresa.

VI.2. LA PRODUCTIVIDAD Y SU EVALUACION.

Un elemento importante en el proceso productivo, es la calidad de la mano de obra, su administracion y sus condiciones de trabajo, podria afirmar que es el elemento mas importante de dicha relacion, por ello debe buscarse que la actitud del trabajador hacia el desempeno de sus funciones este en relacion con la satisfaccion personal conjuntamente con el logro de los objetivos de la institucion, es decir, que se incremente la productividad dentro de la empresa a traves de los trabajadores.

En este capitulo determinare la manera de medir la productividad que se genera como consecuencia de la aplicacion de las prestaciones de prevision social.

Erroneamente una gran mayoria de autores afirma que la productividad solo se puede aplicar a la produccion, si se analizan las definiciones que dan de la productividad, se

demuestra claramente que es aplicable en cualquier sistema, incluyendo los servicios o el comercio.

VI.2.1. DEFINICION DE LA PRODUCTIVIDAD

Por ello primeramente empiezo por dar una definicion de lo que en mi opinion es la productividad:

Es el maximo aprovechamiento de los recursos que se utilizan dentro de una entidad, para obtener los mayores productos, servicios o ventas; es la coordinacion perfecta de los distintos elementos del proceso productivo y operativo: maquinaria, materia prima, mano de obra, procesos de produccion etc., que permita ocupar un lugar en el mercado, abatir costos, aumentar utilidades, mejorar el servicio.

La Ingenieria Industrial determina la productividad como la relacion entre el producto y el insumo, esto es:

P R O D U C T O

----- = P R O D U C T I V I D A D

I N S U M O

Otro concepto de productividad es " Es el uso eficiente de recursos -Trabajo, Capital, Tierra, Materiales, Energia Informacion- en la produccion de diversos bienes y servicios " (Prokopenko, 1991:317)

Los elementos generales de las definiciones de productividad concluyen en la relacion entre los resultados y el tiempo que se lleva conseguirlos; la variable del tiempo se puede intercambiar por los insumos o recursos necesarios para conseguirlo.

Como se puede deducir de las definiciones anteriores el recurso humano es la principal figura que tiene participacion en cada uno de los elementos del proceso productivo, es decir, en el manejo de la maquinaria, en la administracion de la materia prima, en la produccion de los articulos, en la prestacion del servicio, en la venta de los productos, en la direccion de la empresa, etc. por lo tanto el mejor aprovechamiento de los recursos depende directamente del factor humano, luego entonces los trabajadores son la principal fuente generadora de la productividad.

De esta manera se debe buscar que el trabajador se encuentre muy motivado dentro de la empresa, y como se ha mencionado anteriormente, es estos momentos son quienes reciben el ingreso mas bajo del estrato social, no significa esto que el ingreso sea el principal factor de motivacion de los trabajadores, pues ellos pueden reaccionar positivamente ante prestaciones adicionales al salario que incrementen su nivel de vida y sustituyan en gran medida la satisfaccion de sus necesidades primarias, teniendo como consecuencia un incremento en su productividad.

VI.2.2. AREAS DE OBTENCION DE LA PRODUCTIVIDAD POR LA APLICACION DE LA PROVISION SOCIAL.

Del punto de vista del mejor aprovechamiento de recursos economicos, tenemos que con el otorgar prestaciones de prevision social a los trabajadores se obtendra directamente un ahorro en el pago de cuotas obrero patronales al IMSS y en las aportaciones al INFONAVIT, ya que como se determino en el

capitulo relativo, la mayoría de estas prestaciones permiten no integrarse dentro del salario y el ahorro generado en este concepto puede destinarse a otras actividades que generen nuevos rendimientos, es decir, el mejor aprovechamiento de otros recursos, por ejemplo, los ahorros generados por los concepto señalados se pueden destinar a cubrir adeudos por los que se pueda obtener descuentos por pronto pago contribuyendo a la disminución de los costos e incremento de las utilidades.

Otro punto de partida para la evaluación de la productividad se detecta por el sentimiento de confianza que da la empresa que garantiza el empleo al trabajador y que le permitira satisfacer necesidades que el salario por si mismo no permitiria.

VI.2.3. METODOS DE EVALUACION DE LA PRODUCTIVIDAD ESTABLECIDOS

Dentro de la empresa se tienen registros estadisticos diarios por trabajador de:

- 1) Clientes Atendidos.
- 2) Clientes atendidos que realizaron compras.
- 3) Importes de ventas por trabajador.
- 4) Quejas de clientes en relación a la atención recibida.

Los parametros aqui medidos permiten hacer una evaluación de la manera en que se estan desempenando los trabajadores, para metros que se podrían seguir aplicando para la evaluación de la productividad que se genere como resultado de la aplicación de las prestaciones de la productividad.

Logicamente los resultados que se obtengan de las variables mencionadas deben verse incrementadas indicando con ello el nivel de la productividad de los trabajadores.

Ademas de las variables establecidas se deben agregar los siguientes:

- 5) Importes de Cuotas obrero-patronales.
- 6) Retardo de cada trabajador por periodos.
- 7) Faltas de cada trabajador por periodos.
- 8) Puntualidad de cada trabajador por periodos.

Como se ha determinado, la productividad esta condicionada por diversos elementos: maquinaria, procesos, mano de obra, El mejor aprovechamiento del tiempo es el factor que el personal operativo puede controlar y cuando se encuentra bien motivado por un salario remunerador tendra mayor empeno en optimizar el tiempo utilizado, dando productividad a la empresa como consecuencia de la aplicacion de un plan de prevision social que origina un salario remunerador a traves de las distintas prestaciones que maneja.

El uso racional de tiempo de los trabajadores en el proceso productivo influye en el alcance de los objetivos establecidos por la organizacion por lo que la utilizacion del tiempo puede ser otra medida de la productividad, es decir, relacionar el numero de clientes que se atienden y que realizan las compras en un periodo de tiempo; evidentemente el indice asi determinado se debe de elevar en relacion al que se tienen actualmente sin aplicacion de las prestaciones de prevision social.

Otro punto que es conveniente considerar para la evaluación de la productividad es la relación que se obtendría al dividir cada unidad monetaria gastada en cuotas obrero-patronales y aportaciones al Inonavit entre el total de ventas realizadas por el total de los trabajadores, antes y después de aplicar la previsión social con el fin de comparar los resultados obtenidos y de esta manera identificar el incremento en la productividad.

De esta manera se podrá percibir y evaluar la productividad que genera la aplicación de la previsión social; recomiendo a las empresas que en su mayoría no aplican esta serie de prestaciones, lo consideren como una opción de mejoramiento en diversas áreas y evalúen y controlen los resultados obtenidos para en el futuro hacer nuevas adecuaciones al plan de previsión social para adecuarlo a las condiciones actuales que cada empresa tenga.

C O N C L U S I O N E S

1.- La clase trabajadora en este momento requiere de prestaciones que eleven su nivel de vida debido a la perdida del poder adquisitivo que ha sufrido el salario en los ultimos años.

2.- A la empresa, debido a la gran carga tributaria que implican los salarios, le es inconveniente otorgar mayores ingresos al trabajador que le permitan satisfacer sus necesidades.

3.- La opcion que puede solucionar el problema, aun cuando es parcial, es la aplicacion de planes de prevision social que incrementen el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

4.- El diseno de planes de prevision social que contemplan el mayor numero de prestaciones para que se apliquen en las empresas, incrementan la productividad dentro de la empresa.

5.- El ingreso que recibe el trabajador via prevision social, significa un ingreso libre de gravamen, disminuyendo su carga tributaria e incrementando el ingreso para la satisfaccion de un mayor numero de necesidades.

6.- El trabajador aprovecha en la satisfaccion de sus necesidades las prestaciones adicionales que recibe por medio de

los planes de prevision social, permitiendole un seguridad en el futuro que contribuyen al desarrollo integral de su familia.

7.- el trabajador que logra satisfacer la mayor parte de sus necesidades, logra realizar sus actividades productivas con mayor eficiencia, inteligencia, dinamismo e iniciativa, lo que repercute en la productividad de la empresa.

8.- Las prestaciones que tienen un menor costo para la empresa en cuanto al pago de contribuciones son las que se contemplan en el plan de prevision social debido a su normatividad juridica de las diferentes leyes. (LISR, IMSS, INFONAVIT).

9.- El beneficio que recibe el patron por el otorgamiento de prestaciones sociales se resume en dos puntos: La disminucion de su carga tributaria, y un elemento para motivar e incrementar la productividad dentro de la Empresa.

10.- El diseno del plan de prevision social para las empresas que no cuentan con el, deben considerar todos aquellos elementos que se puedan aprovechar al maximo, y que de acuerdo a la naturaleza y funcionamiento de cada empresa, se adecuen para su otorgamiento.

11.- Se debe de buscar la sustentacion legal en el diseno del plan, de manera que no resulte contraproducente el otorgamiento

de ciertas prestaciones que no puedan cumplir con los requisitos establecidos que se señalen legalmente.

12.- Se deben cumplir todos los requisitos de deducibilidad de las prestaciones de prevision social, para poder lograr sus objetivos, es decir, principalmente, minimizar la carga tributaria tanto para el trabajador, como para el empleador.

13.- Es recomendable dar a conocer a los trabajadores los derechos que les otorga el IMSS, y las prestaciones que pueden obtener por el simple hecho de tener una relacion laboral, prestaciones que la mayoría de los trabajadores desconocen.

14.- El empresario que otorga prevision social disminuye su carga tributaria, el trabajador, que recibe prevision social, reduce su carga tributaria, el patron que otorga prevision social aprovecha al maximo sus recursos incrementando sus productividad, el trabajador que recibe prevision social incrementa su creatividad en el desarrollo de sus actividades.

Finalmente:

Los planes de prevision social son una figura que contribuye a suavizar la dificil situación que atravesamos los mexicanos por este momento, pues contribuye a incrementar el ingreso del Trabajador , sin incrementar su carga tributaria

ademas le permite tener la seguridad de que en un futuro vivira dignamente conjuntamente con su familia.

Por otro lado, permite a la empresa que otorga dichas prestaciones disminuir su carga tributaria y el ahorro generado destinando el aprovechamiento de otras oportunidades que le permitan un mayor rendimientos de sus recursos, ademas de ver incrementada la productividad de los trabajadores y en general, los recursos que se relacionan directamente con estos.

Sugiero el diseno e impiantación de un plan de prevision social de acuerdo a las características de cada empresa, asesorándose adecuadamente de un profesional en el ramo (Un contador), que analice las necesidades y características especificas para disenar el plan mas adecuado.

B I B L I O G R A F I A

BECERRIL ARECHIGA ALFONSO. ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL. EDICIONES FISCALES ISEF. 1995. MEXICO.

C.P. GASCA BRETON GUSTAVO. PRONTUARIO FISCAL 1996. EDITORIAL ECASA. MEXICO.

DE LA TORRE FRANCISCO. INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL. EDITORIAL PORRUA. MEXICO.

AMEZCUA ORNELAS NORAHENID. SEGURO SOCIAL MANUAL PRACTICO. EDITORIAL SICCO. MEXICO 1995.

LEDESMA DEL BILLAR LUIS CARLOS. ESTUDIO PRACTICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL. EDICIONES FISCALES. ISEF. 1986. MEXICO.

LEGISLACIONES:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CODIGO DE COMERCIO.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA
LOS TRABAJADORES.

REVISTAS:

PRACTICA FISCAL (VARIAS).

PRONTUARIO DE ACTUALIZACION FISCAL.

LABORAL, LA PRACTICA.