



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
"CUAUTITLAN"

TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE  
LAS PRESTACIONES DE PREVISION  
SOCIAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N

ADRIANA DIAZ PEÑA  
MARIA ISABEL ROSAS HERNANDEZ

DIRECTOR DE TESIS:

C. P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON



V N A M

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1990

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **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 está 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.

	Página
INTRODUCCION. . . . .	1
CAPITULO 1 GENERALIDADES	
1.1 Antecedentes de la Previsión Social. . . . .	5
1.2 Concepto de Previsión Social. . . . .	6
CAPITULO 2 FUNDAMENTO LEGAL RESPECTO A LA PREVISION SOCIAL	
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. . . . .	14
2.2 Ley Federal del Trabajo. . . . .	18
2.3 Ley del Seguro Social. . . . .	21
2.3.1 Prevención de riesgos de trabajo. . . . .	25
2.3.2 Seguros de enfermedades y maternidad. . . . .	27
2.3.3 Seguro de invalidez. . . . .	31
2.3.4 Seguro de vejez. . . . .	33
2.3.5 Seguro de cesantía en edad avanzada. . . . .	34
2.3.6 Seguro por muerte. . . . .	35
2.3.7 Seguro de guarderías para hijos de asegurados. . . . .	38

2.3.8	Ayuda para gastos de matrimonio . . . . .	39
2.3.9	Integración del salario diario base de cotización. . . . .	40
2.4	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. . . . .	48
2.4.1	Prestaciones de Previsión Social que comprende esta Ley. . . . .	48
2.5	Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. . . . .	49
2.5.1	Objeto del Fondo Nacional para la Vivienda. . . . .	49
2.5.2	Monto de aportaciones al Fondo Nacional para la Vivienda. . . . .	50
2.5.3	Integración del salario. . . . .	51

**CAPITULO 3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

3.1	Concepto. . . . .	54
3.2	Antecedentes históricos. . . . .	56
3.3	Características. . . . .	61
3.4	Consideraciones sobre las prestaciones. . . . .	66

3.5	Ejemplo de un Contrato Colectivo de Trabajo. . . . .	70
-----	--	----

CAPITULO 4 TRATAMIENTO QUE DA LA LEY DEL IMPUESTO -  
SOBRE LA RENTA A LOS GASTOS DE PREVISION  
SOCIAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES

4.1	Concepto de Gasto de Previsión Social. . . . .	107
4.2	Requisitos para su deducibilidad. . . . .	108
4.3	Deducibilidad de los Gastos de Previsión Social. . . . .	111
4.4	Impuestos sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal -- prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón. . . . .	132
4.5	Manejo del Fondo de Ahorro. . . . .	134

CAPITULO 5 ASPECTO CONTABLE DE LOS GASTOS DE PREVISION  
SOCIAL

5.1	Cuentas que se utilizan para el manejo de los Gastos de Previsión Social. . . . .	140
5.2	Presentación en los Estados Financieros. . . . .	145

CASO PRACTICO. . . . . 151

EPILOGO

a) CONCLUSIONES. . . . . 175

b) GLOSARIO DE TERMINOS. . . . . 181

c) BIBLIOGRAFIA. . . . . 183

## INTRODUCCION

Dado que el hombre es un ser social por naturaleza, siempre ha buscado agruparse con sus semejantes para poder enfrentarse a los riesgos que amenazan su existencia, de ahí el nacimiento de la familia como célula de la sociedad. La organización familiar es una necesidad natural tan importante para el desarrollo de la persona humana, que el hombre no podría subsistir sin ese apoyo.

Por lo tanto, el individuo se encuentra sujeto a normas jurídicas que rigen las relaciones que se establecen entre los miembros del grupo familiar, obligándose para con ellos a crearles una situación de ayuda y protección. En virtud de esta obligación, debe procurar otorgar a los suyos todos los medios necesarios para que no carezcan de alimentos, habitación, medicinas, educación, es decir, lo necesario para vivir decorosamente.

El Derecho del Trabajo apareció en Europa en los últimos años del siglo XIX como resultado de la lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, afirmando el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

En México, durante la pasada centuria, no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: pero la situación de los --



trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos, que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad.

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

En la actualidad, el hombre se ha visto amenazado por un futuro incierto en aspectos como: seguridad, alimentación y comprensión entre ellos mismos.

Las actividades que realizamos en nuestro trabajo y las relaciones humanas nos permiten satisfacer nuestras necesidades primarias, así como aquéllas que nos dan seguridad, afecto, reconocimiento y autorrealización. La gerencia debe preocuparse por satisfacer en parte dichas necesidades ya que el factor humano es más importante que los recursos materiales y técnicos.

Una forma de satisfacer dichas necesidades es a través de las prestaciones de Previsión Social, otorgadas sin distinción alguna.

La Previsión Social es la política y las instituciones --

que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a -- asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia.

La Previsión Social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las -- condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado.

Dada la importancia que tienen las prestaciones de Previsión Social dentro del ámbito fiscal de una empresa, hemos tratado de integrar en el presente trabajo las implicaciones de carácter legal, fiscal y contable con el objeto de conocer sus bases, requisitos, exenciones, deducciones y, en determinado momento, qué impuestos causarán las prestaciones -- otorgadas.

Asimismo se tratará el aspecto histórico y jurídico del -- Derecho del Trabajo, así como la reglamentación de la Ley -- del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que constituyen las fuentes de donde emanan los conceptos y características generales de estas prestaciones.

**CAPITULO 1**

**GENERALIDADES**

## 1.1 Antecedentes de la Previsión Social.

La Previsión Social surge como la necesidad de buscar nuevas formas de protección. En la época feudal surgieron las sociedades de socorro mutuo que tenían por objeto recabar fondos para prestar ayuda a un compañero en caso de enfermedad, accidente de trabajo, vejez, invalidez o bien, a su familia en caso de muerte.

El auge comercial provocó una mayor demanda de mercancías lo que implicaba mayor esfuerzo humano y, como consecuencia, mayores accidentes y enfermedades de trabajo, por lo que los trabajadores empezaron a manifestar su inconformidad pidiendo protección ante estos riesgos.

Fué hasta 1906 cuando se vió la posibilidad de imponer un salario mínimo, jornada laboral de ocho horas, descanso dominical, igualdad de salarios entre nacionales y extranjeros, seguridad, higiene y protección para el trabajo de las mujeres; y la demanda de una Ley para el trabajo y la seguridad social.

En 1917 aparece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que queda plasmado el Art. 123, en el cual se encuentran establecidos principios que rigen y protegen al trabajo humano por primera vez en el mundo. Y es en el apartado "A" en donde se encuentran los principios relativos a la Previsión Social.

## 1.2 Concepto de Previsión Social.

En el presente apartado daremos varios conceptos de Previsión y Seguridad Social a fin de establecer claramente cuáles son los objetivos que persiguen estos principios.

El Art. 2o. de la Ley del Seguro Social establece que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La seguridad social tiene una connotación amplia, buscando la protección del ser humano independientemente de la actividad a la que se dedique. La Ley del Seguro Social extiende sus beneficios a personas no sujetas a una relación laboral. En cambio, la previsión social forma parte del Derecho del Trabajo y, por ende, se aplica a los sujetos de la relación de trabajo.

De acuerdo con el Dr. Francisco José Martoni: "la seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro -

forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola -- cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia".

"La Previsión Social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devenga un buen trabajador, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo".<sup>1</sup>

"La Previsión Social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.

1. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, II, pág. 3

En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social".<sup>2</sup>

"La seguridad social recoge la idea, para desbordar a la previsión social. Es el destino del Derecho del Trabajo, que se universaliza. Principió por el trabajador de la industria para extenderse posteriormente a toda persona que preste sus servicios en beneficio de otra y que, en la seguridad social se derrama sobre todos los hombres. Es el dinamismo del Derecho del Trabajo que nació en cada empresa, se apoderó posteriormente de las ramas industriales, se posesionó de cada Estado, creó la Organización y el Derecho Internacional del Trabajo y proporcionó los elementos para un nuevo derecho natural, auténticamente derivado de la naturaleza y de las exigencias materiales y espirituales de la persona humana. La seguridad social es la idea del Derecho del Trabajo que se vierte sobre la humanidad, y es así, porque en la vida social contemporánea no solamente los sujetos de las relaciones jurídicas de trabajo subordinado sufren injusticias".

"Ahora bien, dentro del contenido actual de la previsión social podemos encontrar a manera de ejemplo los conceptos recogidos por la fracción XII del Art. 24 de la Ley del Im-

2. Ibid, pág. 31

puesto Sobre la Renta, a saber: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorros, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga".<sup>3</sup>

Para Marcos Flores, la Previsión Social es: "el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad".

Francisco de Andra de Ramos menciona que: "la previsión social desiona todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al Seguro Social propiamente dicho, o sea, cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendiendo: a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artícu-

3. Ibid, pág. 11



los de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados de acuerdo con los preceptos básicos de nutriología; c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida".

Respecto a las anteriores definiciones el Art. 123 Constitucional marca lo siguiente:

Fracción XII, 1er. párrafo: Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Fracción XII, 3er. párrafo: Las negociaciones a que se refiere el primer párrafo de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Fracción XII, 5o. párrafo: Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

Fracción XXV: El servicio para la colocación de los trabaja-

dores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

Fracción XXIX: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, -- campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En conclusión, podemos decir, que la Previsión Social forma parte del Derecho del Trabajo y, en consecuencia, se aplica solamente a los integrantes de una relación laboral.

Dentro de este principio se designan todos los beneficios de carácter social que se otorgan a los trabajadores por igual, a fin de proporcionarles una vida cómoda e higiénica así como de asegurarles contra los riesgos naturales y sociales que pudieran privarlos de su capacidad de trabajo y de ganancia.

Constituye un conjunto de ideas que actúan pasivamente -- porque sólo están en espera de que ocurran los siniestros y, al presentarse éstos, pagar o servir con prontitud.

Cabe señalar que las prestaciones de previsión social no siempre van a ser las mismas ya que éstas van cambiando de acuerdo a la época en que se vive y a la política social que

imponga cada Estado.

La seguridad social, a diferencia de la previsión, abarca un concepto más amplio ya que busca la protección del ser humano en general sin importarle la actividad a la cual se dedique, es decir, sus beneficios van más allá de los que abarca la previsión social puesto que no se limita a una relación laboral sino que su actitud es totalmente activa adelantándose a los siniestros para evitarlos. Busca el bienestar, salud, ocupación adecuada y segura de los individuos como seres humanos.

## C A P I T U L O 2

### FUNDAMENTO LEGAL RESPECTO A LA PREVISION SOCIAL

## 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Art. 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas, a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados encargados de elaborar la Constitución de 1917, alcanzaron jerarquía constitucional, principios que rigen y protegen al trabajo humano por primera vez en el mundo.

El Art. 123 vigente comprende dos partes:

En la primera "A" se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, es principalmente la Ley Federal del Trabajo.

La segunda "B" se refiere a las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

Bajo el apartado "A" se encuentran establecidos los siguientes principios en cuanto a previsión social:

Teniendo en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del apartado "A" y XI inciso C del apartado "B" para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y sus familias.

Las fracciones XII y XIII muestran el propósito de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida: el hogar, la educación de sus hijos, la salud.

Habitar una casa decorosa es condición indispensable para lograr un nivel aceptable de vida, fundar una familia y procurar que sus miembros puedan desarrollarse en un medio favorable. Para la clase trabajadora de las ciudades y del campo esa necesidad no ha sido aún atendida cumplidamente. Son muchos los mexicanos que viven en condiciones miserables: sus casas son antihigiénicas, insuficientes para satisfacer las más elementales necesidades de la familia.

En 1971 se reformó la fracción XII y se creó el fondo nacional de la vivienda, fondo que administra un organismo: el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. La finalidad del Instituto es proporcionar habitaciones a los trabajadores, que éstos puedan adquirir en propiedad.

Por Ley publicada el 19 de enero de 1943, se reglamentó en México la fracción XXIX del Art. 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo. Es uno de los esfuerzos más generosos de nuestra época y de nuestra revolución en favor de los traba-

jadores de la ciudad o del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegure contra esos perjuicios con atención médica; jubilaciones; pago de pensiones en caso de incapacidad, desempleo o muerte; capacitación profesional y otras -- prestaciones sociales.

Según el Art. 123 constitucional, las prestaciones de previsión social se organizarán de acuerdo a las siguientes bases:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos -- que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán -- forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después -- del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por -- la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y -- obstétrica, de medicina, de ayudas para la lactancia y de

servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.



## 2.2 Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores son las siguientes:

A) Salario de cuota diaria, que define en su art. 82 como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

B) Descanso.

a) Durante la jornada de trabajo continua: De acuerdo con el art. 63 de esta Ley, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

b) Semanal: De acuerdo con el art. 69, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

c) Vacaciones: El art. 76 establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del 4o. año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

d) Obligatorio: El art. 74 establece que son días de descanso obligatorio:

- 1.- El 10. de enero.
- 2.- El 5 de febrero.
- 3.- El 21 de marzo.
- 4.- El 10. de mayo.
- 5.- El 16 de septiembre.
- 6.- El 20 de noviembre.
- 7.- El 10. de diciembre de cada seis años, cuando correspondiera a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 8.- El 25 de diciembre.

C) Aguinaldo: El art. 87 estipula que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

D) Derecho a participar en las utilidades: El art. 117 establece que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

E) Becas educacionales.

F) Derecho a la vivienda: De acuerdo con el art. 136, toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra

clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

G) Derecho a la prima de antigüedad: El art. 158 establece que los trabajadores de planta y los que habitualmente -- prestan sus servicios en una empresa o establecimiento su- pliendo las vacantes transitorias o temporales y los que -- desempeñen trabajos ordinarios, extraordinarios o para -- obra determinada, tienen derecho a que se les determine -- su antigüedad dentro de dicha empresa o establecimiento, -- con su prima correspondiente.

H) Seguridad Social.

I) Pago de horas extras y trabajo extraordinario: El art. 66 establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 -- horas diarias ni de 3 veces en una semana.

J) Derecho a la capacitación y adiestramiento: El art. 132 -- fracción XV establece que los patrones deben organizar -- permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capaci- tación profesional o de adiestramiento para sus trabajado- res, de conformidad con los planes y programas que, de co- mún acuerdo, elaboren con los sindicatos o con los traba- jadores.

## 2.3 Ley del Seguro Social.

### RAMAS Y PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL.

El régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, a cambio de las cuotas que recibe por parte del patrón y el trabajador, ofrece los siguientes seguros:

	Riesgo de trabajo (Art.78)	Corresponde al patrón pagar este concepto, tomando como base lo pagado de invalidez vejez, cesantía y muerte -- por el porcentaje de riesgo de trabajo asignado al giro del patrón.	
RAMAS DEL SEGURO SOCIAL. (Art. 11)	Enfermedad y Maternidad - (Art. 114)	Patrón 8.40% Trabajador 3.00%	Sobre salario base de cotización.
	Invalidez, vejez, cesantía y muerte. (Art. 177)	Patrón 4.20% Trabajador 1.50%	Sobre salario base de cotización.

RAMAS DEL SE-  
GURO SOCIAL.  
(Art. 11)

Guarderías pa-  
ra hijos de --  
asegurados.  
(Art. 191)

Patrón 1% sobre el salario\_  
pagado en efectivo por cuo-  
ta diaria.

Prestaciones en  
Especie.

- Por riesgo de trabajo: Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia; y rehabilitación (Art. 63).
- Por enfermedad: Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, - desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas por el mismo padecimiento (Art. 99).
- Servicio de guardería infantil para los hijos de las trabajadoras aseguradas -- (Art. 186).

Prestaciones en  
Dinero.

- Por riesgo de trabajo: En caso de incapacidades por inhabilitación, recibirá el ciento por ciento de su salario, hasta que no se declare capacitado para -- trabajar, o bien se declare incapacitado permanente parcial o total (Art. 65)
- Por enfermedad no profesional: Sólo pueden ser subsidiadas cuando el trabajador tenga cubiertas por lo menos cuatro semanas de cotización y se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y mientras dure ésta hasta -- por 52 semanas y una prórroga de 26 semanas más (Art. 104 y 105).
- En caso de la asegurada durante el embarazo tiene derecho a un subsidio del -- 100% de su salario, que recibirá 42 --- días antes del parto y 42 días después del mismo (Art. 109).
- Ayuda para gastos de matrimonio para el asegurado: será igual al 25% de la anualidad de la pensión de invalidez a que -- tuviera derecho el contrayente en la fecha de la celebración sin que pueda --- exceder de 6,000.00 M.N. (Art. 160).

Prestaciones en  
Dinero.

- Ayuda para gastos de funeral: Consiste en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento (Art. 112).
- Los finiquitos que establece la Ley.
- Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial
- Indemnizaciones.

Prestaciones Sociales.

- Tienen como fuente de financiamiento -- los recursos del ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte La Asamblea General anualmente determinará la cantidad a destinarse para estas prestaciones (Art. 235).
- Se proporcionarán mediante programas de
  - . Promoción a la salud.
  - . Educación higiénica, materno infantil sanitaria y de primeros auxilios.
  - . Mejoramiento de alimentación y de la vivienda.
  - . Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, en general todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.

Prestaciones Sociales.

- . Centros vacacionales y readaptación para el trabajo.
- . Establecimiento y administración de velatorios.
- . Todos aquéllos para la elevación del nivel de vida individual y colectivo (Art. 234).

### 2.3.1 Prevención de riesgos de trabajo.

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a -- que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte, producida en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, y del lugar del trabajo a su domicilio.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.



El Art. 88 de la Ley del Seguro Social establece lo siguiente: "El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada".

Esta disposición es de gran importancia ya que previene a los trabajadores contra riesgos y enfermedades que pudieran ocurrir en el desempeño de sus labores, buscando de este modo la seguridad del trabajador. Además de que el Instituto siempre está dispuesto a hacerla efectiva a petición de los patrones.

Art. 89 "El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo".

Este propósito del Instituto se ha visto obstaculizado por el sector patronal. Es por ello que no se ha llevado a cabo la coordinación prevista en este artículo.

Art. 90 "El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes, a efectos de prevenir la realización de dichos riesgos".

En este artículo encontramos cierta contradicción ya que anteriormente el Instituto realizaba dichas investigaciones visitando a las empresas con el propósito de conocer el gra-

do de riesgo de trabajo, pero actualmente, con la nueva reglamentación, estas visitas ya no se practicarán, por lo que ya no se logra el objetivo de sugerir técnicas y prácticas para la prevención de dichos riesgos.

Art. 91 "Los patronos deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I.- Facilitarle la realización de estudios e investigaciones
- II.- Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo; y
- III.- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo".

Debido a la variedad de giros que existen en las empresas le es imposible al Instituto conocer todos los riesgos de trabajo que pueden existir en las mismas, por lo cual los patronos deben cooperar teniendo a la mano la información correspondiente y actualizada a fin de evaluar correctamente la rama de riesgos de trabajo.

### 2.3.2 Seguros de enfermedades y maternidad.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempe-

ñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El Art. 92 de la Ley del Seguro Social establece lo siguiente: "Quedan amparados por este ramo del Seguro Social: \_

I. El asegurado;

II. El pensionado por: +

a) Incapacidad permanente total,

b) Incapacidad permanente parcial con un mínimo de 50% \_  
de incapacidad,

c) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y

d) Viudez, orfandad o ascendencia.

III. La esposa del asegurado, o a falta de ésta, la mujer --  
con quien ha hecho vida marital durante los cinco años \_  
anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado  
hijos, siempre que ambos permanezcan libres del matrimo  
nio, si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna \_  
de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará cuando se encuentre totalmente  
incapacitado para trabajar, el esposo de la asegurada, \_  
o a falta de éste, el concubino si reúne los requisitos  
del párrafo anterior; ++

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos \_

a), b) y c) de la fracción II. A falta de la esposa la \_  
concubina, si se reúnen los requisitos de la fracción --  
III;

Del mismo derecho gozará cuando se encuentre totalmente \_

incapacitado para trabajar, el esposo de la pensionada, o a falta de éste, el concubino si se reúnen los requisitos de la fracción III;+ \*\*

V. Los hijos del asegurado hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico, psíquico hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen;

VI. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en la fracción IV;

VII. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares así como de los pensionados del 50% de incapacidad, en los mismos casos y condiciones establecidos en el Art. 156;+

VIII. El padre y la madre del asegurado que viven en el hogar de éste; y

IX. El padre y la madre del pensionado, en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si se reúnen los requisitos de convivencia señalados en la fracción

VIII.+

De acuerdo con las reformas a la Ley del Seguro Social publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1989:

+ Se otorgan servicios médicos a todos los pensionados por incapacidad permanente (por riesgo de trabajo), incluyendo

a los que tienen menos del 50% de incapacidad y a sus familiares derechohabientes.

++ Se otorgan servicios médicos al esposo o concubinario de la asegurada o pensionada, eliminando el requisito de que esté totalmente incapacitado para trabajar.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado,
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el Art. 99 de esta Ley.

Además de quedar asegurado el trabajador dentro de esta rama, también lo están sus beneficiarios tanto ascendientes como no ascendientes, además de sus descendientes siempre y cuando dependan económicamente de él y, en el caso de los ascendientes, vivan en el hogar del trabajador.

Art. 93 "Para los efectos de este ramo, se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley"

Para los casos de enfermedad o embarazo sólo se tendrá -- por reconocida la fecha en que un médico del Instituto verifique dicho padecimiento o embarazo.

La protección de los riesgos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte obedecen a un espíritu de Previsión Social. Tienden a garantizar la obtención de prestaciones en dinero y en especie a quienes están imposibilitados para procurarse medios de subsistencia a través del trabajo.

### 2.3.3 Seguro de Invalidez.

Art. 128 "Para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- I. Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidad, categoría y formación profesional;
  - II. Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar".
- De acuerdo a lo anterior, la invalidez no se dá como con-

secuencia de un riesgo de trabajo, sino que de antemano el trabajador ya se encuentra imposibilitado para procurarse un trabajo de acuerdo a su capacidad.

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

- I. Pensión temporal o definitiva;
- II. Asistencia médica en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo, y
- IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo".

Art. 130 "Pensión temporal es la que se otorga por períodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente".

En relación a lo anterior, es aconsejable que el trabajador solicite pensión temporal, ya que de este modo puede percibir la totalidad de sus ingresos.

#### 2.3.4 Seguro de Vejez.

Art. 137 "La vejez dá derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo, y
- IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo".

Esta disposición establece que el trabajador debe gozar de una pensión económica que le permita satisfacer sus necesidades, así como de un justo descanso por llegar a la edad de 65 años.

Art. 138 "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales".

El derecho mencionado en este artículo empezará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos anteriores. Pero el trabajador puede no solicitar la pensión en el momento en que cumpla con dichos requisitos, de ser así, cuando lo solicite obtendrá una pensión mayor.

Art. 141 "El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se



podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del artículo 138 de esta Ley".

El Instituto sólo otorgará el seguro de vejez cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos del Art. 138 y, además, presente solicitud ya que este derecho no lo otorga de oficio.

### 2.3.5 Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.

Art. 143 "Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad".

Aún cuando al trabajador se le haya privado de realizar labores remuneradas, no podrá gozar de este derecho sino hasta que haya cumplido 60 años de edad.

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

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo, y

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

Si el trabajador ya cuenta con la pensión por cesantía en edad avanzada, ya no es posible que pueda gozar de la pensión por vejez o por invalidez.

Para que el trabajador goce de este derecho se requiere que lo solicite al Instituto y que haya sido dado de baja en el régimen del Seguro obligatorio.

De acuerdo a las reformas del 4 de enero de 1989, publicadas en el Diario Oficial, se estableció como pensión mínima de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, el 70% del Salario Mínimo del Distrito Federal y no del Salario Mínimo promedio de las tres zonas económicas.

Estas pensiones se incrementarán cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, con el mismo porcentaje que corresponda al Salario Mínimo del Distrito Federal.

#### 2.3.6 Seguro por Muerte..

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

I. Pensión por viudez;

- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictámen médico que al efecto se formule, y
- V. Asistencia médica en los términos del capítulo IV de este título".

Al morir el trabajador, sus beneficiarios podrán gozar de este derecho, el cual substituirá a los ingresos que perciba dicho trabajador. Estas pensiones se revisan anualmente, con lo cual no estamos de acuerdo, ya que se obtiene muy poco beneficio puesto que el nivel de vida aumenta día con día y -- consideramos conveniente que se revisen toda vez que se ajuste el salario mínimo para que así se obtenga una pensión más justa.

Art. 151 "También tendrán derecho a la pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un -- riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviere acreditado el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de

trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de 5 años".

Los beneficiarios podrán gozar de la pensión aún cuando el trabajador haya fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo, siempre y cuando éste hubiese tenido una pensión por incapacidad permanente y no haya gozado de ella durante más de 5 años.

Art. 153 "La pensión de viudez será igual al 50% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba, o la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez".

Si el trabajador gozaba de alguna de las pensiones señaladas anteriormente, la viuda únicamente tendrá derecho al 50% de las mismas.

Art. 155 "El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda o concubina contrajeran matrimonio o entraren en concubinato.

La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaba".

Es generoso el artículo al reconocer la pensión global de tres anualidades a la viuda o concubina que contraiga matri-

monio.

### 2.3.7 Seguro de guarderías para hijos de aseguradas.

Art. 184 "El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo".

De acuerdo al Art. 171 de la Ley Federal del Trabajo, esta obligación corría a cargo del Instituto, pero posteriormente se desplazó ésta y ahora corre únicamente a cargo del patrón.

Art. 188 "Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo".

Este servicio se puede ampliar tomando en cuenta las distancias, en hora y media anterior y posterior a la jornada de la madre trabajadora.

Art. 189 "Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años".

A partir del término del período postnatal de 42 días, la madre trabajadora gozará de este derecho.

Art. 190 "Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio".

Consideramos que este artículo no es justo ya que si el patrón no tiene trabajadoras a su servicio, no debería tener esta obligación.

Art. 193 "La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio, conservará durante cuatro semanas posteriores a esta baja, el derecho a las prestaciones de este ramo del seguro".

En nuestra opinión, el tiempo otorgado a las madres trabajadoras al ser dadas de baja es muy corto.

#### 2.3.B. Ayuda para gastos de matrimonio.

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

- I. Que tenga acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en la fecha de celebración del matrimonio;
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o

que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y  
III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad\_  
en el Instituto como esposa.

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

El derecho de recibir la dote matrimonial se pierde si no  
se solicita al Instituto dentro de los seis meses siguientes  
a la celebración del matrimonio.

Art. 162 "El asegurado que haya dejado de pertenecer al \_  
seguro obligatorio conservará sus derechos a la ayuda para \_  
gastos de matrimonio si lo contrae dentro de 90 días hábiles  
contados a partir de la fecha de su baja".

La continuidad de este derecho se extiende a 90 días, aun  
que en realidad son más puesto que sólo se cuentan los días\_  
hábiles, por lo tanto, lo consideramos justo.

#### 2.3.9 Integración del Salario Diario base de cotización.

Art. 32 "Para los efectos de esta Ley, el salario base de  
cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por \_  
cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimenta-  
ción, habitación, primas, comisiones, prestaciones en espe-  
cie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue \_  
al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, da  
da su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia; y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando éste tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo.



PORCENTAJE DE APLICACION A LA CUOTA DIARIA PARA OBTENER  
EL SALARIO BASE DE COTIZACION

CONCEPTO	BASE	APLICACION A LA CUOTA DIARIA (%)
Habitación		25.00
Alimentación	1 comida	8.33
	2 comidas	16.66
	3 comidas	25.00
Gratificación	15 días	4.11
	30 días	8.22
	45 días	12.33
	60 días	16.44
	75 días	20.55
Prima vacacional	90 días	24.66
	5 días	0.41
	8 días	0.55
	10 días	0.68
	12 días	0.82
Prima dominical	15 días	1.03
	30 días	2.05
	52 semanas	3.75
Prima dominical	26 semanas	1.78
	13 semanas	0.89
Tiempo extraordinario (horas).	3 veces a la semana	
	0 <sup>o</sup> 15'	2.68
	0 <sup>o</sup> 30'	5.36
	0 <sup>o</sup> 45'	8.03
	1 <sup>o</sup>	10.71
	1 <sup>o</sup> 15'	13.39
1 <sup>o</sup> 30'	16.07	

CONCEPTO	BASE	APLICACION A LA CUOTA DIARIA (%)
	3 veces a la semana	
Tiempo extraordinario (horas).	1 <sup>o</sup> 45'	18.74
	2 <sup>o</sup> 15'	21.42
	2 <sup>o</sup> 30'	24.10
	2 <sup>o</sup> 45'	26.78
	3 <sup>o</sup>	29.45
		32.13
	1 vez a la semana	
Tiempo extraordinario (horas).	0 <sup>o</sup> 15'	0.89
	0 <sup>o</sup> 30'	1.79
	0 <sup>o</sup> 45'	2.68
	1 <sup>o</sup>	3.57
	1 <sup>o</sup> 15'	4.46
	1 <sup>o</sup> 30'	5.36
	1 <sup>o</sup> 45'	6.25
	2 <sup>o</sup>	7.14
	2 <sup>o</sup> 15'	8.03
	2 <sup>o</sup> 30'	8.93
	2 <sup>o</sup> 45'	9.82
	3 <sup>o</sup>	10.71

## Ejemplos de Integración de Salario:

### SALARIO FIJO.

Salario mensual:  $450,000/30$  días del mes = \$15,000.00

Prestaciones que integran este salario:

- Aguinaldo

15 días             $4.11\% \times 15,000 = 616.50$

- Vacaciones

8 días (por

2o. año de

servicio).         $0.55\% \times 15,000 = 82.50$

- Un alimento      $8.33\% \times 15,000 = \underline{1,249.50}$

1,948.50

Total a integrar \$1,948.50 + 15,000.00 de cuota diaria = \$16,948.50 correspondiente al salario diario integrado.

### SALARIO VARIABLE.

El salario variable se compone de elementos que no pueden ser previamente conocidos y se determina sumando los ingresos totales percibidos por el trabajador durante el año anterior, dividiéndolos entre el número de días de salario percibido.

En este caso, la modificación se referirá a cualquier variación en los ingresos.

Ejemplo:

Percepciones del trabajador durante el ejercicio del año anterior para determinar el salario variable:

Enero	\$ 300,000.00
Febrero	380,000.00
Marzo	300,000.00
Abril	250,000.00
Mayo	360,000.00
Junio	390,000.00
Julio	400,000.00
Agosto	410,000.00
Septiembre	400,000.00
Octubre	410,000.00
Noviembre	415,000.00
Diciembre	<u>450,000.00</u>
	4'465,000.00

Días devengados por este trabajador = 365

Salario variable anual anterior = 4'465,000.00/365 días =

\$ 12,232.88 correspondiente a la cuota diaria promedio.

Prestaciones que integran este salario:

Cuota diaria promedio = \$ 12,232.88

- Aguinaldo

30 días  $8.22\% \times 12,232.88 = 1,005.54$

- Vacaciones

10 días  $0.68\% \times 12,232.88 = 83.18$

- 2 comidas  $16.66\% \times 12,232.88 = 2,038.00$

- Habitación  $25.00\% \times 12,232.88 = 3,058.22$

6,184.94

Total a integrar \$6,184.94 + \$12,232.88 de cuota diaria\_\_  
promedio = \$18,417.82 correspondiente al salario diario in--  
tegrado.

SALARIO MIXTO.

Salario mensual \$450,000.00/30 días del mes = \$15,000.00

Importe promedio anual de ingresos

4'465,000.00/365 días del año = 12,232.88

Total: = 27,232.88

Prestaciones que integran este salario:

- Aguinaldo

15 días 4.11% x 27,232.88 = 1,119.27

- Vacaciones

8 días 0.55% x 27,232.88 = 149.78

- 1 alimento 8.33% x 27,232.88 = 2,268.50

3,537.55

Total a integrar \$3,537.55 + \$27,232.88 de cuota diaria\_\_  
mixta = \$30,770.43 correspondiente al salario diario integra  
do.

Para determinar el factor por concepto de Aguinaldo y Prima Vacacional, la regla general por el primer año de servicios es la siguiente:

Aguinaldo	15 días / 365 días	= 0.0411	= 4.11%
Prima Vac.	6 días / 365 días X 25%	= 0.0041	= <u>0.41%</u>
		FACTOR	4.52%

En el ejemplo presentado tenemos:

- Vacaciones

$$8 \text{ días} / 365 \text{ días} \times 25\% = 0.0055 = 0.55\%$$

2.4 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

2.4.1 Prestaciones de Previsión Social que comprende esta Ley.

De acuerdo al Art. 3o., las prestaciones y servicios de carácter obligatorio son los siguientes:

- I. Medicina preventiva;
- II. Seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Servicios de rehabilitación física y mental;
- IV. Seguro de riesgos de trabajo;
- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de invalidez;
- VIII. Seguro por causa de muerte;
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
- XIV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general pa-

ra vivienda en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

- XV. Préstamos a mediano plazo;
- XVI. Préstamos a corto plazo;
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;
- XVIII. Servicios turísticos;
- XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; y
- XX. Servicios voluntarios.

## 2.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

### 2.5.1 Objeto del Fondo Nacional para la Vivienda.

De acuerdo al Art. 137 de esta Ley, el objeto del Fondo Nacional de la Vivienda es "crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".



Los préstamos que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores efectúa a éstos, devengan un interés del 4% anual sobre saldos insolutos y se conceden a plazos que fluctúan de 10 a 20 años.

#### 2.5.2 Monto de aportaciones al Fondo Nacional para la Vienda.

De acuerdo al Art. 136 de esta Ley, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Este artículo constituye la base para que los patrones -- sustituyan su inicial obligación de otorgar a sus trabajadores casa habitación por aportaciones al Instituto, las cuales deberán ser del 5% sobre el salario integrado, conforme al Art. 143 de la Ley Federal del Trabajo.

Dichas aportaciones tienen carácter fiscal, de acuerdo -- con el Art. 30 de esta Ley.

Art. 30 "Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos a que se refiere el Art. 29, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en su carácter de organismo fiscal autónomo, es tá facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federa ción, para determinar, en caso de incumplimiento, el importe

de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida, requerir su pago y determinar los recargos que correspondan.

Los pagos que deban efectuarse conforme a lo señalado en este artículo, se harán en las oficinas del propio Instituto o en las de las Sociedades Nacionales o Instituciones de Crédito que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El cobro y ejecución de los créditos no cubiertos estarán a cargo de la Oficina Federal de Hacienda que corresponda, con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación.

Por medio del cambio, los patronos adquieren el compromiso inmediato de aportar cuotas de contenido fiscal y mediato de retener y enterar los descuentos a las personas que se benefician con préstamos del Instituto.

### 2.5.3 Integración del salario.

De acuerdo a esta Ley, el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

El salario significa la base de la cotización de las apor

taciones.

C A P I T U L O 3

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

### 3.1 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define el Contrato Colectivo de Trabajo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

"Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de éstas o la coalición a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma".<sup>4</sup>

Las anteriores definiciones difieren en cuanto a los términos empleados ya que en la primera se habla de convenio y, en la segunda, de régimen jurídico, entendiéndose por éste un grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de la misma especie o naturaleza.

En tanto que el convenio es un acuerdo que no regula exclusivamente fenómenos jurídicos de la misma naturaleza, como

4. Sordo Gutiérrez, José y otros. Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, pág. 32.

es en este caso la prestación de servicios.

"El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos de obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del Contrato Colectivo de Trabajo".<sup>5</sup>

De acuerdo a lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o asociación de patrones con el fin de establecer las normas jurídicas que van a regular las relaciones laborales dentro de una empresa, de tal manera que ambas partes de dicho contrato conozcan los derechos y obligaciones a que están sujetas.

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como acuerdo bilateral entre la organización sindical de los trabajadores y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

Actualmente, en la práctica del Contrato Colectivo de Trabajo, tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya

5. Castorena, J. de Jesús. Manual del Derecho Obrero, pág. 64.

sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo.

### 3.2 Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un aspecto que considera el propio Derecho del Trabajo; lo analiza, y deriva de él conclusiones que le dan su base y fundamento jurídico; -- por tanto dicho Contrato tiene como fuente al propio Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones. Todo aquél que presta a otro un servicio, a cambio de una retribución, queda comprendido en esta rama del Derecho.

El Contrato Colectivo de Trabajo dá tal fuerza al trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas -- constituye un motivo de huelga. Por lo tanto, puede decirse que el Contrato constituye un instrumento de la Ley, misma que lo reglamenta y le dá fuerza coactiva en caso de incumplimiento.

El Contrato Colectivo de Trabajo implica la existencia de dos supuestos: una relación laboral y una asociación lícita de trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX en el año de 1862 para los tejedores de la

na, en Inglaterra, bajo la forma de un contrato colectivo \_\_  
ordinario, su nacimiento obedeció al proteccionismo que el \_\_  
Estado ejercía sobre el capital, a la complicidad de estos \_\_  
dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores.

El empresario elaboraba lo que se llamó Reglamento de Tra-  
bajo; éste era una relación de las condiciones de trabajo, \_\_  
salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, va-  
caciones y disciplinas.

El reglamento lo elaboraba el empresario en forma unilate-  
ral y el trabajador que quería prestar sus servicios en esa \_\_  
negociación debía sujetarse a ese documento en forma absolu-  
ta.

El Contrato Colectivo de Trabajo vino a abolir al enton--  
ces llamado Reglamento de Trabajo.

El Contrato Colectivo, en su evolución, tuvo que pasar --  
por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido \_\_  
por las instituciones legales.

1.- En primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo no fué  
aceptado desde el momento de su primera manifestación.

En Inglaterra, en 1824, las asociaciones de trabajadores  
empezaron a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, --  
sin embargo los patronos tenían la libertad de aceptar--  
los o no.

Los trabajadores recurrieron a la huelga como instrumen-  
to para proteger lo consignado en los Contratos Colecti-



vos de Trabajo. En la segunda mitad del siglo pasado, empezaron a variar las condiciones imperantes entre los trabajadores y los patrones; en la propia Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, los trabajadores empezaron a fortalecer sus sistemas internos de organización y con ello pudieron luchar en condiciones más ventajosas; la fuerza del trabajador se fué haciendo patente día a día y también se reconoció la fuerza del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Una vez aparecido el Contrato Colectivo de Trabajo, se puede vislumbrar la segunda etapa en la evolución del mismo, en la cual el patrón tuvo que reconocer la existencia del Contrato, pero definitivamente no porque éste tuviera un fundamento jurídico, sino más bien porque la Ley había reconocido la asociación profesional.

Como consecuencia de esta asociación profesional, el patrón tuvo que reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo que llegó a constituir una manifestación de la fuerza que iba adquiriendo el trabajador.

3.- La tercera etapa se refiere a la explicación de la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo por las normas de Derecho Civil. El Contrato Colectivo de Trabajo estaba naciendo a la vida jurídica en el campo del Derecho Privado; no se refería a la actividad del Estado sino a las relaciones entre los particulares. Era necesario ex-

plicar las bases legales de su existencia y su justificación social; frente a esta situación jurídica, el Contrato Colectivo de Trabajo, antes de ser reconocido por alguna rama del Derecho, tenía que ser ubicado en alguna de ellas; fué así como los juristas se percataron de que la única figura jurídica que podría explicar su existencia era la de un Contrato.

A partir de este momento empezaron a hacerse estudios en torno a la relación del Contrato Colectivo de Trabajo -- con los demás Contratos de tipo civil, y fué así como el Derecho Civil, informalmente, aceptó la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- En la cuarta etapa, como consecuencia de la anterior, -- las leyes civiles reconocen al Contrato Colectivo de Trabajo y, con ello, nace a la vida jurídica.

El 10. de septiembre de 1900 se promulgó el Nuevo Código Civil Holandés que fué la primera Ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamentó al Contrato Colectivo de Trabajo.

5.- La quinta etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo la constituye la reglamentación del mismo, en leyes especiales.

El Contrato Colectivo de Trabajo fué en un principio de carácter civil; ésto no significa que debía considerarse dentro del ámbito del Derecho Civil. Los primeros países

en reglamentarlo en forma especial fueron Alemania, Francia y España en 1918, 1919 y 1924 respectivamente. A partir de este momento todos los demás países con sistema político basado en la democracia lo han venido adoptando

6.- En la última etapa se dá el reconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por las garantías constitucionales; el Derecho del Trabajo ya había dejado de ser un simple estatuto que reglamentaba las relaciones entre un trabajador y un patrón; a partir de este momento el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la fuerza que emana de la Constitución y con ello su reconocimiento absoluto por parte del propio Derecho Constitucional.

En realidad, en México el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, ya que la Constitución menciona el derecho de la asociación profesional, pero el Art. 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo, en el período comprendido entre 1917 en que apareció nuestra actual Constitución y 1931, en que apareció la primera Ley Federal del Trabajo en México y, además en la que expresamente se reconoce la validez y existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, se interpretó que la Constitución, al hablar de un contrato de trabajo se estaba refiriendo en el caso de relaciones colectivas al Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que se refiere a la evolución histórica del Contrato Colectivo de Trabajo en México, nuestra propia historia, llena de pasajes de lucha por la libertad, independencia y respeto a las garantías individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica que hoy reconocen las leyes hubo de pasar por un proceso idéntico al que se ha descrito anteriormente.

### 3.3 Características del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se instituye en Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son las obligatorias: salarios, jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, y van a tener eficacia cuando se realice la prestación de servicios.

El Contrato Colectivo incluye:

- a) Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios.
- b) Servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes.
- c) Un régimen de paz.
- d) El fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

Es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares ya que sin este requisito es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a

la complejidad, a la cantidad de materias que regula el Contrato Colectivo de Trabajo que no pueden confiarse a la memoria ya que requieren de precisión. El acto, por lo tanto, se convierte en solemne.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe, además, depositarse ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de industrias de jurisdicción local y, ante la Federal de Conciliación y Arbitraje si se trata de empresas de jurisdicción federal.

Las cláusulas que determinan las condiciones de trabajo no cobran realidad ni eficiencia, sino a través de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que, a su vez, celebró aquél.

Las obligaciones que nacen al celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes:

a) Contratos individuales vigentes. Cada obrero y cada patrón en particular, ligados por relaciones de trabajo vigentes, adquieren la obligación de ajustar los contratos individuales de trabajo a las cláusulas contractuales.

La modificación es una consecuencia obligada de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo pasan a formar parte de los contratos individuales que rigen a las par-

tes.

- b) Nuevos contratos. Los nuevos contratos individuales que se celebren, deben serlo en los términos de las cláusulas contractuales. La obligación respecto de los contratos individuales futuros consiste en ajustarlos al Colectivo en el momento de celebrarse aquéllos.

Las cláusulas profesionales son aquéllas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustenta a las asociaciones profesionales obreras y patronal, que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo. La asociación hace nacer en favor del grupo, la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pacto social.

La cláusula de exclusión establece que quien celebra el acto jurídico nominado asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación.

La cláusula de exclusión establece:

- a) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación.
- d) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el perso

nal solicitado dentro del plazo preestablecido.

Prescripción del pacto individual. El deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores se descompone en:

- La obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización.
- En la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa.
- En la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores.
- En la obligación del sindicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus miembros.

Cláusulas Colectivas. Son todas aquéllas estipulaciones que regulan los derechos colectivos que la Ley otorga a los trabajadores y a los patrones; derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre; las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada, prestaciones de beneficio común ya sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón o ya sea que quede a cargo del sindicato, o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo; las que garantizan o instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato: penas con--

vencionales y suspensión de derechos.

Derecho de huelga. La huelga es un derecho que la Ley --- otorga a los trabajadores; su ejercicio es lícito cuando tie ne por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción por la vía de armonizar los derechos del capi tal y del trabajo. Mientras se cumpla y esté en vigor el Con trato Colectivo de Trabajo, los trabajadores estarán priva-- dos del ejercicio del derecho de huelga.

Comisiones mixtas. Se integran con representantes del pa trón o patronos y de los sindicatos obreros; su misión es -- elaborar comprobatorias de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos.

Obligación de vivir en paz. Significa el deber de no plan tear durante la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el propio documento.

No contrariar las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. Se trata de una obligación que consiste en ---- suscitar y promover un ánimo dispuesto al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo de las partes que lo celebran y de todas aquéllas personas que resulten o puedan resultar obligadas por él.

Aplicación a terceros. Están obligadas a respetar sus tér minos, todas las personas físicas y morales que formen parte o que lleguen a formar parte de la comunidad de empresa, pro



fesional e industrial.

Cláusulas transitorias. Su objeto es regular situaciones temporales y extraordinarias.

### 3.4 Consideraciones sobre las prestaciones.

En primer lugar, definiremos qué son las prestaciones: La Organización Internacional del Trabajo define las prestaciones como: "Los diversos servicios de bienestar social oficiales y no oficiales, organizados sobre una base general para los jóvenes, los necesitados y los impedidos en la comunidad tomada en su conjunto; y los distintos programas de seguridad social destinados a proteger los ingresos de los trabajadores en caso de accidentes, maternidad, enfermedad, ancianidad y desempleo".<sup>6</sup>

"Bienes, instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la empresa a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de que obtengan algún beneficio, de algún modo ligado con su trabajo".<sup>7</sup>

Las anteriores definiciones son muy similares en cuanto

6. III Congreso de Relaciones Industriales, Agosto de 1965, Memoria, Arte y Cultura. "Las Prestaciones Económicas y Sociales".

7. Ibidem, pág. 24

a su contenido por las siguientes razones:

- a) No circunscriben dichas prestaciones al ámbito legal, esto quiere decir que el patrón puede otorgarlas en forma contractual o no.
- b) En la primera definición se habla de servicios de bienestar social y, en la segunda, de bienes e instalaciones, refiriéndose con ello a bibliotecas, parques de diversión, comedores industriales, despensas familiares, deportivos populares y escuelas para los hijos de los trabajadores. En cuanto a lo anterior, podemos establecer que las prestaciones deben reunir ciertas características:
  - a) Suponen previamente el pago del salario establecido; esto es, la prestación no sustituye al salario; lo incrementa.
  - b) Las prestaciones deben contemplarse como un beneficio adicional a todos aquéllos que previamente ha establecido la Ley.
  - c) Persiguen dar mayor valor adquisitivo al salario que recibe el trabajador. Las prestaciones constituyen erogaciones que hace la empresa por sus trabajadores, y que si no fuera por esta situación, el trabajador tendría que hacer uso de su salario si quisiera disfrutar de alguno de esos beneficios.
  - d) Se otorgan a determinados grupos de trabajadores, cada una de ellas, en función de que el trabajador incurra en lo previsto por la propia prestación. Por ejemplo; hay --

- prestaciones que se aplican a quienes tienen hijos; otras a quienes llegan a determinada edad; otras más, a quienes salen de vacaciones.
- e) Pueden o no ser de tipo contractual.
  - f) Deben basarse en el respeto a la dignidad del hombre, y en la equidad social; por lo mismo, no deben darse con fines paternalistas; es preciso ante todo, destacar la dignidad humana. Con respecto al paternalismo, Agustín Reyes Ponce ofrece una definición muy completa: "Paternalismo es un conjunto de actitudes y sistemas con que se dan a personas sui géneris ciertos beneficios en forma tal que, de alguna manera, se enfatice con ello que serían incapaces para proporcionárselos por sí mismas".
  - g) Las prestaciones deben otorgarse para beneficiar y perfeccionar al trabajador; pero reconociendo prácticamente -- que este beneficio redundará en el de su trabajo, en el de la empresa y en el de la sociedad.
  - h) Las prestaciones deben otorgarse de tal forma que el trabajador pueda aceptarlas o rechazarlas libremente.
  - i) Las prestaciones deben administrarse con espíritu de ayuda para quien tiene menos, pero de igual a igual.

**EJEMPLO DE**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la empresa "EL AGUILA, S.A.", representada por su gerente de operaciones Ing. Marco Antonio Nava Sandoval, y su asesor legal, Lic. Gerardo Hernández Chena, y por la otra parte el Sindicato Industrial de Trabajadores del Plástico del Estado de México, representado por su secretario general, Sr. Armando Olivares Moctezuma: asesores legales, Lic. Javier Olivares Moctezuma, Sr. Leopoldo López Silva, Sr. Víctor Martínez Martínez bajo las siguientes:

## C L A U S U L A S

### CAPITULO 1

#### DISPOSICIONES GENERALES

- 1.- Ambas partes se reconocen mutuamente su personalidad con todas las consecuencias legales inherentes a dicho reconocimiento.
- 2.- Ambas partes convienen en que para abreviar en el curso de este contrato, cuando se hable de "EL AGUILA, S.A." se dirá la empresa, y al referirse al Sindicato Industrial de Trabajadores del Plástico del Estado de México, sólo se mencionará el sindicato y para designar la Ley Federal del Trabajo sólo se dirá la Ley.
- 3.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá en la -

fábrica de productos químicos, que la empresa tiene establecida en la calle Nogal No. 44, Los Reyes Iztacala, Tlalnepan tla, Estado de México y en todas las instalaciones que la em presa tenga en el Estado de México, el cual se celebra por tiempo indefinido y su revisión y prórroga se regirá de acuerdo al artículo 399 de la Ley.

4.- El sindicato representa el interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa, en virtud de que con excepción del personal de dirección y de confianza, todos los trabajadores al servicio de la empresa son miembros del sindicato.

5.- Ambas partes están de acuerdo en que el presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y sólo podrá ser revisado, modificado, suspendido o terminado de acuerdo con lo establecido en la Ley.

6.- No quedan comprendidas dentro de las siguientes estipulaciones de este Contrato, todas aquéllas personas que desempeñan funciones de confianza como son las de Dirección, Inspección, Vigilancia, siempre y cuando éstas tengan carácter general. Asimismo, se consideran de confianza a todos los trabajadores que realicen trabajos personales del patrón, dentro de la empresa. A fin de pormenorizar debidamente lo establecido en esta cláusula, a continuación se señalan los pues

tos que las partes están anuentes en considerar como de confianza: Gerente de Operaciones, Laboratoristas, Ayudantes de Laboratorio, Jefe de Administración, Secretarias, Choferes, Jefes de Producción, Jefes de Turno, ésto será en forma enun-  
ciativa y no limitativa y en general, puesto que llegara a crearse en la empresa y que por la naturaleza de sus funciones pueda encuadrarse dentro de lo preceptuado en el párrafo anterior. A las personas que ocupen los puestos antes mencionados, no les será aplicable el presente contrato ni las condiciones que en él se pacten.

## CAPITULO 2

### INGRESO Y EXCLUSION DE TRABAJADORES

7.- La empresa y el sindicato convienen en que es condición para ser trabajadores de la empresa en los puestos que deban ser desempeñados por el personal sindicalizado, ser miembro del sindicato contratante. En consecuencia, cuando la empresa necesite algún trabajador sea éste de planta o eventual, lo solicitará al sindicato, debiendo éste de mandar tres candidatos a fin de que la empresa pueda escoger a uno entre ellos, en un período que no deberá de exceder de 72 horas. En el supuesto caso de que el sindicato no envíe dicha terna en el plazo antes mencionado, la empresa podrá contratar libremente al trabajador con la condición de que éste sea pre-

viamente sindicalizado.

8.- La empresa cumplirá con la obligación prevista en el artículo 132 fracción XV de la Ley, de tal modo que cuando ocurra una vacante definitiva o por una duración mayor a 30 días o cuando se cree un puesto nuevo, que por la naturaleza de sus funciones deba desempeñarse por personal sindicalizado, el trabajador que haya de designarse para ocuparlo, sea el que cuenta con la capacidad técnica necesaria, la empresa en cada caso procederá a la capacitación individual y de grupo de sus trabajadores, ya sea mediante entrenamiento específico o a través de los cursos impartidos por las instituciones y escuelas técnicas o de capacitación industrial, públicas o privadas que habrán de permitir al trabajador designado comprobar a la empresa y al sindicato la satisfactoria conclusión de su entrenamiento o curso, o bien que posea los conocimientos requeridos para el puesto que se trate, sea mediante la exhibición de un certificado que así lo acredite o a través de un examen u otro medio de comprobación práctica particular. La empresa pondrá en conocimiento del sindicato con la oportunidad debida, el método o procedimiento que habrá de adoptar en relación con el entrenamiento o capacitación. Si la empresa no ha satisfecho la obligación de promover la capacitación sistemática de sus trabajadores, entonces las vacantes serán cubiertas por el trabajador más anti-



quo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz. En un caso u otro, el trabajador que haya de ascender estará sujeto a un término de prueba de 30 días dentro del cual si sus servicios o conducta no son satisfactorios a juicio de la empresa volverá al puesto y salario que desempeñaba y percibía anteriormente, en coordinación con el sindicato.

9.- Todo trabajador que ingrese al servicio de la empresa estará sujeto a un término de prueba de 30 días, dentro del cual si sus servicios o conducta no son satisfactorios a juicio de la empresa y el sindicato, ésta podrá separarlo sin responsabilidad de su parte, pero si el trabajador es separado antes del vencimiento del término para el cual fué contratado, se le indemnizará con el importe de la cantidad equivalente a los días trabajados.

10.- De acuerdo con la política de la empresa, la contratación del personal debe hacerse con apego a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo según el cual: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

11.- Cuando se trate de vacantes menores de 30 días, éstas -

serán cubiertas por el trabajador de mayor antigüedad de la categoría respectiva inmediata, profesión u oficio. Al término de la suplencia, dicho trabajador regresará a su puesto y salario anterior.

12.- La planta de la empresa, no está formada por un número fijo de plazas. En consecuencia, la empresa no tiene obligación de tener cubiertos los puestos que se especifican en el tabulador de salarios pues dicho tabulador no tiene otro efecto que el de determinar el salario que percibirán los trabajadores que desempeñan los puestos cuyos salarios se tabulan. Asimismo las vacantes definitivas serán cubiertas por los trabajadores que ameriten ocuparlas de acuerdo con la cláusula 8 de este contrato.

13.- Cuando por alguna circunstancia algún trabajador deje de pertenecer al sindicato, la empresa, sin responsabilidad alguna de su parte, se obliga a separarlo de su trabajo, previa solicitud por escrito del sindicato. Sin embargo, para el caso de que la separación del trabajador sea motivada por su exclusión del sindicato, acreditará a la empresa haber acatado los motivos y procedimientos de expulsión que previene el artículo 371 fracción VII de la Ley, sin cuyo requisito la empresa no aceptará solicitud alguna en este sentido. Quedan exceptuados de esta disposición los trabajadores sindicalizados que sean promovidos a puestos de confianza.

14.- Cuando el sindicato, bajo su responsabilidad, sancione a algún o algunos trabajadores con suspensión en su trabajo, la empresa sin responsabilidad de ningún género para ella, - se obliga a ejecutar esa suspensión, previa solicitud por escrito del sindicato. Cuando las sanciones sean varias, la empresa irá aplicando los castigos sucesivamente de manera que no se perjudiquen las labores.

### CAPITULO 3

#### TRABAJADORES EVENTUALES

15.- Serán trabajadores eventuales los que se contraten por tiempo determinado. El señalamiento de una obra determinada - sólo podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, el señalamiento de un tiempo no determinado, deberá corresponderse con la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, - queda convenido que al término de la prestación de sus servicios, los trabajadores eventuales no tendrán derecho a percibir ninguna indemnización por este concepto.

16.- Los trabajadores eventuales suplentes, gozarán exclusivamente de las prestaciones que para esto señala la Ley o -- las que expresamente señale para los mismos este contrato, - al quedar terminado el trabajo por el tiempo convenido para los trabajadores eventuales, causarán baja automáticamente -

sin derecho e indemnización alguna.

17.- La empresa podrá a su juicio cambiar el turno, actividad o puesto de cualquier trabajador, siempre y cuando tal cambio sea sin perjuicio del trabajador o de su salario.

#### CAPITULO 4

##### SALARIOS

18.- Para los efectos de este contrato, se establece que salario es la cantidad que la empresa debe pagar a sus trabajadores por jornada de trabajo, según el puesto que desempeñe y la categoría del mismo, de acuerdo con el tabulador del presente contrato.

19.- Los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de un aguinaldo en la primera quincena de diciembre que no será menor de 30 días de salario tabulado a los trabajadores que tengan más de dos años de servicio, los que tengan menos de esta antigüedad se les dará 25 días de aguinaldo. De la misma manera cada trabajador recibirá un Arcón Navideño compuesto de productos propios de la cena de temporada, en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, se determinarán y se entregarán de acuerdo a lo establecido en la Ley de la Materia y en los términos de la relación de la Comisión Nacional.

Los trabajadores recibirán un premio anual de puntualidad -- equivalente a 15 días de salario y un premio anual de asis-- tencia equivalente a 15 días de salario computable en forma\_ proporcional mensual y pagadero en el mes de diciembre para\_ los efectos de pago de los premios se tomará como base lo si\_ guiente, haciendo notar que dicho premio será únicamente pa-- ra trabajadores de dos años de servicios prestados para la - empresa, y para los que tengan menos de esta antigüedad el - premio será de 13 días de puntualidad y 13 días de asisten-- cia.

- a) El premio de cómputo comenzará el día 16 de diciembre del año inmediato siguiente.
- b) Solamente podrán justificar aquéllas faltas amparadas por una incapacidad cuyo origen sea un riesgo de trabajo o -- por permiso sindical contemplado en este contrato.

20.- El pago de los salarios se hará los días viernes de cada semana dentro de la jornada y en el lugar de trabajo, los salarios que corresponden a los trabajadores por descanso se manal, horas extraordinarias o descansos obligatorios serán\_ pagados el viernes de la semana en que fueron devengados.

21.- La jornada de trabajo semanal será de 44 horas repartidas de lunes a viernes en la forma en que la Dirección Técni\_ ca de la empresa lo determine.

Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00\_

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

horas, es nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas y es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando que el período nocturno no sea mayor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna.

Cuando las jornadas antes señaladas sean continuas la empresa concederá a sus trabajadores media hora para que éstos puedan salir del lugar donde prestan sus servicios para tomar sus alimentos y así puedan tener el tiempo justo de reposo.

22.- La empresa cuando quiera cambiar los horarios de trabajo de sus trabajadores por necesidades del servicio se pondrá previamente de acuerdo con el Comité Ejecutivo del sindicato dentro de la empresa.

23.- En los casos de siniestro y riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, retribuyéndose las horas excedentes con una cantidad igual a la que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

24.- El tiempo extraordinario será retribuido a los trabajadores en un cien por ciento más sobre la base del salario or

dinario, pero para trabajar tiempo de tal naturaleza, será requisito indispensable que la empresa, por conducto de alguno de sus representantes debidamente facultado, dé la orden correspondiente por escrito, requisito sin el cual no reconocerá la misma tiempo extraordinario alguno.

## CAPITULO 5

### DESCANSOS Y VACACIONES

25.- Los trabajadores disfrutarán como descanso semanal el sábado y domingo, cuando la empresa requiera los servicios de algún trabajador en sus días que le correspondan como descanso, el tiempo trabajado lo cubrirá la empresa como tiempo extra.

26.- Se establecen como días de descanso para los trabajadores, los siguientes: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo 1o. de mayo, 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, jueves y viernes santo, 2 de noviembre, 20 de noviembre, 12 de diciembre, 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal. Asimismo el día del onomástico del trabajador. Cueda entendido que cuando la empresa requiera los servicios de uno o varios trabajadores en un día de descanso, marcado por el contrato, éste se compromete

a notificarlo a la representación sindical con la debida anticipación, para que en el caso de que algún trabajador tenga compromiso para ese día, la representación sindical proponga a otro candidato de la misma categoría para desempeñar la labor.

Los días de descanso marcados por el contrato que coincidan con sábados y domingos serán repuestos a los trabajadores -- con un tiempo equivalente al descanso, o por el salario remunerador de ese día según la Ley, para lo cual se pondrán de acuerdo empresa y sindicato.

27.- Todos los trabajadores al servicio de la empresa que -- tengan más de un año de antigüedad, tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de 10 días laborables, de 2 años de antigüedad 12 días laborables, de 3 años de antigüedad 14 días laborables, de 4 años de antigüedad 16 días laborables y después de 4 años de antigüedad el período de vacaciones aumentará en 3 días por cada 5 años de servicio, las vacaciones serán con goce de sueldo junto con una prima del 70% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones que se pagarán a los trabajadores un día antes de que comiencen a disfrutar sus vacaciones. Quienes presten sus servicios discontinuos o los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año.



28.- La empresa determinará la antigüedad de los trabajado-- res y les expedirá las constancias pertinentes en acatamien-- to a lo dispuesto por el artículo 81 de la Ley.

29.- La intensidad del trabajo que ejecuten los trabajadores será la que ha establecido la costumbre, de acuerdo con las\_ actividades encomendadas a cada uno de ellos y la calidad y\_ el tiempo de ejecución del mismo se sujetarán a las normas - que al efecto hayan sido fijadas por la Dirección Técnica de la empresa.

30.- La empresa tendrá a su servicio el número de trabajado-- res que considere indispensables para el eficaz desarrollo - de los trabajos, pudiendo cambiar temporalmente a un trabaja\_ dor en cualquier tiempo de un departamento a otro, o dentro\_ del mismo en la inteligencia de que las labores que vaya a - desempeñar el trabajador sean compatibles con su fuerza y ap\_ titudes, no pudiendo hacerle ninguna deducción en su salario, los ayudantes lo serán indistintamente de los maestros u ope\_ rarios de los distintos oficios, o bien prestarán sus servi\_ cios en labores varias.

31.- Para cubrir el sueldo del trabajador correspondiente a\_ horas extras de trabajo, se dividirá el salario diario que - tenga señalado en la tarifa entre el número de horas que co- rrespondan a la jornada en que haya prestado sus servicios -

(diurna, mixta o nocturna) y así se obtiene su salario por hora, al cual se le aumentará el 100%.

## CAPITULO 6

### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

32.- En materia de riesgos y enfermedades profesionales que determinen incapacidad, la empresa estará a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, la Ley y reglamentos aplicables. Cuando a consecuencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, así como por edad avanzada, algún trabajador no pueda desempeñar el puesto que se le tenga asignado, la empresa procurará utilizar sus servicios en algún puesto que esté de acuerdo con sus aptitudes físicas.

El trabajador de planta, incapacitado parcial o permanentemente para desempeñar sus labores habituales, a consecuencia de algún riesgo o enfermedad profesional y que no sea jubilado o indemnizado por incapacidad total o permanente, tendrá preferencia para que la empresa le asigne un puesto definitivo que sea compatible con su condición física.

A solicitud del sindicato, la empresa, a través de su departamento médico, examinará periódicamente a los trabajadores que hayan sufrido riesgos profesionales, aún cuando estén dados de alta con el objeto de certificar su estado de salud. Cuando los médicos de la empresa se hagan cargo de los traba

trabajadores que sufren riesgos de trabajo, serán responsables -- del tratamiento que requiera el accidente de trabajo, otorgando las incapacidades necesarias hasta el pleno restablecimiento del trabajador accidentado. Las incapacidades otorgadas por los médicos de la empresa, serán entregadas directamente al departamento de Personal Obrero. El trabajador está en todo su derecho de recurrir a los servicios médicos del Seguro Social, cuando lo requiera.

Para el caso en que un trabajador sufra un accidente de trabajo o en tránsito, la empresa se obliga a elaborar el reporte en la forma que para tal efecto proporcione el Instituto Mexicano del Seguro Social, entregando copia al sindicato.

Las incapacidades que amparen el tratamiento del riesgo de trabajo extendidas por los médicos de la empresa, serán pagadas de conformidad al salario del trabajador según el grupo de cotización al Seguro Social.

En lo que se refiere al pago de subsidios por riesgos y enfermedades profesionales, la empresa le hará a los trabajadores, en función de la cantidad que pague el Instituto Mexicano del Seguro Social, acorde con el grupo de cotización aún cuando sea mayor del salario tabulado en que esté registrado el trabajador y les serán pagados en el momento en que el Instituto Mexicano del Seguro Social haga efectivo el pago de las incapacidades. Las diferencias de subsidios por grupo de cotización deberán ser pagadas al trabajador, con copia -

al sindicato.

33.- En materia de enfermedades no profesionales, la empresa pagará a los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, un auxilio económico para completar, aunado al subsidio que el Seguro Social otorga en estos casos, - bajo las siguientes proporciones y términos:

a) A los trabajadores de planta se les pagará la cantidad ne cesaria para completar, aunado al subsidio que el Seguro Social otorga en estos casos, el ciento por ciento de su salario, en lo relativo al plazo máximo de enfermedad de acuerdo con lo establecido en la Ley del Seguro Social en vigor.

b) A los trabajadores eventuales, la empresa les pagará la cantidad necesaria para completar, aunado al subsidio que el Seguro Social otorga en estos casos, el 75% de su salario hasta por el término de su incapacidad.

Queda entendido, para los efectos previstos en los incisos a) y b), debiéndose comprobar que cuando se trate de enfermedades de tres y más de tres días el subsidio se pagará de acuerdo con lo previsto en estos incisos.

Cuando algún trabajador, por enfermedad profesional y no profesional sea incapacitado definitivamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la empresa conviene en indemnizarlo con 120 días de salario más la prima de antigüedad.

34.- La empresa otorgará permiso con goce de sueldo a aquellos trabajadores que estando sujetos a tratamientos por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social no puedan recibir éste en las horas libres de que disfruten dicho permiso, será por el tiempo necesario para que puedan recibir la atención indicada, mediante presentación de constancia o citatorio expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- que compruebe el tiempo utilizado.

35.- En caso de faltas por enfermedades no profesionales y riesgos profesionales debidamente justificados, el trabajador no perderá ninguno de sus derechos de antigüedad vacacionales y cualquier prestación que sea procedente. En los casos de accidentes considerados como de botiquín y en los cuales los médicos de la empresa se obligan a prestar la intervención necesaria y practicar los tratamientos necesarios -- que el paciente requiera, dándoles pase a los servicios médicos.

Cuando algún trabajador de planta necesite por motivo de salud, cambiar de departamento, la empresa y el sindicato se pondrán de acuerdo sobre dicho cambio, siendo necesario que se presenten las pruebas que estos casos requieran, que podrán ser de los médicos de la empresa o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

36.- Empresa y sindicato convienen en designar una Comisión

Mixta de Higiene y Seguridad y Medidas Preventivas, para --- accidentes de trabajo, compuesta por los elementos que se ha gan necesarios por las partes. El funcionamiento de esta Comisión se apegará a lo establecido en la Ley y reglamentos - respectivos. La empresa colocará los tableros y cartulinas - necesarias en los lugares de trabajo donde la Comisión Mixta lo solicite en materia de seguridad para que en ello se fi-- jen los citatorios, boletines, instructivos y reglamentos -- que deban ser conocidos por los trabajadores.

También hasta donde sea posible, se evitará que se realicen\_ riesgos profesionales, para tal efecto la empresa fijará en\_ los lugares peligrosos avisos claros y precisos que sirvan a los trabajadores para tomar precauciones convenientes; igual\_ mente pondrán en práctica las medidas necesarias para evitar la aparición o desarrollo de las enfermedades de cualquier - naturaleza. Para el cumplimiento de esta cláusula la empresa atenderá los reportes y recomendaciones que le haga la Comi- sión Mixta o el sindicato.

37.- Para los efectos de la cláusula anterior, funcionará -- permanentemente la Comisión de Higiene y Seguridad, compues- ta por igual número de representantes de la empresa y sindi- cato, la cual se pondrá de acuerdo sobre todos los asuntos - respecto a la materia de que se trate.

En aquéllos casos en que no se pongan de acuerdo, ambas par-

tes someterán sus puntos de vista ante el Departamento de Higiene del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que ésta dicte las medidas conducentes.

La supervisión dará todas las facilidades en horas de labor a los integrantes de la Comisión de Higiene y Seguridad.

Las disposiciones internas, respecto a Higiene y Seguridad Industrial, estarán supeditadas al plan que establece el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ningún jefe o mayordomo deberá obstruir las actividades de los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

En consecuencia de lo anterior, la empresa se obliga a sostener y enviar a cursos o seminarios continuos de capacitación para los integrantes de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, sobre Seguridad Industrial, Primeros Auxilios y demás normas que los capaciten de manera más funcional y obligatoria. La empresa suscribirá a los integrantes de la Comisión de Higiene y Seguridad a las publicaciones oficiales, tanto de la Secretaría del Trabajo como del Instituto Mexicano del Seguro Social y demás organismos que se relacionen con este capítulo.

## CAPITULO 7

### DISPOSICIONES GENERALES

38.- La empresa prestará a cada uno de sus trabajadores, ro-

pa limpia de trabajo todos los días, obligándose el trabajador a usarla en el desempeño de sus labores. Además, la empresa proporcionará a sus trabajadores que salen a reparto, uniformes adecuados a este trabajo.

Igualmente, la empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores, locales amplios y ventilados para vestidores y baños con regaderas de agua fría y caliente todos los días laborables, la que se suministrará en abundancia en todos los locales de que se compone su objeto industrial; establecerá en cada uno de sus departamentos, depósitos de agua y bebederos higiénicos.

La empresa entregará a cada uno de sus obreros dos pares de calcetas mensualmente, un par de zapatos con puntera de acero cada seis meses, una toalla cada seis meses, obligándose el trabajador a no usar los gastados y usando los nuevos a partir de la fecha en que se les proporcione.

La empresa entregará a sus trabajadores un uniforme y un par de zapatos tenis, cinco días antes del día 10. de mayo, ésto con el objeto de que lo utilicen en el desfile, no estando obligados los trabajadores a devolverlo a la empresa.

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$7,000.00 por cada trabajador para gastos que ocasione el desfile del 10. de mayo cuando asistan.

39.- La empresa y el sindicato integrarán una Comisión Mixta



con igual número de representantes de una y otra entidad, -- que tendrá las atribuciones siguientes:

a) Formulará el reglamento interior de trabajo acatando las disposiciones generales de la Ley y se responsabilizará de su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, su impresión y distribución entre los trabajadores así como de su fijación en lugares visibles del establecimiento.

b) Formulará el proyecto que determine la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa de conformidad con los preceptos relativos de la Ley y procederá a su correcta ejecución.

c) En general intervendrá en todos los casos que hubiera de hacerlo en los términos de la Ley.

40.- Cuando un trabajador sufra la pérdida de su esposa, padre, madre o hijos, la empresa le proporcionará una ayuda de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para gastos de funeral. En caso de los trabajadores de planta, la empresa le proporcionará un anticipo de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) sin ninguna investigación y en el momento en que exhiba el acta de defunción correspondiente, recibirá el resto de la cantidad pactada, para lo cual tendrá el trabajador hasta 90 días para presentar este comprobante. Asimismo el trabajador gozará de tres días de permiso con pago de salario íntegro en este caso.

41.- Ambas partes convienen en que los trabajadores deben -- cambiarse de ropa para trabajar, deberán hacerlo antes de -- marcar la entrada en su tarjeta de tiempo de tal manera que -- después de marcar la tarjeta se dirijan directamente a su lu -- gar de trabajo. Al terminar la jornada, los trabajadores de -- berán checar su tarjeta de salida con la ropa de trabajo aún -- puesta, para posteriormente asearse y cambiarse a su ropa de -- calle.

42.- La empresa concederá permiso con goce de salario equiva -- lente a cuota diaria en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de los padres, esposa o alguno de los hijos de los trabajadores, tres días.
- b) Cuando la esposa o concubina registrada en el Instituto - Mexicano del Seguro Social dé a luz, la empresa concederá dos días de permiso, el primero para llevarla y el segun -- do para recogerla.
- c) Cuando contraiga matrimonio por primera vez, diez días na -- turales con goce de salario, sólo a los trabajadores con -- tres años de antigüedad.
- d) A los trabajadores que tengan una comisión sindical ya -- sea de comité o no, según acuerde el sindicato, un día --- hombre cada semana y siempre solicitado por el sindicato -- a través de un oficio.

42.- Permisos sin goce de salario: la empresa en los casos -

en que se le justifique podrá conceder permisos para faltar a sus labores sin goce de salario hasta por 40 días al año, a los trabajadores que tengan necesidad del mismo.

43.- Justificación de faltas: cuando el trabajador se vea obligado a faltar a su trabajo sin previo permiso deberá dar aviso a la empresa dentro de las horas laborables del día en que falte y justificará sus faltas el día en que se presente a trabajar. Cuando la falta de asistencia obedezca a enfermedad natural se dará aviso en la misma forma indicada anteriormente y éste podrá ser directamente por el trabajador o por algún familiar.

Queda obligado el trabajador faltista a justificar sus faltas al presentarse a reanudar sus labores con las incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

44.- La empresa asegurará a sus trabajadores de planta que tengan dos años en la empresa con un Seguro de Vida por la cantidad equivalente a dos años de salario por muerte natural y cuatro años por muerte accidental, el cual tendrá a su vez un beneficio de invalidez parcial o total permanente en los términos de la Ley. La empresa contratará dicho Seguro con la Institución que garantice las mejores condiciones y las primas serán pagadas en parte por la empresa y el trabajador.

45.- La empresa se compromete a otorgar a sus trabajadores - la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)- como ayuda para la compra de ropa de bebé cuando ocurra el alumbramiento de la esposa o concubina registrada en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre que la familia no pase de tres hijos debiendo entregar los comprobantes del nacimiento y de la compra en los 15 días siguientes.

46.- La empresa se compromete a proporcionar a todos sus trabajadores el servicio de comedor en un restaurante instalado afuera del lugar de trabajo y en el cual el trabajador sólo pagará la cantidad de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M.N.) por comida y el resto lo pagará la empresa.

- a) La utilización del servicio de comedor será voluntaria -- por parte del trabajador.
- b) El trabajador queda entendido de que no utilizará ningún lugar de la empresa para comer, pudiendo por lo mismo salir a la calle a tomar sus alimentos.

47.- Con el fin de fomentar el deporte entre el personal, la empresa otorgará para un equipo deportivo; el uniforme y los gastos de inscripción, arbitraje y campo, condicionándose a que los integrantes formen parte del personal de la empresa; asimismo la empresa se compromete a acondicionar una cancha de basquetbol en el estacionamiento de la empresa para ser usada únicamente sábados y domingos.

48.- La empresa se compromete a que todo trabajador de nuevo ingreso en la planta, será instruido por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, sobre medidas necesarias para evitar accidentes y riesgos de enfermedad, en virtud de los productos químicos que en la empresa se manejan, la instrucción se rá por el tiempo necesario y antes de que el trabajador comience a trabajar normalmente.

49.- La empresa se compromete a proporcionar la entrada del asesor local del sindicato libremente a la planta, siempre que haya necesidad de hacerlo, atendiéndose a las normas de seguridad.

La empresa aportará al sindicato mensualmente el importe de dos salarios mínimos generales, para las promociones sociales que éste realiza.

50.- La empresa proporcionará dos camiones para dos excursiones anuales, siempre y cuando éstas se realicen.

51.- La empresa entregará a todos y cada uno de sus trabajadores de planta o eventuales que tengan hijos en edad escolar (primaria y secundaria) la cantidad de \$20,000.00 ----- (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) para ayuda de útiles escolares, para hacer efectivo este pago será indispensable que los trabajadores presenten nota de comprobante del Registro Federal de Causantes de la tienda o almacén, este pago se ha

rá a los trabajadores al inicio del ciclo escolar de cada --  
año.

52.- La empresa otorgará a sus trabajadores en general que --  
tengan más de dos meses de antigüedad una despensa mensual --  
con valor de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.), misma --  
que se aumentará hasta la cantidad de \$11,000.00 (ONCE MIL --  
PESOS 00/100 M.N.) para los trabajadores que observen las me --  
didas de higiene y seguridad, que hagan uso del equipo de --  
protección personal y que no tengan ningún reporte al respec --  
to. Además esta despensa aumentará su valor hasta la canti --  
dad de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.) siempre que --  
el trabajador no haya incurrido en faltas injustificadas o --  
por retardos en el mes. El pago de esta prestación será por --  
medio de vales que podrán ser cambiados en la tienda que pa --  
ra dichos fines señalen las partes.

La empresa manejará este concepto a través de vales intrans --  
feribles para que sus trabajadores puedan adquirir productos --  
de primera necesidad de los que constituyen la canasta bási --  
ca, los cuales no podrán ser canjeables por dinero en efecti --  
vo.

53.- Para el caso del concepto de ayuda para útiles escola --  
res, esta entrega se hará una vez al año, 15 días antes del --  
inicio del ciclo escolar oficial. Durante un período de 30 --  
días a partir del día de la entrega, el trabajador deberá --

proporcionar a la Compañía los comprobantes de compra de libros o útiles escolares que justifiquen la cantidad mencionada en la cláusula 51 a fin de poder considerar esta ayuda como un gasto de Previsión Social.

Los citados comprobantes deberán ser a nombre de "EL AGUILA, S.A."

54.- La empresa otorgará un incremento al préstamo que tiene de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para que sea de \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) a la caja de ahorro que esté constituida con estatutos aprobados por el sindicato y la empresa, causando este préstamo un interés del 4% anual, este préstamo será a plazo fijo de dos años.

55.- La empresa entregará a cada trabajador juguetes por la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) junto con el salario de la semana inmediata anterior al día seis de enero de cada año, para los festejos del día de reyes.

56.- De acuerdo con lo previsto en la Ley y encontrándose la empresa dentro de dicho ordenamiento, ésta concederá a diez hijos de sus trabajadores de planta o en su defecto, a dos trabajadores, becas para los estudios técnicos industriales o prácticos en centros especializados, de acuerdo con lo pre

visto en el precepto legal invocado y pagando la empresa los gastos indispensables.

El otorgamiento de las becas estará sujeto a la siguiente reglamentación:

- a) El sindicato seleccionará a los candidatos por medio de un certamen, debiendo proponerlos a la empresa por escrito, debidamente acreditado por el Comité Sindical.
- b) La empresa pagará \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, por cada una de las becas exclusivamente durante los meses efectivos escolares.
- c) La cantidad señalada por beca será entregada directamente al padre del becado o en ausencia de éste, al mismo becado. En cualquier forma, la entrega deberá realizarse con la intervención del sindicato, para cuyo efecto los recibos deberán ir firmados por el Secretario General del sindicato y por el interesado.
- d) El otorgamiento de las becas estará sujeto a que los interesados presenten periódicamente carta de la escuela correspondiente, abonando buena conducta, dedicación al estudio y un promedio mínimo de 8.5 de calificación. Queda entendido por ambas partes que a diferencia de lo estipulado anteriormente, la beca será cancelada y otorgada a un candidato sustituto.
- e) En caso de fallecimiento del trabajador, padre del becado la empresa continuará sosteniendo la beca, en forma y tér



minos establecidos en el contrato.

f) Cuando algún trabajador padre del becado deje de prestar sus servicios a la empresa por cualquier motivo, la beca será cancelada automáticamente y otorgada a un sustituto. La empresa podrá ocupar los servicios de los becados de que se trata en esta cláusula, al terminar éstos sus estudios y obtener el título respectivo de conformidad con la materia o carrera en que se haya especializado.

57.- La empresa instalará una biblioteca dotada de material técnico, referente a su objetivo industrial y también de carácter cultural general. Igualmente, organizará conferencias y otras actividades que tiendan a mejorar los conocimientos y preparación de los trabajadores. Para este objeto, la empresa comunicará al sindicato el programa correspondiente y éste se obliga a procurar la asistencia de sus agremiados.

58.- La empresa asumirá la defensa de sus trabajadores que a consecuencia de algún accidente en el desempeño de sus labores incurran en actos u omisiones de orden penal, siempre y cuando no se deriven de violaciones a los reglamentos aplicables, proporcionando para su defensa abogado y los gastos -- que se deriven por este motivo, teniendo derecho a percibir su salario y demás prestaciones mientras se encuentra incapacitado para presentarse a sus labores.

59.- Todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios en la empresa en los términos del presente contrato, deberá firmar previamente por triplicado, en unión del Secretario General o el del Trabajo y del representante de la empresa, una cédula de admisión que contendrá los siguientes datos:

- a) Apellido, nombre y sexo.
- b) Fecha y lugar de nacimiento.
- c) Nacionalidad y estado civil.
- d) Domicilio.
- e) Trabajo para el que se le contrata.
- f) Fecha de ingreso y expiración del contrato.
- g) Personas que dependen económicamente del trabajador.
- h) Salario.
- i) Sindicato a que pertenezca.
- j) Beneficiario.
- k) Lugar o lugares donde debe prestar el servicio.

Quedando un ejemplar en poder de la empresa, otro para el -- sindicato y el restante le será entregado al trabajador una vez que éste lo haya firmado.

60.- Si por cualquier causa ajena al trabajador no es cubierto su salario como lo estipula el párrafo anterior, el tiempo que pierda en el cobro, tampoco imputable a él, le será cubierto como tiempo extraordinario.

El trabajador que por causas no imputables a él, no efectúe

el cobro de su salario semanal en el último día laborable de cada semana, éste le será cubierto el primer día laborable de la siguiente semana recibiendo además el pago de cinco horas extras calculadas de acuerdo con su salario diario.

Cuando las horas extras laboradas no aparezcan calculadas en la nómina de pago, por causas no imputables al trabajador, la percepción a que tenga derecho por tal concepto le será cubierta inmediatamente que dicho trabajador formule queja correspondiente, previa comprobación también inmediata del motivo de su queja.

61.- La empresa queda obligada a descontar de los salarios de los trabajadores las cuotas sindicales ordinarias que fijan los estatutos del sindicato. La empresa entregará al tesorero del sindicato el importe de las cuotas deducidas, no cobrando cantidad alguna por este servicio.

62.- Para la mayor garantía de los intereses de los trabajadores miembros de la caja de ahorro, el sindicato se obliga a que los préstamos de emergencia que efectúe dicha caja de ahorro a los miembros de la misma o del sindicato nunca podrán exceder del 75% del importe de un mes de salario.

63.- Aquellos trabajadores que hubiesen cumplido más de 19 y hasta 25 años de tiempo efectivo trabajado en la empresa, podrán solicitar de ésta su separación voluntaria mediante el

pago de 3 meses de salario, más 31 días de salario por cada año de servicios en condiciones similares, podrán solicitar su separación voluntaria de la empresa aquéllos trabajadores con una antigüedad de más de 25 años de tiempo efectivo trabajado y, en el momento de dar por terminada la relación de trabajo con ella disfrutarán del pago de 3 meses de salario más 35 días de salario por cada año de servicios, en la inteligencia de que el salario será el que se esté disfrutando - en ese momento, de conformidad con la tarifa de salarios que forma parte integrante de este contrato, naciendo precisamente este derecho al haber llenado los requisitos anteriores.

Tratándose de empleados de oficina y personal distinto al antes señalado, solamente tendrán derecho a solicitar el retiro voluntario de que se ha hablado cuando tengan diez años - de servicios ininterrumpidos y como mínimo 50 años de edad.

En el caso de que un trabajador de planta falleciere, la empresa se obliga a pagar al beneficiario citado en la cédula de admisión o al que por escrito hubiere designado para este efecto, el importe de 3 meses de salario que devengaba en el último día de prestación de servicios, más 27 días de salario por cada año de servicios.

Lo anterior, se cubrirá a los beneficiarios cuando el trabajador fallecido hubiese acumulado una antigüedad hasta de 19 años de tiempo efectivo trabajado.

64.- El Instituto Mexicano de Contadores Públicos establece normas de contabilidad en las que se requiere el que se lleven y retengan libros y registros contables, los cuales reflejen las transacciones y disposición de los activos de la Compañía. En este sentido se ha establecido la regla de que ninguna persona en forma directa o indirecta deberá falsificar parcial o totalmente ningún libro, registro o cuenta; -- por lo que dichos libros, registros y cuentas se deberán llevar con estricto apego a los principios de contabilidad establecidos.

Es importante reconocer que nuestros controles y registros contables no sólo deben satisfacer los requerimientos de la empresa, sino también las características y requisitos de -- forma y fondo que establece la Ley.

La falta de cumplimiento de dichos requisitos acarrea sanciones a la empresa por parte de las autoridades competentes, -- por lo que resulta particularmente importante que las técnicas de registro y control contable cumplan con todas las características que interna y legalmente se requieren.

65.- La política de la empresa es cumplir con todas las disposiciones legales aplicables y cooperar en proporcionar la información pertinente solicitada por dependencias gubernamentales; sin embargo, es indispensable proteger los derechos tanto de la empresa como del personal involucrado y ca-

nalizar dicha información por los conductos debidos. Es por\_ ésto que en el caso de que cualquier empleado reciba una so- licitud de información o de proporcionar cualquier documento que implique la divulgación de datos relacionados con las -- operaciones de la empresa, de cualquier dependencia gubernamental, deberá notificar de inmediato a su gerencia. Igual-- mente, no se someterá a ninguna entrevista ni contestará pre- guntas ni presentará documentos relacionados con las activi- dades de la empresa. El mismo procedimiento debe seguirse -- cuando se reciban comunicaciones de abogados de terceros que pudieren estar involucrados en un litigio con la empresa.

#### TRANSITORIOS

1.- Ambas partes manifiestan y aceptan que la fecha de venci- miento de revisión de este contrato corresponde a lo siguien- te:

- a) De la revisión general será el 15 de enero de 1991.
- b) De la revisión salarial, será el 15 de enero de 1990 inde- pendentemente de la fecha en que sea firmado por las par- tes y de su fecha de registro en la Junta Local de Conci- liación y Arbitraje del Estado de México.

ANEXO NUMERO 1  
TABULADOR DE SALARIOS

Para los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios en la empresa "EL AGUILA, S.A." ubicada en la calle Nogal No. 44, Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México, representada por el Ing. Marco Antonio Nava Sandoval, -- que forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa antes mencionada y el Sindicato - Industrial de Trabajadores del Plástico del Estado de México representada por su secretario general Lic. Armando Olivares Moctezuma.

<u>CATEGORIA</u>	<u>SUELDO DIARIO</u>
Operador	\$ 11,200.00
Ayudante	10,400.00
Obrero general	10,080.00
Eventual	10,000.00

Estos salarios rigen en la empresa a partir del día 10. de enero de 1990.

POR LA EMPRESA

\_\_\_\_\_  
ING. MARCO ANTONIO NAVA S.  
GERENTE DE OPERACIONES

\_\_\_\_\_  
LIC. GERARDO HERNANDEZ CH.  
ASESOR EMPRESARIAL

POR EL SINDICATO

\_\_\_\_\_  
LIC. ARMANDO OLIVARES M.  
SECRETARIO GENERAL

\_\_\_\_\_  
LIC. JAVIER OLIVARES M.  
ASESOR GENERAL

\_\_\_\_\_  
SR. LEOPOLDO LOPEZ SILVA  
ASESOR GENERAL

\_\_\_\_\_  
SR. VICTOR MARTINEZ MTZ.  
ASESOR GENERAL

POR LA COMISION REVISORA

\_\_\_\_\_  
SR. HECTOR GOMEZ RAMIREZ

\_\_\_\_\_  
SR. JAVIER ZAVALA M.

\_\_\_\_\_  
SR. OSCAR A. DIAZ HDEZ.

\_\_\_\_\_  
SR. FERNANDO LOPEZ G.

\_\_\_\_\_  
SR. DAVID GONZALEZ R.



C A P I T U L O 4

TRATAMIENTO QUE DA LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA  
RENTA A LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL EN FAVOR  
DE LOS TRABAJADORES

#### 4.1. Concepto de Gasto de Previsión Social según la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Lo principal que una empresa busca al otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

Por lo tanto se deben analizar los impactos de las prestaciones en ambas partes.

Se tratarán aquéllos artículos que afectan tanto al patrón como al trabajador.

Considerando lo dispuesto en los artículos 22 fracción VIII y 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta tenemos que un gasto de Previsión Social se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral.

El artículo 24 fracción XII de la mencionada Ley establece como gastos de Previsión Social los siguientes: Prestaciones que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hi---

jos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades -- culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.

Dentro de estas últimas, podríamos mencionar las despen-- sas, el servicio de comedor, el servicio de transporte de -- personal y la ayuda para útiles escolares.

"Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general - en beneficio de todos los trabajadores".

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en disposiciones de ca-- rácter general, en las que quede determinado: sector aplica-- ble, requisitos de elegibilidad, beneficiarios y procedimien-- tos para determinar el monto de las prestaciones.

#### 4.2. Requisitos para su deducibilidad.

Los siguientes artículos del Reglamento de la Ley del Im-- puesto Sobre la Renta establecen los requisitos para la dedu-- cibilidad de los gastos de Previsión Social:

Artículo 19.- "Los gastos de Previsión Social a que se re-- fiere la fracción XII del artículo 24 de la - Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general.

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

- a) Planes de Previsión Social a favor de - empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
  - b) Planes para trabajadores de una misma - empresa en la que existan varios sindica--tos, en cuyo caso los beneficios pactados\_ con cada sindicato podrán no ser equivalen--tes;
  - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio\_ y éste ser independiente de que se trate - de empleados de confianza o de los demás - trabajadores;
  - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- III. Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores".

Artículo 22.- "Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán\_ deducibles cuando se ajusten a los plazos y re\_

quisitos siguientes:

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general de la zona económica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos de valor de los que la Secretaría autorice en los términos del artículo 7o. de este Reglamento o en los valores de renta fija que la misma determine.

Artículo 23.- "Los gastos que se hagan por concepto de Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto por -

el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional, ---  
excepto las relaciones con aquéllos trabaja  
dores que presten sus servicios en el ex---  
tranjero, los cuales deberán estar relacio-  
nados con la obtención de los ingresos del\_  
contribuyente.

II. Que se efectúen en relación con trabajado-  
res del contribuyente y, en su caso, con el  
cónyuge o la persona con quien viva en con-  
cubinato o con los ascendientes o descen---  
dientes cuando dependan económicamente del\_  
trabajador, incluso cuando tengan parentes-  
co civil, así como los menores de edad que\_  
satisfaciendo el requisito de dependencia eco-  
nómica vivan en el mismo domicilio del tra-  
bajador. En el caso de prestaciones por fa-  
llecimiento no será necesaria la dependen-  
cia económica.

#### 4.3. Deducibilidad de los Gastos de Previsión Social.

La siguiente reglamentación está encaminada a señalar los  
requisitos que deben reunir los planes de Previsión Social -

que establezcan las empresas en beneficio de sus trabajado--  
res o empleados de confianza, para que dichos gastos sean de  
deducibles para la empresa para efectos de la determinación de  
la base de causación del Impuesto Sobre la Renta.

Artículo 20.- "Para la deducibilidad de los Gastos de Previ-  
sión Social a que se refiere el artículo 19, -  
se observará lo siguiente:

- I. Si el importe de los gastos de Previsión So-  
cial previstos en el plan que corresponda a  
empleados de confianza, considerados con --  
los que concedan las instituciones públicas  
de seguridad social, son proporcionalmente\_  
mayores para salarios superiores, sólo po--  
drán deducirse del gasto total incurrido el  
que correspondería si se les hubiera otorga  
do a todos los participantes los beneficios  
aplicables a los salarios menores. La dife-  
rencia no será deducible. La limitación a -  
que se refiere esta fracción deberá conside  
rarse en forma independiente tratándose de\_  
los casos a que se refiere el artículo 19 -  
fracción II, incisos c) y d), de este Regla  
mento. No se aplicará lo dispuesto en esta\_  
fracción cuando los beneficios sean propor-  
cionalmente superiores para salarios meno--

res.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

IV. Los planes de Previsión Social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se



comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio".

Artículo 21.- "Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquéllas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituídas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo. Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas".

A continuación se presentará la reglamentación del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas que determina cuáles -- son los ingresos exentos de dicho gravamen provenientes de la Previsión Social.

Artículo 77.- "No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

II. Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

III. Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

IV. Los percibidos con motivo del reembolso o de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

VI. Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infan-

tiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de Previsión Social de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por\_ contratos de trabajo".

Artículo 80.- Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

I. Cuando los ingresos por la prestación de -- servicios personales subordinados sean infe\_ riores a siete veces el salario mínimo gene\_ ral de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fra-- cción VI del artículo 77 de referencia en - el mismo período, excedan del monto de los\_ siete salarios mínimos mencionados, se con\_ siderarán ingresos de previsión social no - sujetos al pago del impuesto hasta por la - cantidad que resulte mayor de las siguien-- tes:

a) La que sumada a los demás ingresos por la - prestación de servicios personales subordi\_ nados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general de la zona\_ económica del contribuyente, elevado al año.

b) El salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción 6a. del artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

Artículo 81.- Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar sus servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta o casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Y para efectos de calcular la retención del impuesto correspondiente a las prestaciones de

Previsión Social que de acuerdo con la reglamentación anterior lleguen a quedar gravadas con el Impuesto Sobre la Renta; el penúltimo párrafo del artículo 80 de la Ley de la materia dispone lo siguiente:

"Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta Ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, -- elevado al mes. En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 citado".

Adicionalmente el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; complementa el procedimiento a utilizar para el cálculo de la retención de impuestos:

Artículo 86.- "Tratándose de las remuneraciones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 80 de la

Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda -- conforme a lo siguiente:

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365.

II. Los demás ingresos que por concepto del Ca pítulo I del Título IV de la Ley y por las remuneraciones a que se refiere este artículo que haya percibido el trabajador en el número de días transcurridos desde el 1o. de enero del año en que se obtenga la remuneración de que se trate hasta el día en que ésta se percibe, se dividirá entre el número de días comprendidos en el período a que se refiere esta fracción.

III. A la suma de los cocientes que se obtengan conforme a las dos fracciones anteriores, se les restará el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y la diferencia se multiplicará por 30.4.

IV. Al resultado de la fracción III de este artículo se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la Ley.

V. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se re

fiere este artículo, sin deducción alguna, el coeficiente que se obtenga de dividir el resultado de la fracción IV entre la cantidad - que resulte conforme a la fracción III de este artículo.

Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la Ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al último párrafo del artículo 80 de la misma, se hará sobre el excedente del salario mínimo - elevado al mes y en los términos de este artículo.

A continuación presentamos un cuadro resumen que contiene las prestaciones de Previsión Social otorgadas conforme a las reglas citadas que cumplen con los objetivos de beneficiar al trabajador y al patrón:

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEDUCIBLES PARA EL PATRON --  
 (ARTICULO 24 FRACCION XII DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y ARTICULOS 19 A 23 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA) Y EXENTAS PARA EL TRABAJADOR (ARTICULO 77 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA):

<u>P R E S T A C I O N</u>		<u>LIMITE DE EXENCION</u>
Jubilaciones por fallecimientos, pensiones por invalidez, vejez, cesantía o retiro.	Fracc. III	Monto diario de hasta 9 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.
Reembolso por: Gastos dentales, servicios médicos y hospitalarios y de funeral.	Fracc. IV	Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.	Fracc. VI	Sólo hasta un salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordi-



Fondo de ahorros.

Fracc. VIII

narias no rebasen 7 veces el salario mínimo anual de la zona.

13% del sueldo con sueldo tope de 10 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.

Por lo anteriormente expuesto sabemos que la comida otorgada a los trabajadores, las despensas familiares, la venta de artículos de primera necesidad y las primas por seguros de vida no están comprendidos expresamente en la fracción XII del artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como conceptos análogos de Previsión Social, señalaremos algunas ideas - a fin de fundamentar que sí se pueden considerar como tales.

Tenemos en primer lugar el artículo 78, el cual establece que "...No se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así -- como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado".

En base a lo expuesto, vemos que la comida dada a los trabajadores no es un ingreso en bienes para ellos y que, por lo tanto, no cae dentro del objeto de la Ley del Impuesto Sobre

la Renta ya que ésta grava los ingresos en efectivo, en especie o en crédito. Esto quiere decir que para el patrón el otorgar esta prestación significará un gasto indispensable para los fines de su negocio y, en consecuencia, será deducible para efectos de la determinación de la base gravable del Impuesto Sobre la Renta.

Por otra parte, las autoridades competentes han reconocido a las despensas familiares como gastos de previsión social al considerar que la cantidad equivalente al 20% que absorbe la empresa sobre los precios de costo de dichas despensas que consisten en artículos de primera necesidad, se traduce en una prestación en favor de sus trabajadores, de sus familiares o dependientes ya que es claro que tiene por objeto elevar el nivel económico de los mencionados trabajadores, además de tener el carácter de general y obligatoria y de que están determinados los sectores de beneficio aplicables.

Asimismo, de no considerarse como deducible este gasto, se perjudicaría a los trabajadores puesto que constituiría un incremento en su salario al ser un ingreso en efectivo o en especie como remuneración del trabajo personal y, por lo tanto, formaría parte de su base gravable para efectos del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas, lo cual haría negatorio el beneficio consignado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, el punto que se debe cuidar al otorgar estas prestaciones es, además de la generalidad y bases claras, el

hecho de que no sean gratuitas sino que sólo sean una ayuda para elevar el nivel de vida; de esta manera, es necesario - que el trabajador participe en parte en la cobertura del costo de la prestación pues forman parte del concepto de salario diario integrado que sirve de base a la Ley del Seguro Social para la cotización.

Otra forma en que las empresas pueden ayudar a elevar el nivel de vida de sus trabajadores es el establecimiento de - tiendas o bodegas que se dediquen a vender los artículos de primera necesidad. Estos artículos deben venderse al costo a los trabajadores ya que la empresa se limita a conseguirlos a un mejor precio por el volumen de compras que hace. Los -- gastos que ello supone deben formar parte de la venta al costo de los productos y, por lo tanto, no afectan la base gravable de la empresa ni mucho menos la de los trabajadores.

Si la prestación consiste además en un descuento sobre dichas mercancías, surge un gasto de previsión social que la - empresa debe cubrir y está representado por el descuento, -- siempre y cuando éste no exceda del 15% del salario de sus - trabajadores, además de que la mercancía efectivamente tenga un precio inferior al del mercado y todos los trabajadores - puedan solicitar este beneficio en forma voluntaria.

Estos gastos tampoco podrán incrementar el salario de dichos trabajadores para efectos del cálculo del Impuesto Sobre Productos del Trabajo porque los mismos no están contem-

plados en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo ya --  
que no son prestaciones que se entregan en pago de servicios  
personales.

A continuación presentamos algunas sentencias emitidas --  
por el Tribunal Fiscal de la Federación, mismas que ratifi--  
can lo anteriormente expuesto.

T.F.F.

4103.- RENTA

GASTOS DE PREVISION SOCIAL.- LOS DESCUENTOS DEL PRECIO DE DESPENSAS VENDIDAS A LOS TRABAJADORES SON DEDUCIBLES PARA EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 24, FRACCION XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA VIGENTE EN EL AÑO DE 1981, LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL ANALOGOS A LOS ENUNCIADOS EN LA FRACCION DE REFERENCIA, SON DEDUCIBLES PARA UNA EMPRESA PARA EFECTOS DE LA DETERMINACION DEL INGRESO GRAVABLE, SIEMPRE Y CUANDO DICHAS PRESTACIONES SE OTORGUEN EN FORMA GENERAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, POR LO TANTO, PUEDEN DEDUCIRSE GASTOS EFECTUADOS POR PRESTACIONES EN BENEFICIO GENERAL PARA LOS TRABAJADORES, COMO ES EL CASO DE VENTA DE DESPENSAS CON DESCUENTOS, PUES DICHAS PRESTACIONES CORRESPONDEN AL PROPOSITO DE PREVISION SOCIAL PREVISTO EN LA LEY. (26)

REVISION No. 140/87.- RESUELTA EN SESION DE 8 DE FEBRERO DE 1989,- POR MAYORIA DE 5 VOTOS Y 1 EN CONTRA.- MAGISTRADA PONENTE: ----- MARGARITA LOMELI CEREZO.- SECRETARIO: LIC. TRINIDAD CUELLAS ----- CARRERA.

PRECEDENTE:

REVISION No. 2109/84.- RESUELTA EN SESION DE 26 DE JUNIO DE 1985.- POR MAYORIA DE 6 VOTOS Y 1 EN CONTRA.- MAGISTRADO PONENTE: ----- ALFONSO CORTINA BUTIERREZ.- SECRETARIA: LIC. ANA MARIA MUGICA ----- REYES.

RTFF 3A EPOCA, AÑO II, No. 14, FEBRERO 1989, PAG. 106

T.F.F.

4103.- RENTA

DEDUCCIONES POR GASTOS DE DESCUENTOS SOBRE EL VALOR DE MERCANCIAS DE PRIMERA NECESIDAD.- DEBEN DE ACEPTARSE POR SER GASTOS DE PREVISION SOCIAL SI SE OTORGAN EN FORMA GENERAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.- SI SE DEMUESTRA DENTRO DEL JUICIO DE VALIDAD QUE LA ACTORA OTORGO EN FORMA GENERAL EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES -- UNA PRESTACION CONSISTENTE EN UN DESCUENTO SOBRE EL VALOR DE LAS MERCANCIAS DE PRIMERA NECESIDAD QUE LES EXPENDE, DICHO GASTO DEBERA CONSIDERARSE POR LA AUTORIDAD COMO DE PREVISION Y POR ENDE, DEDUCIBLE EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 26, FRACCION VII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, YA QUE LA PRESTACION ECONOMICA QUE OTORGA A SUS TRABAJADORES ES SIMILAR Y POR CONSECUENCIA ANALOGA A LAS QUE EN FORMA ENUNCIATIVA SE SEÑALAN EN ESA NORMA JURIDICA. (47)

REVISION No. 3203/86.- RESUELTA EN SESION DE 16 DE FEBRERO DE 1989 POR MAYORIA DE 5 VOTOS Y 1 EN CONTRA.- MAGISTRADO PONENTE: ALFONSO CORTINA GUTIERREZ.- SECRETARIO: LIC. JORGE A. CASTAÑEDA GONZALEZ.

PRECEDENTE:

REVISION No. 2109/84.- RESUELTA EN SESION DE 26 DE JUNIO DE 1985, POR MAYORIA DE 6 VOTOS Y 1 EN CONTRA.- MAGISTRADO PONENTE: ALFONSO CORTINA GUTIERREZ.- SECRETARIA: LIC. ANA MARIA MUGICA REYES.

RTFF 3A EPOCA, AZO II, No. 14, FEBRERO 1989, PAG. 116

T.F.F.

**4307.- SEGURO SOCIAL**

DESPENSAS.- PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES QUE NO DEBE INTEGRAR-- EL SALARIO BASE DE COTIZACION POR SER EQUIPARABLE A AQUELLAS. --- CONFORME AL ARTICULO 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, CUALQUIER -- CANTIDAD QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR COMO PAGO POR SUS SERVICIOS FORMA PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, PERO SI EL PATRON, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PACTA EL OTORGAMIENTO DE UNA PRESTACION A SUS TRABAJADORES CONSISTENTE EN EL PAGO DE CIERTA CANTIDAD DE DINERO POR CONCEPTO DE AYUDA PARA DESPENSAS, LA MISMA NO PUEDE INTEGRAR EL SALARIO BASE DE COTIZACION A QUE SE REFIERE EL CITADO ARTICULO 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, POR QUE ESTE, EN SU INCISO D), EXCLUYE EL CONCEPTO DE DESPENSAS PARA LA INTEGRACION DEL MISMO Y LA PRESTACION OTORGADA ES EQUIPARABLE A ESTA ULTIMA, PUES AMBAS SE REFIEREN AL BENEFICIO INDEPENDIENTE DEL SALARIO QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES PARA LA DESPENSA PERSONAL DE CADA UNO DE ELLOS, ES DECIR, AMBAS SON PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y, -- POR LO TANTO, TIENEN LA MISMA NATURALEZA JURIDICA. (29)

REVISION No. 2806/86.-RESUELTA EN SESION DE 9 DE JUNIO DE 1989, - POR MAYORIA DE 5 VOTOS Y 4 EN CONTRA.- MAGISTRADO PONENTE: JOSE - ANTONIO QUINTERO BECERRA.- SECRETARIA LIC. SILVIA FUENTES MACIAS

RTFF 3A EPOCA, AÑO II, No. 18, JUNIO 1989, PAG. 23

T.F.F.

4307.- SEGURO SOCIAL

DESPENSAS.- SE PRESUME QUE LA PRESTACION OTORGADA COMO AYUDA DE DESPENSA A LOS TRABAJADORES SE DESTINO PARA TAL FIN. SI LA AUTORIDAD DEMANDADA NO ACREDITA LO CONTRARIO.- CUANDO EL PATRON PACTA CON SUS TRABAJADORES OTORGARLES CIERTA CANTIDAD DE DINERO POR CONCEPTO DE AYUDA PARA DESPENSAS, Y EL INSTITUTO DEMANDADO PRETENDE INTEGRARLA AL SALARIO BASE DE COTIZACION, ARGUYENDO QUE -- DICHA CANTIDAD NO SE UTILIZO PARA EL FIN PACTADO, DICHA NEGATIVA CARECE DE EFECTOS JURIDICOS, SI NO SE ACREDITA QUE ESA CANTIDAD DE DINERO SE UTILIZO POR TODOS LOS TRABAJADORES PARA UN FIN DISTINTO AL PACTADO EN EL CONTRATO COLECTIVO, YA QUE ES OBVIO QUE -- LA NEGATIVA PLANTEADA TIENE IMPLICITA ESTA ULTIMA AFIRMACION, Y EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 92, FRACCION II, DEL CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE APLICACION SUPLETORIA EN LA MATERIA, LE CORRESPONDE A LA PARTE QUE FORMULA LA MISMA ACREDITARLA, LO -- QUE NO OCURRIO EN LA ESPECIE, DE AHI QUE SUBSISTA LA PRESUNCION DE QUE ESA CANTIDAD ENTREGADA A LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE AYUDA DE DESPENSA SE UTILIZO PARA ESE FIN EXPRESAMENTE PACTADO, -- ADEMAS DE QUE CABE RESALTAR EL HECHO NOTORIO DE QUE EL SER HUMANO DIARIAMENTE NECESITA DE COMESTIBLES O VIVERES PARA SU SUPER-- VIVENCIA; POR LO TANTO, SI LA DESPENSA EN SI MISMA REPRESENTA -- UNA PROVISION DE ESOS VIVERES O COMESTIBLES Y LA PRESTACION EN -- CONTROVERSIA SE OTORGO PARA TAL FIN, SUBSISTE LA PRESUNCION DE -- QUE SI SE UTILIZO DICHA CANTIDAD PARA LA OBTENCION DE DESPENSA -- DE LOS TRABAJADORES. (30)

REVISION No. 2808/86.- RESUELTA EN SESION DE 9 DE JUNIO DE 1989, POR MAYORIA DE 5 VOTOS Y 4 EN CONTRA - MAGISTRADO PONENTE: JOSE-ANTONIO QUINTERO BECERRA.- SECRETARIA: LIC. SILVIA FUENTES ----- MACIAS.

RTFF 3A EPOCA, AXD II, No. 18, JUNIO 1989, PAG. 23



Por último, tenemos que las primas que cubren las empresas a favor de sus trabajadores para otorgarles un seguro de vida, son gastos normales de previsión social que son deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, no obstante que las pólizas sean globales ya que esta situación no se opone al principio de generalidad previsto en el artículo 24 fracción XII de la Ley de la materia, el cual se refiere a un grupo homogéneo de personas que se encuentran en las mismas circunstancias. Para que las primas sean deducibles, deben cubrirse los siguientes requisitos:

- 1.- Que el beneficio se otorgue en forma general a los trabajadores y el monto asegurado sea uniforme, calculado sobre las mismas bases en todos los casos.
- 2.- Que el seguro no sea discriminatorio. Podrá hacerse como única distinción, la de personal de confianza y personal sindicalizado. Se podrá beneficiar también a grupos de una misma especialidad o grado de riesgo, previa autorización de esta Dirección.
- 3.- Que el total de los trabajadores asegurados queden cubiertos por un mismo plan, sin crear planes especiales para grupos específicos.
- 4.- Que el requisito de elegibilidad por razón de antigüedad no exceda de 3 años.
- 5.- Que si la empresa cubre el costo total del plan, asegure a la totalidad de los trabajadores elegibles.

Deberán participar en el plan cuando menos el 75% de los trabajadores elegibles, cuando éstos contribuyen a cubrir dicho costo.

Podrá establecerse que los beneficios se pagarán conforme se realicen los siniestros, sin formar ninguna reserva en fideicomiso. En este caso, se deducirán las cantidades pagadas en el ejercicio en que se efectúe la erogación.

Es conveniente señalar que el actual reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta fué publicado en Octubre de 1977 y, en consecuencia, lo relativo a Previsión Social y a otras prestaciones en particular se deben regir por estas nuevas disposiciones. Sin embargo, el Reglamento no puede ir en contra de derechos ya establecidos y, de este modo, mientras -- los planes de Previsión Social autorizados no sufran modificaciones en su base de cuantificación, podrán seguir siendo deducibles. Es decir, el importe de las prestaciones puede cambiar siempre y cuando las bases de cuantificación y otorgamiento de los beneficios no se modifiquen.

Así pues, las prestaciones otorgadas por el patrón a sus trabajadores pueden acarrear beneficios a ambos, siempre y cuando los planes de Previsión Social y las otras prestaciones optativas se pacten en los Contratos Colectivos de Trabajo y se sujeten a la reglamentación correspondiente.

4.4 Impuesto Sobre las Erogaciones por Remuneraciones al --  
Trabajo Personal prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón.

El artículo 6o. de la Ley que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones fiscales, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1980, con vigencia para el año 1981, establece:

Artículo Sexto.- "Se establece un impuesto sobre las erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, en los términos contenidos en la siguiente disposición que se denominará Ley del Impuesto Sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado -- prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón".

Artículo Unico.- "Las personas físicas y morales que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia, causarán el impuesto a que se refiere este artículo con la cuota del 1% que se aplicará sobre el monto total de los pagos que efectúen, aún cuando no excedan del salario mínimo.

El impuesto se enterará en efectivo, mediante declaración que presentarán los contribuyentes en las oficinas autorizadas a más -- tardar el día 15 del mes siguiente a aquél en que se hagan los pagos base del gravamen o el día hábil siguiente si aquél no lo fuere. Las personas morales a que se refiere el Título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y las personas físicas cubrirán este impuesto bimestralmente mediante declaraciones que presentarán ante las oficinas autorizadas, conjuntamente con las declaraciones mediante las cuales hagan el entero de las retenciones que efectúen en materia del Impuesto Sobre la Renta, por las remuneraciones que cubran por la prestación de servicios personas subordinadas.

Las exenciones y franquicias establecidas en otras leyes no son aplicables a este impuesto, salvo las contenidas en el artículo 16 del Código Fiscal de la Federación y están exentos del pago de este impuesto los estados, el Distrito Federal y los municipios".

Este último párrafo fué considerado para el llenado de -

la forma HISR-90 como que la base para el pago de este Im---  
puesto se forma con la suma de los ingresos exentos y grava-  
dos que el patrón cubra a sus empleados, entendiendo como in-  
gresos exentos los señalados por la Ley del Impuesto Sobre -  
la Renta en el artículo 77 fracciones I a XIII y como grava-  
dos los incluidos en el artículo 78, es por ello que ahora -  
todos los planes de Previsión Social dado que se encuentran -  
como ingresos exentos en el artículo 77 fracciones III, IV, -  
VI, VII y VIII serán parte de la base para el pago de este -  
impuesto.

#### 4.5 Manejo del Fondo de Ahorro.

El objetivo primordial del Fondo de Ahorro es lograr un -  
mayor bienestar para los empleados así como mejorar sus con-  
diciones de vida a través del fomento del ahorro, inculcado -  
a través de las aportaciones de Previsión Social.

Para la creación del Fondo de Ahorro se pueden seguir bá-  
sicamente dos alternativas, que son:

- 1) Que únicamente se efectúen aportaciones de la empresa al -  
Fondo por cuenta de los empleados, siendo así deberán par-  
ticipar todos los empleados.
- 2) Que se efectúen aportaciones tanto por la empresa como --  
por los empleados, siendo en este caso obligatorio que --  
participen cuando menos el 75% de los empleados.

En ambos casos, los empleados podrán retirar sus aportaciones una vez al año, como lo establece el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Se considera a las aportaciones del Fondo de Ahorro como un gasto de Previsión Social cuya deducibilidad para efectos del Impuesto Sobre la Renta estará condicionada a que se cumplan los requisitos señalados en el mencionado Reglamento, - que establece cuáles son los requisitos que deben reunir las prestaciones de Previsión Social y, en este caso, las aportaciones al Fondo de Ahorro para su deducibilidad.

Este Reglamento trata tanto en forma general como particular los siguientes requisitos:

- 1.- El Plan relativo al Fondo de Ahorro deberá constar por escrito, ésto es, deberá haber estatutos que regulen la operación del Fondo de Ahorro; se dará a conocer al personal dentro del primer mes en que se implante.
- 2.- Las aportaciones de la empresa no podrán exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general o del campo de la zona económica correspondiente.
- 3.- Deberá establecerse en el Plan que el empleado podrá retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- 4.- El dinero del Fondo se debe destinar a otorgar préstamos

a los empleados participantes y el remanente, si lo hubiera, se invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

Lo anterior significa que en ningún caso la aportación de la empresa podrá ser superior al 13% del salario del trabajador. Cuando los empleados o funcionarios perciban un salario mensual superior a 10 veces el salario mínimo, el 13% se aplicará como límite a la cantidad que resulte de multiplicar el salario mínimo por 10 veces.

Aún cuando no lo establece el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el dinero proveniente del Fondo y formado por las aportaciones de la empresa así como del empleado se debe depositar en un banco, en cuenta de cheques a nombre del Fondo, o bien debe administrarse a través de un fideicomiso. También es aconsejable que la administración del Fondo se deje en manos de un Comité formado, en igual número por representantes tanto de la empresa como de los participantes. Asimismo, sería recomendable establecer que en caso de fallecimiento del participante, los beneficiarios puedan ser su cónyuge o la persona con quien viva en concubinato y sus ascendientes que dependan económicamente de él.

Otra alternativa para la administración del Fondo de Ahorro es a través de una Asociación Civil cuyo objeto social sea únicamente la administración de Fondos y Cajas de Ahorro

Por lo cual el Fondo y/o Caja de Ahorros "X", A.C. no es

sujeto del Impuesto Sobre la Renta, lo serán sus socios respecto del remanente distribuíble que les corresponda, pero - al efecto el artículo 70 señala que los socios pagarán el impuesto sólo que reciban el remanente distribuíble en efectivo o en bienes, siempre que en este último caso, tratándose de personas físicas excedan de la cantidad a que se refiere la fracción XXIV del artículo 77, ésto es, tres veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado al año.

Pero como este remanente es producto de un Fondo de Ahorro está expresamente exento para las personas físicas por la disposición del artículo 77 fracción VIII.

Otra ventaja al hacer la inversión una Asociación Civil es que no le van a efectuar retenciones de impuestos sobre los intereses que obtenga sobre su inversión, de acuerdo al precepto señalado por el artículo 74.

Los ingresos que perciban los participantes en el Fondo de Ahorros, derivados de éste, se encuentran exentos del pago del Impuesto Sobre Productos del Trabajo.

La mecánica del Fondo de Ahorro es la siguiente:

- a) Deben establecerse y prepararse los estatutos respectivos en los que se reglamenten la operación y control del Fondo de Ahorro. Se establecerán claramente las limitaciones de la aportación, el interés que devengarán los préstamos otorgados y cualquier otro aspecto importante.



b) Aclarar que cuando menos el 75% de los empleados participen del fondo si hacen aportaciones o el 100% si no las hacen, pues de lo contrario las aportaciones no podrán ser deducibles.

El máximo beneficio del Fondo se producirá cuando el total de las aportaciones tanto de la empresa como de los trabajadores sea entregado vía préstamos a los participantes.

Las aportaciones al Fondo sólo podrán ser retiradas una vez al año, mientras tanto el Fondo les otorgará préstamos por el importe que deseen siempre que no exceda al equivalente a la suma de su aportación más la de la empresa, en periodos que puedan fijarse en los estatutos que reglamenten la operación y control del fondo de ahorro.

Por lo que se refiere a los intereses del Fondo, ya sea a través de los préstamos a empleados o por la inversión de remanentes, podrán ser distribuidos entre los participantes según las aportaciones en cualquier momento que se decida, ya que el Reglamento no establece ninguna disposición al respecto. Este aspecto también debe incluirse dentro de los estatutos ya mencionados.

Es importante mencionar que la Ley del Seguro Social establece que cuando la aportación del patrón al Fondo de Ahorro excede del 100% de las efectuadas por los trabajadores, ésta formará parte del salario base de cotización.

**C A P I T U L O 5**

**ASPECTO CONTABLE DE LOS GASTOS DE  
PREVISION SOCIAL**

## 5.1 Cuentas que se utilizan para el manejo de los Gastos de Previsión Social.

La clasificación contable de las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores está contemplada en el boletín D-3 (TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL) emitido por la Comisión de Principios de Contabilidad, y es la siguiente:

a) "Remuneraciones cuantificables resultantes del trabajo prestado.

1.- De pago incondicional, (sueldos o salarios pagados a destajo, tiempo extra, incentivos, comisiones, gratificaciones, participación de utilidades, primas de antigüedad contractuales pagaderas periódicamente con base en años trabajados; y otros pagos similares).

Son aquéllos que se pagan conforme se va prestando el servicio. Dentro de esta clasificación quedan incluidas las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por medio de las cuales el trabajador recibe prestaciones de asistencia y ayuda médica, habitacional, incapacidad, vejez, muerte y otras menores.

2.- De pago condicionado, (planes de pensión o jubilación

y primas de antigüedad por retiro). Son aquéllas pagaderas al consumarse un hecho futuro susceptible de -- cuantificarse durante la prestación del servicio. Como ejemplo pueden citarse las primas de antigüedad -- por retiro pagaderas por disposición legal a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicio -- por lo menos. También las primas de antigüedad por re tiro contractuales o voluntarias, pagaderas al cum--- plir cierta edad o años de servicio, y las pensiones\_ o jubilaciones.

- b) Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral por separación o muerte (in demnizaciones y primas de antigüedad por separación o --- muerte).

Son aquéllas pagaderas a la realización de un hecho futuro no cuantificable durante la prestación del servicio. - Estas remuneraciones nacen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios.

Como ejemplos existen la indemnización legal, contractual o por separación injustificada del trabajador: las primas de antigüedad por separación o muerte, legales, contractuales o voluntarias, que se pagan a los trabajadores que se separan por causa justificada o que son separados del\_ empleo independientemente de la justificación o injustifi

cación del despido, o bien, por la muerte".<sup>8</sup>

"Las remuneraciones definidas en el párrafo a) deben asignarse como costos y gastos de los ejercicios en que se devenguen, a menos que se refieran a personal que intervenga en la producción de bienes y servicios, construcción de edificios, fabricación de maquinaria y equipo, gastos preoperativos y de organización, en cuyo caso formarán parte de éstos para ser aplicados a Resultados cuando se venden los inventarios, se deprecien los edificios, la maquinaria y equipo o se amorticen los gastos preoperativos y de organización.

Las remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral (párrafo b) deben contabilizarse en el período en que ocurra tal causa generadora de su pago, ésto es, la separación o muerte del trabajador. De esta manera, los ingresos del período en que ocurra tal terminación deben absorber esta compensación".<sup>9</sup>

"Las cuantificaciones resultantes del trabajo prestado (de pago condicionado) deben contabilizarse durante los períodos en que el trabajador prestó sus servicios y por lo tanto se hizo acreedor a ellas. De esta manera, los ingresos de los períodos mencionados deben absorber estas remuneraciones a la -

8. Boletín D-3 "Tratamiento Contable de las Remuneraciones al Personal", "IMCP", México 1973, pág. 2

9. Ibid, pág. 3

fuerza de trabajo que participó en la venta del bien o del servicio generador de tales ingresos".<sup>10</sup>

Por lo anteriormente expuesto, y a manera de recordatorio daremos a continuación los conceptos de lo que se considera como Costo de Producción, Gastos de Venta y Gastos de Administración ya que es en éstos donde quedan comprendidas las prestaciones de Previsión Social que hemos estado tratando para fines contables.

- A) COSTO DE PRODUCCION.- Representa todas las operaciones realizadas desde la adquisición de la materia prima, hasta su transformación en artículo de consumo o de servicio integrado por: materia prima, sueldos y salarios y los gastos indirectos de producción como son el lugar donde se trabaja, el equipo, las herramientas, la parte proporcional que corresponda al Departamento por el alquiler del local, por el pago de luz, por el pago de servicio telefónico y las prestaciones inherentes a Previsión Social
- B) GASTOS DE VENTA.- Son todos los gastos que tienen relación directa con la promoción, realización y desarrollo del volumen de las ventas; como ejemplos podemos citar los siguientes: sueldos de los jefes del Departamento de Ventas, sueldos de los empleados del almacén, sueldos de los empleados que atienden al público en las ventas de

10. Ibid, pág. 7

mostrador, sueldo de los choferes del equipo de entrega, comisiones de agentes independientes, prestaciones sociales al personal de este Departamento, propaganda, consumo de etiquetas, envolturas y empaques, fletes y acarreos de las mercancías vendidas, gastos de mantenimiento del equipo de reparto, parte proporcional que corresponda a este Departamento por el alquiler del local, por el pago de luz, por el pago de servicio telefónico. En general, todos los gastos que tengan relación directamente con la operación de vender.

C) GASTOS DE ADMINISTRACION.-- Son todos los gastos que tienen como función el sostenimiento de las actividades destinadas a mantener la dirección y administración de la empresa, y que sólo de un modo indirecto están relacionadas con la operación de vender: sueldo del gerente, sueldo del subgerente, sueldo del contador, sueldos del personal de oficinas, Seguro Social y prestaciones del personal de este Departamento, consumo de papelería y útiles de escritorio, gastos de correo y telégrafo, la parte proporcional que corresponda a las oficinas por el alquiler del local, por el pago de luz y por el pago de servicio telefónico.

La clasificación anterior comprende las cuentas que afectan los gastos de Previsión Social, dentro de las cuales consideramos que se deben crear subcuentas referentes a dichos

conceptos para mayor facilidad en su contabilización, como pueden ser: reservas de retiro por antigüedad, gratificaciones, cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, indemnizaciones por muerte y cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

De lo anterior se deduce que en ocasiones la falta de formalidad o una equivocada clasificación de los conceptos de gasto hacen que las erogaciones de la empresa se consideren no deducibles para efectos de la determinación de la base gravable del Impuesto Sobre la Renta.

Por ello los contadores deben cuidar estos aspectos y llevar un registro correcto de las operaciones realizadas por la empresa.

En conclusión, la contabilización correcta de las prestaciones y erogaciones del patrón en favor de sus trabajadores puede acarrear beneficios a ambos, siempre y cuando los planes de Previsión Social se pacten expresa y claramente en los Contratos de Trabajo y se sujeten a la reglamentación pertinente.

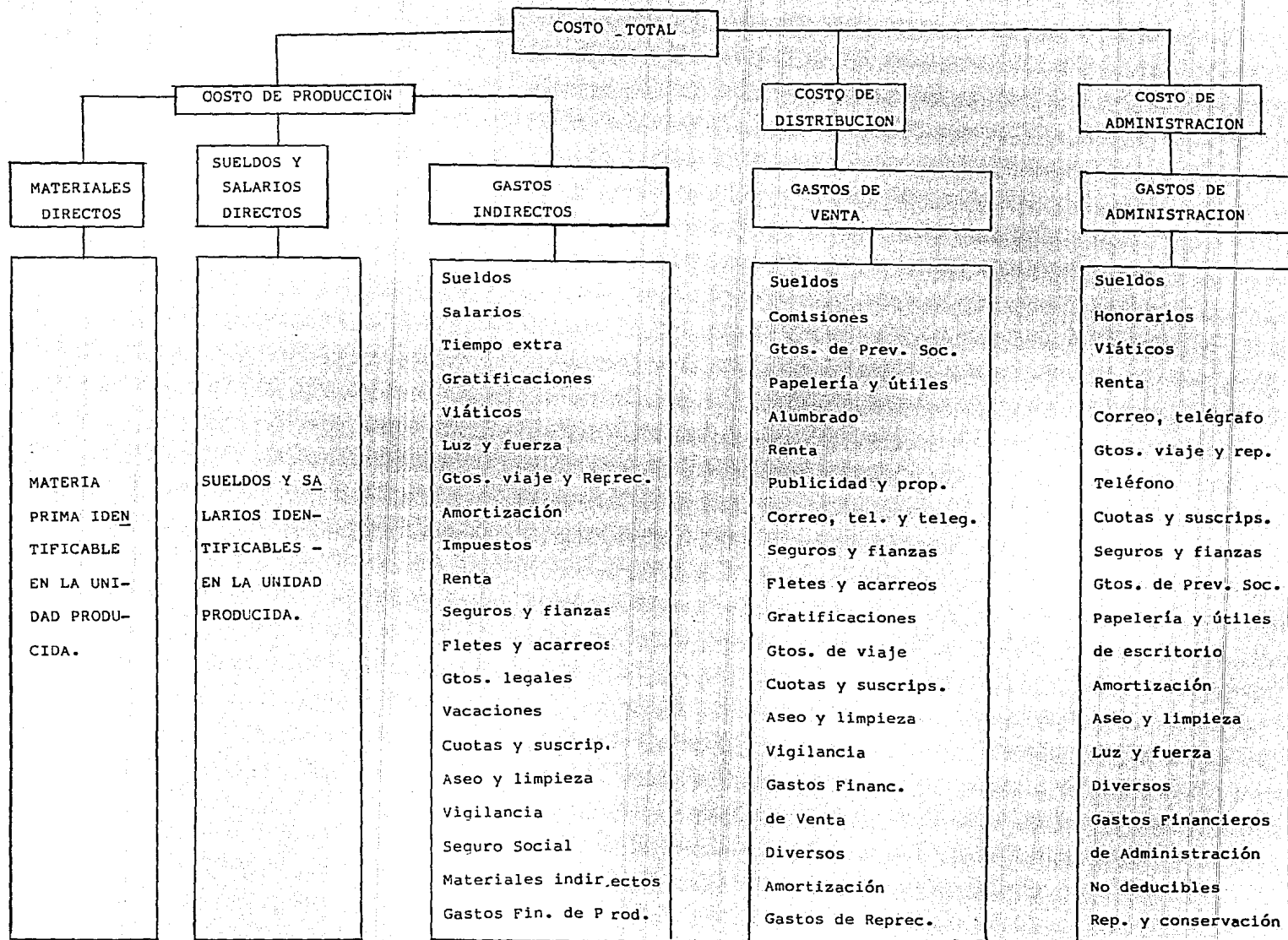
## 5.2 Presentación en los Estados Financieros.

Los gastos de Previsión Social se presentan más específicamente dentro del Estado de Pérdidas y Ganancias, ya que es un documento financiero que muestra detallada y ordenadamen-



te las cuentas que reflejan como se ha obtenido la utilidad\_ o pérdida del ejercicio y dentro de estas cuentas se encuentran los gastos analizados anteriormente.

A continuación presentamos un cuadro resumen en el que se detallan los conceptos que integran las cuentas dentro de -- las cuales quedan comprendidos los gastos de Previsión So--- cial.



Con objeto de apreciar con mayor claridad lo que se expresó anteriormente, a continuación exponemos un ejemplo de la forma en que se presentan los gastos de Previsión Social dentro del Estado de Pérdidas y Ganancias.

Estado de Pérdidas y Ganancias por el Ejercicio  
del 1o. de Enero al 31 de Dic. de 1988.

## Ventas:

Ventas Totales		\$ 29'800,000	
Menos: Devs. s/Vtas.	\$743,000		
Rebs. s/Vtas.	<u>514,000</u>	<u>1'257,000</u>	\$ 28'543,000
Costo de la Mercancía Vendida:			
Inv. Inicial		13'500,000	
Compras Totales	7'750,000		
Fletes s/compras	<u>1'150,000</u>		
	8'900,000		
Menos: Devs. s/comp.	\$890,000		
Rebs. s/comp.	<u>230,000</u>	<u>1'120,000</u>	
		7'780,000	
		21'280,000	
Inv. Final		<u>7'400,000</u>	13'880,000
Utilidad Bruta			14'663,000
Gastos de Operación:			
Gastos de Venta:			
Sueldos a vendedores	887,523		
Propaganda	825,000		
Empaque	100,000		
Comisiones	500,000		
Previsión Social	<u>470,000</u>	2'782,523	
Gastos de Administración:			
Sueldos Admtvos.	300,000		
Previsión Social	125,000		
Renta	230,000		
Seguros	80,000		
Luz	32,500		
Correos y telegraf.	27,500		
Teléfonos	<u>35,000</u>	<u>830,000</u>	
		3'612,523	
Gastos y Prod. Financ.:			
Utilidad en Int.	27,200		
Utilidad en cambios	<u>80,000</u>	<u>107,200</u>	<u>3'505,323</u>
Utilidad en Operación			11'157,677
Otros Gastos y Prods.:			
Utilidad en Venta de Accs.		25,000	<u>25,000</u>
Utilidad antes de I.S.R.			11'182,677
Menos: Impto. s/Renta			<u>4'696,724</u>
Utilidad Neta después de I.S.R.			<u>\$ 6'485,953</u>

El Estado de Pérdidas y Ganancias se considera un estado\_ complementario al Balance General, ya que este último mues-- tra únicamente la utilidad o pérdida del ejercicio, pero no\_ la forma en que ésta se ha obtenido y, en cambio, el Estado\_ de Pérdidas y Ganancias sí lo refleja.

## CASO PRACTICO

CIA. EL AGUILA, S.A.

La empresa está en su primer año de operaciones y ha pactado con el sindicato de sus trabajadores sindicalizados las siguientes prestaciones en el Contrato Colectivo de Trabajo.

- Período vacacional de diez días con prima del 70% sobre el sueldo de cuota diaria. El período se disfrutará en diciembre de cada año.
- Aguinaldo de 25 días.
- Fondo de ahorro con aportación patronal exclusivamente con el 13% sobre el sueldo de cuota diaria.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios, farmacéuticos y de óptica hasta por el 5% del sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de comida de \$5,000.00 diarios a través del sistema de vales para restaurant sobre un total promedio de 26 días laborables mensuales; con un costo para el trabajador de \$100.00 cada uno.
- Subsidio de una despensa de artículos básicos al mes con un costo aproximado de \$30,000.00 y un costo para el trabajador de \$100.00.
- Becas educacionales para los hijos de los trabajadores menores de 18 años en edad escolar, por \$100,000.00.
- Ayuda para útiles escolares por \$20,000.00.

- Ayuda para ropa de bebé en caso de alumbramiento, por --- \$30,000.00.

Para sus empleados de confianza las prestaciones son las siguientes:

- Período vacacional de quince días con prima del 70% sobre el sueldo de cuota diaria. Serán dos períodos o uno sólo, a elección del empleado siendo fijo el período de seis -- días mínimo en diciembre y otro en la fecha que al empleado convenga.
- Aguinaldo de 25 días.
- Fondo de ahorro del 13% con iguales condiciones que a los sindicalizados.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios, farmacéuticos y de óptica hasta por el 5% del sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de despensa de \$45,000.00 con un costo para el - trabajador de \$100.00.
- Becas educacionales para los hijos de los trabajadores menores de 18 años en edad escolar por \$150,000.00 mensua-- les.
- Cuotas de mantenimiento de un club deportivo de \$80,000 - al mes por cada uno.
- Ayuda para útiles escolares de \$30,000.00.



NOMINA DE LA EMPRESA "EL AGUILA, S.A."  
 CON DIEZ TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y CUATRO DE CONFIANZA.

NOMBRE	PRESTACIONES							PRESTACIONES MENSUALES			
	SALARIO DE C. DIARIA	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	FONDO DE AHORRO	SUBSID. DE COMIDA	SUBSID. DE DESPENSA	REEM. DE GTOS. MED.	BECAS EDUC.	UTILS ESCOLARES	AYUDA PA BEBE	RO- CLUB DEPORTIVO
Pacheco Jantes Claudia.	11000	77000	275000	42900	127400	29900	16500				
Torres Pérez Patricia.	10800	75600	270000	42120	127400	29900	16200	100000	20000		
Sierra Pérez César.	10080	70560	252000	39312	127400	29900	15120				
Reyes Ponce Oliva.	13100	91700	327500	51090	127400	29900	19650			30000	
Rosas Trejo Alma.	12200	85400	305000	47580	127400	29900	18300	100000	20000		
Lara Díaz Laura.	10500	73500	262500	40950	127400	29900	15750				
Gómez López Juan.	12800	89600	320000	49920	127400	29900	19200		20000		
Zavaleta Cruz Germán.	14700	102900	367500	57330	127400	29900	22050				
Lara Ríos Oscar.	15400	107800	385000	60060	127400	29900	23100	100000	20000		
Durán Segura Martha.	11200	78400	280000	43680	127400	29900	16800		20000		
Flores Díaz David.*	25800	270900	645000	100620		44900	38700				80000
Fuentes Nava José.*	29600	310800	740000	115440		44900	44400	150000	30000		80000
Tapia Rosas Héctor.*	43800	459900	1095000	170820		44900	65700				80000
Cruz Ríos Mario.*	70000	735000	1750000	273000		44900	105000				80000

\*Empleados de confianza.

CONCENTRACION ANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES RECIBIDAS POR LOS TRABAJADORES EN EL AÑO DE 1990.

N.O.M.B.R.E	SALARIO DE CUOTA DIARIA	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	FONDO DE AHORRO	SUBSIDIO DE COMIDA	SUBSIDIO DE DESPENSA	REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS	BECAS EDUCACIONALES	UTILES ESCOLARES	AYUDA PARA ROPA DE BEBE	CLUB DEPORTIVO	SUMA
Pacheco Jantes Claudia.	4026000	77000	275000	523380	1528800	358800	201300					6990280
Torres Pérez Patricia.	3952800	75600	270000	513864	1528800	358800	197640	1200000	20000			8117504
Sierra Pérez César.	3689280	70560	252000	479606	1528800	358800	184464					6563510
Reyes Ponce Oliva.	4794600	91700	327500	623298	1528800	358800	239730			30000		7994428
Rosas Trejo Alma.	4465200	85400	305000	580476	1528800	358800	223260	1200000	20000			8766936
Lara Díaz Laura.	3843000	73500	262500	499590	1528800	358800	192150					6758340
Gómez López Juan.	4684800	89600	320000	609024	1528800	358800	234240		20000			7845264
Zavaleta Cruz Germán.	5380200	102900	367500	699426	1528800	358800	269010					8706636
Lara Ríos Oscar.	5636400	107800	385000	732732	1528800	358800	281820	1200000	20000			10251352
Durán Segura Martha.	4099200	78400	280000	532896	1528800	358800	204960		20000			7103056
Flores Díaz David.	9442800	270900	645000	1227564		538800	472140				960000	13557204
Fuentes Nava José.	10833600	310800	740000	1408368		538800	541680	1800000	30000		960000	17163248
Tapia Rosas Héctor.	16030800	459900	1095000	2084004		538800	801540				960000	21970044
Cruz Ríos Mario.	25620000	735000	1750000	3330600		538800	1281000				960000	34215400
SUMAS TOTALES:	106498680	2629060	7274500	13844828	15288000	5743200	5324934	5400000	130000	30000	3840000	166003202
SUMA SINDICALIZADOS:	44571480	852460	3044500	5794292	15288000	3588000	2228574	3600000	100000	30000		79097306
SUMA EMPLEADOS DE CONFIANZA:	61927200	1776600	4230000	8050536		2155200	3096360	1800000	30000		3840000	86905896

INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION PARA EL CALCULO DE APORTACIONES AL  
INFONAVIT Y AL IMSS

	<u>SALARIO DE CUOTA DIARIA</u>	<u>PRIMA<sup>+</sup> VACACIONAL</u>	<u>AGUINALDO<sup>+</sup> (25 días)</u>	<u>TOTAL</u>
1)	4'026,000.-	524.-	11,303.-	= 4'037,827.-
2)	3'952,800.-	514.-	11,097.-	= 3'964,411.-
3)	3'689,280.-	480.-	10,357.-	= 3'700,117.-
4)	4'794,600.-	624.-	13,460.-	= 4'808,684.-
5)	4'465,200.-	581.-	12,536.-	= 4'478,317.-
6)	3'843,000.-	500.-	10,789.-	= 3'854,289.-
7)	4'684,800.-	609.-	13,152.-	= 4'698,561.-
8)	5'380,200.-	700.-	15,104.-	= 5'396,004.-
9)	5'636,400.-	733.-	15,824.-	= 5'652,957.-
10)	4'099,200.-	533.-	11,508.-	= 4'111,241.-
11)	9'442,800.-	2,790.-	26,510.-	= 9'472,100.-
12)	10'833,600.-	3,201.-	30,410.-	= 10'867,215.-
13)	16'030,800.-	4,737.-	45,005.-	= 16'080,542.-
14)	<u>25'620,000.-</u>	<u>7,571.-</u>	<u>71,925.-</u>	= <u>25'699,496.-</u>
	<u>106'498,680.-</u>	<u>24,097.-</u>	<u>298,984.-</u>	= <u>106'821,761.-</u>

<sup>+</sup>Aplicando el porcentaje de cuota diaria para obtener el salario base de cotización de acuerdo a las tablas presentadas en el capítulo 2.

CONCENTRACION ANUAL DE CUOTAS AL IMSS, APORTACIONES AL INFONAVIT E IMPUESTO DEL 1%

N O M B R E	C U O T A A L I M S S		A P O R T A C I O N E S A L I N F O N A V I T	I M P U E S T O D E L 1%
	O B R E R A	P A T R O N A L		
Pacheco Jantes Claudia.	181702	508766	201891	69903
Torres Pérez Patricia.	178399	499516	198221	81175
Sierra Pérez César.	+	466215	185006	65635
Reyes Ponce Oliva.	216391	605894	240434	79944
Rosas Trujo Alma.	201524	564268	223916	87669
Lara Díaz Laura.	173443	485640	192714	67583
Gómez López Juan.	211435	592019	234928	78453
Lara Ríos Oscar.	242820	679897	269800	87066
Zavaleta Cruz Germán.	254383	712273	282648	102514
Durán Segura Martha.	185006	518016	205562	71031
Flores Díaz David.	426245	1193485	473605	135572
Puentes Nava José.	489025	1369269	543361	171632
Tapia Rosas Héctor.	723624	2026148	804027	219700
Cruz Ríos Mario.	1156477	3238137	1284975	392154
SUMAS TOTALES:	4640474	13459543	5341088	1660031
SUMA SINDICALIZADOS:	1845103	5632504	2235120	790973
SUMA EMPLEADOS DE CONFIANZA:	2795371	7827039	3105968	869058

COMPARACION PORCENTUAL DE LOS PLANES DE PREVISION SOCIAL ---  
 OTORGADOS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS CONTRA EL DE LOS  
 EMPLEADOS DE CONFIANZA SEGUN ART. 20 DEL REGLAMENTO DE LA --  
 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

I. TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

SUMAS TOTALES ANUALES DE:

Cuotas al IMSS patronales	\$ 5'632,504.00
Aportaciones al INFONAVIT	2'235,120.00
Fondo de ahorro	5'794,292.00
Subsidio de comida	15'288,000.00
Subsidio de despensa	3'588,000.00
Reembolso de gastos médicos	2'228,574.00
Becas educacionales	3'600,000.00
Subsidio de útiles escolares	100,000.00
Ayuda para ropa de bebé	<u>30,000.00</u>
Suma Total de prestaciones:	<u>\$38'496,490.00</u>

TOTAL DE SALARIOS DE CUOTA DIARIA:

% =	<u>Prestaciones de Previsión Social</u>	=	<u>38'496,490.00</u>
	Salario de cuota diaria		44'571,480.00
		=	86.37%

II. EMPLEADOS DE CONFIANZA.

SUMAS TOTALES ANUALES DE:

Cuotas al IMSS patronales	\$ 7'827,039.00
Aportaciones al INFONAVIT	3'105,968.00
Fondo de Ahorro	8'050,536.00
Subsidio de despensa	2'155,200.00
Reembolso de gastos médicos	3'096,360.00
Becas educacionales	1'800,000.00
Subsidio de útiles escolares	30,000.00
Club deportivo	<u>3'840,000.00</u>
Suma Total de prestaciones:	<u>\$29'905,103.00</u>

TOTAL DE SUELDOS DE CUOTA DIARIA:

% =	<u>Prestaciones de Previsión Social</u>	=	<u>29'905,103.00</u>
	Salario de cuota diaria		61'927,200.00
		=	48.29%

CONCLUSION: La totalidad del gasto anual de los planes de --  
Previsión Social es deducible por ser superiores los benefi-  
cios para los salarios menores, siguiendo lo dispuesto en el  
artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la -  
Renta.

Para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta tenemos que ningún trabajador sindicalizado respecto de su sueldo y prestaciones rebasa el tope de exención.

Para demostrar lo anterior, sólo presentaremos el caso de uno de éstos:

**CALCULOS DEL SR. OSCAR LARA RIOS EN EL MES DE JUNIO:**

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo mensual	462,000		462,000
Reembolso de gtos. méd.	23,100	23,100	Art. 77 fr. IV
Subsidio de comida	127,400		
Subsidio de despensa	29,900		
Becas educacionales	100,000	277,300	Art. 77 fr. VI
Utiles escolares	20,000		
Fondo de ahorro	<u>60,060</u>	60,060	Art. 77 fr. VIII
	822,460		

No rebasa el tope de exención respecto de su sueldo y --- prestaciones, así como todos los demás trabajadores sindicalizados.

Suma de sueldos y prestaciones de Previsión Social de la  
fracción VI del artículo 77 de la Ley:

Sueldo 462,000

Prestaciones:

Subsidio de comida	127,400	
Subsidio de despensa	29,900	
Becas educacionales	100,000	
Utiles escolares	<u>20,000</u>	<u>277,300</u>
TOTAL:		<u><u>739,300</u></u>

Tope del salario mínimo del D.F. 10,080.00

Por un mes X 30.4

306,432.00

X 7

Tope de exención: 2'145,024.00



Pago en el mes de diciembre:

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo	462,000		462,000
Aguinaldo	385,000	306,432	78,568
Prima vacacional	107,800		107,800
Reembolso de gtos. méd.	23,100	23,100	
Subsidio de comida	127,400		
Subsidio de despensa	29,900		
Becas educacionales	100,000	277,300	
Utiles escolares	20,000		
Fondo de ahorro	60,060	60,060	

NOTA.- Del importe correspondiente al aguinaldo sólo queda - gravada la parte que excede al salario mínimo general elevado al mes que es de \$306,432.00, de acuerdo al artículo 86 - del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ahora bien, para los empleados de confianza la situación es distinta; los primeros de ellos quedan en igual situación que los sindicalizados, es decir, no rebasan el tope de exención. Pero no así el último, por tal motivo en este caso desarrollaremos la situación personal del Sr. Mario Cruz Ríos en su retención mensual de impuesto, así como la Declaración Anual.

EJEMPLO DEL SR. MARIO CRUZ RIOS.

Ingreso por nómina mensual de junio:

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo	2'100,000		2'100,000
Reembolso de gtos. méd.	105,000	105,000	Art. 77 fr. IV
Club deportivo	80,000		
Subsidio de despensa	44,900	45,024	79,876
Fondo de ahorro	<u>273,000</u>	273,000	Art. 77 fr. VIII
	<u>2'602,900</u>		

Suma de sueldos y prestaciones de Previsión Social de la fracción VI del artículo 77 de la Ley:

Sueldo		2'100,000
<u>Prestaciones:</u>		
Club deportivo	80,000	
Subsidio de despensa	<u>44,900</u>	<u>124,900</u>
		<u>2'224,900</u>

Suma de sueldos y prestaciones: 2'224,900  
MENOS TOPE: 2'145,024  
Excedente gravado con impuestos 79,876  
de acuerdo al artículo 80 del -  
Reglamento

CALCULO DE LA RETENCION MENSUAL DEL IMPUESTO:

Sueldo	2'100,000
Prev. Social	<u>79,876</u>
	<u>2'179,876</u>

Aplicamos Art. 80 de la Ley:

<u>Límite Inferior</u>	<u>Límite Superior</u>	<u>Cuota Fija</u>	<u>%</u>
1'639,651	en adelante	282,121	35

Excedente al límite inferior	540,225
Por %	<u>X 0.35</u>
	189,079
Cuota Fija	+ <u>282,121</u>
Retención mensual:	471,200
Deducción del 10% del Salario mínimo mensual	- <u>30,240</u>
Impuesto a retener:	<u>440,960</u>

NOTA.- Se tomó como salario mínimo la cantidad de \$10,080.-

Retención del mes de septiembre en que se incapacite al -  
trabajador por enfermedad general por 15 días:

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo	1'050,000		1'050,000
Reembolso de gtos. méd.	105,000	105,000	
Club deportivo	80,000		
Subsidio de despensa	44,900	9,738	535,162
Subsidio de incapacitad de la empresa	420,000		
Fondo de ahorro	273,000	273,000	
Subsidio de incapacitad IMSS	<u>630,000</u>	630,000	
	2'602,900		

Sueldo		1'050,000
Club deportivo	80,000	
Despensa	44,900	
Inc. empresa	<u>420,000</u>	<u>544,900</u>
		1'594,900
MENOS: Tope de exención.		<u>2'145,024</u>
		<u>(550,124)</u>

No rebasa el tope, por lo cual aparentemente está exenta toda la Previsión Social, sin embargo, debemos seguir el procedimiento dado por el artículo 86 del Reglamento de la Ley

del Impuesto Sobre la Renta.

Sueldo Diario	\$ 70,000	
Club deportivo	2,667	
Despensa diario	1,497	
Incapacidad empresa diario	<u>14,000</u>	
SUMA:	<u>88,164</u>	
Tope diario	<u>70,560</u>	(S.M. X 7)
Excedente diario:	17,604	
	<u>X 30.4</u>	
Ingreso gravado en el mes de Prev. Soc.	<u>535,162</u>	

Retención de impuestos.

1er. Sueldo	1'050,000	2o. Sueldo diario	70,000
Previsión Social gravada del mes sin el subsidio de incapacidad.		Subsidio de incapacidad diario	14,000
			84,000
	<u>115,162</u>		<u>X 30.4</u>
Base gravable:	<u>1'165,162</u>	Base gravable:	<u>2'553,600</u>

Art. 80

494,796		913,949	
<u>X 17%</u>		<u>X 35%</u>	
84,115		319,882	
+ 61,508	Cuota fija	+ 282,121	
145,623		602,003	
145,623			
+ 602,003			
747,626			
- 30,240	(10% del salario mínimo mensual)		
<u>717,386</u>	Impuesto a retener en septiembre.		

Pago en el mes de diciembre:

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo	2'100,000		2'100,000
Aguinaldo	1'750,000	302,400	1'447,600
Prima vacacional	735,000		735,000
Reembolso de gtos. méd.	105,000	105,000	
Club deportivo	80,000		
Despensa	44,900	45,024	79,876
Fondo de ahorro	<u>273,000</u>	273,000	
	5'087,900		

La retención por sueldo y previsión social gravada es --- igual que en el mes de junio por \$ 440,960.-

Cálculo de la retención por aguinaldo y prima vacacional de acuerdo con el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Aguinaldo gravado	1'447,600
Prima vacacional	+ <u>735,000</u>
I)	2'182,600 / 365 días = 5,980

Suma de remuneraciones de Enero a Noviembre:

Sueldo 22'470,000 (70,000 X 321 días)

Previsión Soc. + 1'333,922

II) 23'803,922 / 334 días = 71,269

Suma de I) + II) = 71,269 + 5980 = 77,249

Salario mínimo diario 10,080

Base diaria: 67,169

X 30.4

Base III) 2'041,945

Impuesto artículo 80 de la Ley: 422,924

Tasa =  $\frac{\text{Impuesto}}{\text{Base}} = \frac{422,924}{2'041,945} = 20.71\%$

Impuesto a retener del aguinaldo y prima vacacional:

2'182,600

X 20.71%

452,016

+

440,960

Retención del mes de junio.

892,976

Retención total del mes de diciembre.



DECLARACION ANUAL

	<u>TOTAL</u>	<u>EXENTO</u>	<u>GRAVADO</u>
Sueldo	24'570,000		24'570,000
Aguinaldo	1'750,000	302,400	1'447,600
Prima vacacional	735,000		735,000
Reembolso de gastos médicos	1'281,000	1'281,000	
Club deportivo	960,000		
Despensa	538,800		1'918,800
Incapacidad empresa	420,000		
Fondo de ahorro	3'330,600	3'330,600	
Incapacidad IMSS	<u>630,000</u>	<u>630,000</u>	
	34'215,400	5'544,000	28'671,400
Impuesto artículo 141:		Base gravable	28'671,400
Excedente al límite inferior:		$8'995,528 \times 35\%$	= 3'148,456
		Cuota fija	+ 3'385,452
		Impuesto Anual:	6'533,908
		10% S.M.A.	- 368,928
			6'164,980
		Retenciones mensuales:	<u>6'019,962</u>
		Saldo a cargo:	<u>145,018</u>

COMENTARIO:

De acuerdo al ejercicio presentado, por lo que se refiere al requisito de generalidad, el mismo se cumple de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que se ha otorgado a todos los trabajadores sindicalizados y de confianza en la medida en que los beneficios de Previsión Social se otorguen a trabajadores que estén sujetos a condiciones especiales de trabajo.

Por otro lado, la empresa contempla la entrega de cupones para despensas y para útiles escolares. Cabe señalar que estos cupones permiten a la empresa, cumplir con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de comprobación de erogaciones, puesto que el pago de los bienes que forman las prestaciones señaladas lo hace el contribuyente titular del derecho de la deducción, o sea, la empresa. Por otra parte, el cupón permite a los trabajadores el acceso a diversas empresas proveedoras de bienes, lo que les beneficia, ya que pueden conseguir mejores condiciones y precios que si el beneficio les fuera otorgado en forma de un paquete de bienes.

No obstante lo anterior, debe hacerse notar que los cupones o vales han sido cuestionados como los medios idóneos para otorgar el beneficio de estas prestaciones, ya que los tribunales competentes estiman que con los cupones pueden adquirirse bienes que no son de primera necesidad, lo que des-

naturaliza el concepto del beneficio que otorgan las disposiciones fiscales en la materia.

Los precedentes judiciales favorables pueden resultar -- aplicables a la empresa, si los cupones que la misma entrega a sus empleados se limitan en su uso a los bienes que los -- tribunales han considerado como aceptables para formar parte de estas prestaciones, lo que se lograría mediante la inclusión de una frase como la siguiente: "este vale solamente -- puede ser canjeado por artículos de primera necesidad y no -- puede ser negociado por dinero en efectivo", o bien, "este -- vale solo puede ser canjeado por útiles escolares y no puede ser negociado por dinero en efectivo". Además de que los empleados deberán entregar la factura que describa la compra -- de dichos artículos.

Por último, es remoto que las autoridades pretendan desconocer un beneficio de gran importancia para empleados y trabajadores que, de ser rechazado físicamente, generaría una -- inevitable reacción de antipatía por parte de empleados, trabajadores y sindicatos en contra de las mismas.

Los gobiernos federal y estatales, así como diversos organismos descentralizados y aún el poder judicial, otorgan diversos beneficios de los llamados de Previsión Social a sus -- empleados, entre los que se encuentran las despensas y útiles escolares y, hasta donde se tiene noticia, estos beneficios no son acumulables a los ingresos de los empleados y --

trabajadores que los reciben, lo que debe considerarse como un elemento adicional de defensa en este tipo de prestaciones.

## EPILOGO

## CONCLUSIONES

Después de haber elaborado el presente trabajo, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- La Previsión Social surge como la necesidad de buscar nuevas formas de protección para el trabajador, es por esto que viene a formar parte del Derecho del Trabajo y, en consecuencia, se aplica solamente a los sujetos de una relación laboral.

- Dentro de la Previsión Social se designan todos los beneficios de carácter económico, social y cultural que se otorgan a los trabajadores por igual. Constituye un conjunto de ideas que actúan pasivamente porque sólo están en espera de que ocurran los siniestros, y cuando se presenten éstos, pagar o servir con prontitud.

La Seguridad Social abarca un concepto más amplio ya que busca la protección del ser humano en general, sin importarle la actividad a la cual se dedique, no se limita a una relación laboral ya que su actitud es totalmente activa adelantándose a los siniestros para evitarlos. Busca el bienestar, salud, ocupación adecuada y segura de los individuos como seres humanos.

- Dada la importancia que tiene el otorgamiento de las prestaciones de Previsión Social, se buscó la manera de funda

mentarlas legalmente, y es en el artículo 123 constitucional en donde se reglamenta por primera vez, el cual establece las garantías más importantes para los trabajadores a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

- En la práctica, las prestaciones de Previsión Social deben estar contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en este documento se establecen las obligaciones y los derechos tanto del patrón como del trabajador.

El Contrato Colectivo, en su evolución, tuvo que pasar -- por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales.

El Contrato Colectivo de Trabajo apareció por primera vez en el mundo en Inglaterra en 1862 y en México se reglamentó por primera vez en 1931, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo, y desde su aparición a la fecha ha sufrido algunas modificaciones hasta llegar a su forma actual.

Este Contrato se instituye en Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Esas condiciones son las obligatorias: salarios, jornadas intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones; y van a tener eficacia cuando se realice la prestación de servicios.

Con la finalidad de dar mayor formalidad a este Contrato,



éste debe hacerse por escrito y depositarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, misma que actuará como mediador cuando exista incumplimiento en alguna de las -- cláusulas por ambas partes.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se establecen -- prestaciones de Previsión Social, las cuales deben propor-- cionar un beneficio adicional a todos aquéllos que previa-- mente ha establecido la Ley, y que tienden a dar un mayor valor adquisitivo al salario, ya que ésto redundará en el resultado de su trabajo, en el beneficio de la empresa y\_ en el de la sociedad.

- Una empresa, al otorgar una prestación de Previsión So--- cial, busca elevar el nivel económico de vida, así como - el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como in-- gresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deduci-- ble para el patrón.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que "las --- prestaciones deberán otorgarse en forma general en benefi-- cio de todos los trabajadores". Dichos gastos deben reu-- nir ciertos requisitos a fin de poder ser deducibles para efectos de la determinación de la base de causación del - Impuesto Sobre la Renta.

Sabemos igualmente que la comida otorgada a los trabajadores, las despensas familiares, la venta de artículos de primera necesidad y las primas por seguros de vida, aún cuando no están comprendidos expresamente en la Ley como conceptos análogos de Previsión Social, sí pueden considerarse como tales de acuerdo a los fundamentos legales mencionados.

- Las aportaciones al Fondo de Ahorro se consideran como un gasto de Previsión Social puesto que su objetivo es lograr un mayor beneficio para los trabajadores, mejorando sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro.
  - En cuanto al Impuesto Sobre las Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón, éste se aplicará con la cuota del 1% sobre el monto total de los pagos efectuados.
  - En lo relativo al aspecto contable de los gastos de Previsión Social, tenemos una clasificación que de manera general engloba lo siguiente: Remuneraciones cuantificables resultantes del trabajo prestado y Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral por separación o muerte.
- Las primeras deben contabilizarse en los ejercicios en --

que se devengan, es decir, los períodos en que el trabajador prestó sus servicios y, las segundas, deben contabilizarse en el período en que ocurra la causa generadora de su pago (separación o muerte del trabajador).

De acuerdo a lo anterior, los gastos de Previsión Social deben asignarse a las cuentas de costos y gastos dentro de las cuales deben crearse subcuentas referentes a los conceptos que abarca la Previsión Social para una mayor facilidad en su contabilización.

Los gastos generados por dichas prestaciones se presentan más específicamente dentro del Estado de Pérdidas y Ganancias, considerándose al Balance General como un Estado complementario ya que muestra únicamente la utilidad o pérdida del ejercicio, pero no la forma en que ésta se ha obtenido.

## **GLOSARIO DE TERMINOS**

L.I.S.R. . . . . Ley del Impuesto Sobre la Renta

R.L.I.S.R. . . . . Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre  
la Renta

L.F.T. . . . . Ley Federal del Trabajo

C.C.T. . . . . Contrato Colectivo de Trabajo

Art. . . . . Artículo

I.M.S.S. . . . . Instituto Mexicano del Seguro Social

I.N.F.O.N.A.V.I.T. . Instituto del Fondo Nacional para la Vi  
vienda de los Trabajadores

I.S.S.S.T.E. . . . . Instituto de Seguridad y Servicios So--  
ciales para los Trabajadores del Estado

Prev. Soc. . . . . Previsión Social

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Ledezma Villar Luis Carlos  
Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social.  
México, D.F., Ediciones Fiscales ISEF, S.A.  
3a. Ed., 1984, 83 págs.
  
- 2.- Rabasa Emilio y Caballero Gloria  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
México, D.F., Porrúa Hnos., S.A.  
1982, 285 págs.
  
- 3.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge  
Nueva Ley Federal del Trabajo.  
22a. Ed., México, D.F., Porrúa Hnos., S.A.  
1973, 697 págs.
  
- 4.- Moreno Padilla Javier  
Prontuario de Leyes Fiscales, Vol. I  
14a. Ed., México, D.F., Trillas,  
1988, 405 págs.
  
- 5.- Ramírez Fonseca Francisco  
Ley del Seguro Social.  
5a. Ed., México, D.F., PAC, S.A.  
1988, 408 págs.

6.- Moreno Padilla Javier

Ley del INFONAVIT.

1a. Ed., México, D.F.,  
Trillas, 1987, 293 págs.

7.- Sordo Gutiérrez José

Administración de Contratos Colectivos de Trabajo.

1a. Ed., México, D.F., Trillas,  
1976, 147 págs.

8.- Müller de la Lama

Dirección de Relaciones Laborales.

2a. Ed., México, D.F., Trillas,  
1986, 273 págs.

9.- De la Cueva Mario

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.

México, D.F., 273 págs.

10.- Congreso de Relaciones Industriales

Las Prestaciones Económicas y Sociales.

México, D.F., Arte, Memoria y Cultura,  
1965.



11.- Calvo Langarica César

Aplicación Contable de los Impuestos.

15a. Ed., México, D.F.,

PAC, S.A., 1985.

12.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios

Sociales de los Trabajadores del Estado.

1a. Ed., México, D.F.,

Editores Mexicanos Unidos, S.A.

1988, 136 págs.

13.- Boletín D-3

Tratamiento Contable de las Remuneraciones al Personal.

IMPC, Comisión de Principios de Contabilidad,

México, D.F., 1973.

14.- Unidad de Publicaciones y Documentación del IMSS

Cuaderno de Orientación del Instituto

Mexicano del Seguro Social.

3a. Ed., México, D.F.

PAC, S.A., 1988.

15.- Murueta Sánchez Alfredo

Cómo se integra el salario para cotización  
al Seguro Social.

3a. Ed., México, D.F., 1986.