



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

ESTUDIO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL Y SU TRATAMIENTO FISCAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN BAUTISTA CRUZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JOSE LUIS COVARRUBIAS GUERRERO



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.

INDICE

Página

INTRODUCCION	1
1. ORIGENES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL .	
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS	3
1.2 ANTECEDENTES EN MEXICO	7
1.3 CONCEPTO	12
1.4 OBJETIVOS	14
1.5 MARCO LEGAL	15
2. LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN A LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL .	
2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO .	
2.1.1 Condiciones de Trabajo	23
- Jornada de Trabajo	26
- Tipos de Jornada de Trabajo .	28
- Tiempo Extraordinario	32
- Días de Descanso	39
- Vacaciones	42
- Aguinaldos	44
2.1.2 Participación de los Trabajadores en las Utilidades (P.T.U.).	
- Concepto	55
- Sujetos Obligados a Participar de las Utilidades a sus-	

Trabajadores	55
- Trabajadores con Derecho a Participar	57
- Cálculo de la P.T.U.	61
- Plazos para Efectuar el Pago de la P.T.U.	62
- Organismos Facultados para Vigilar el Cumplimiento de la P.T.U.	64
2.1.3 Capacitación y Adiestramiento .	
- Concepto	73
- Formación de las Comisiones - Mixtas de Capacitación y - Adiestramiento	76
- Bases Generales del Funcionamiento de las Comisiones de Capacitación y adiestramiento .	79
- Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	80
2.1.4 Indemnizaciones y Primas de Antigüedad .	
- Concepto de Indemnización ...	83
- Concepto de Prima de Antigüedad	89
2.1.5 Comisión de Seguridad e Higiene	
- Concepto de Seguridad e Higiene	96
- Organismos Dedicados al Estudio de la Seguridad e Higiene Industrial	98
- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	99

- Pasos para el Registro de las Comisiones	102
--	-----

2.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL .

2.2.1 Origen	106
2.2.2 Obligaciones de los Patrones ..	114
2.2.3 Elementos que Forman Parte en la Integración del Salario	123
2.2.4 Prestaciones a los Trabajadores	
- Seguro de Riesgo de Trabajo .	132
- Seguro de Enfermedades Profesionales y Maternidad	141
- Seguro de Invalidez, Vejez - Cesantía en Edad Avanzada y Muerte	149
- Seguro de Guarderías para Hijos de Aseguradas	160

2.3 LEY DEL INFONAVIT .

2.3.1. Antecedentes	166
2.3.2 Definición	170
2.3.3 Objetivos	170
2.3.4 Obligaciones de los Patrones ..	172
2.3.5 Derechos de los Trabajadores ..	178

3. LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU TRATAMIENTO FISCAL .

3.1 ASPECTOS GENERALES	185
------------------------------	-----

3.2 DISPOSICIONES VIGENTES PARA 1990 DE LEY Y REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA	
--	--

RENTA A:

- Las Personas Físicas y Morales Como Patrón	189
- Las Personas Físicas Como Trabajadores	206

3.3 REGLAMENTACION ESPECIFICA PARA ALGUNAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Fondo de Ahorro	217
Ayuda para Despensa	250
Ayuda de Transportación	256
Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos	257
Plan de Jubilación y Pensiones	259

3.4 LA PREVISION SOCIAL COMO ESTRATEGIA FISCAL .

Introducción	269
Presentación del Plan	277
Efectos Fiscales para la Empresa y para los Trabajadores	280
Comparaciones	284

CONCLUSIONES	289
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	295
--------------------	-----

INTRODUCCION

Dada la indudable importancia del elemento humano en las actividades productivas, y que su desarrollo es determinante en los resultados económicos inmediatos y futuros, no sólo de la entidad donde se presta el servicio, sino de todo su sector y finalmente de un país; y que

Actualmente el sueldo que percibe el trabajador no es suficiente para cubrir sus necesidades primarias; es por ello que las prestaciones de previsión social son una herramienta de gran utilidad para proporcionarle a éste, incentivos que lo lleven a su óptimo rendimiento, pues tienen la función de complementar ése raquítico ingreso; y mejorar así su nivel económico y el de su familia. Las prestaciones de previsión social tienen dos finalidades muy importantes: Beneficiar al trabajador en la recuperación de su poder adquisitivo, sin que por esto tenga que pagar más impuestos, y que le permita una vida cómoda y desahogada, para su propia educación y la de sus hijos; Para la empresa el tener personal productivo realmente, que desempeñe su labor al máximo de su capacidad, porque comprueba que se le reconoce su esfuerzo y éso es un estímulo muy grande para él; mejorar la calidad de su mano de obra y por consecuencia la competitividad de su producto, sin tener problemas de sindicato o huelgas, también el derecho

a deducir éstas prestaciones cumpliendo claro con los requisitos que las leyes respectivas señalen.

En el desarrollo del tema veremos que éstas prestaciones opcionales y obligatorias son un derecho plasmado en la Constitución Política de nuestro País en su art. 123 y de la que se derivan la Ley Federal del Trabajo, Ley del I.M.S.S., Ley de INFONAVIT., Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

El objeto principal de este trabajo es el estudiar las prestaciones de previsión social desde su aspecto fiscal; en ningún momento pretende criticar o cambiar la esencia misma de las leyes, excepto algunos comentarios y sugerencias personales que me permito hacer en su oportunidad.

Nota aclaratoria: El salario mínimo general que se utilizará para cálculos de casos prácticos será de \$ 10,080. Vigente hasta el 15 de noviembre de 1990.

1. ORIGENES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

La previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada; proviene de la beneficencia, caridad y de la asistencia pública. Su inicio se encuentra en el año de 1349 cuando fue dictado por el Rey Eduardo III de Inglaterra "El Estatuto de los Trabajadores del Campo" el cual prohíbe dar limosna, para obligar a los hombres a trabajar; este estatuto no muestra claramente una protección para el pobre; ya que la indigencia resultó como consecuencia de la peste negra que azoló a Europa.

Se observa la tendencia un poco más acentuada a la previsión social a principios de la época moderna pues se dictaron algunas disposiciones autorizando a los obispos para recoger donativos y destinarlos a la ayuda de los pobres; también se promulgó la Ley del Trabajo de la Reina Isabel, que en su texto dice: "Los jueces o funcionarios procurarán persuadir en términos amables y de caridad a las personas obstinadas, induciéndolas a hacer extensiva su generosidad a los pobres de la parroquia en que tuvierensu morada y domicilio; y si perseveraran en la misma actitud y no se dejaran persuadir por los dichos jueces, el alcalde, los bailios u

otros funcionarios importantes, sería legal fijar la tasa o límite a aquéllas personas que se obstinasen en su negativa, de conformidad con su discreto arbitrio, determinando la cantidad semanal que aquéllos recalcitrantes deberán pagar con destino al socorro de los pobres, ~~en~~ pena de prisión". En 1572 la Reina Isabel promulga otra ley donde autoriza a los jueces para fijar y cobrar la cuota de socorro para los pobres, ésta se puede ver como el principio de la legislación de impuestos para la asistencia social.

Se presenta en 1576 la Legislación de los Pobres, en que toda persona apta para el trabajo, que se negare a laborar, será internada en una casa de corrección; y pocos años después, en 1601 se dictó la Ley de Residencia, que prohíbe a los hombres un cambio de parroquia, siendo el efecto de la ley que los hombres quedaran arraigados en determinado lugar; a los doscientos años de dicha ley los trabajadores ingleses consiguieron la derogación de ésta; y en 1772 se dictó una ley que autoriza la creación de asilos-obrador, que ayudaba a los pobres proporcionándoles trabajo, estos eran previamente contratados con algún particular. Otro antecedente importante de la protección a los trabajadores es el sistema de hospitales ingleses que consistió en dividirlos en establecimientos públicos y privados. También la escuela economista afirmó que la asistencia pública era el camino para acudir a las necesidades de las víctimas desafortunadas.

La asistencia social en España fue inspirada por el cristianismo, por tal motivo resulta ser más noble. Antonio Romero de Armas basado en la previsión social española escribió las siguientes obras: Las Cofradías, Los Gremios, Las Hermandades y los Montepíos; sirviendo de inspiración a Luis Vives quien escribía en una de sus obras todo un programa de previsión social que dice: "Que dos senadores por cada parroquia procedan a la formación de un censo en que se consignen las personas que en sus hogares sufran los efectos de la pobreza, con los hijos que tuvieren; que se comprueben las necesidades a que no puedan acudir, el género de vida que hasta entonces hayan llevado, y la desgracia que haya motivado su pobreza. Hay que preguntar a los pobres si han aprendido un oficio y a aquéllos que no hubiesen aprendido enseñarles aquel por el cual se muestren más inclinados, si su edad lo permite, y si ello es factible. Incluso aquéllos que hubieren desvanecido sus fortunas en una vida desordenada, deberán ser auxiliados, pues nadie debe morir de hambre. Deberá asignarse a cada artesano cierto número de aquéllas personas que no puedan por sí mismas encontrar trabajo, si alguno hiciere bastante progreso en su oficio, se le permitirá abrir una tienda, tanto a estos como a aquéllos a quienes los magistrados hubieren asignado aprendices, deberá encargarse la realización de obras públicas, tales como pintura, estatuas, tapicerías, ropa, edificios, suministros de hospitales. Yo no permitiría a los ciegos que vivieran en la ociosidad, pues

son muchas las cosas en que pueden ocuparse".

Y así por el estilo surgieron varias obras donde el principal objetivo es el establecimiento de seguros y beneficios a todas aquellas personas que son objeto de pobreza, accidentes, etc.

La obra española se extendía a América. Si bien lo anterior es un antecedente histórico no puede considerarse todavía como previsión social, sino que es hasta 1848 durante la Revolución Francesa cuando se da como primer antecedente directo el principio del derecho a trabajar; y los talleres nacionales. Mientras que en Alemania se presentó política social, siendo su finalidad corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos, esta dió origen a diversas disposiciones que tenían como objeto elevar el nivel de vida, presente y futuro de los trabajadores, tales como la disminución de la jornada de trabajo, los días de descanso, la protección a las mujeres y a los menores, y lo más importante el sistema de los seguros sociales. La política social en consecuencia produjo lo que hoy denominamos Derecho Individual de Trabajo y la institución central de la previsión social. Como consecuencia de lo anterior se puede observar la gran diferencia que existe entre la caridad, la beneficencia y la asistencia pública

con la previsión social, siendo los primeros conceptos una ayuda que los particulares, la sociedad y el Estado dan a todos aquellos individuos pobres o inutilizados, fundamentándose en la caridad y solidaridad social; la previsión social es un derecho de los trabajadores, es una contraprestación que les pertenece por la energía del trabajo que desarrollan y les pertenece tanto como la percepción de su salario.

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Uno de los primeros antecedentes de la previsión social se originó en el siglo XX, con la lucha de clases por medio de las huelgas en Cananea, Puebla y Veracruz. La huelga de Cananea, surgió porque los trabajadores mexicanos sabían que sus jornales eran inferiores a los de sus compañeros norteamericanos y que además habían de disminuirse. Esta huelga estalla el día 19 de Junio de 1906, pues nada se había logrado con la empresa; en este mismo día fracasó el movimiento, ya que cuando los mexicanos buscaron apoyo de sus compañeros norteamericanos fueron recibidos a tiros por éstos, defendiéndose los primeros con piedras, se restableció la calma al día siguiente.

Hacia el año de 1905 fue muy dura la condición de los obreros en la industria textil de Puebla, como jornadas de 15 horas, empleos de niños de 6 años, salario fijado

libremente por el empresario; dando como consecuencia la formación de una comisión de industriales que estudiaron la situación de la industria y propusieron algunas soluciones:

- 1) Fijar un Horario de Trabajo de 6.00 A.M. a 8.00 P.M. menos 45 minutos para almuerzo y 45 minutos para comida.
- 2) Fijar como Jornal el más Alto de los que se paguen en cada centro industrial como son Puebla, Atlixco y Tlaxcala.
- 3) No maltratar a los Obreros.

El 20 de Noviembre de 1906 los industriales de Puebla aprobaron el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón. Este reglamento es un primer intento de ordenación colectiva de las condiciones de trabajo que se publicó el 4 de Diciembre en las fábricas de Puebla y Atlixco; esto trajo como respuesta de los obreros una huelga, ya que ahora sí tenían respaldo para la legitimidad de un movimiento de huelga.

Enterada la comisión de industriales que los obreros de Orizaba ayudaban a los huelguistas pecuniariamente, citaron a una junta general en la Ciudad de México el 25 de Diciembre de 1906, en la que se acordó un paro en las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal; fue el primero y más importante

de los paros patronales en la República. Esto orilló a los obreros a recurrir en tales condiciones al General Díaz para que fungiera como árbitro en el conflicto, aceptando los industriales el arbitraje el 26 de Diciembre y el día 5 de Enero de 1907 se publicó en los periódicos el laudo arbitral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de Febrero de 1917 que entró en vigor el 10 de Mayo siguiente, día en que se instaló el Congreso Constitucional para cuyas elecciones se convocó; entonces la parte social de la nueva Carta Magna, significó en este momento un avance de importancia fundamental, fue nada menos que "la primera (proclamación de Derechos Sociales) que se expidió en el mundo para combatir la explotación de todo aquél que presta un servicio a otro en cualquier actividad laboral", palabras textuales del profesor Trueba Urbina.

En nuestra Constitución la parte referente a las relaciones laborales se halla en el título VI, "Del Trabajo y de la Previsión Social" constituido exclusivamente por el artículo 123, que en 1917 constaba de 31 fracciones, en las cuales quedaban consagrados finalmente los principios por los que habían luchado las huestes revolucionarias desde hacía varios años: 8 horas máximas de trabajo al día convertidas en 7 para las jornadas nocturnas y en 6 horas para los trabajadores menores de 16 años, un día de asueto semanal obligatorio,

igualdad de condiciones para trabajos similares.

El lugar que el General Obregón quería asignar al seguro de los obreros debía entenderse dentro del contexto de una obra gubernamental de profundo sentido social, por lo que era urgente terminar los estudios y consultas previas y presentar ante el Congreso el viejo proyecto presidencial, que resultó aprobado en un Congreso Internacional de Mutualismo y Previsión Social, que se llevó a cabo en Río de Janeiro. Sin embargo, las dificultades para conseguir su implantación resultaban muy grandes, y consciente de tal situación, el 30 de Septiembre de 1924, último año de su mandato, el Gral. Obregón presentó ante las Cámaras Legisladoras una iniciativa de reforma al artículo 123, para hacer que el Congreso de la Unión expidiera leyes sobre el trabajo, que regirán en toda la nación a fin de reglamentar la formación de los salarios mínimos y la manera de llevar a cabo la participación de las utilidades entre los obreros; así mismo se pretendía la modificación de la fracción XXIX del referido texto constitucional, que hacía obligatorio un "Seguro del Trabajo" que contrataría el Gobierno de la República; esta proposición no tuvo mayor fortuna que los proyectos anteriores de modo que la federalización de la legislación mexicana de trabajo, debió seguir esperando para hacerse realidad.

En la actualidad se observa en la Constitución refle-

dados todos los derechos que paso a paso lograron aquellos antecesores, por medio de sus luchas y sacrificios para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo. Pero mientras subsista la crisis en nuestro país no se podrá avanzar cuantitativamente en el proceso de justicia social; no existen las bases materiales para lograr el mejoramiento de los niveles de vida de la población, se ha desorientado y disminuido la capacidad de crecimiento de la economía y por lo tanto también la capacidad de generar empleos productivos. Así pues es de vital atención e importancia actuar de acuerdo a un plan de satisfacción a las necesidades básicas de la comunidad.

En el área de la previsión social se plantean los propósitos y las líneas de acción correspondientes en los renglones de las necesidades básicas fundamentales como: educación, salud, medio ambiente, desarrollo urbano y la vivienda; pretende también contribuir al logro de una sociedad igualitaria; y sus objetivos son principalmente entre otros:

1. Creación de más fuentes de trabajo, así como la protección y el mejoramiento del poder adquisitivo del salario.

2. Combatir la marginación y la pobreza avanzando en la satisfacción directa de las necesidades prioritarias de la población.

3. Promover y vigilar el otorgamiento de las condiciones de seguridad e higiene laboral, como la capacitación del trabajador.

Todas las empresas que tengan el plan de previsión social, estarán otorgando a los trabajadores un bienestar económico-social para que éstos puedan lograr los objetivos marcados por ellos mismos; esto ayuda mucho a las empresas a mantener a sus trabajadores satisfechos, originando un gran beneficio para ésta, ya que todas las actividades que realicen las efectuarán con mucho más ánimo. El trabajador es uno de los recursos principales con que cuentan las empresas para el desarrollo de sus actividades, por eso la preocupación de mantener al personal motivado.

1.3 CONCEPTO.

La previsión social es usualmente confundida con la seguridad social ya que ésta recoge la idea de la previsión social pero la proyecta a la humanidad, es decir la idea de la seguridad social es proporcionar a cada persona a lo largo de su existencia los elementos necesarios para disfrutar de una vida que corresponda a la dignidad de una persona humana. La seguridad social es una idea a realizar por los Estados, en tanto la previsión social es un derecho real y exclusivo de los trabajadores.

Algunos autores definen la previsión social como:

- "Es la previsión social sinónimo de bienestar, salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra infortunios, y prevención. Es luchar 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, (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".

(Francisco José Martoni).

- "La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción".

(Don Francisco de Anda de Ramos).

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

(Mario de la Cueva).

- "Es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y las de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad".

(Marcos Flores Alvarez).

Una vez enunciados algunos conceptos de previsión social se concluye:

Son los beneficios que las empresas deben otorgar a sus trabajadores y su familia, en forma general, para la satisfacción de sus necesidades, tendientes a elevar el nivel de vida en los aspectos social, económico y cultural; amparados por las leyes.

1.4 OBJETIVO.

En la actualidad, las prestaciones de previsión social han cobrado gran importancia, ya que en la medida que se apliquen correctamente, generarán beneficios, además de ser uno de los pocos recursos con que cuentan las empresas y los trabajadores para reducir su carga fiscal.

El objetivo que persigue se puede enunciar desde tres puntos:

A) De los Trabajadores... Elevar la dignidad humana del mismo trabajador ya que todo hombre tiene derecho a la existencia de un trato y nivel de vida satisfactorio, especialmente en cuanto a sustento, vestido, habitación, descanso, servicios sociales y atención médica se refiere.

B) En Cuanto a las Empresas... Disminuir su carga fiscal, ya que éste tipo de prestaciones son deducibles siempre y cuando reúnan los requisitos que señalen las leyes correspondientes.

C) En Cuanto a la Comunidad... Elevar el nivel de vida de la población, económico y social.

1.5 MARCO LEGAL.

La previsión social está reglamentada principalmente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su título VI referente al trabajo y previsión social (artículo 123).

Dicho título nos señala que la previsión social se integra con un conjunto de principios y normas e instituciones

que buscan atender las necesidades presentes y futuras, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de la comunidad. De este art. 123 emanan las leyes que en forma concreta regulan la previsión social como son:

Ley Federal del Trabajo.. Es la pauta a seguir para imponer las prestaciones mínimas que debe otorgar una empresa a sus trabajadores en el plano de la previsión social.

En el título III de esta ley, se señala lo referente a las condiciones de trabajo que son:

- Jornada de Trabajo (art. 58 al 62).
- Descanso Durante la Jornada de Trabajo (art. 63 y 64).
- Pago de Horas Extras (art. 65 al 68).
- Días de Descanso Obligatorio (art. 69 al 75).
- Vacaciones y Prima Vacacional (art. 76 al 81).
- Salario (art. 82 al 86 y 88).
- Aguinaldo (art. 87).
- Indemnizaciones (art. 89).
- Primas de Antigüedad.
- Participación de Utilidades a los Trabajadores (art. 117, al 131).
- Sujetos obligados a participar de las utilidades a sus trabajadores, quienes tienen derecho a ella, cómo se calcula, cuando se debe pagar, organismos

que vigilan su cumplimiento.

En el Título IV. de esta ley, se señala lo referente

a:

- Capacitación y Adiestramiento.
- Formación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Bases generales del funcionamiento de estas Comisiones.
- Planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Organismos dedicados al estudio de la Seguridad e Higiene Industrial.
- Pasos para el registro de las Comisiones.

Esta ley también menciona los riesgos de trabajo en su título Noveno art. 472 a 512 F., y el derecho que tienen los trabajadores a habitación, en sus art. 136 a 153.

Ley del Seguro Social... Reconoce que la salud constituye un derecho, no una concesión, es una obligación moral para el patrón preocuparse por la salud integral de los miembros de la empresa, así como de la protección contra los accidentes y en su caso, reparación del daño causado por éstos, hecho por el cual surge esta ley, cuya finalidad es dar la

tranquilidad a los trabajadores en el momento en que sufran algún accidente o enfermedad, cubriendo sus sueldos en éstos periodos de incapacidad; aunque también se rige por la Ley Federal del Trabajo en sus art. 472 a 513, donde conceptúa lo que es una enfermedad y un riesgo de trabajo, también los tipifica para el grado de incapacidad y poder determinar indemnizaciones.

Esta ley determina obligaciones de los patronos; elementos que forman parte en la integración del salario; prestaciones de los trabajadores como:

- Seguro de riesgos de trabajo.
- Seguro de enfermedades profesionales y maternidad.
- Seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- Seguro de guardería para hijos de aseguradas.

Los beneficios no sólo pertenecen a los trabajadores sino también a sus ascendientes y descendientes directos en los casos y proporciones que determine la ley, existen centros vacacionales, culturales, recreativos, deportivos, de recuperación así como tiendas económicas para que se aprovechen de igual manera.

El reglamento de IMSS. de la pauta para dirigir

determinadas acciones por parte de trabajadores y empresa, como imposición de multas por infracción a las disposiciones ya establecidas; afiliación e inscripción de patrones y trabajadores, cuotas y contribuciones respectivas, expedición de incapacidades, incorporación voluntaria al régimen, clasificación de empresas y grado de riesgo que tiene que cubrir.

Ley de INFONAVIT.- Con el propósito de ofrecer medios de vida económicos a los trabajadores surge la frac. XII del art. 123 Constitucional, la Ley de INFONAVIT, la cual regula los derechos y obligaciones de los trabajadores respectivamente, para el otorgamiento de habitaciones cómodas e higiénicas, comprendidas también en la Ley Federal del Trabajo en sus art. 136 a 153.

Esta ley y su reglamento establecen el objeto del Instituto, la obligación de los patrones de efectuar sus aportaciones a un fondo nacional a fin de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones; además se marca un punto donde el patrón al dar vivienda a sus trabajadores se libera de aportar el 5% s/remuneraciones mensuales que en la actualidad es un porcentaje muy pequeño.

De igual manera regula también en caso de adquirir

una casa o un crédito los intereses que debe pagar, montos máximos a que tiene derecho, del mantenimiento y pagos que debe hacer para la liquidación de su casa o crédito; de la continuación voluntaria dentro del régimen, del instructivo para la inscripción de trabajadores y patrones.

Para poca fortuna de los trabajadores el objeto por el cual fue creado el INFONAVIT, no se cumple ya que para adquirir crédito o vivienda es necesario tener influencias y/o efectuar regalos costosos como pago por el favor recibido, provocando ésto un ambiente de disgusto e inconformidad entre las mismas empresas aportadoras y sus trabajadores; pues sólo se benefician unos cuantos. Y en caso de adquirir una vivienda ésta se tiene que pagar en su valor total pues no se deduce lo ya aportado en favor del que la recibe a lo que tiene derecho; y sólo pagar la diferencia que reste por ella.

Esta ley en su art. 57 condena de Delito de Defraudación Fiscal la omisión de aportaciones. ...No es Defraudación también, no sólo al fisco sino al trabajador y empresa el incumplimiento del Instituto, al no entregar viviendas o créditos a quien realmente cumple con los requisitos y lo necesita?.

Además para retirar del fondo la aportación en efectivo correspondiente al trabajador que no ha recibido ni casa,

ni crédito alguno, debe cubrir una serie de requisitos que muchas veces están fuera de su alcance o morir para que su familia logre este ingreso.

REQUISITOS:

- a) Que haya cumplido 50 años de edad.
- b) Que no exista relación laboral con algún patrón.
- c) Que no se encuentre inscrito en el régimen de continuación voluntaria.
- d) Que esté jubilado o incapacitado total permanente.
- e) Que muera, y si esto sucede la entrega se hará a sus beneficiarios.

La petición se hará mediante solicitud que debe contener los siguientes datos:

1. Nombre completo del solicitante.
2. Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.
3. Domicilio completo actual del solicitante.
4. Nombre, domicilio, registro federal de contribuyentes, no. de expediente del Infonavit del patrón o patrones a quienes prestó sus servicios.
5. Relación del salario integrado del trabajador en los últimos seis meses en que prestó sus servicios.

6. Fecha en que se formula la solicitud.
7. Firma del interesado o huella digital si no sabe firmar; nombre, firma y domicilio de quien suscriba la solicitud a su ruego.

2. LAS DISPOSICIONES QUE RIGEN A LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1.1 Condiciones de Trabajo.

Se entiende por condiciones de trabajo las normas que aseguran de manera inmediata y directa la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo que además le proporcionan un ingreso decoroso, y las que determinan las prestaciones que éstos deben percibir por la actividad que desempeñan. El ideal laboral es que nunca más, cualquiera que sea el sistema que prevalezca, se impongan jornadas de diez o más horas o regrese a los salarios miserables, aunque actualmente el poder adquisitivo del salario mínimo de los trabajadores está sumamente restringido pues apenas le permite allegarse algunos de los productos básicos que necesita para sobrevivir.

Dentro de este ideal el art. 56 de la Ley Federal del Trabajo resalta una vez más el principio de igualdad al declarar que las condiciones deberán ser iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, edad, sexo, credo religioso o doctrina política, para trabajos

y servicios iguales, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

La fijación de las condiciones de trabajo se hará de acuerdo a las jerarquías de las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la ley de los tratados internacionales que representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que debe determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento. Destacan dentro de la fijación de condiciones de trabajo en nuestro Derecho Mexicano tres sistemas básicos que son:

1) La Fijación Especial por Acuerdo entre el Trabajador y el Patrón.— En donde se origina una especie de contrato al inicio de la relación individual, pero que desaparece inmediatamente, pues iniciada la prestación de trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo, independiente del acto que le dió origen, quedando sujeta a las transformaciones y complementaciones del derecho del trabajo. Esta forma de fijación viene de la pequeña y mediana industria y en algunas actividades especiales, como el servicio doméstico, que es el terreno donde se impone todavía la voluntad de patrón.

2) Los Contratos Colectivos de Trabajo.— Cuya finalidad es la determinación de la equidad en las condiciones de trabajo tanto para los trabajadores y patrones. La ideología

que refleja este tipo de contratos emana de lo establecido en el art. 123 constitucional, pues no podrán contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en dicho artículo.

3) Derivado de una Huelga. En que cuando ésta no termina en forma favorable para los trabajadores o si no conviene a los mismos suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras. Teniendo como resultado de lo anterior lo que se denomina Sentencia Colectiva, que produce los mismos efectos de los contratos colectivos.

Por otra parte las condiciones de trabajo no sólo pueden sino que deben superarse; para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas.

La modificación de las condiciones de trabajo operada por el empresario en beneficio de los trabajadores es cada vez más rara; pero cabe preguntarnos ¿pueden modificarse las condiciones de trabajo con perjuicio del trabajador? La respuesta lógica y por derecho es no, ante esto la empresa privada expresó que no siempre podía sobrevivir con un costo elevado de la mano de obra y la Comisión aceptó la posibilidad de la modificación, en el entendido de que "el abatimiento

de las condiciones de trabajo no podrá ir más allá de los límites establecidos en la Declaración de Derechos y en la Ley y cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen", según lo cita el art. 57 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.

Los empresarios basándose en el liberalismo económico, impusieron a su voluntad pretextando la libre contratación, las jornadas que mediaban entre la salida y la puesta de sol. El principio de la libre contratación explicó Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación del tiempo durante el cual el patrón podrá utilizar el trabajo del hombre.

A consecuencia de lo anterior, se dieron muchas y muy fuertes razones de índole biológico, social, familiar y cultural que apoyaron a que se redujera la jornada; asegurando los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza.

En la historia de nuestro Derecho del Trabajo, la Declaración de Derechos de 1917, resolvió definitivamente el problema en sus fracciones I y II del artículo 123 constitucional, la duración de la jornada máxima será de 8 horas al

día y de 7 horas de noche. Ahí se demuestra con plenitud la tesis de que el mencionado artículo refleja únicamente el mínimo de beneficios que deben de respetarse en las relaciones de trabajo; la norma no habla de jornada obligatoria de 8 horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que se establezcan jornadas reducidas.

La idea que tienen los trabajadores y a los patrones les conviene, es que la jornada de trabajo debe durar 8 horas y que es un error pensar en jornadas menores; y esto se debe a que muchos de los trabajadores no producen lo que debieran, sino que agotan la jornada laboral y aún sin terminar con su tarea, pues muchos rezan el siguiente dicho: "Si termino todo hoy, que hago mañana?" Es por tal motivo que los patrones no quieren ni creen que se reduzca la jornada de trabajo en horas. Tal vez convenga implantar el pago de salario por destajo y calidad, sin exceder de las 8 horas que es lo máximo permitido. O hacer el pago en forma mixta, tanto por horario como por producción.

En el art. 59 de la ley Federal del Trabajo, se confirma lo anterior, pues aclara que "el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin poder exceder los máximos legales". Conceptualmente se entiende por jornada de trabajo como el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón

utilice su fuerza de trabajo intelectual o física.

TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

Si se toman en cuenta las relaciones obrero-patronales las jornadas de trabajo se clasifican de acuerdo a los horarios, en:

DIURNA.. Comprende de las 6.00 horas a las 20.00 horas, teniendo una limitante máxima en cuanto a la duración diaria de 8 horas (48 horas semanales).

NOCTURNA.. Comprende de las 20.00 horas a las 6.00 horas, cuya limitación máxima es de 7 horas diarias (42 horas semanales).

MIXTA.. Es la mezcla de las dos jornadas anteriores sin que rebase $3\frac{1}{2}$ de la segunda ya que esta la convertiría en jornada nocturna, podrá abarcar como máximo $4\frac{1}{2}$ horas diarias ($7\frac{1}{2}$ horas semanales).

Esto de acuerdo a lo establecido en el art. 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo. Independientemente del establecimiento de estos máximos autorizados, analizando el trabajo a desarrollar se podría considerar como una jornada de trabajo inhumana, lo que se determina por medio de la Junta

de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el art. 5 frac. III de la Ley Federal del Trabajo, obteniendo mediante sentencia una disminución de la misma, ajustándose a la naturaleza de la labor que realiza el trabajador evitando causar un daño al mismo (art. 62 de la Ley Federal del Trabajo). Complementando lo anterior tenemos lo referente a una jornada de trabajo continua en donde se le deberá conceder al trabajador media hora de descanso por lo menos, considerándolo dentro de la misma; o en el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso, este tiempo se computará como efectivo en la jornada de trabajo.

SALARIO.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Se ha dicho que el único patrimonio del trabajador es su salario, pero el verdadero patrimonio es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al ingresar en la empresa.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

Existen cuatro formas de salario; las dos principales en el mundo capitalista son el salario por Unidad de Tiempo y el Salario por Unidad de Obra o Salario a Destajo.

El Salario por Unidad de Tiempo es aquél en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El Salario por Unidad de Obra es aquél en el que retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador.

También existen:

El Salario a Comisión en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, o sea es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El Salario a Precio Alzado en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Los trabajadores normalmente viven al día por lo que se estipuló "un plazo no mayor de una semana para la percepción del jornal" aunque existen también plazos de 8 y 15 días, según la categoría del trabajo. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de trabajadores de cada región, que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida. su educación, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Existen dos tipos de salarios mínimos:

Salario Mínimo General que rige en una o varias zonas económicas, y salario mínimo profesional que se aplica en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La aplicación de los salarios mínimos generales y profesionales se hace de acuerdo a la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado.

Hasta 1973 la vigencia de los salarios mínimos era de 2 años a partir de esa fecha y por decreto se autorizó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos a fin de restituirles su poder adquisitivo. En 1974 la vigencia fue anual, hoy en día los salarios han tenido que modificarse con más frecuencia pues la inflación los absorbe con una rapidez increíble, además estos aumentos no son reales sino sólo para calmar un poco las protestas del pueblo necesitado.

Otro de los factores que merma el salario es la excesiva tasa de impuesto que pretende ser proporcional y equitativa, porque si bien es cierto que los salarios mínimos generales son exentos, lo debían ser también los salarios mínimos profesionales pero no es así ya que por el excedente de estos se grava un impuesto, y puesto que los dos son mínimos se propone la exención de ambos.

TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Es la prolongación del tiempo de trabajo por

circunstancias extraordinarias, durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto normal, sino que debe ser a consecuencia de una necesidad de las empresas, dando origen al tiempo extraordinario que sirve como justificación para el principio de jornada máxima.

Las circunstancias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico. El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal, por lo que se refiere al primero, éste se puede dar cuando lo requiera la empresa si en la actividad de la misma surgen, necesidades de orden técnico que no podrían desarrollarse sin él, como en los trabajos continuos y en el segundo caso se refiere a circunstancias accidentales.

Según el art. 66 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces en una semana y se retribuirá con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada; es decir, se pagarán a razón de un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada de trabajo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada.

Quedan excluidos de trabajar tiempo extraordinario los menores de 16 años según lo dispuesto en el art. 123 frac. IX constitucional.

El tratamiento fiscal aplicable a las horas extras está contemplado en el art. 77 frac. I de la Ley del Impuesto sobre la Renta, indicando que las horas extras estarán exentas siempre y cuando no excedan de las mínimas señaladas en la Ley Laboral y tomando en cuenta lo siguiente:

1) Para trabajadores con salario mínimo estará exento hasta un 100% siempre y cuando no rebase lo señalado en el párrafo anterior.

2) Para trabajadores que ganen más del salario mínimo estará exento hasta el 50% considerando las mismas bases del punto anterior y que además no exceda de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica por cada semana de servicios.

Señalando a su vez que por el excedente se pagará el impuesto en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, esto quiere decir que se determinan las horas extras por semana de la siguiente manera:

Exención máxima permitida en horas extras 50,400.00
 Por lo tanto el 50% de horas extras son "Gravadas".
 En este caso como se trata de un trabajador con un
 salario superior al mínimo la exención se limita
 al 50% del total percibido por tiempo extraordinario.

Ejemplo: Supongamos ahora un sueldo semanal por
 500,000.00 y 9 horas extras por semana:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo Diario	71,429.00
Pago por cada hora normal	8,929.00
Pago por cada hora extra	17,858.00
Total de horas extras a la semana	160,722.00

DETERMINACION DE LAS HORAS EXTRAS EXENTAS.

Total de horas extras \$ 160,722.00 X 50% =	80,361.00
Exención máxima permitida en hrs. extras	<u>50,400.00</u>
Excedente de la exención	29,961.00
Horas extras gravadas	<u>80,361.00</u>
Total de horas extras gravadas	<u>110,322.00</u>

Sueldo Semanal	500,000.00
Horas Extras gravadas	<u>110,322.00</u>
Total de Ingresos Gravados	610,322.00

Ejemplo: Se trata de un trabajador con sueldo mínimo, que durante el mes trabaja tiempo extraordinario como sigue:

SEMANA	HORAS	IMPORTE
Primera	9	\$ 22,680.00
Segunda	15	
	9 = 22,680 Dobles 6 = 22,680 Triples	45,360.00
Tercera	4	10,080.00
Cuarta	3	<u>7,560.00</u>
	SUMA	<u>85,680.00</u>

DETERMINACION DE LAS HORAS EXTRAS GRAVADAS.

En este caso, por tratarse de un trabajador con sueldo mínimo las remuneraciones que perciba por tiempo extraordinario, están exentas, sin exceder de las máximas autorizadas por la legislación laboral, es decir, no más de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana; las horas extras gravadas

de acuerdo al cuadro que presenta, son las siguientes:

SEMANA	EXENTO	GRAVADO	IMPORTE
Primera	9 Hrs.	-.-	-.-
Segunda	9 Hrs.	6 Hrs.	\$ 22,680.00
Tercera	3 Hrs.	1 Hr.	2,520.00
Cuarta	3 Hrs.	-.-	<u>-.-</u>
		SUMA	<u>25,200.00</u>

DETERMINACION DE INGRESOS ACUMULABLES

Sueldo Mensual	\$ 302,400.00
Horas Extras	<u>25,200.00</u>
Base del Impuesto	<u>327,600.00</u>

Se requiere de un cambio radical y una organización más estricta y exigir los trabajadores el pago de salarios justos que realmente cubran sus necesidades económicas, crear conciencia en ellos mismos de las ventajas que trae la productividad, la calidad y eficiencia para así poder incrementar sus ingresos sin necesidad de recurrir al tiempo extraordinario a menos que sea muy indispensable, crear conciencia en los patrones que no es posible ya seguir pensando en intereses propios, en seguir explotando a la gente de la clase obrera, que por necesidad acepta condiciones y tratos indignos; que

todos necesitamos de todos, que urge salir de la crítica situación que estamos viviendo.

Con esa conciencia mutua de unidad y superación ir anulando poco a poco organismos innecesarios como por ejemplo los sindicatos, que se venden al mejor postor sin cumplir la tarea para la que realmente fueron creados y que afecta la unión de los trabajadores.

DIAS DE DESCANSO.

Las finalidades que se desprenden del descanso son:

Desde el punto de vista Fisiológico ya que el cuerpo humano necesita periódicamente de un descanso, para recuperarse de la fatiga del trabajo diario. De orden Familiar, porque le permite más tiempo con su familia para convivir, educar y disfrutar con ella. De naturaleza Social y cultural pues hace posible el desarrollo social y cultural del trabajador y su familia.

Los días de descanso son de dos especies:

- A) Descanso Semanal.
- B) Descanso Conmemorativo u Obligatorio.

A) Descanso Semanal._ Según lo dispuesto en el art. 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores disfrutarán de un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis de trabajo.

En el caso de trabajos de labor continua los trabajadores y el patrón deberán acordar de común acuerdo los días de descanso semanal.

Se procura que el día de descanso sea el domingo según lo establecido en los reglamentos de ésta ley (art. 71 de la Ley Federal del Trabajo), tomando en cuenta que las personas que prestan sus servicios el día domingo se les retribuirá con una compensación de 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, a esto se le conoce como prima dominical.

B) Descanso Conmemorativo u Obligatorio._ Se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora, cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio de los consignados en la ley o uno que tenga ese carácter por disposición contractual es impropio el pago del salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansó,

es que éste pueda sustituir cuando no trabaja, y si tal requisito se realiza en aquél día en que no son coincidentes un descanso ordinario y un obligatorio, no existe razón legal alguna que se tome como base para decretar un doble pago en favor de este.

Se consideran como días de descanso obligatorio de acuerdo al art. 74 de la Ley Federal del Trabajo los siguientes:

- I. 1^o de Enero.
- II. 5 de Febrero.
- III. 21 de Marzo.
- IV. 1^a de Mayo.
- V. 16 de Septiembre.
- VI. 20 de Noviembre.
- VII. 1^a de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del poder Ejecutivo Federal.
- VIII. 25 de Diciembre.
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Por las necesidades de algunas empresas o industrias, los trabajadores deberán prestar sus servicios los días de descanso obligatorio, previo convenio con el patrón, obligándo-

se este último al pago que proceda por dicha prestación del servicio de los trabajadores.

En opinión muy personal no debieran ser tantos los días de descanso, sobre todo las fechas conmemorativas de la historia, que sólo eso son: historia; ya que muchas veces sabemos que es día de descanso pero no el motivo de éste, propiciando los famosos puentes que tanto perjudican a la economía de un país y sus habitantes.

VACACIONES.

Las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos; si bien adquiere una fuerza mayor; un descanso continuo de varios días, devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social.

La integración del período de vacaciones se contempla en el art. 76 de la Ley Federal del Trabajo dice: los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones

se aumentará en 2 días por cada cinco de servicios.

1 año de antigüedad: 6 días.

2 años de antigüedad: 8 días

3 años de antigüedad: 10 días;

4 años de antigüedad: 12 días.

De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días.

De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días.

De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días.

De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días.

De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración o en su caso si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados (art. 79 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones, conociéndosele como Prima Vacacional (art. 80 de la Ley Federal del Trabajo). Esta prima se otorga con la finalidad de que el trabajador obtenga un ingreso extraordinario que le permita disfrutar sus vacaciones sin contraer obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

Los patrones tienen las siguientes obligaciones con respecto al otorgamiento de vacaciones con sus trabajadores:

1. Deberá conceder las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

2. Otorgará en forma anual a los trabajadores una constancia que contenga la antigüedad y de acuerdo con esta, el periodo de vacaciones que le corresponda, y la fecha en que deberá de disfrutarlas.

AGUINALDOS.

Los trabajadores que presten sus servicios dentro de una empresa tendrán derecho de disfrutar de un aguinaldo anual que deberá pagarse a más tardar el 20 de diciembre y que será equivalente a 15 días de salario como mínimo, en los supuestos de aquéllos trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio a esta fecha se encuentren laborando o no, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuere este.

Es de entenderse que al momento de la terminación de una relación laboral, se liquide al trabajador según lo dispuesto en esta ley y de igual manera se le deberá cubrir,

tanto la parte proporcional de vacaciones y de aguinaldos de acuerdo al tiempo que este trabajador haya prestado sus servicios.

A continuación se presentan algunos casos prácticos donde se refleje el beneficio que fiscalmente se obtiene en éste tipo de prestaciones.

CASO PRACTICO No. 1 PRIMA VACACIONAL.

El Sr. Torres prestó sus servicios en la Cía. Comex, S.A., percibe un sueldo mensual de \$ 1'850,000.00, el día 30 de Abril de 1990 le son otorgadas sus vacaciones correspondientes al 2^a año de relación laboral.

La Cía. Comex, S.A. tiene dentro de su paquete de prestaciones de previsión social otorgar a sus trabajadores una prima vacacional mayor a la que obliga la Ley Federal del Trabajo equivalente a un 50% de los días que le corresponde disfrutar. Se pide:

- 1) Determinar el no. de días de vacaciones que le correspondan de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
- 2) Determinar el monto de la prima vacacional.

3) Determinar el impuesto sobre productos de trabajo por retener al Sr. Torres en la forma más ventajosa para el mismo.

Solución:

1) Determinación del Nu. de días de vacaciones correspondientes al 2º período.

El art. 76 de la Ley Federal del Trabajo dice que en el primer año le corresponden 6 días laborales y por cada año se adicionarán 2 días más, tomando en cuenta que el Sr. Torres disfruta de su 2º. año de relación laboral tendría:

1º año 6 días

2º año 2 días

8 días a disfrutar de vacaciones.

2) Monto de la Prima Vacacional.

Sueldo Mensual \$ 1'850,000.00

$1'850,000.00 \div 30 = 61,667.00$ Sueldo Diario.

$61,667.00 \times 8 = 493,336.00$

$493,336.00 \times 50\% = 246,668.00$ Prima Vacacional.

3) Determinación del Impuesto sobre Productos del

Trabajo a retener por la prima vacacional.

Deducción del Art. 77 frac. XI de l Ley del Impuesto
sobre la Renta.

Prima Vacacional	246,668.00
- exención Art. 77 fracc. XI (10,080 x 15)	<u>151,200.00</u>
Prima Vacacional Gravable	95,468.00

APLICACION DEL ART. 86 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO
S/LA RENTA

I. Cálculo de la prima vacacional mensual:

Prima vacacional gravable	95,468.00
+365 días	
= Prima vacacional diaria	261.55
X 30.4	
= Prima vacacional mensual	7,951.30

II. Cálculo del promedio mensual.

Prima vacacional mensual	7,951.30
+ Salario ordinario	<u>1'850,000.00</u>
= Promedio mensual	1'857,951.30

III. Cálculo del Impuesto sobre la Renta.

Promedio mensual	1'857,951.30
Aplicando el Art. 80:	
- Límite inferior	<u>1'639,651.00</u>
= Base gravable para impuesto	218,300.30
X Porcentaje aplicable	<u>35%</u>
=	76,405.00
+ Cuota fija	<u>282,121.00</u>
=	358,526.00
- 10% del salario mínimo acreditable	<u>30,643.00</u>
= Impuesto determinado	327,883.00

IV. Impuesto sobre la Renta a considerar.

Impuesto determinado	327,883.00
- Impuesto del sueldo ordinario	<u>325,100.00</u>
= Impuesto sobre la Renta a considerar	2,783.00

V. Determinación de la tasa.

Impuesto sobre la Renta a considerar	2,783.00
+Prima vacacional mensual	7,951.30
= Tasa aplicable	35%

VI. Impuesto sobre la Renta a retener y enterar.

Prima vacacional acumulable gravable	95,468.00
X Tasa aplicable	<u>35%</u>
Impuesto a retener y enterar	33,414.00
Impuesto del mes de Abril a retener	325,100.00
+ Impuesto de la prima vacacional	<u>33,414.00</u>
Impuesto a retener y enterar en Abril	<u>358,514.00</u>

DETERMINACION EN BASE A LOS ARTS. 77 FRACC. XI Y 80 DE LA
LEY DEL IMPUESTO S/LA RENTA:

Prima vacacional	246,668.00
- Salario mínimo general x 15 días	<u>151,200.00</u>
= Prima vacacional gravable	95,468.00

Aplicación Art. 80 sobre el sueldo de Abril:

Sueldo	1'850,000.00
+ Prima vacacional gravable	<u>95,468.00</u>
= Base gravable	1'945,468.00
- Límite inferior	<u>1'639,651.00</u>
= Base gravable para impuesto	305,817.00
X Porcentaje aplicable	<u>35%</u>
=	107,035.00

+ Cuota fija	<u>282,121.00</u>
=	389,156.00
- 10% del salario mínimo acreditable	<u>30,643.00</u>
= Impuesto a retener y enterar	<u>358,514.00</u>

Analizando las dos opciones, en la retención del impuesto, vemos que ambos artículos nos dan el mismo resultado; así que aplicaremos cualquiera de los dos.

CASO PRACTICO No. 2 GRATIFICACION ANUAL

El Sr. Antonio Salas presta sus servicios como subcontador en la Cía. Moderna, S.A. el día 31 de diciembre percibe la cantidad de \$ 2'000,000.00 por el concepto de gratificación anual por el año de 1990. Cabe señalar que el Sr. Salas percibe como ingreso mensual la misma cantidad; que ha prestado sus servicios durante todo el año de 1990, determine su impuesto por la gratificación anual.

Determinación del aguinaldo gravable según el Art. 77 fracc. XI de la Ley del I.S.R.

Gratificación anual (Aguinaldo)	2'000,000.00
- Deducc. autoriz. (10,080.00 X 30)	<u>302,400.00</u>
Gratificación anual gravada	1'697,600.00

Aplicación Art. 86 Reglamento del Impuesto sobre la Renta.

I. Gratificación mensual.

Gratificación acumulable	1'697,600.00
+365 días	
= Gratificación diaria	4,650.95
X 30.4	
= Gratificación mensual	141,389.15

II. Promedio mensual.

Gratificación mensual	141,389.15
+ Salario ordinario	<u>2'000,000.00</u>
= Promedio mensual	2'141,389.00

III. Cálculo del Impuesto sobre la Renta.

Promedio mensual	2'141,389.00
Aplicando Art. 80	
- Límite inferior	<u>1'639,651.00</u>
= Base gravable para impuesto	501,738.00
X Porcentaje aplicable	<u>35%</u>
=	175,608.00
+ Cuota fija	<u>282,121.00</u>
=	457,729.00
- 10% del salario mínimo acreditable	<u>30,643.00</u>
= Impuesto determinado	427,086.00

IV. Impuesto sobre la Renta a considerar.

Impuesto determinado	427,086.00
- Impuesto del sueldo ordinario	<u>377,600.00</u>
= Impuesto sobre la renta a considerar	49,486.00

V. Determinación de la tasa.

Impuesto sobre la renta a considerar	49,486.00
+ Gratificación anual	141,389.15
= Tasa aplicable	.349

VI. Impuesto sobre la renta a retener y enterar.

Gratificación anual acumulable	1'697,600.00
X tasa aplicable	.349
= Impuesto sobre gratificación	592,462.00
+ Impuesto de diciembre	<u>377,600.00</u>
= Impuesto sobre la renta a retener y enterar	<u>970,062.00</u>

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

Sueldos de Enero a Diciembre	24'000,000.00
+ Gratificación anual gravable	<u>1'697,600.00</u>
= Ingresos acumulables	25'697,600.00
- Deducciones personales	<u>0.00</u>
= Ingreso gravable	25'697,600.00

Aplicando el Art. 141.

- Límite inferior	<u>19'675,812.00</u>
- Base gravable para impuesto	6'021,788.00
X Porcentaje aplicable	<u>35%</u>
=	2'107,626.00
+ Cuota fija	<u>3'385,452.00</u>
=	5'493,078.00
- 10% salario mínimo acreditable elevado al año (10,080.00 X 365 X 10%)	<u>367,920.00</u>
= Impuesto anual	5'125,158.00
- Retención de impuesto de enero a noviembre	<u>4'053,600.00</u>
= Impuesto por retener en diciembre	<u><u>1'071,558.00</u></u>

2.1.2. Participación de los trabajadores en las utilidades.

Fue en el año de 1962, cuando el 20 de Noviembre se hicieron modificaciones a las fracciones VI y IX del artículo 123 de nuestra Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo el 31 de Diciembre del mismo año, a la cual se le adicionó un capítulo V BIS titulado "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas". El que comprendía los arts. 100-G a 100-U, así mismo se adicionó el título VIII cap. IX titulado "Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades".

Gracias a esto a partir de 1962 se hizo efectivo el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa cuya primera reglamentación quedó consagrada al 12 de Diciembre de 1973, y la nueva Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1^o de Mayo de 1970 establece el derecho en su capítulo VII del título III.

Actualmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su Art. 123 apartado "A" frac. IX el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas en las que prestan sus servicios. Esta disposición se encuentra regulada en la Ley Federal del trabajo y en la resolución de la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas,

publicadas en el diario oficial del 4 de Marzo de 1985.

CONCEPTO.

Utilidad. Es la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

Es una prestación complementaria del salario que se refleja en el contrato de trabajo, en donde se establece la obtención de una parte de las utilidades netas de la empresa no como asociado, sino, como trabajador que coopera en la producción y por ende en la obtención de éstas.

SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR DE LAS UTILIDADES A SUS TRABAJADORES.

Todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios y en general todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio en los términos de la Ley Federal del Trabajo, únicamente están exentas las siguientes:

1. En Forma Temporal. (Art. 126 de la Ley Federal del Trabajo).

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un nuevo producto durante los dos primeros años de funcionamiento.
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.

2. En Forma Permanente.

- IV. Las instituciones de Asistencia Privada, conocidas por las leyes, que con bienes de propietario particular realicen actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- V. El I.M.S.S. y las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

Aunque esta Frac. VI se contrapone al inciso d) de la frac. IX, apartado "A" del art. 123 constitucional, ya que se basan en la índole y naturaleza de las actividades

de la empresa y no en el capital de las mismas.

TRABAJADORES CON DERECHO A PARTICIPAR.

(ART. 127 de la Ley Fed. Trab.)

Tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, todos los trabajadores de planta, independientemente del número de días trabajados en el año, con excepción de las siguientes personas:

a) Los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas.

b) Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado, de más alto salario, dentro de la empresa o a falta de este, al trabajador de planta, con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

c) El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

d) Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, los trabajadores, y las trabajadoras victimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

e) En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el art. 125 de la Ley Federal del Trabajo, adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación.

f) Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

g) Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Base para el Cálculo de la P.T.U.- El monto de la P.T.U. es el equivalente al 10% del ingreso gravable, determinado conforme lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Se entenderá por Renta Gravable la utilidad fiscal que se determina como sigue:

TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES

- INTERESES ACUMULABLES

- GANANCIA INFLACIONARIA
- + INGRESOS POR DIVIDENDOS (Incluye en Acciones o Reinvertidos).
- + INTERESES NOMINALES DEVENGADOS A FAVOR (NO Incluye Utilidad Cambiaria).
- + UTILIDAD CAMBIARIA
- + DIFERENCIA ENTRE MONTO DE LA ENAJENACION DE ACTIVOS FIJOS Y LA GANANCIA ACUMULABLE POR LAS MISMAS.
- DEDUCCIONES AUTORIZADAS SALVO:
 - a) DIVIDENDOS
 - b) INVERSIONES
 - c) INTERESES
 - d) PERDIDA INFLACIONARIA
- DEPRECIACION HISTORICA
- REEMBOLSO DE DIVIDENDOS CAPITALIZADOS
- INTERESES NOMINALES DEVENGADOS A CARGO (NO Incluye Pérdida Cambiaria)
- PERDIDA CAMBIARIA

= RENTA GRAVABLE BASE DE P.T.U.

Respecto de la fórmula anterior es necesario realizar las siguientes aclaraciones:

a) Los intereses acumulables y la ganancia cambiaria que se deben disminuir son a los que se refiere el art. 7-B de

la Ley de I.S.R.

b) Los dividendos que se deben adicionar son todos aquéllos que reciba el contribuyente, sin importar si fueron en acciones de la misma sociedad, o bien que se hubieran reinvertido en la misma antes de los 30 días siguientes a su distribución.

Resulta importante mencionar que el artículo 14 de esta Ley de Impuesto Sobre la Renta no incorpora en el cálculo de la base, a los ingresos por dividendos no en acciones o no reinvertidos, entre los que se encontrarían los dividendos normales en efectivo. Sin embargo, el Art. 15 de la mencionada ley en su último párrafo establece que todos los ingresos por dividendos que se perciban de otras sociedades mercantiles ahora personas morales, incrementarán la renta gravable para P.T.U. que establece el art. 14 de la propia ley.

La Ley Federal del Trabajo señala expresamente que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Por lo tanto para fines de la P.T.U. no son amortizables las pérdidas de operaciones ocurridas en ejercicios anteriores.

CALCULO DE LA P.T.U.

A la utilidad a repartir determinada, se le dividirá en dos partes iguales. La primera se distribuye entre los trabajadores en función al número de días trabajados, por cada uno durante el año sin importar el monto de los sueldos que perciban.

Los días que se toman en cuenta para efectos del reparto son aquéllos que efectivamente, hayan sido trabajados, por lo tanto, los domingos y días festivos (art. 74 de la Ley Federal del Trabajo, días de descanso obligatorio), aunque generalmente no son efectivamente trabajados sí se consideran para el reparto. Los permisos y las faltas no se toman en cuenta para el cómputo de los días trabajados, ya que en esos casos el trabajador no invirtió ningún esfuerzo para generar utilidades; una de las excepciones a los días efectivamente trabajados, lo constituye el período de incapacidad pre y post natales de las madres trabajadoras que en dicho período se considerarán en servicio activo, así como las incapacidades temporales por riesgos de trabajo, se consideran como días trabajados y por lo tanto se computan para dicho reparto.

La segunda mitad se reparte en forma proporcional a los salarios por cuota diaria que haya percibido cada trabajador durante el año, consecuentemente para éstos fines no

se toman en cuenta percepciones tales como: gratificaciones, horas extras, viáticos, etc. Sin embargo el sueldo máximo que se considera como percibido en el caso de los trabajadores de confianza, no podrá exceder de 120% del que corresponda al trabajador de planta que perciba el salario más alto de la empresa.

En el caso de Salario a destajo o de salario variable, se considera como sueldo el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

PLAZOS PARA EFECTUAR EL PAGO DE LA P.T.U.

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

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe

de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente (art. 122 de la Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta los patrones están obligados a repartir las utilidades a sus trabajadores dentro del plazo máximo de cinco meses, contados a partir de la fecha en que concluyan su ejercicio fiscal. Los trabajadores tienen derecho de formular objeciones a la declaración que presenta el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de la siguiente manera:

1. El patrón, dentro de un término de 10 días a partir de la fecha de presentación de la declaración anual entregará copia a los trabajadores que durante treinta días la tendrán a su disposición en las oficinas de la empresa. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos de la declaración.

Este párrafo resulta ilógico pues los trabajadores no tienen los conocimientos mínimos para formarse un juicio aproximado sobre los resultados que se presentan en la declaración anual; además cada vez se complica más el procedimiento para determinar la base para el cálculo de la P.T.U.. Así que la gran mayoría acepta sin objetar pues no se le permite consultar a un contador externo para saber su opinión.

2. Dentro de los treinta días siguientes al sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen convenientes.

3. La resolución definitiva dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no podrá ser recurrida por los trabajadores.

4. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que se le impugne. Si como resultado de la impugnación ganara a su favor los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio (Art. 121 de la Ley Federal del Trabajo).

ORGANISMOS FACULTADOS PARA VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA P.T.U.

Organismo facultado para vigilar el cumplimiento de la P.T.U. es la comisión Nacional de Pago a los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas, y se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Es un órgano del Estado de Derecho Social establecido en la fracción IX apartado "A" del Art. 123 Constitucional, cuya función fundamental es fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

Esta Comisión funcionará con un Presidente que será nombrado por el Presidente de la República, un Consejo de REPRESENTANTES y una Dirección Técnica.

El Consejo de Representantes se integrará:

- I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designado por el Secretario de Previsión Social.
- II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, ésta lo hará y recaerán en trabaja-

dores o patrones.

La Dirección Técnica se integrará:

- I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría.
- III. Con un número igual de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:

Se dará un plazo de tres meses para que los trabajadores y patrones presenten sugerencias y estudios, para que con éstos en un término de ocho meses la Dirección Técnica desarrolle un plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes que dictará resolución dentro del mes siguiente; dicha resolución expresará los fundamentos que la justifiquen y fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas. El presidente de la

Comisión ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los cinco días siguientes.

Para la revisión del porcentaje la Comisión se reunirá:

Por convocatoria expedida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

A solicitud de los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones de Trabajadores o de los Patrones.

El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión, no se podrá presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido deshechada o resuelta.

Se presentan dos formas de calcular el impuesto sobre la renta de la P.T.U.

PROCEDIMIENTO NORMAL

Consistente en acumular a los demás ingresos que perciba el trabajador el importe de P.T.U. que le corresponda,

v al resultado aplicar lo dispuesto en el Art. 80 de la Ley de la materia.

DATOS:

Ingresos acumulables del mes de mayo	\$ 2'000,000.00
P.T.U. total	280,000.00
P.T.U. exento	151,200.00
Salario mínimo	10,080.00

PROCEDIMIENTO.

Ingresos acumulables del mes	2'000,000.00
+ P.T.U. Total	800,000.00
- P.T.U. Exenta	<u>151,200.00</u>
= Ingresos acumulable	2'648,800.00

Impuesto correspondiente según la tarifa Art. 80	635,323.00
- 10% Salario mínimo acreditable	<u>30,643.00</u>
= I.S.R. a retener y enterar	<u><u>604,680.00</u></u>

PROCEDIMIENTO OPCIONAL.

El Art. 86 de Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta establece un procedimiento para retener el

impuesto al momento del pago de la P.T.U. que a continuación se ejemplifica.

I. P.T.U. Mensual.

P.T.U. Acumulable	648,800.00
÷ 365 días	
= P.T.U. diaria	1,777.53
X 30.4	
= P.T.U. Mensual	54,037.00

II. Promedio mensual.

P.T.U. Mensual	54,037.00
+ Salario ordinario	<u>2'000,000.00</u>
= Promedio Mensual	2'054,037.00

III. Cálculo del Impuesto sobre la Renta.

Promedio mensual	2'054,037.00
Aplicando el Art. 80	
- Límite inferior	<u>1'639,651.00</u>
= Base gravable para Impuesto	414,389.00
X Porcentaje aplicable	<u>35%</u>
=	145,035.00
+ Cuota fija	<u>282,121.00</u>
=	427,156.00
- 10% Salario mínimo acreditable	<u>30,643.00</u>
= Impuesto sobre la Renta determinado	396,513.00

IV. Impuesto sobre la Renta a Considerar.

Impuesto sobre la Renta determinado	396,513.00
- Impuesto sobre la Renta del sueldo ordinario	<u>377,600.00</u>
= Impuesto sobre la Renta a considerar	18,913.00

V. Determinación de la tasa.

Impuesto sobre la Renta a considerar	18,913.00
÷ P.T.U. mensual	54,037.00
= Tasa aplicable	35%

VI. Impuesto sobre la Renta a retener y enterar.

P.T.U. Acumulable gravable	648,800.00
X Tasa aplicable	35%
= Impuesto sobre la renta a retener y enterar.	277,080.00
+ Impuesto sobre la Renta del sueldo ordinario.	<u>377,600.00</u>
= Impuesto a pagar de mayo	<u>654,680.00</u>

Como se observan los resultados, el procedimiento normal del Art. 80 es el más conveniente para el trabajador.

También se ejemplifica como determinar la P.T.U. de cada trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo:

La Cía. GAMA, S.A. DE C.V. en su segundo año de operaciones ha determinado una utilidad a repartir entre sus trabajadores de \$ 7'955,000.00; haciéndolo del conocimiento de éstos, y sin existir alguna objeción, se procede al cálculo:

Para el número de días trabajados durante el año:	7'955,000.00	X	50%	=
	3'977,500.00			

Para repartirse en proporción al monto de los salarios devengados en el año	7'955,000.00	X	50%	=
	3'977,500.00			

Sueldos Totales	103'528,176.00
-----------------	----------------

Suma de días trabajados en el año	3,035
-----------------------------------	-------

Factor por sueldos	$3'977,500.00 \div 103'528,176.00 = .0384$
--------------------	--

Factor por días trabajados	$3'977,500.00 \div 3,035 = 1,310.5436$
----------------------------	--

CIA. GAMA, S.A. DE C.V.

Cálculo de Reparto de Utilidades por el Ejercicio de 1989.

No. TRABAJA DORES	SALARIO ANUAL BASE P/CALCULO	FACTOR	IMPORTE S/SUELDO	DIAS TRABAJ.	FACTOR	IMPORTE S/DIAS	SUMA IMPOTES (P.T.U)
1	11'036,000.	.0384	423,974.	365	1.310.5436	478,348.	902,322.
2	11'017,894.	"	423,279.	320	"	419,374.	842,653.
3	10'462,717.	"	402,060.	290	"	380,058.	782,118.
4	10'389,148.	"	399,135.	180	"	235,898	635,033.
5	10'361,559.	"	398,075.	365	"	478,348.	876,423.
6	10'351,364.	"	397,675.	60	"	78,634.	476,309.
7	10'345,007.	"	397,440.	365	"	478,348.	875,788.
8	10'330,293.	"	396,875.	360	"	471,796.	868,671.
9	10'124,839.	"	388,986.	365	"	478,348.	867,334.
10	9'109,355.	"	350,001.	365	"	478,348.	828,349.
SUMA	103'528,176.		3'977,500.	3,035		3'977,500.	7'955,000.
11*	1'000,000.		0	30		0	0
TOTAL	103'528,176.		3'977,500.	3,035		3'977,500.	7'955,000.

* La Ley Federal del Trabajo establece que las personas que laboren menos de 60 días, no tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa.

2.1.3 Capacitación y Adiestramiento.

La conquista de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en las decisiones de 1968, entre la Comisión redactora del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo y los representantes del capital, que culmina en iniciativa de ley de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República Mexicana al Congreso de la Unión el cual con una serie de modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu conservador la aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley Federal del Trabajo. En el año de 1977 el poder ejecutivo decidió asegurar el derecho de la capacitación y adiestramiento para el futuro a cuyo efecto propuso elevarlo a rango constitucional, quedando inscrita en la fracción XIII del Art. 123 de la siguiente manera:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Un año después se adicionó a la Ley Federal del Trabajo con diversas normas, entre ellas, especialmente; el Capítulo III Bis del Título IV, art. 153-A al 153-X.

Para cualquier persona que esté relacionada con la actividad trabajador-patrón, debe conocer que para el primero es un derecho y para el segundo es una obligación; en lo referente a la capacitación:

ENTRENAMIENTOS

Preparación para una tarea.

Adiestramiento. Habilidad para tareas motoras.

Capacitación. Conocimientos.

Capacitación y Adiestramiento es la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez, será la fuerza que las lance a la conquista de los más altos niveles en la escuela de las profesiones y oficios.

Es necesario establecer que los términos capacitación y adiestramiento parten de un mismo fin, que es el de preparar a una persona de acuerdo a las actividades de trabajo que desempeñen dentro de la empresa. Entendiéndose que la capacitación se imparte para aquellas personas que desarrollan un trabajo intelectual, mientras que el adiestramiento, es instruir a un trabajador en el manejo de maquinaria o equipo de producción para optimizar su fuerza de trabajo y así lograr

el máximo de producción.

De acuerdo al art. 153-F, la capacitación y adiestramiento deberá tener por objeto:

- A) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- B) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- C) Prevenir riesgos de trabajo.
- D) Incrementar la productividad.
- E) Mejorar las aptitudes.

Por otro lado todas las actividades de capacitación que se realicen en la empresa deben estar basadas en necesidades reales, presentes o futuras. Para conocer con exactitud las necesidades de adiestramiento y la evidencia que las justifique, es necesario realizar una investigación.

La correcta determinación es importante por las siguientes causas:

- A) Ahorrar tiempo y dinero.
- B) Permite que las actividades de capacitación se

inicien sobre bases sólidas y realistas.

- C) Desarrollo de una actividad favorable de los directivos y el personal hacia la capacitación, al obedecer a problemas reales y concretos.
- D) Proporcionar los antecedentes necesarios para la elaboración de los programas de capacitación que la empresa requiera.

FORMACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se deberán de formar para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 153-I de la Ley Federal del Trabajo por cada una de las empresas, cuyas funciones serían:

- A) Determinarán las necesidades de los trabajadores y la empresa a efectos de que los programas de capacitación y adiestramiento sean los apropiados.
- B) Vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- C) Sugerirán las medidas que tiendan a perfeccionar dichos programas.

La integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, está regulada por el mismo artículo en una forma no muy completa ya que dice que estas comisiones estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y patrón. Para complementar lo establecido en este artículo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió el oficio No. 01005 de fecha 2 de Agosto de 1984 y en vigor a partir del 10 de Agosto del mismo año, en donde se señala el número de representantes que integrarán éstas comisiones de la manera siguiente:

1. Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón cuando dicha comisión represente hasta 20 trabajadores.

2. Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando represente de 21 a 100 trabajadores.

3. Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando dicha representación sea de más de 100 trabajadores.

Este número de representantes puede incrementarse en forma proporcional conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo y la complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

Las características que deben tener los representantes de las Comisiones son las siguientes:

A) Para los Trabajadores.

1. Debe ser trabajador de la empresa.
2. Ser mayor de edad.
3. Ser reconocido por su buena conducta.
4. Saber leer y escribir.
5. En el caso del sindicato que sea elegido conforme a disposiciones estatutarias del mismo. De no existir sindicato, ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

B) Por el Patrón.

1. Ser mayor de edad.
2. Saber leer y escribir.
3. Ser reconocido por su buena conducta.
4. Poseer conocimientos técnicos según las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.
5. Ser designado por su patrón o representante legal.

BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El ya citado oficio 1005 nos dice que los trabajadores
y patrones deberán elaborar bases generales de funcionamiento
de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento , pudiendo
encontrar los siguientes aspectos:

1. Las funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento contenidas en el art. 153 I.
2. Funciones específicas que deberán realizar.
3. Su organización interna.
4. La duración en el cargo de los representantes.
5. Periodicidad y condiciones de las reuniones.
6. Normas de Operación para los acuerdos de la comisión.
7. Normas de operación para el reglamento y control de sus actividades.
8. Normas de operación que estarán sujetas en su caso a las sub-comisiones de C.M.C.A. y periodicidad en que presentarán sus informes.

Es recomendable que se lleve un seguimiento escrito de las actividades realizadas por la Comisión.

El registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se deberá constituir ante la dirección a su cargo directamente o por conducto de las obligaciones federales del trabajo a efecto que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente. Las empresas deberán presentar debidamente requisitadas las formas DC-1 por triplicado, anexando las bases de funcionamiento; en el caso en el que los trabajadores tengan relación individual de trabajo se deberá anexar además una lista con el nombre y firma de los trabajadores representados.

En el caso de que existan cambios relativos a las comisiones deberán informar a las autoridades señaladas en el párrafo anterior mediante la forma DC-1A.

PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Arts. 153-Q menciona que los planes y programas de que se tratan los arts. 153-N y 153-O deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
2. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
3. Precisar las etapas durante las cuales se impar-

- tirán la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
4. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
 5. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
 6. Aquéllos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas. Con el oficio 1006 expedido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el día 10 de Agosto de 1984, que aclara los conceptos en relación con los ya citados planes; así mismo los clasifica en tres categorías partiendo de lo particular a lo general:

- Plan Común de Capacitación y Adiestramiento. Satisface las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica.

- Programa General._ Es una unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general. (Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento), que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más modelos y al cual se pueden adherir las empresas.

- Programa Específico._ Responde a un puesto de trabajo y se elabora en el interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartida por recursos propios y/o externos.

La idea errónea que tienen la gran mayoría de los patrones, trátase de industrias prestigiadas hasta talleres mecánicos y trabajos domésticos, de no capacitar a su gente por temor de que una vez que adquieren conocimientos se retiran del trabajo en busca de una oportunidad mejor remunerada, pues no se motiva al trabajador a desarrollar y aplicar en beneficio de la empresa donde labora y de él mismo los conocimientos adquiridos, antes al contrario se le hace pensar que la capacitación lo convertirá en un ser explotado y que además ésta sustituye al aumento de salario a que tiene derecho, sin analizar a conciencia que esto trae para los trabajadores y patrones bajo nivel productivo, pésima calidad en mano de obra, míseros salarios, disminución de utilidades por el desplazamiento de malos productos por productos de buena calidad

y por lo mismo disminución de entrada de divisas al país que detienen el desarrollo del mismo entre otros puntos.

Para la presentación de los planes de capacitación y adiestramiento, se empleará la forma DC-2 que se presenta ante la Dirección General de Capacitación y Productividad. Cuando exista una modificación en los planes de capacitación y adiestramiento se deberá de presentar ante la Dirección General de Capacitación y Productividad.

2.1.4 INDEMNIZACIONES Y PRIMAS DE ANTIGUEDAD.

INDEMNIZACION. Es el pago adicional al salario que una empresa otorga a un trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral por causas justificadas o injustificadas, podrá resarcirlo del daño causado por la misma acción.

El trabajador tendrá derecho en los términos de esta ley a ser indemnizado de acuerdo a los arts. 48, 49 y 50, así como los arts. 431, 434, 439, 483, 484, que dicen:

Art. 48. "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe

de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Art. 49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el art. 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Art. 50. "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos

industria extractiva.

IV. Los casos del Art. 38 que menciona:

Para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Art. 439. "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere

el Art. 162 donde se estipula el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

Art. 483. "Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobado ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el Art. 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el Art. 115 que señala el derecho de los beneficiarios del trabajador a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.

Art. 484. "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere éste título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."

Art. 485. "La cantidad que se tome como base para

el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo."

PRIMAS DE ANTIGUEDAD.— Es la compensación a que tiene derecho el trabajador después de cierto tiempo de relación laboral, los cuales son computables de acuerdo a las siguientes obligaciones:

- I. Por Separación Voluntaria.— El trabajador deberá tener cuando menos 15 años de servicio y sea trabajador de planta, la prima de antigüedad ascenderá a 12 días por cada año de servicio prestado.
- II. Por Causa Justificada del Trabajo.— El trabajador que se separe en forma justificada por causa imputable al patrón tendrá derecho a percibir una prima equivalente a doce días por año.
- III. Por Despido Justificado del Trabajador.— Independientemente de que la causa sea justificada o injustificada tendrá derecho a percibir una prima de doce días por cada año de servicios prestados.
- IV. Muerte del Trabajador.— Cualquiera que sea su antigüedad se le pagará a sus beneficiarios el

equivalente a 12 días por año de servicio prestado, contados a partir de que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales.

Ahora bien para el pago de dicha prima por el retiro voluntario de los trabajadores se observará lo siguiente:

- A) Si el número de trabajadores que se retire en un año no excede del 10% del total de trabajadores de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

- B) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguientes el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

2.1.5 Comisión de Seguridad e Higiene.

En el siglo XIX, de una manera general, y como una consecuencia del principio de la escuela económica liberal, de dejar hacer y dejar pasar nos impone una legislación de

naturaleza imperativa para regular las relaciones entre los hombres.

Con este fundamento, el 12 de Octubre de 1912, el presidente de la República expidió el reglamento de policía minera de seguridad en los trabajos de las minas.

En Enero de 1915 se formuló y entregó al primer jefe un proyecto de ley de accidentes en donde se tomaban en cuenta las indemnizaciones y pensiones que deberían pagar los patrones, en caso de incapacidades temporales, permanentes o totales. Tres meses después Don Venustiano Carranza expidió una ley reguladora del contrato de trabajo, elaborada por Rafael Zubarán Capmany, la cual hacía referencia entre otros temas a las medidas de seguridad e higiene que deberían cumplirse obligatoriamente en los centros de trabajo. En Septiembre del mismo año en la Convención Revolucionaria celebrada en la Cd. de Aguascalientes se señaló por sus representados la urgencia de buscar la superación social y económica nacional mediante "Una educación moralizadora, leyes sobre accidente de trabajo, pensiones de retiro, reglamentación de las horas de trabajo y seguridad e higiene en los talleres, fábricas, minas, etc."; lo cual habría de procurarse por medio de un conjunto de leyes tendientes a hacer, "Menos cruel la explotación de los proletariados", entregándosele a Venustiano Carranza este Proyecto-Ley el cual fue estudiado y puesto en vigor

en la primera proclamación de derechos sociales la "Constitución Política de 1917".

La seguridad social es una conquista de la clase obrera para superar su estado de bienestar económico, físico y mental. Incluye entre sus principios la protección derivada de los riesgos de trabajo, tanto por lo que atañe a los accidentes como respecto a las enfermedades profesionales, pues los procesos de desarrollo e industrialización deben garantizar, no sólo la justa distribución de los frutos, sino la vida, la salud y la integridad física de la población trabajadora.

En un sostenido proceso del desarrollo integral del país en el cual concurren las participaciones del Edo., de los empresarios y de los trabajadores, es muy importante la continuidad y extensión de la planta industrial y una creciente y amplia generación de empleos. Sin embargo técnicas de trabajo inadecuadas, métodos de producción obsoletos o condiciones adversas y peligrosas, originan gravísimos daños a los seres humanos que podrían haberse evitado si se hubieran adoptado a tiempo adecuadas medidas preventivas, cuyas dificultades de implantación y costo no guardan proporción alguna frente a las consecuencias de los riesgos de trabajo. Por lo que implica como una medida impostergable para el incremento de la productividad del país y a la vez como una medida de justi-

cia social, que asumamos plena conciencia sobre lo que significan la seguridad e higiene laborales y la protección de la fuerza de trabajo, vital para la eficiencia y estabilidad del sistema productivo. Los accidentes y enfermedades de trabajo plantean, no solamente una amenaza para la salud o integridad física y mental de los trabajadores sino también una pérdida considerable para el país al dañar y obstaculizar su desarrollo equilibrado; para los trabajadores, significan la pérdida o menoscabo de su capacidad laboral y de su bienestar, lo que se refleja inevitablemente en dolorosos y pesados conflictos familiares; para las empresas se traducen en una baja de producción, en daños al equipo, herramienta y maquinaria; en la pérdida de valiosas horas de trabajo y en el deterioro de la armonía de los factores de la producción; para el Estado constituyen cuantiosas erogaciones anuales y en general una pérdida irreparable en su recurso más importante: la vida sana y la capacidad íntegra de sus trabajadores.

La Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos establece en el art. 123 apartado A, fracc. XIV que "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

De la misma manera, en la frac. XV de este artículo

se estipula que el "patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y al adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su Art. 132 frac. XVI, XVII y XVIII dice: Son Obligaciones de los Patrones:

XVI. "Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos o instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. "Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene

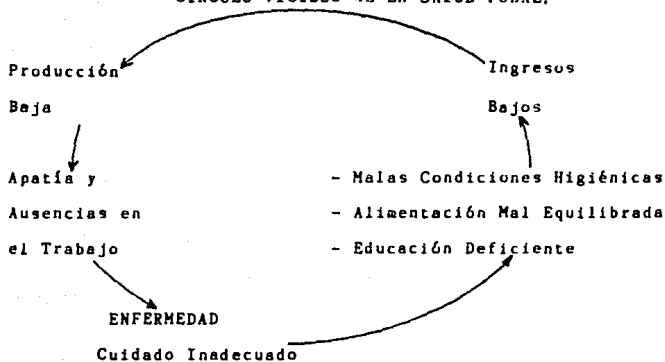
que fijen las leyes y sus reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. "Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

Estas son pues las disposiciones más importantes junto con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo y sus instructivos, que norman el cumplimiento por parte de las empresas de ésta obligación en beneficio de sus trabajadores principalmente.

Cabe mencionar que por negligencia del trabajador más que por incumplimiento del patrón ocurren accidentes graves, que dañan su salud; pues no utiliza el equipo de protección que se le proporciona para el desempeño de su trabajo."

CIRCULO VICIOSO DE LA SALUD POBRE.



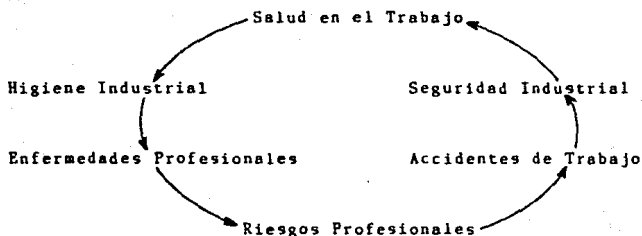
Actualmente no se cuentan con estadísticas que muestren el número de días-hombre perdidos, y el costo de producción perdida por este concepto en nuestro país; otra repercusión económica que tienen las enfermedades, es el costo empleado para curarlas ya que este podría destinarse a otros fines tales como: de higiene, de seguridad, de educación, etc. Como conclusión de lo anterior tenemos que las enfermedades influyen en forma negativa en el desarrollo integral (económico, social y cultura, etc.) del país.

CONCEPTO DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Higiene.- Es el conjunto de técnicas y conocimientos dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquéllos factores

del ambiente, psicológicos o tensionales que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedad o deteriorar la salud.

Seguridad.... Es el conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas.

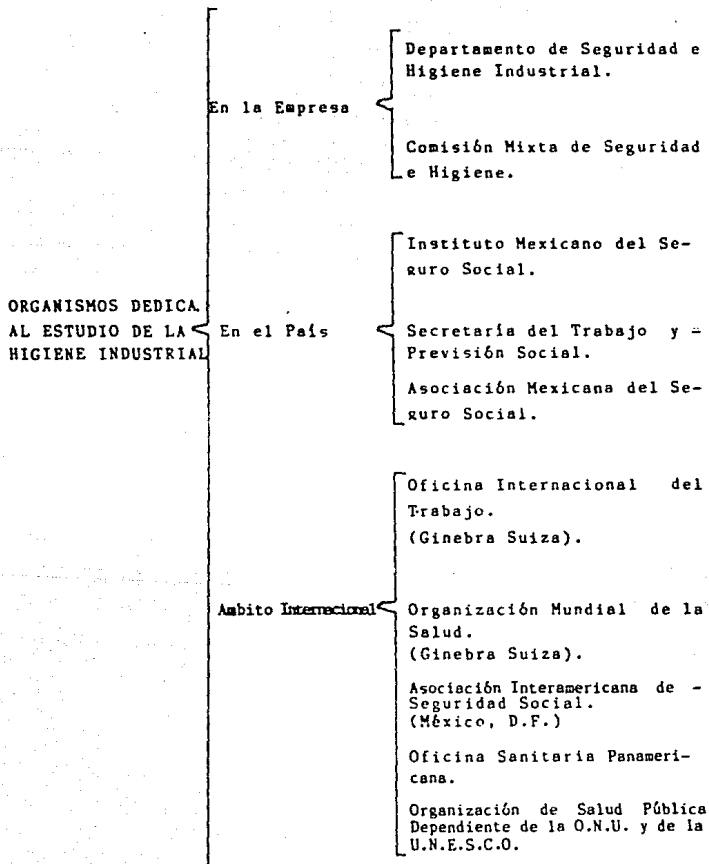


De acuerdo a las anteriores definiciones se concluye lo siguiente:

Seguridad e Higiene.... Es el conjunto de conocimientos y técnicas encaminadas a la evaluación, control y eliminación de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo (Riesgos de trabajo) a través de las causas que los originan.

ORGANISMOS DEDICADOS AL ESTUDIO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

En el siguiente cuadro sinóptico se mencionan:



El punto motivo de la exposición es el referente a la empresa como organismo en la formación e integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, mismo que trataremos a continuación:

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 509 y 510 que en cada empresa o establecimiento se formarán las Comisiones de Seguridad e Higiene que juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón para investigar las causas de los accidentes. Estas serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

1) Número de representantes en relación con el número de trabajadores.

- a) En empresas con número de trabajadores mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno de los empleadores.
- b) En empresas con número de 21 a 100 trabajadores, 2 representantes de los trabajadores y 2 de los empleadores.
- c) En empresas con más de 100 trabajadores, 5 representantes de los trabajadores y 5 de los empleadores.

dores.

- d) Por cada representante propietario se designa un representante suplente.

2) Debe constituirse una Comisión en cada centro de trabajo, o en cada división, planta o unidad que integra la empresa, así mismo debe constituirse una Comisión en cada turno de trabajo.

3) Los representantes de los trabajadores que forman parte en la Comisión serán designados por el sindicato titular del contrato colectivo, si no existiera sindicato, por la mayoría de compañeros de su trabajo. Los representantes del empleador, serán designados por él mismo, recayendo la nominación en los trabajadores de confianza que desarrollan labores de dirección, supervisión y/o vigilancia.

En ambas designaciones es aconsejable que se tome en cuenta a los trabajadores que tengan las siguientes características:

- Ser trabajadores de la empresa.
- Ser mayor de edad.
- Poseer la instrucción y experiencia necesarias.
- De preferencia no sea trabajador a destajo, a menos que todos los trabajadores presten su servi-

cio en tal condición.

- Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo, sentido de responsabilidad.
- Ser de preferencia el sostén económico de su familia
- Conocer los principios de seguridad e higiene mínimos que le permitan actuar, consciente de la seguridad de la empresa, y por consecuencia de la mejor producción, bienestar y productividad de la misma.

4) Una vez que se ha efectuado la selección y designación de trabajadores que van a integrar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se procede a la protocolización de ésta, mediante acta constitutiva; la cual deberá contener lo siguiente:

- Fecha y hora de su elaboración.
- Domicilio de la empresa.
- Jurisdicción en la que se encuentra asentada.
- Total de trabajadores, incluyendo hombres, mujeres y menores, así como sindicalizados y de confianza.
- Nombres y apellidos de los integrantes de la comisión mixta de seguridad e higiene.
- Razón social.
- Nombre de la unidad.
- Ramo industrial o tipo de empresa.

- Turnos que laboran.

Esta acta se elabora por quintuplicado, enviándose el original a la Dirección Central de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se repartirán las demás copias de la manera siguiente:

Delegación Federal del Trabajo, Empresa, Sindicato y Archivo de la propia Comisión Mixta.

Al Acta Constitutiva original se le anexarán dos fotografías tamaño infantil de cada uno de los integrantes, anotandosele al reverso el nombre y la representación correspondiente, con el fin de extender sus credenciales que los acrediten como tales.

PASOS PARA EL REGISTRO DE LAS COMISIONES.

1. El registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene lo hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, para todas aquellas empresas ubicadas en el Distrito Federal.

Las empresas ubicadas en las entidades federativas deben registrar su Comisión Mixta de Seguridad e Higiene -

en las Delegaciones Federales de trabajo correspondientes.

2. El registro definitivo se realizará enviando a las autoridades respectivas según el caso, el acta constitutiva de la Comisión con dos fotografías tamaño infantil de cada miembro de la Comisión y una solicitud de registro por cuádruplicado, que proporciona la autoridad correspondiente y recibiendo a cambio las credenciales que acreditan a los miembros de la Comisión como tales.

En caso de que se efectúe cambio de representantes, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, debe notificarlo a las autoridades del Trabajo que correspondan, para que expida la nueva credencial.

Ya cumplida la disposición reglamentaria de integrar y registrar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; la organización interna de la Comisión procede a designar responsables y encargados de:

- Indicar día, hora y lugar de las reuniones.
- Convocar a los demás miembros de la Comisión.
- Llenar el acta mensual de recorrido por la empresa.
- Realizar los trámites administrativos ante la autoridad laboral correspondiente.

En la primera reunión de trabajo, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene debe formular el programa calendario anual de recorridos mensuales de los edificios locales, instalaciones y equipos de la empresa. Independientemente de la supervisión mensual, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene puede realizar otros recorridos cuando lo juzgue necesario, a petición de los trabajadores o de la empresa con el objeto de hacer observaciones especiales de condiciones peligrosas y participar en la investigación de riesgos consumados.

Después de realizarse el recorrido mensual por las instalaciones de la empresa, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá levantar un acta en donde asiente sus observaciones.

Las actas de recorrido mensual de observancia general, pueden contener los siguientes datos:

- a) Lugar, hora y fecha de la reunión.
 - Nombre de la empresa.
 - División, planta o unidad que corresponde a la Comisión.
 - Domicilio de la empresa.
- b) Observaciones sobre las condiciones de seguridad e higiene relativas al programa de puntos por

revisar.

- c) Medidas de prevención que se proponen, de preferencia considerando las necesarias para atender las observaciones de mayor riesgo. Dichas medidas deben ser factibles con la asesoría técnica que en seguridad e higiene se proporciona.
- d) En caso de que el empleador o su representante no adopten las medidas preventivas propuestas, se deberá asentar el incumplimiento.
- e) Las actividades de orientación en materia de seguridad e higiene llevada en la práctica.
- f) Asentar las violaciones en su caso, a las disposiciones legales relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.
- g) Otras observaciones pertinentes.
- h) Formas de los representantes.

Finalmente, una de las actividades de operación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene consiste en remitir a las autoridades laborales correspondientes el original del acta de recorrido mensual de observación general, y una copia al empleador o a su representante. El empleador o su representante debe analizar las proposiciones contenidas en el acta y adoptar aquellas medidas necesarias que sirvan para prevenir los riesgos señalados en la empresa.

2.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

2.2.1 Origen.

Uno de los antecedentes que más se acerca al Seguro Social de hoy en día, fueron los que se produjeron en Inglaterra y posteriormente en el resto de Europa en el siglo XIX, como las mutualidades propias de los Gremios Scholae, Gildas y Cofradías Medievales que por su funcionamiento tenían mayor parecido a éste, ya que se atendía por cooperación de sus miembros afiliados que lo necesitaban.

Las iniciativas eclesiástica y gubernamental crearon hospitales, albergues, hospicios y casas de recogimiento que tenían atención sanitaria cuando la requerían, similar a la creada por el Seguro Social actual. Esta fue la técnica de aseguramiento que adoptaron los sindicatos obreros en los inicios del siglo XIX.

En Alemania en la penúltima década del siglo ya mencionado Otto Von Bismarck, llamado "Canciller de Hierro" del Káiser Guillermo I, expide las tres siguientes leyes en Julio 13 de 1883 "El Seguro de Enfermedades", en Julio 6 de 1884 "El Seguro de Accidentes de Trabajo de los Obreros y Empleados de Empresas Industriales" y en 1889 "El Seguro de Invalidez y Vejez"; todas se unieron en un código general

de Seguros Sociales que data de 1911; la pretensión del estadista prusiano al promover dichas leyes era representativa de toda una actitud política para fortalecer la importancia del estado, interviniendo directamente en la vida económica del país, pensaba que las disposiciones de este tipo, al procurar la tranquilidad económica de los trabajadores se revertían, en contra de las actitudes extremistas de aquéllos desesperados tan en voga en esos años.

MEXICO.

Naturalmente en la historia mexicana, prehispánica o virreinal, no existe algún organismo o situación jurídica que pueda considerarse como antecedente directo del Seguro Social. Lo que se puede relacionar de cierto modo como precursores de la seguridad social son las instituciones y los ordenamientos que tendían a promover ciertos grupos de la sociedad.

En la época anterior a la conquista, existió la organización Calpulli que de alguna forma protegía a sus miembros con la existencia de ciertos "hospitales" para la atención de ancianos impedidos "incapaces de servir al Estado". A la llegada de los españoles y durante los primeros decenios en México, resulta interesante al propósito de este trabajo los experimentos de los misioneros, principalmente los francis-

canos, quienes intentaron la instauración, entre los indígenas de un mundo presidido por la caridad y la cooperación, entre los integrantes de la comunidad, dentro de lo cual no faltará protección a sus miembros más necesitados.

Existieron durante el virreynato, en los pueblos de indios las llamadas "Casas de Comunidad" más relacionadas con la forma de operar de los seguros, y que constituían un fondo de ahorro utilizado para atender a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, la enseñanza, la atención médica gratuita, la protección de ancianos y desvalidos y al fomento agrícola, con la concesión de créditos.

La Vida independiente de México debió iniciarse bajo el signo propuesto por José Ma. Morelos en los "Sentimientos de la Nación", donde se pedía una nación socialmente justa tanto en la pobreza como en la riqueza, ideario que se refrendó en la Constitución de Apatzingán de 1814 y en cuyo Art. 25 se aludía al derecho popular y a una seguridad garantizada por los gobernantes. El país no disfrutó durante su primer medio siglo, la existencia autónoma de un sólo período largo de tranquilidad, pues debió dedicar sus esfuerzos a la consolidación de un régimen político adecuado, en lugar de satisfacer las elementales necesidades populares; en el régimen porfirista la preocupación principal no fue la de proteger a las clases necesitadas, así se empezó a desarrollar un capitalismo inci-

piente que hizo aparecer grupos de asalariados cada vez más conscientes de su situación y de sus derechos.

Las únicas organizaciones que prestaban alguna atención a los trabajadores accidentados e impedidos de seguir cobrando su salario, fueron las mutualidades que por sus reducidas aportaciones no correspondían a las percepciones obreras, esto les impidió organizar adecuadamente sus servicios; los únicos antecedentes verdaderos sobre aseguramiento de los obreros y sus familiares con respecto a riesgos propios de su trabajo, se encuentran en el primer decenio de este siglo, en los últimos años del gobierno del general Díaz, en dos disposiciones aprobadas por los gobernadores locales "Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México" expedida en Toluca por José Vicente Villada en abril 30 de 1904, y "Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León" expedida en Monterrey por el militar, político y escritor Bernardo Reyes, el 9 de abril de 1906. La importancia de los ordenamientos legales fue que por primera vez se reconocía la obligación de los empresarios para atender a los trabajadores en caso de enfermedad, accidente o muerte derivados del incumplimiento de sus labores.

En febrero 19 de 1907, se presenta al ministerio de fomento, un proyecto de ley minera cuyo capítulo IX trataba, de las "Responsabilidades por Accidentes Mineros", las cuales

recaían en el explotador de la mina, los signatarios de este documento eran E. Martínez Baca, J.L. Requena, Joaquín Ramos, Manuel Ortega Espinosa y Rodolfo Reyes.

La legislación sobre temas de previsión laboral en general y de seguros sociales en particular no apareció en México sino hasta el segundo decenio del siglo XX como consecuencia del movimiento revolucionario. En cuanto al establecimiento de un seguro social, este ya se anotaba en la exposición de motivos del artículo propuesto el 13 de Enero de 1917, en - que se expresaba:

"No sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo como las de salubridad de locales y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio del empleo sino fomentar también la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos y proteger a los niños abandonados.

Así a través de todo el texto de artículo campeaba un espíritu propio a la creación del seguro y se aprontaban las fórmulas legales necesarias para implantarlo, con el afán de lograr la seguridad del trabajador no sólo frente a los riesgos de su activi-

dad propia sino en general ante todas las contingencias de la vida. De éste modo muy particularmente sus fracciones V, XIV y XV hacían referencia a la obligación de proteger a las mujeres laborantes durante su embarazo y maternidad y a todos los obreros en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que los exponía su forma de ganarse la vida; ordenar la creación de una institución nacional dedicada al aseguramiento obrero, ya que sólo se imponía en la fracción XXIX a los gobiernos federales y locales, la vaga obligación de "fomentar" la creación de 2 Cajas de Seguros Populares de Invalidez, Vida, Cesación involuntaria del Trabajo, Accidentes, y de otros con fines análogos".

A partir del 5 de Febrero de 1917 puede decirse que se inició otra etapa en la existencia de México, en la cual el país, a partir de los principios asentados en la Carta Magna, pudo lanzarse de lleno a ponerlos en práctica; y pese a todas las dificultades que hallaba el gobierno de Alvaro Obregón, estaba empeñado en la creación de un seguro social; así cuando el 27 de Marzo de 1926 expidió una Ley General de Sociedades de Seguros en cuyo sexto capítulo se hacía mención particular de las sociedades mutualistas, en su Art. VIII transitorio se había querido dejar expresado que el Poder Ejecutivo decretaría luego "las medidas complementarias" a

dicha ley conducentes a la creación del seguro social. El establecimiento del seguro se había convertido en bandera política por parte de todo aquél que quisiera ascender a la presidencia, y así fue adoptada por Alvaro Obregón al iniciar su campaña reeleccionista a mediados de 1927; el partido llamado Presión Social fue el que le brindó mayor apoyo ya que su principal objetivo era el establecimiento de una institución dedicada al aseguramiento obrero.

Art. 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, los cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una forma general sobre todo contrato de trabajo. XIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

Y el principal autor del nuevo Plan que resumía la experiencia de las anteriores era el Licenciado Ignacio García Téllez, el proyecto se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales de aportación tripartita que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a los patrones de

éstos, y que "cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria. Además del seguro obligatorio para los obreros de bajos ingresos, los peones aparceros y los arrendatarios, se establecían seguros facultativos con diversas modalidades para los trabajadores independientes y los asalariados que perciben ingresos superiores al máximo dentro del que es obligatoria la afiliación, así como para los ejidatarios. Las prestaciones que el sistema otorgaría serían tanto directas e individuales que indemnicen por riesgos realizados como indirectos o colectivos, encaminadas a la prevención de los riesgos a que se haya expuesto el trabajador por el desempeño de sus tareas. El proyecto resultó aprobado el 1^a de Septiembre de 1938.

Así el 31 de Diciembre de 1942, con las firmas del presidente Manuel Avila Camacho y del secretario del trabajo, licenciado Ignacio García Téllez, el Poder Ejecutivo expidió la Ley del Seguro Social y fue publicada en el Diario Oficial el 19 de Enero de 1943, que establece la obligatoriedad y observancia de la Ley del Seguro Social.

El 3 de Enero de 1944 el licenciado Ignacio García Téllez, tomó posesión del cargo de Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social y el 6 de Enero de 1944 se hizo del conocimiento público la obligatoriedad definitiva

del Seguro Social y se inició la implantación de servicios, primero en el Distrito Federal y posteriormente en el resto del país.

2.2.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones están obligados a llevar una serie de requisitos que establece el Instituto del Seguro Social para que este pueda establecer la cuantía de derechos y obligaciones anherentes al patrón. Estas obligaciones están señaladas en el Art. 19 de la Ley del Seguro Social que dice:

- I. "A registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Inst. Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salarios y los demás datos que señale esta ley y sus reglamentos dentro de un plazo no mayor de cinco días.

Este plazo no libera a los patrones de responsabilidades por riesgos de trabajo o siniestros sufridos antes de presentar el aviso. Por lo que se refiere a los avisos de alta y reingreso de sus trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha establecido un sistema de afiliación previa de trabajadores para que los

patrones pueden presentar dichos avisos el día hábil inmediato anterior a la fecha en que el trabajador vaya a iniciar la prestación de sus servicios.

- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente ley y sus reglamentos.

Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha, ya que el Instituto con personal autorizado podrá revisar las listas de raya y demás documentación relativa para el seguro y éste pueda verificar que todos los empleados están afiliados.

- III. Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero-patronales.

El patrón deberá enterar a más tardar el día 15 de cada mes non, las cuotas correspondientes, además de que estarán también obligados a efectuar enteros provisionales a cuenta de las cuotas

bimestrales a más tardar el día 15 de cada mes par de cada año, este entero será el equivalente al 50% del monto de las cuotas obrero-patronales del bimestre anterior. El patrón pagará íntegramente la cuota que le corresponda al trabajador, cuando éste perciba el salario mínimo como cuota diaria; cuando el salario del trabajador exceda del mínimo el patrón podrá retener de su salario, la cuota que le corresponde pagar al Trabajador.

- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por ésta ley, decretos y reglamentos respectivos.

El Art. 91 de la Ley del Seguro Social dice que:
"Los patronos deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

1. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones.
2. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo.
3. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la

difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

4. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que sujetarán a lo establecido por esta ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.

- 4 BIS. Tratándose de patrones que se dediquen en forma esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, en la inteligencia de que deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo, previstos en el capítulo único del título cuarto de esta Ley. Esto tiende a inhibir conductas irresponsables de los patrones de la industria de la construcción, ya que con las constancias expedidas por los patrones, será posible determinar

v acreditar tanto el número de días laborados por los trabajadores a su cargo, como los salarios percibidos por ellos.

Lo establecido en este artículo representa la obligación general que tiene la empresa para con el Instituto, más es conveniente ahondar específicamente en lo señalado en su fracción I, que se refiere a la presentación de avisos, ya que éstos representan el nexo más importante en cuanto a comunicación Empresa-Instituto.

Afiliación.— Es el sistema de inscripción de patrones v trabajadores mediante el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social obtiene y utiliza la información necesaria para otorgar oportunamente las prestaciones a que tienen derecho los asegurados y sus beneficiarios.

Procedimientos que se llevan a cabo en el Sistema de Afiliación.—

- a) **Registro Patronal.**— Todo patrón que tenga trabajadores a su servicio debe de registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, llenando el Aviso de Inscripción Patronal, cuyo número determina el Instituto, cuando el patrón se inscribe por primera vez, se integra por nueve

cifras precedidas por una letra.

- La letra y las dos primeras cifras se refieren al municipio o ubicación.
- De la tercera a la séptima cifra comprenden el número de serie.
- Los dos últimos dígitos definen la modalidad del aseguramiento y esto determina a su vez las condiciones para que las empresas cubran, las aportaciones al Instituto, de acuerdo con sus características específicas, así como el tipo de prestaciones que el Instituto debe otorgar.

En cuanto a los patrones que ocupan trabajadores eventuales o temporales urbanos, deberán presentar el aviso respectivo.

b) Afiliación de Trabajadores.- Una vez inscrito, el patrón debe inscribir a todos sus trabajadores que tenga a su servicio, utilizando para este el formato correspondiente, el número de afiliación del trabajador; lo asigna el Instituto y se compone de diez dígitos que indican:

- Los dos primeros, la Entidad Federativa.
- El tercero y cuarto, el año de ingreso al Insti-

tuto Mexicano del Seguro Social (los dos últimos números del año de ingreso).

- El quinto y sexto, el año de vencimiento de asegurado (se utilizan los dos últimos números del año de nacimiento).
- Del séptimo al décimo, el número progresivo de inscripción. (Este número siempre será el mismo aún en caso de reingreso).

Al reverso del Aviso de Inscripción del Trabajador se anotan sus datos generales; así como el de sus beneficiarios. Y cuando se trata de trabajadores eventuales o temporales urbanos, se deberá presentar otro formato.

- c) Aviso de modificación de salario fijo.- Este aviso se utiliza para manifestar las modificaciones de salario del trabajador, para que las prestaciones otorgadas vayan de acuerdo a su salario real.

El salario fijo se compone de la cuota diaria y de otras percepciones periódicas de cuantías previamente conocidas. La modificación se realizará cuando exista algún cambio en la cuota diaria o en cualquiera de las prestaciones o bien en ambas.

- d) Aviso de modificación de 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 y dividiéndolos entre el número de días de salario percibido. La modificación se efectuará cuando haya variación en los ingresos y en forma bimestral.

e) Aviso de modificación de salario mixto.- Este salario se compone con elementos fijos y variables y se determina sumando a los elementos fijos el promedio obtenido de los elementos variables. Este aviso se refiere al cambio de alguno de estos términos o bien de ambos.

f) Aviso de baja del asegurado.- Cuando haya cesado la relación obrero-patronal, el patrón presentará la forma correspondiente; en tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social no tenga conocimiento de éste, el trabajador puede seguir acudiendo al servicio médico e inclusive al pago de subsidios ya que la obligación del patrón seguirá subsistiendo hasta que presente la baja. Pero en el caso de que el patrón pueda demostrar que dicho trabajador ha sido inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a solicitud de éste

el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas en exceso; este escrito debe presentarse en el término de cinco años de lo contrario se extinguirá el derecho de cobro.

Cuando un trabajador está incapacitado temporalmente para el trabajo, éste no podrá ser dado de baja, y si el patrón presentara la baja esta no surtirá efecto para las finalidades del régimen obligatorio del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad del trabajador. Los trabajadores en huelga tampoco deben ser dados de baja, hasta que se dicte resolución definitiva de la misma.

Los avisos afiliatorios deberán ser presentados por el patrón en los términos siguientes:

- Avisos de inscripción del trabajador, en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de ingreso del trabajador.
- Avisos de modificación de salario fijo, en cinco días hábiles a partir de la fecha de la modificación del salario.
- Avisos de modificación de salario variable, dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre; y será el salario promedio obtenido en el bimestre anterior.

- Avisos de modificación de salario mixto., en cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la modificación, cuando ésta corresponda al salario fijo y dentro del primer mes del siguiente bimestre, cuando la modificación corresponda al salario variable.
- Avisos de baja en cinco días hábiles contados a partir de la fecha de baja del trabajador.
- Si la modificación es por revisión de contrato colectivo se hará dentro de los 35 días siguientes a su otorgamiento.

2.2.3 Elementos que forman parte en la integración del salario.

Para comprender mejor cuales conceptos forman parte en la integración del salario, los dividiremos en:

ACUMULABLES.

1. Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
2. Gratificaciones.
3. Percepciones.
4. Alimentación.
5. Habitación.
6. Primas.
7. Comisiones.

8. Prestaciones en especie.
9. Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

NO ACUMULABLES.

1. Instrumentos de trabajo, herramientas, ropa u otros similares.
2. El ahorro.
3. Aportaciones al Infonavit y la P.T.U.
4. Alimentación y habitación cuando no sean gratuitos.
5. Premios por asistencia.
6. Horas extras, excepto cuando están pactadas en forma de tiempo fijo.

Determinación del Salario Base de Cotización.

Se determina con:

1. Elementos fijos del salario.
2. Retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.
3. Elementos variables que no pueden ser previamente conocidos.
4. Cuando se integre con elementos fijos y varia-

bles, se considerará de carácter mixto.

5. Habitación o alimentación sin costo para el trabajador se aumenta en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50% y el 8.33% por cada alimento.

A continuación se enumeran los elementos fijos y variables, así como los conceptos que forman parte del salario:

CONCEPTO.	FIJOS.	VARIABLES.
1. Cuota diaria	X	
2. Gratificación o Aguinaldo Anual	X	
3. Prima de vacaciones	X	
4. Prima dominical	X	X
5. Compensaciones	X	X
6. Sobre Sueldos	X	
7. Comisiones		X
8. Destajos		X
9. Alimentación sin costo	X	
10. Habitación sin costo	X	
11. Ayuda de renta	X	
12. Fondo de shorro	X	
13. Sueldo por suplencia o nivelación a plaza superior	X	
14. Horas extras, únicamente		X

que los servicios estén
pactados en forma de tiempo
fijo

X

Conceptos que forman parte del salario:

1. Gratificación o aguinaldo anual, únicamente para los trabajadores que perciben el salario mínimo general.
2. Prima de vacaciones, únicamente para los trabajadores que perciben salario mínimo general.
3. Prima dominical, únicamente para los trabajadores que perciben salario mínimo general.
4. Horas extras fijas y continuas, únicamente para los trabajadores que perciban el salario mínimo general.
5. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
6. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
7. Las aportaciones al Infonavit y la participación en las utilidades de las empresas.
8. La alimentación y habitación, cuando no se proporcionan gratuitamente al trabajador, así como

las despesas.

9. Los premios por asistencia.
10. Propinas pactadas (siempre y cuando sea un ingreso del patrón).
11. Pagos de trabajos en días de descanso (Día festivo o séptimo día).
12. Gratificación especial;
13. Prima de producción.
14. Horas extras o tiempo extraordinario.
15. Pago de vacaciones no disfrutadas.
16. Gastos de automóvil.
17. Dobles turnos.
18. Guardias.

Considerando los elementos antes mencionados, el procedimiento para determinar el salario base de cotización es el siguiente:

1. Para trabajadores con salario fijo o mixto.
 - a) El salario por cuota diaria se determina, dividiendo el salario mensual de cada trabajador entre 30 días, si es quincenal entre 15, si es decenal entre 10 y si es semanal entre 7.
 - b) Se suma el importe de las percepciones de

cuantía previamente conocida que correspondan a cada trabajador por el año en curso. La cantidad así obtenida se divide entre 365 días para obtener la porción de los salarios diarios correspondientes a estos conceptos.

- c) Se suma el monto de las percepciones de cuantía no conocida previamente o salarios variables pagados en el año inmediato anterior de cada trabajador y se divide entre 365 días o en su caso entre los días laborados más el séptimo día de dicho año, para obtener la porción del salario diario variable correspondiente.
- d) Se suma el salario por cuota diaria, las proporciones del salario diario obtenido conforme al procedimiento en los puntos a) y b) anteriores.

Para comprender mejor se darán ejemplos sobre este punto:

Un trabajador que ingresó el 1^a de enero de 1990 a la empresa Y, con un salario por cuota diaria de \$ 30,000.00 que además recibe 15 días de gratificación o aguinaldo anual; prima de vacaciones, fondo de ahorro, tendrá un salario base de cotización como sigue:

CUOTA DIARIA		\$ 30,000.00
- Más:		
- Aguinaldo o gratificación anual	1,233.00	
(\$30,000.00 x 15 días = \$ 450,000.00		
÷ 365)		
- Prima de vacaciones	123.00	
(\$ 30,000.00 x 6 días = \$ 180,000.00		
x 25% = \$ 45,000.00 ÷ 365)		
- Fondo de ahorro	<u>3,900.00</u>	<u>5,256.00</u>
(13% del salario por cuota diaria)		
Salario base de cotización		\$ <u><u>35,256.00</u></u>
(Año de ingreso 1990)		

Para determinar el salario base de cotización del mismo trabajador del ejemplo anterior, para el año de 1991, obteniendo un nuevo salario por cuota diaria de \$ 60,000.00 así como las mismas prestaciones fijas y además percepciones variables por concepto de compensaciones y nivelación a plaza superior por la cantidad de \$ 70,000.00 obtenidos en el año de 1990, tendrá un salario base de cotización como sigue:

CUOTA DIARIA		\$ 60,000.00
- Más:		
- Aguinaldo o gratificación anual	2,466.00	
(\$ 60,000.00 x 15 = 900,000.00		
+365)		
- Prima de vacaciones	329.00	
(\$ 60,000.00 x 8 días = 480,000.00 x 25%		
= 120,000.00+365)		
- Fondo de ahorro	<u>7,800.00</u>	
Suma de elementos fijos	10,595.00	
- Más:		
- Compensaciones y nivelación a plaza		
superior	<u>192.00</u>	<u>10,787.00</u>
(\$ 70,000.00 ÷ 365)		
Salario base de cotización año 1991		\$ <u><u><u>70,787.00</u></u></u>
Para trabajadores con salario variable.		

a) Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda, esto es en virtud de no poder definir con exactitud el monto real que percibirá.

b) Se sumará el monto de las percepciones no conocidas previamente o salarios variables percibidos en el año inmediato anterior y se divide dicho importe entre 365 días o en su caso, entre los días laborados más el séptimo día

del año anterior, y para obtener la porción del salario diario variable correspondiente al año en curso.

En este caso también ilustraremos algunos ejemplos:

Un trabajador que entró a laborar el día 1^a de enero de 1990 con un salario a comisión (variable) deberá afiliarse al Instituto Mexicano del Seguro Social, con un salario probable de acuerdo a la experiencia de la empresa; o en su caso con el salario de garantía que por lo regular es el salario mínimo; obteniendo el siguiente resultado:

Salario Mínimo		\$ 10,080.00
- Más:		
- Aguinaldo o gratificación anual		
(10,080.00 x 15 días = 151,200.00 + 365)	414.00	
- Prima de vacaciones		
(10,080.00 x 6 días = 60,480.00 x 25%		
= 15,120.00 + 365)	<u>41.00</u>	<u>455.00</u>
Salario base de cotización		\$ 10,535.00
(año de ingreso 1990)		-----

Para determinar el salario base de cotización del mismo trabajador del ejemplo anterior para el año de 1991, se suman todas las percepciones que obtuvo en el año de 1990 y se dividen entre 365 días teniendo lo siguiente:

- Comisiones	\$ 1'000,000.00
--------------	-----------------

- Aguinaldo o gratificación anual	120,000.00
- Prima de vacaciones	12,000.00
- Premios por ventas	95,000.00
- Premio Adicional por ventas	<u>80,000.00</u>
Suma	\$ <u>1'307,000.00</u>
\$ 1'307,000.00 ÷ 365 días =	\$ <u>3,581.00</u>

Salario base de cotización para el año 1991.

2.2.4 Prestaciones a los trabajadores.

SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO... El riesgo de trabajo se inició en el siglo pasado teniendo como objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran sus trabajadores en el desempeño de su profesión u oficio. Protegiendo así al trabajador desprovisto de salud e ingreso para cubrir contingencias. Por lo que podemos decir que es un Riesgo de Trabajo, son los accidentes y enfermedades a que se expone el trabajador en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Así mismo un accidente de trabajo es: toda lesión daño o herida orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o aún la muerte, producida repentinamente por causa del trabajo prestado en cualquier tiempo y lugar.

Se consideran los accidentes de trabajo, los que

se producen en el trabajador durante el traslado de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que el traslado sea directo, y en un tiempo normal.

Por enfermedad de trabajo entendemos todo estado patológico que tiene su origen, motivo o desarrollo dentro del trabajo o el medio en que este se vea obligado a prestar sus servicios.

Por otra parte el patrón deberá dar aviso al Instituto de los accidentes o enfermedades de trabajo que sufrieran sus trabajadores, en los términos que señale el reglamento de la Ley del Seguro Social.

Los Arts. 108 y 109 del Reglamento de Servicios Médicos señalan a los patrones la obligación de dar el aviso del accidente o enfermedad de trabajo en un plazo máximo de 24 horas, después de que este haya ocurrido o se tenga conocimiento en la unidad médica del Instituto. Para estos efectos el Art. 62 de la Ley del Seguro Social, nos señala las consecuencias que provocan los accidentes de trabajo, los cuales se redactan a continuación:

Art. 62.-"Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad Temporal.
- II. Incapacidad Permanente Parcial.

III. Incapacidad Permanente Total.

IV. Muerte.*

Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores cuando sufran algún riesgo de trabajo, se clasifican en prestaciones en dinero y en especie mismas que se encuentran señaladas en los Arts. 63 y 65 de la Ley del Seguro Social que son:

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

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que son todas las curaciones o intervenciones necesarias para la recuperación de la salud; así como el suministro de medicamentos.
2. Servicio de hospitalización; procede cuando se implica la internación en unidades hospitalarias cuando sea necesario.
3. Aparatos de prótesis y ortopedia; incluye los instrumentos necesarios para el restablecimiento del trabajador que los necesite.
4. Rehabilitación; es el derecho que tiene el trabajador para acudir a los centros especializados a realizar terapias, ejercicios con la ayuda de aparatos especiales

para recuperar la salud."

En segundo término tenemos las prestaciones en dinero contempladas en el Art. 65.

Art. 65.—"El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

1. Si lo incapacita para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento de su salario.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, en los reglamentos respectivos.

2. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual de acuerdo a su sueldo percibido

Los trabajadores inscritos, tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 70% del salario en que estuvieren cotizando. En caso de enfermedades de trabajo,

se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

Si el Instituto celebra convenio con los patrones y con la representación obrera respectiva para modificar periodos de pago de cuotas y sistemas de cotización para cambiar al sistema de porcentaje sobre salario, que en ningún caso excederán de un bimestre, percibirán pensión equivalente, en los siguientes términos: El 80% del salario cuando este sea hasta \$ 80.00 diarios, el 65% cuando alcance hasta \$ 170.00 diarios y el 70% para salarios superiores a esta última cantidad.

3. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

El tanto por ciento de la incapacidad se

fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

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

4. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

para la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas se clasifican en cinco clases de acuerdo a la actividad que desarrollan y al riesgo

que se realiza en cada una de éstas. En cada una se incluyen tres grados de riesgo; Mínimo, Medio, Máximo.

La clasificación de las empresas en el Seguro de Riesgo de Trabajo es la acción de distribuir o agrupar las actividades de las empresas por ramos de actividad económica o grupos industriales, catalogándolas en razón a la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores.

Reglas Generales para la Clasificación de las Empresas. La actividad de las empresas se determina por la naturaleza de los bienes producidos, objeto de comercio o servicios prestados. Los niveles de clasificación del catálogo de actividades van de lo general a lo particular.

Para localizar la fracción y clase de riesgo que le corresponde a las empresas se deberán aplicar:

- La clave y divisiones económicas. Este nivel de clasificación representa el agrupamiento más amplio de la estructura, implica la ubicación de los diferentes sectores de la actividad económica. Se codifican e identifican por un sólo dígito, comprendido del 0 al 9.

- Los grupos. Definen en forma general las características de las actividades económicas en cuanto a los bienes

producidos, objeto de comercio, servicios prestados y tecnología de la producción.

- La fracción... Especifica la clase de riesgo que corresponde a las actividades empresariales, en la cual quedarán registrados hasta en tanto no cambien las condiciones que sirvieron de base para su clasificación.

ESTRUCTURA DEL CATALOGO DE ACTIVIDADES DEL REGLAMENTO.

CLAVE, DIVISIONES.	No. DE GRUP. COMP. POR DIVISION.	No. DE FRAC. COMP. POR DIVISION.
0 Agricultura, Ganadería, Pesca, Sivicultura y Caza	5 01 04 02 05 03	10
1 Industrias Extractivas	4 11 13 12 14	8
2 y 3 Industrias de Transformación	20 20 25 30 35 21 26 31 36 22 27 32 37 23 28 33 38 24 29 34 39	118
4 Industria de la Construcción	2 41 42	5
5 Industria Eléctrica y Capta- ción y Suministro de Agua Potable	2 50 51	2
6 Comercio	9 61 64 67 62 65 68 63 66 69	31
7 Transportes y Comunicacio- nes	6 71 74 72 75 73 76	13
8 Servicios para Empresas, Personas y el Hogar	9 81 84 87 82 85 88 83 86 89	37
9 <u>Servicios Sociales y Comuna- les</u>	5 91 94 92 95 93	12

Tot. Grupos 62

Tot. Fracc. 266

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Primeramente se señala el porque se otorga el seguro por causa de enfermedad, este servicio se otorga a las personas que dependan directamente del asegurado, por acontecer alguna enfermedad en forma natural que no provenga por causa de trabajo, que los imposibilite para seguir laborando normalmente.

Art. 92 de la Ley del Seguro Social: Quedan amparados por este ramo del seguro social.

I. El asegurado.

II. El pensionado por:

- a) Incapacidad permanente.
- b) Invalidez, vejez, cesantía e edad avanzada.
- c) Viudez, orfandad o ascendencia.

III. La esposa del asegurado, o a falta de ésta, la mujer con la que ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. 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 pensionada, o a falta de este, el concubino si reúne los requisitos del párrafo anterior.

- IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) de la frac. II, a falta de esposa, la concubina si reúne los requisitos de la frac. 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 reúne los requisitos de la frac. III.

- V. Los hijos menores de dieciseis años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en la frac. anterior.
- VI. Los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles de educación nacional, o si no pueden matnenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico, psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares así como los de los pensionados del cincuenta por ciento 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 lugar de éste.

IX. El padre y la madre del pensionado, en los términos de los incisos a), b) de la frac. II, si reúnen el requisitos de convivencia señalado en al frac. VIII.

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

a) Dependan económicamente del asegurado o pensionado.

b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el art. 99 de ésta Ley.

Las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por enfermedades son:

A) Prestaciones en Especie.

Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, desde el inicio de la enfermedad durante 52 semanas por el mismo padecimiento.

El Reglamento de Servicios Médicos en su artículo 4^a obliga al Instituto Mexicano del Seguro Social a otorgar las prestaciones necesarias; en caso de que sean deficientes las atenciones del mismo, se puede exigir su equivalente en dinero.

AL concluir el plazo de 52 semanas este puede prorrogarse por tiempo igual en caso de que la enfermedad continúe, según dictámen médico.

El plazo que dure el tratamiento curativo para que vuelva al trabajo y cubra las cuotas correspondientes no formará parte de las 52 semanas establecidas para el tratamiento médico.

Las prestaciones en especie a los beneficiarios serán las mismas que se otorgan a los asegurados.

B) Prestaciones en Dinero.

En el caso de enfermedad no profesional se tendrá derecho a un subsidio que procederá cuando la enfermedad incapacita al trabajador, y se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.

Esta tendrá una duración de 52 semanas y al concluir esta tendrá una prórroga de 26 semanas más si continúa la incapacidad, previo dictamen del Instituto.

El subsidio establecido es del 60% del salario promedio en que el asegurado se encuentra cotizando.

El asegurado percibirá dicho subsidio si tiene cubiertas por la menos cuatro cotizaciones semanales anteriores a la incapacidad, y los trabajadores eventuales si tienen cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses, que se pagará por períodos vencidos que no excederán de 1 semana.

SEGURO DE MATERNIDAD.

La protección y cuidados, que se otorgan a la madre durante el embarazo; así como la que recibe el producto durante su desarrollo. Esta prestación se otorgará a las siguientes

personas:

- I. A la asegurada.
- II. A la pensionada.
- III. A la esposa del asegurado (desde que el Instituto certifique el estado de embarazo)
- IV. A la concubina.

Así mismo se tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

A) Prestaciones en especie a que tiene derecho la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio son:

- I. Asistencia obstétrica.
- II. Ayuda para lactancia.
- III. Una canastilla para el hijo. (el importe será señalado por el consejo técnico).

La esposa del trabajador y pensionado tendrá derecho a la asistencia obstétrica, ayuda para lactancia; si no existiese la esposa, tendrá derecho a estas prestaciones la concubi-

na; las prestaciones durarán hasta que la prescripción médica lo considere; la ayuda para lactancia se extinguirá a los seis meses.

B) Y a las siguientes prestaciones en dinero:

La asegurada tendrá derecho, durante el embarazo y el puerperio al 100% de su salario durante 42 días antes del parto y 42 días después de éste.

SI la fecha fijada por el médico del instituto no coincide exactamente con la del parto, se deberán cubrir a la asegurada los subsidios por los 42 días, posteriores al mismo, sin importar que el anterior período al parto se haya excedido. Los días que se hayan prolongado al período anterior al parto se pagarán como una continuación de incapacidades por enfermedad. Este subsidio se pagará por períodos que no excederán de una semana.

Y si el producto es prematuro, recibirá por la menos 8 días de subsidio antes del alumbramiento.

Para establecer el subsidio que se obtendrá, según la ley del Seguro Social, se estará a lo señalado en el art. 110 de la misma Ley que dice:

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago de subsidio. Si la asegurada no alcanzara las treinta semanas de cotización, el subsidio debe correr a cargo de los patrones.
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores al parto.

Si la asegurada estuviese percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Por lo que respecta a la Conservación de Derecho tratado en el art. 118 de la Ley del Seguro Social nos señala:

El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de 26 cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las 26 semanas posteriores a la desocupación,

el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo; del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

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

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

Las prestaciones que se otorgan por estos conceptos requieren de período de espera, medidas en semanas de cotización reconocidas por el Instituto.

Se considerará como semanas de cotización las que se amparen con certificados de incapacidad. Las pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, serán suspendidas durante el tiempo que se desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social; así como no se suspenderá la pensión cuando el pensionado ocupe con otro salario y un puesto distinto al que desempeñaba en el momento de declararse ésta; como tampoco el pensionado que reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social con un patrón distinto, debiendo haber transcurrido 6 meses desde la fecha en que se haya otorgado dicha pensión (Art. 123 Const).

Los finiquitos se otorgarán a los pensionados que cambien su residencia al extranjero en forma permanente, cubriendo un importe de 2 anualidades de la pensión. Se tratará primeramente el Seguro de Invalidez, definiendo como invalidez a la incapacidad permanente y total de una persona para desempeñar el trabajo habitual o incapacidad absoluta para todo trabajo y se otorga a:

- I. La esposa.
- II. A cada uno de los hijos menores de dieciséis años.
- III. A los padres del pensionado.
- IV. Al pensionado cuando no tenga familia, concediéndole a él un porcentaje.

De acuerdo a la Ley del Seguro Social, se dice que existe invalidez cuando se reúnan las condiciones señaladas en el art. 128 que son:

- 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 cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.

- II. Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesional o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permenente que le impida trabajar.

El estado de invalidez da derecho al asegurado en los términos de esta Ley y sus reglamentos a la siguientes prestaciones:

- I. Pensión, Temporal o Definitiva.
- II. Asistencia Médica.
- III. Asignaciones Familiares.
- IV. Ayuda Asistencial.

Para obtener la pensión de invalidez, se requiere que al declararse ésta, el asegurado haya acreditado ciento cincuenta cotizaciones semanales al seguro social como mínimo.

El asegurado no tendrá derecho de disfrutar de la pensión de invalidez en los términos del Art. 132 de la Ley del Seguro Social, que señala:

- I. Por sí mismo o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez.

II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez.

III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del seguro social.

En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte, y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.

EL derecho de percibir la pensión por invalidez, comenzará desde el día en que se produzca el siniestro, o desde la fecha de presentación de la solicitud para obtenerla.

Seguro de Vejez.- Prestación de carácter económico, consistente en una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador afiliado a la seguridad social, cuando por la edad, cesa en el trabajo por cuenta ajena; y se otorga a:

- I. La persona asegurada que haya cumplido 65 años de edad.
- II. Los beneficiarios que queden amparados a la muerte de éste son:

- a) La esposa del asegurado o esposo de la asegurada; la concubina que haya vivido con el asegurado como esposa en los últimos cinco años.
- b) Los hijos menores de dieciseis años.
- c) Los hijos hasta los veinticinco años, si estudian en planteles educativos del Estado o si no pudieran mantenerse por sí solos por enfermedad física o psíquica.
- d) El padre y la madre del asegurado que vivan en el lugar de éste.

Los requisitos básicos para que el asegurado pueda disfrutar de la pensión de vejez son:

a) El otorgamiento de éste seguro sólo puede darse por solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

b) EL derecho a disfrutar de la pensión de vejez comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años de edad.

c) Y que haya cotizado por lo menos 500 semanas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Seguro de Cesantía en Edad Avanzada.- Este seguro se le otorga a:

a) Al asegurado que quede privado de su trabajo del cual dependan económicamente él y su familia.

b) Al asegurado que haya cumplido sesenta años de edad.

c) A la esposa e hijos menores de dieciseis años o concubina en caso de no existir esposa.

Para que el asegurado pueda disfrutar de las prestaciones que otorga el seguro de cesantía en edad avanzada será necesario cubrir los siguientes requisitos:

A) Que el I.M.S.S. le reconozca al asegurado el pago de quinientas cotizaciones semanales mínimo.

B) Que haya cumplido sesenta años de edad.

C) Que el asegurado quede privado del trabajo remunerado por edad avanzada.

No es posible tener pensión por cesantía en edad avanzada y por invalidez o vejez ya que se excluyen mutuamente a menos que el pensionado reingrese al régimen obligatorio del Seguro Social y:

a) Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de 3 años se le reconocerán todas sus cotizaciones.

b) Si la interrupción excede de 3 años pero no de 6 años se le reconocerán todas las cotizaciones después de la 26ava. semana de nuevas cotizaciones.

c) SI reingresa después de 6 años de interrupción las cotizaciones anteriores cubiertas se le acreditarán al reunir 52 semanas de nueva cotización.

El estado de INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA, darán derecho al asegurado y beneficiarios a percibir de acuerdo a la Ley del Seguro Social y su Reglamento, las prestaciones especificadas en el siguiente cuadro:

I. Pensión.

II. Asignaciones Familiares.- Estas consisten en la ayuda por concepto de carga familiar que se concede a los beneficiarios del pensionado como sigue:

- a) A la esposa o concubina el 15% de la pensión.
- b) A cada uno de los hijos menores de 16 años, el 10% de la pensión.
- c) Si no existiera esposa o concubina, ni hijos - se le concederá el 10% a cada uno de los pa- - dres si dependieran económicamente de él.

EN DINERO III. Ayuda Asistencial.- Esta ayuda consistirá en el aumento, hasta del 20% de la pensión que le corres- - ponda:

A excepción de:

- a) Si el pensionado no tuviera esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependieran económicamente de él, se le concederá una ayuda - asistencial del 15% de la pensión que le co- - rresponda:
- b) Si sólo tuviera un ascendiente con derecho a - la asignación familiar se le concederá una ayu - da asistencial del 10% de la pensión que el co - rresponde.

EN ESPECIE

- I. Asistencia Médica
Quirúrgica Farma-
céutica y Hospita-
laria.
- II. Ayuda Asistencial.

SEGURO DE MUERTE.- La muerte es la cesación completa y definitiva de la vida del ser humano; provocando esto dos situaciones que son:

- 1) Viudez y 2) Orfandad.

A continuación se menciona quien tiene derecho a percibir la pensión por estos conceptos:

Por Viudez.- La tiene la viuda y a falta de ésta la concubina o persona que haya vivido con el trabajador durante los últimos cinco años de su vida, así mismo, la pensión corresponde al viudo en caso de fallecer la trabajadora asegurada si él se encuentra incapacitado y hubiese dependido económicamente de la asegurada.

Por Orfandad.- La tiene cada uno de los hijos menores de 16 años cuando mueran el padre o la madre. Y de los 16 años a 25 años si éstos se encuentran estudiando en planteles del sistema Educativo Nacional. Así como el hijo mayor de

16 años que no pueda mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en este caso seguirá recibiendo la pensión en tanto no desaparezca el padecimiento que provoca dicha incapacidad.

Las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios a la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada son los señalados en el Art. 149 de la Ley del Seguro Social.

- I. Pensión de viudez.
- II. Pensión por 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.
- V. Asistencia Médica.

La pensión por viudez será el equivalente al 90% que se paga por la pensión de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba, o de lo que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez.

Comenzando el goce de la pensión, desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y extinguiéndose por las siguiente causas:

a) Por la muerte del beneficiario.

b) Cuando la viuda o concubina contraiga matrimonio, a la cual se le dará una suma equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

La pensión por orfandad, que se le otorgará al huérfano cuando sea de padre o madre será el 20% de la pensión por invalidez, vejez o cesantía y si lo fuera de padre y madre se le otorgará una pensión del 30% en las mismas condiciones. La pensión por orfandad se extingue:

a) Cuando el huérfano menor alcance los 16 años, y se prorrogará hasta los 25 años cuando se encuentre estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional.

b) Cuando los hijos mayores de 16 años inhabilitados por enfermedad crónica, defecto físico o psíquico queden totalmente habilitados para mantenerse de su propio trabajo.

Se le otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades al término de la pensión disfrutada por orfandad.

La pensión que se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado será el 20% de la pensión por invalidez, vejez o cesantía; siempre que

no existan viuda, huérfano o concubina con derechos.

Los requisitos que deben cubrir los beneficiarios por muerte del asegurado o pensionado son:

a) Que el fallecer el asegurado, el Instituto les reconozca el pago cuando menos de ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que el asegurado se encontrare disfrutando de alguna pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

b) Que el asegurado haya fallecido por una causa diferente al riesgo de trabajo.

SEGUROS DE GUARDERIAS PARA HIJOS DE ASEGURADAS.

El último tipo de protección que el Seguro otorga en caso específico para las madres es el Seguro de guarderías para hijos de aseguradas, cuya finalidad es de proporcionar cuidados maternos a los hijos de las trabajadoras desde los cuatro años, dicho seguro incluye la ayuda para lactancia que se termina cuando el niño cumple seis meses de nacido.

Quedan igualmente protegidos los hijos de los trabajadores asegurados por viudez o divorciados que tengan judicialmente a su cuidado a los hijos.

Los servicios otorgados por el Instituto se llevarán a cabo a través de instalaciones especiales, en zonas localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación en donde se incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y actividades recreativas.

El servicio de guarderías será proporcionado a las madres aseguradas por sólo el tiempo que dure su jornada de trabajo.

El monto de la prima a cubrir por este ramo será el 1% sobre el salario base de cotización, con un límite superior de diez veces el salario mínimo general vigente en el D.F., cubriendo íntegramente el patrón esta prima, tenga o no trabajadoras a su servicio.

Con respecto al seguro de guarderías para los hijos de asegurados, la Ley limita este derecho a los mismos pues existen casos en que no son viudos ni divorciados, pero sus esposas no pueden ocuparse del cuidado de los hijos porque trabajan en lugares donde no tienen la prestación del I.M.S.S. o simplemente los abandonaron junto con los hijos teniendo el asegurado que ~~hacer un esfuerzo por pagar~~ a una persona para que los cuide o dejándolos al cuidado de sus familiares. Por esta razón debía ampliarse esta prestación a los asegurados.

Y si bien es cierto que el Instituto Mexicano del Seguro Social cumple con una labor social importantísima, es también necesario que mediante estudio socioeconómico ajuste sus porcentajes a las prestaciones que otorga pues actualmente son tan raquíticas que los pensionados apenas si sobreviven con lo que les otorga.

Sabemos también que algunas de las empresas dan de alta a sus trabajadores con el sueldo mínimo para evitar pagar las cuotas que realmente corresponden a los salarios que perciben éstos, afectando así las prestaciones en dinero a las que tendrán derecho en su momento; tenemos aquí otro caso de concientización.

COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE LAS PENSIONES DEL I.M.S.S.

COMPATIBILIDAD.

1) Invalidez, Vejez y Cesantía en Edad Avanzada con:

- a) El desempeño de un trabajo remunerado, con las limitaciones que establece el Art. 123 de la Ley.
- b) Pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo de trabajo, con -- las limitaciones del Art. 125 de la -- Ley.
- c) Pensión de Viudez.
- d) Pensión de Ascendientes.

2) Viudez con:

- a) Desempeño de un trabajo remunerado.
- b) Pensión de Invalidez, Vejez y Cesantía
- c) Pensión por Incapacidad Permanente.
- d) Pensión de Ascendientes.

3) Orfandad con el disfrute de otra pensión igual proveniente de los derechos derivados del aseguramiento del otro progenitor.

4) Ascendientes con:

- a) Pensión por Incapacidad Permanente.
- b) Pensión de Invalidez, Vejez y Cesantía
- c) Pensión de Viudez.
- d) Pensión de ascendientes derivada de los derechos de otro descendiente.

INCOMPATIBILIDAD.

1) Las pensiones de invalidez, Vejez y Cesantía son excluyentes

entre sí.

- 2) La pensión de orfandad es incompatible con la de Invalidez, Vejez y Censatía, así como con el desempeño de trabajo remunerado después de los 16 años de edad.
- 3) La pensión de Viudez es incompatible con la de Orfandad.
- 4) La pensión de Ascendientes es incompatible con la de Orfandad.

RIESGOS PROTEGIDOS Y PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL.

SEGURO.	RIESGOS PROTEGIDOS.	PRESTACIONES.
Riesgos de Trabajo.	Accidentes de Trabajo. Accidentes de Tránsito. Enfermedades Profesionales. Muerte.	En especie y en Dinero.
Enfermedades y Maternidad.	Enfermedades Generales. Maternidad. Muerte.	En Especie y en Dinero.
Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.	Invalidez. Vejez. Cesantía en Edad Avanzada. Muerte. Ayuda para Gastos de Matrimonio	En Especie y en Dinero.
Guarderías para Hijos de Aseguradas.		En Especie.

2.3. LEY DEL INFONAVIT.

2.3.1. Antecedentes.

Desde los inicios de la humanidad se ha presentado la necesidad de buscar un lugar donde refugiarse de las inclemencias del tiempo como las lluvias, calor, viento, etc.; uno de sus primeros refugios fueron las cuevas, posteriormente se crearon algunas chozas y así sucesivamente hasta llegar a las construcciones actuales.

La adquisición de una casa o departamento propios es uno de los principales objetivos de toda familia, el cual cada vez está más lejano, por la causa principal de la desbordante inflación la cual día con día merma más el salario de los trabajadores impidiéndoles llegar a realizar este objetivo.

En la actualidad, México se encuentra con un problema habitacional tremendo, causado principalmente por la explosión demográfica, por la falta de cultura y educación del pueblo; pero también el movimiento obrero, dejó correr los años sin exigir a las empresas su derecho al otorgamiento de viviendas, en segundo lugar el gobierno que no había expedido una reglamentación del mandato constitucional del art. 123, y los empresarios que teniendo un afán de enriquecimiento, les faltó una visión de conjunto del futuro de México.

En consecuencia de lo anterior el Congreso Constituyente dio como solución el de implantar como obligación a los empresarios el proporcionar habitación a sus trabajadores, por las que podrían cobrar rentas, que no excedieran del medio por ciento mensual de su valor catastral, posteriormente ésta solución fue sustituida por la creación de aportaciones a un fondo nacional para la vivienda consistente de un 5% de los salarios que se paguen a los trabajadores, estableciéndose un fondo para financiamiento que permita otorgar crédito barato y suficiente, teniendo como finalidad la adquisición, en propiedad de una habitación. Este fondo es conocido con el nombre de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Las disposiciones legales que reglamentan los derechos de los trabajadores a la obtención de una habitación son:

a) Art. 123 frac. XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Título IV Cap. III de la Ley Federal del Trabajo.

c) Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Normas Complementarias y Reglamentos.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior el primer antecedente de la ley del Infonavit, se ve en la Constitución Política en el art. 123 frac. XII, el cual en un principio por la falta de reglamentación no se pudo poner en práctica: con el paso del tiempo se fue modificando este artículo de la Constitución y a la vez poco a poco fue realizándose este derecho, esto dando como consecuencia que en 1910 la Ley Federal del Trabajo dedicará el capítulo III del título IV al problema de la habitación llamándolo Habitaciones para los Trabajadores. Este nuevo ordenamiento reafirmó la obligación constitucional de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores, pero manteniéndose la excepción a aquéllas empresas que estuvieran dentro de las poblaciones y ocuparan menos de cien trabajadores; limitándose este derecho exclusivamente a los trabajadores de planta con una antigüedad mayor de un año y dejando este problema a la negociación del patrón y el trabajador (incluyendo sindicalizados y de confianza). Se les concedió un plazo de tres años, para celebrar los convenios donde establecer las modalidades y términos para el cumplimiento de la obligación habitacional y por último en el art. 151 de la Ley Federal del trabajo se estableció que mientras no se entregaran habitaciones los trabajadores tendrían derecho a una compensación mensual fijada por convenio.

Esta alternativa fue tomada por la mayoría de las empresas, ya que les convenía pagar esta compensación a los trabajadores, ocasionando un incremento en el problema habitacional.

Pero es hasta el primero de Mayo de 1971 cuando Fidel Velázquez S. secretario general de la C.T.M. propuso al presidente de la República Mexicana Lic. Luis Echeverría Alvarez, que dentro de la Comisión Nacional Tripartita que se reuniría para tratar los problemas de la vida social y económica del país, también se tomará en cuenta el problema de la vivienda popular; encomendándolo posteriormente a la Subcomisión Quinta, dió como resultado a estos estudios una propuesta para reformar la Frac. XII del art. 123 Const. y a la Ley Federal del Trabajo así como una expedición de ley para la creación de un organismo tripartita que sería el encargado de manejar los recursos del Fondo Nacional de la vivienda.

El Ejecutivo Federal presentó el 22 de Diciembre de 1971, las iniciativas para las reformas al art. 123 Const. frac. XII y a la ley Federal del Trabajo e incluso la iniciativa de ley que crearía el INFONAVIT.

Estas iniciativas de reformas y de la ley del INFONAVIT fueron aprobadas por las cámaras legisladoras siendo publi-

casas el día 24 de Abril de 1972 por el Diario Oficial.

La Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, reflejó en esencia la estructura de la Ley Federal del Trabajo además de la experiencia de muchos años en la estructuración de la seguridad social. Celebrándose la Asamblea Constitutiva del INFONAVIT el 1^a de Mayo de ese año, teniendo a partir de esa fecha carácter fiscal.

2.3.2. Definición.

De acuerdo al art. 2^a de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se define como un Organismo de Servicio Social con Personalidad Jurídica y Patrimonio Propios, con su domicilio en la Ciudad de México.

2.3.3. Objetivos del Infonavit.

El objetivo principal de éste organismo es el de administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda para entonces sí poder brindar a los trabajadores de las diferentes empresas, un crédito barato y suficiente para que puedan adquirir en propiedad una casa o en su defecto para arrendar la que ya tienen:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) Construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitantes.
 - c) El pago de pasivos contraídos por lo anterior.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- IV. Además de lo anterior el Art. 123 Const. en su frac. XII nos indica otro tipo de obligaciones como son que toda empresa agrícola, industrial, minera u otra que se encuentre situada fuera de la población establecerán escuelas, hospitales y demás servicios necesarios. Y si en su caso se exceda de 200 habitantes reservarán no menos de 5,000 m² para establecer mercados públicos e instalaciones de edificios desti-

nados a los servicios municipales y centros recreativos. Quedando prohibidos el establecimiento de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

Estos objetivos no solamente son reglamentados por la Ley del Infonavit sino que también por el art. 123 Const. frac. XII y en la ley Federal del Trabajo en el título III capítulo III en sus art. 136 y 137.

2.3.4. Obligaciones de los Patrones.

Las obligaciones de todo patrón ante el INFONAVIT son:

a) Su inscripción y la de sus trabajadores ante este Instituto.

Al igual que otras leyes obliga a las empresas de nueva creación su inscripción para la obtención de los registros que la regularán en el cumplimiento de las obligaciones que le sean atribuibles dependiendo de su giro y actividad. La Ley de INFONAVIT también establece esta obligación contenida en el Art. 29 frac. I, así como también se ven obligados a registrar a sus trabajadores, pero si por cualquier causa no se efectuara, los trabajadores podrán hacerlo directamente

en el Instituto proporcionándole los datos necesarios, sin gestión alguna por parte del patrón.

Efectuar las aportaciones respectivas al Infonavit. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios conforme a lo previsto en los Art. 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen a pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, y la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos.

b) Las aportaciones.

Según el art. 5^a de esta Ley el patrimonio del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores está integrada por:

1) El Fondo Nacional para la Vivienda que se constituye con las aportaciones de los patrones.

2) Aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.

3) Los bienes y derechos que adquiera para cualquier título.

4) Los rendimientos que se obtengan de la inversión de los recursos, de bienes y derechos que se adquieran por cualquier título.

Como consecuencia de lo anterior se puede observar que la parte representativa de su patrimonio lo forma el Fondo Nacional para la Vivienda, resultando sumamente importante todas las aportaciones que deberán efectuar los patrones en beneficio de sus trabajadores.

Estas aportaciones se consideran como gastos de previsión social de las empresas y se calcularán aplicando un 5% a los salarios integrados de los trabajadores, a la vez estarán exentas de toda clase de impuesto de acuerdo con lo que indica el Art. 36 del Infonavit.

En la imputación deberá tomarse en cuenta:

- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie u otras que se entreguen al trabajador por sus servicios.

NO SE TOMA EN CUENTA:

- El ahorro semanal o mensual igual al del trabajador y de la empresa.
- Aportaciones al Infonavit.
- Participación en las Utilidades.
- Premios por asistencia.
- Tiempo extra.
- Cuotas al I.M.S.S.

El salario máximo para el pago de las aportaciones es el equivalente a 10 veces el salario mínimo Gral. del área geográfica que corresponda; según se indica en los Arts. 143 y 144 de la Ley Federal del Trabajo.

EJEMPLO DE INTEGRACION DE SALARIO MINIMO:

El Sr. Oscar Cabrera Hernández gana el salario mínimo de \$10,080.00 teniendo la antigüedad de un año, en la Cía. Record, S.A., sin ninguna prestación adicional, desea saber cual será su salario integrado.

Sueldo base	\$10,080.00
+ 15 días de aguinaldo	
(10,080.00 X 15 = 151,200.00 ÷ 365)	414.24
+ 6 días de vacaciones	
(10,080 X 6 = 60,480 X 25% = 15,120 ÷ 365)	<u>41.42</u>
= Salario Integrado	<u>10,535.66</u>

En el caso de que el trabajador obtenga ingresos por otros conceptos o tenga más antigüedad en el trabajo se incrementará su salario integrado.

EJEMPLO DE APORTACION DE LA EMPRESA AL INFONAVIT.

La Cía. Record, S.A. tiene 18 trabajadores, los cuales suman un total de remuneraciones de \$3'820,800.00, se desea saber cual será el total de la aportación que deberá hacerse al Infonavit. Cabe mencionar que estos trabajadores tienen las mismas prestaciones y tiempo de laborar e la Cía. ya que ésta es de reciente creación.

Sueldos totales del mes	3'820,800.00
15 días de aguinaldo ÷ 365 = .0411	
6 días de vacaciones X 25% ÷ 365 = .0041	
= Factor de Integración más la Unidad	<u>X 1.0452</u>
= Total de sueldo mensual integrado	3'993,500.00
X Tasa de aportación	<u>5%</u>
= Total de aportación mensual al Infonavit	<u>-----199,675.00</u>

Las aportaciones así calculadas deberán presentarse al mes siguiente a más tardar el día 11 o el siguiente si este es inhábil, en la declaración múltiple (denominada así ya que se presentan también las retenciones del I.S.R., 17 S/remuneraciones pagadas, pagos provisionales de Impuesto al Activo de las Empresas y del Impuesto Sobre la Renta) en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o en Instituciones de Crédito siendo autorizadas previamente por la misma Secretaría.

En caso de que la empresa no cumpla con esta obligación se hará acreedora de recargos requerimientos emitidos por este Instituto ya que el Código Fiscal de la Federación lo faculta a ser un organismo fiscal autónomo.

c) Descuentos:

Esta obligación consiste básicamente en calcular

mensualmente la parte que se le disminuirá de su salario a un trabajador para efectuar el pago del abono que corresponda a cuenta del crédito que le otorgó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores con el fin de adquirir su casa o mejorar la que ya tenía. Debiéndose Presentar estos descuentos en las oficinas del Instituto o en el Banco. Dichos descuentos también se podrán efectuar a aquéllos trabajadores que ganen el salario mínimo ya que faculta para ello el art. 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.5. Derechos de los Trabajadores.

Los beneficios a que todo trabajador tiene derecho por las aportaciones que efectúe su patrón son:

a) Otorgamiento de Crédito.

Todo trabajador por el cual un patrón ha pagado aportación puede solicitar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores un crédito ya sea para obtener una casa, construir, reparar, ampliar la que ya tiene o para pagar deudas adquiridas con anterioridad para obtener lo anterior. Este crédito devengará un interés del 4% anual sobre saldos insolutos otorgándole un plazo no menor de 10 años ni mayor de 20 años.

Otro otorgamiento de crédito es el de financiar la construcción en conjunto de habitaciones para que las adquieran posteriormente los trabajadores mediante un crédito que se concederá por medio de un concurso; a este crédito la tasa de interés fijada por la asamblea general con un plazo máximo de 18 meses. Los trabajadores podrán utilizar su crédito en la localidad que más les convenga.

b) Devolución de aportaciones.

Quando los trabajadores no gozaron de ningún tipo de crédito por parte del Infonavit tendrán el derecho de solicitar la devolución de las aportaciones que fueron efectuadas a favor de ellos en los casos siguientes:

- 1) Cuando un trabajador ha sido jubilado por incapacidad permanente o parcial (más del 50%) el Instituto le entregará al trabajador los depósitos a su favor.
- 2) En caso de muerte del trabajador los depósitos a su favor serán entregados a sus beneficiarios que serán:
 - a) Aquéllas personas que el trabajador haya designado ante el Instituto.

- b) La viuda o el viudo, así como los hijos que dependían económicamente del trabajador y se considerarán beneficiarios al momento de la muerte del trabajador, en los casos que existiere viuda o viudo, será la concubina o concubino con quien el derechohabiente haya vivido durante los últimos cinco años antes de su muerte, o bien con quien haya tenido hijos siempre y cuando hayan permanecido en unión libre, pero si el trabajador tuvo varias relaciones de esta clase ninguna de las personas tendrán derecho al fondo de ahorro.
- c) En los casos en que el trabajador antes de morir hubiese tenido varias personas que dependieran de él económicamente, estas serán las beneficiarias de dicho fondo.
- 3) Los Trabajadores de 50 años o más de edad que ya no tengan ninguna relación de trabajo y por el cual el patrón aportó al Infonavit, pero en caso que el trabajador no se incline por la opción de la devolución podrán continuar con la obligación voluntaria, esta continuación voluntaria se dará

por terminada teniendo una nueva relación de trabajo; por declaración expresa del Instituto, firmada por el trabajador o porque éste deja de hacer las aportaciones por un período de seis meses.

- 4) Los jubilados que han cumplido con años de servicio y años de edad además de pedir las aportaciones hechas a su favor también tienen el derecho de percibir una cantidad adicional que será el mismo importe de las aportaciones; como en el caso anterior también podrá optar por la continuación de sus derechos y obligaciones con el Instituto y será regulada por los arts. 59 y 60 del Reglamento; además de que el patrón tendrá esta nueva obligación de retenerle al jubilado la parte que se deberá enterar al Infonavit según lo establecen los Art. 59 y 61 de la Ley del INFONAVIT.

Estos ingresos adicionales por devolución de aportaciones para las empresas físicas no son gravados según lo indica el Art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Formas de Otorgamiento del Crédito... De acuerdo con el objetivo del Instituto, referente al establecimiento del sistema financiero que permita a los trabajadores la obtención de créditos baratos y suficientes, este es el procedimiento a seguir:

El otorgamiento se realiza por una rigurosa selección entre los derechohabientes para que la asignación del crédito se haga a los trabajadores que tienen mayores necesidades de habitación; existe un sorteo que se realizará cuando dos o más derechohabientes, que después de los estudios realizados sobre sus características socio-económicas han obtenido la misma calificación. Para la realización del estudio socio-económico de los trabajadores se requiere la tarjeta de información, que viene siendo el documento mediante el cual los trabajadores proporcionan al Instituto sus datos personales de carácter socio-económico, el cual permitirá que se determine el grado de la necesidad que tiene de la vivienda.

Con este documento se abre la oportunidad del trabajador de poder participar en los procesos de selección para el otorgamiento de los créditos, esta tarjeta de información en ningún momento tendrá el carácter de una solicitud de crédito.

Dentro de los aspectos más observados por el INFONAVIT para el otorgamiento del crédito, se enlistan:

a) El grado de necesidad de vivienda que tengan los propios trabajadores.

b) El nivel de los ingresos de los trabajadores considerando siempre los del salario más bajo.

c) EL monto de las aportaciones realizadas para el INFONAVIT.

d) El número de personas que dependen económicamente de los trabajadores y que viven en el mismo domicilio.

e) El ingreso conyugal de los integrantes de la familia.

f) Las características y precios de venta de las habitaciones disponibles.

g) La cercanía de los centros de trabajo con las viviendas.

Una vez que se ha determinado a quienes de los trabajadores se les otorgará el crédito, se les hará saber las

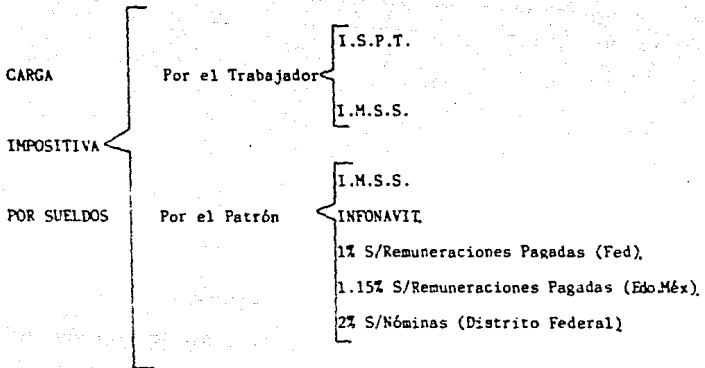
condiciones de dicho crédito, primeramente será que el interés de este crédito será del 4% sobre los saldos insolutos, se otorgará sin enganches, tendrán un plazo para pagar de 20 años. Este crédito en cuanto a su forma de pago se llevará a cabo con un porcentaje que el patrón descontará del salario del trabajador para que lo abone a su saldo.

3. LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU TRATAMIENTO FISCAL.

3.1. ASPECTOS GENERALES.

La crítica situación que vive nuestro país, se ve reflejada en todos los ámbitos de la sociedad; si bien sabemos que la sombra del fantasma inflacionario afecta en todos los niveles económicos, es en la clase trabajadora donde repercute con mayor fuerza, ya que la carrera precios-salarios es en la actualidad una situación totalmente dispareja, lo vemos en cualquier parte: los precios de los artículos de consumo se incrementan hasta en un 100% o más que los mismos sueldos, mostrándonos una pérdida en el poder adquisitivo de estas.

Ahora bien tomando en cuenta que los sueldos no solo se ven mermados por los efectos inflacionarios, sino que tenemos en el segundo orden de aparición la carga impositiva que viene a ocasionar otra baja importante en el mismo poder adquisitivo del trabajador. Esto también afecta a la persona que los paga como se puede ver en el siguiente cuadro:



Y así podríamos mencionar que existen algunos otros estados de la República que tienen impuestos similares a los aquí mencionados. Para tratar de corregir un poco este problema económico se ha visto la necesidad de buscar una fórmula que pueda ayudar, ya si no a recuperar la pérdida del poder adquisitivo del trabajador, si a contenerla y evitar que ésta continúe, claro que esto se buscaría en beneficio mutuo, es decir, que ninguno de los dos tuviese una erogación adicional.

Como consecuencia de lo anterior se encuentra lo que denominamos Gastos de Previsión Social y que se reglamentan en el Art. 24 frac. XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Estas prestaciones son las que conocemos como voluntarias: de aquí se deduce que las prestaciones de previsión social, desde un punto de vista muy particular se clasifica en:

PRESTACIONES

DE

PREVISION

SOCIAL,

OBLIGATORIAS...Son aquéllas que contenidas dentro de un ordenamiento legal se tienen que pagar por parte de los patrones que tienen trabajadores:

- I.M.S.S.
- INFONAVIT.

VOLUNTARIAS...Son prestaciones distintas a las obligatorias— pero que su finalidad será también el beneficio de sus — trabajadores incrementando su capacidad económica, como:

- Fondos de Jubilación y Pensión.
- Servicios Médicos y Hospitalarios.
- Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos.
- Fondo de Ahorro.
- Guarderías.
- Y Otras Análogas (según lo contenido en el art. 24 frac. XII Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Este último tipo de prestaciones las podemos utilizar como estrategia fiscal y su preponderante finalidad es la de incrementar la capacidad económica del trabajador a un costo fiscal menor, siempre y cuando se cumpla con los requisitos señalados por las leyes o reglamentos que les correspondan.

3.2. DISPOSICIONES VIGENTES PARA 1990 DE L.I.S.R. Y R.I.S.R. APLICABLES A:

Como ya hemos visto en capítulos anteriores la previsión social no está regulada únicamente por leyes de tipo fiscal, como son la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, sino que también se rigen por la Ley del Seguro Social y la Ley del Infonavit, mismas que ya han sido estudiadas, y que deben tomar en cuenta para trazar un plan que contemple de manera más amplia los beneficios que se otorgan a los trabajadores y esto, claro está, con un costo fiscal mínimo para los patrones.

En este capítulo se enfocarán las reglas que señala tanto la Ley del Impuesto sobre la Renta como su reglamento para el establecimiento de este tipo de planes; así como sus limitaciones para que se puedan aprovechar al máximo estas prestaciones obteniendo así, un resultado que beneficie fiscalmente tanto a los trabajadores como a los patrones. Por tal motivo será necesario efectuar un estudio iniciando con las disposiciones aplicables a los patrones que son los que las otorgan y por el otro lado las aplicables a los trabajadores que las perciben.

LAS PERSONAS FISICAS Y MORALES COMO PATRON.

Se modifica el género para quienes tributan en el Título II de la Ley de I.S.R., utilizando ahora la connotación de personas morales, que engloba a las Sociedades Mercantiles, Organismos Descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, Instituciones de Crédito, y como una auténtica novedad las Sociedades y Asociaciones Civiles.

La incorporación de las Sociedades y Asociaciones Civiles a este Título obedece a que conforme a la experiencia de la autoridad hacendaria, dichos sujetos - - Salvo los que se dedican a las actividades contempladas en el Art. 70 de las Personas Morales con Fines No Lucrativos - - se encontraban realizando ya actividades empresariales o con fines de lucro, por lo que resulta adecuado su incorporación, a efecto de que cumplan con las mismas obligaciones establecidas para las Sociedades Mercantiles.

Entre las modificaciones más trascendentes que se hicieron al régimen de tributación de las personas físicas, encontramos la disminución en el plazo de cálculo tanto para personas físicas que realicen actividades empresariales como quienes perciban ingresos por la prestación de un servicio independiente, así como el día de entero para casi todos en general.

Pero sin lugar a duda lo que más polémica ha levantado en el medio, es la innovación del régimen opcional para las actividades empresariales; por lo que el Capítulo VI del Título IV de la ley de Impuesto Sobre la Renta ahora contiene dos secciones:

Régimen General y Régimen Opcional.

Concretándonos al tema de estudio, las prestaciones de previsión social siguen teniendo la misma reglamentación fiscal para los patrones, partiendo de los requisitos para las deducciones de las empresas que otorguen prestaciones de previsión social (art. 22 Fracc. III del Título II Capítulo II Sección I) "De las Deducciones en General" de la siguiente manera:

Art. 22 "Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes :

III. Los Gastos.

Y adentrándonos en lo concerniente a los requisitos para deducir los gastos señalados en este artículo y enfocándonos especialmente a los de previsión social el Art. 24 fracc. XII de esta misma ley nos dice:

Art. 24 "Las deducciones autorizadas de este título deberán reunir los siguientes requisitos:

- ... XII. Que cuando se trate de gastos de -
previsión social, las prestaciones-
correspondientes se destinen a jubi
laciones, fallecimientos, invalidez
servicios médicos y hospitalarios, -
subsidios por incapacidad, becas --
educacionales para los trabajadores
o sus hijos, fondo de ahorro, guar-
derías infantiles o actividades cul
turales, deportivas y otros de natura
leza análoga".

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 fijen en el reglamento de esta Ley.

La importancia de esta fracción está en que no limita las prestaciones de previsión a unas cuantas, ya que al mencionar la frase "y otras de naturaleza análoga" da la alternativa, calificando a todas las prestaciones que se enumeraron en citada fracción y no únicamente a las actividades culturales

y deportivas, esto quiere decir que mientras las erogaciones por estos conceptos satisfagan la idea general de elevar el nivel de vida económico, social, y cultural de los trabajadores, se estará en presencia de una prestación de previsión social. A continuación se señalan algunas prestaciones de previsión social que cabrían dentro de las de naturaleza análoga ya citada.

- Ayuda para despensa.
- Comedor para trabajadores.
- Ayuda económica para renta de casa habitación.
- Ayuda económica para transporte.

Estos casos han sido tomados de resoluciones por parte de los tribunales competentes como son: el Tribunal Fiscal de la Federación y el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa, reconociéndolas como auténticas erogaciones de previsión social, porque "tienen por objeto elevar el nivel de vida de los trabajadores".

Los requisitos señalados en estos artículos serán aplicables únicamente a la personas morales ya que para sociedades no lucrativas, como las personas físicas con actividades empresariales título III y título IV capítulo VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta tienen su reglamentación específica como se verá a continuación.

Para personas morales con fines no lucrativos la Ley del I.S.R. en su art. 70 Segundo párrafo nos habla genéricamente de las deducciones a que tendrá derecho dicha persona moral para calcular su remanente distribuible en el ejercicio de la siguiente manera:

"Las personas morales a que se refieren las fracciones VI, VII; IX a XI de este artículo, así como las sociedades de inversión a que se refiere este título, considerarán remanente distribuible, aún cuando no lo hayan entregado en efectivo o en bienes a sus integrantes o socios, el importe de las omisiones de ingresos o las compras no realizadas e indebidamente registradas, las erogaciones que efectúen y no sean deducibles en los términos del título IV de esta Ley, los préstamos que hagan a sus socios o integrantes o a los cónyuges, ascendientes o descendientes en línea recta de dichos socios o integrantes, con excepción de aquéllos que reúnan los requisitos señalados en la Fracc. IV del art. 120 de esta Ley. Tratándose de préstamos que en los términos de este párrafo se consideren remanente distribuible, su importe se disminuirá de los remanentes distribuibles que la persona moral distribuya a sus socios o integrantes".

Como podemos observar este odenamiento nos remite a cumplir los requisitos de deducibilidad aplicables a las personas físicas (Título IV de Ley de I.S.R.) y al respecto el Art. 108 no señala las deducciones autorizadas para las personas físicas de las comprendidas en el capítulo VI del título IV.

Art. 108. "Las personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales podrán efectuar las siguientes deducciones:

... III Los Gastos".

Y de igual manera que para las personas morales el art. 136 fracc. XX del capítulo XI del título IV, nos habla en forma específica de los requisitos de deducibilidad de los gastos de previsión social tanto para las personas físicas comprendidas en el capítulo VI, como para las personas morales con fines no lucrativos diciendo a la letra:

Art. 136. "Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

... XX Para los efectos del capítulo VI será aplicable lo previsto en las --- fracc.VIII,XI,XII y XIII del art. 24 de esta Ley".

Resultando que los requisitos de deducibilidad tanto para personas morales, personas morales con fines no lucrativos y las personas físicas con actividades empresariales estarán contemplados en el mismo artículo que es el 24 en su fracción XII, asimismo serán aplicables a todos ellos las disposiciones que al respecto el reglamento de la Ley de I.S.R. dicte para regular dichas prestaciones.

Mencionados ya todos los ordenamientos que hacen referencia a las prestaciones de previsión social pasaremos de lo general para llegar a lo particular, es decir, los requisitos que señala el reglamento de esta ley, pero ya para algunos casos específicos de previsión social y que están señalados en sus Art. 19, 20, 21, 22 y 23.

En cuanto a los que se refiere en sus Art. 21 y 22 están dirigidos ya en forma concreta a los requisitos para las prestaciones como son de jubilación, pensiones y fondo de ahorro de los cuales se hablará más adelante en forma más específica; por lo pronto se mencionarán los artículos que nos señalan los requisitos que deberán cumplir para este tipo de gastos.

Art. 19.- "Los gastos de previsión social a que se refiere la fracc. XII del Art. 24 de la Ley satisfarán los siguientes requisitos".

I. "Que se otorguen en forma general".

Esta Fracc. señala que la prestación deberá otorgarse a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro de una empresa como trabajadores sean de confianza como a los demás sin exceptuar a ninguno ya que se perdería esta condición de deducibilidad.

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

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán obtener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
- 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 este ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
- d) Personal que labore en establecimientos en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país".

Esta segunda fracción nos señala que la base que se use para otorgar a un trabajador una prestación será la misma para los demás trabajadores, en otras palabras si se llegara a pactar un porciento sobre su sueldo nominal (La más común) o de alguna otra manera, esta base se aplicaría para todos los trabajadores.

De la misma forma esta fracción nos señala que si puede haber excepciones, indicándonoslas en sus incisos a), b), c). Siendo los casos en que dichas prestaciones tendrían bases distintas.

III. "Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores".

El artículo 20 de este reglamento nos señala algunas otras reglas como son.

I. "Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrá deducirse el gasto total incurrido, el que corresponda si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios

menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el art. 19 frac. II inciso c) y d), de este reglamento no se aplicará lo dispuesto en esta frac. cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores".

En esta fracción se trata de dar una cierta igualdad a los trabajadores de confianza no importando su jerarquía, esto claro está, tratándose de prestaciones de previsión social, esta igualdad radicaría en el beneficio que se otorga a los mismos, tomando en cuenta la limitante de los sueldos es decir, si un empleado de confianza con sueldo mayor obtiene un beneficio más alto que un empleado de la misma categoría pero con sueldo menor entonces la base de deducción para la empresa será el porciento que represente el beneficio del empleado de sueldo menor. Y como lo dice la misma fracción si el empleado de confianza con menor sueldo obtiene mayor beneficio también bajo esta misma proporción será deducible el gasto del empleado con sueldo mayor.

Para entenderlo mejor veamos el ejemplo siguiente:

1. Cuando el beneficio de los trabajadores es proporcional en cuanto a la base en que se otorga el mismo.

	TRABAJADOR		TOTAL
	X	Y	DEDUCCIONES.
Sueldo Anual	29'100,000	12'700,000	41'800,000
Beneficios por			
Previsión Social	3'783,000	18'651,000	5'436,000
Proporción del			
Beneficio Individual	0.13	0.13	0.13
Proporción del Beneficio	= <u>Beneficio Previsión Social</u>		
Individual	Sueldo Anual		

Estas partidas de previsión social serán deducibles ya que hay un beneficio proporcional para ambos trabajadores que es un equivalente al 13% sobre su sueldo nominal.

2. Cuando el beneficio es mayor para el trabajador con mayor sueldo.

	TRABAJADOR	
	X	Y
Sueldo Anual	29'100,000	12'700,000
Beneficio por Previsión Social	3'783,000	1'524,000
Proporción del Beneficio Individual	0.13	0.12
Diferencia de los Beneficios de sueldos Mayor y menor Respectivamente		(0.13 - 0.12 = 0.01)

Este 1% se disminuirá de los beneficios que por previsión social se otorgaron al empleado con sueldo mayor.

Determinación del gasto deducible.

	TRABAJADOR		TOTAL DEDUCCIONES
	X	Y	
Sueldo Anual	29'100,000	12'700,000	41'800,000
Beneficio Otorgado Por Previsión Social 13%	3'783,000		
Beneficio Deducible s/F. I Art. 20 R.I.S.R.	12%	12%	
Gasto Deducible por Previsión Social	3'492,000	1'524,000	5'016,000
Gasto No Deducible por Previsión Social	291,000		(291,000)

3. Cuando el beneficio es mayor para el trabajador de menor sueldo.

	TRABAJADOR		TOTAL
	X	Y	DEDUCCIONES
Sueldo Anual	29'100,000	12'700,000	41'800,000
Beneficio por Previsión Social	3'492,000	1'651,000	5'143,000
Proporción del Beneficio Individual	0.12	0.13	

En este último caso proceden todas las erogaciones que por previsión social se realizaron, según la frac. I del art. 20 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Ahora bien la fracción II de este mismo artículo dice:

II. "En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, 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 corresponde al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria".

Esta fracción contempla la equidad o proporcionalidad que debe existir en las prestaciones de previsión social que se otorgan a los trabajadores de confianza en general y a los demás trabajadores, reflejando claramente que los planes que se otorguen a dichos trabajadores no importando que sean planes distintos en monto a los beneficios, siempre se tomará como base de deducibilidad las prestaciones que se otorguen a los demás trabajadores, esto lo podremos observar con mayor claridad en el siguiente ejemplo:

Los trabajadores de la planta de la Cía. COMA, S.A. percibieron en el año de 1990.

Sueldos \$ 53'830,000. a base cuota diaria

Prestaciones de Previsión Social \$ 6'955,200.

A su vez los empleados de confianza percibieron

Sueldos por \$ 88'185,000 a base cuota diaria

Prestaciones de Previsión Social \$12'478,093

4.1) Comprobación

Gastos de previsión social trabajadores de planta	6'955,200
Gastos de previsión social empleados de confianza	<u>12'478,093</u>
Gastos de previsión social erogados en el ejercicio	19'433,293
(-) Gastos de previsión social No deducibles	<u>1'084,955</u>
Gastos de Previsión Social Deducibles en el Ejercicio	<u>18'348,338</u>

Y para finalizar con el contenido del art. 20 las frac. III y IV dicen:

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

Esta fracción únicamente menciona que si se contemplaran empleados de confianza, cuando menos el 75% de este grupo deberá de participar en dichos planes de previsión social.

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".

Para complementar lo que se refiere a la reglamentación en forma general de las prestaciones de previsión social por parte de las personas físicas y morales como empresarios, el Art. 23 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta establece:

"Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24 frac. XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. "Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero los cuales deban estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente".

El art. 19 frac. II inciso d) reglamenta en forma especial a los trabajadores en el extranjero de la siguiente manera:

"Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener

beneficios diferentes por país.

- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica".

LAS PERSONAS FÍSICAS COMO TRABAJADORES.

Así como a las personas físicas y morales que actúan como empresarios se les regula en cuanto a los gastos que por previsión social puedan erogar, de la misma manera existe una reglamentación para las personas físicas que como trabajadores o empleados perciben dichas prestaciones y que se les puede considerar como ingresos exentos siempre y cuando se cumpla con lo establecido en la Ley de Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, que es el objetivo a tratar en este punto.

La Ley del Impuesto sobre la Renta únicamente hace

mención de un artículo que reglamenta los ingresos que por previsión social obtengan las personas físicas como empleados y es el Art. 77 en su Fracc. VI que dice:

"No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, 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 contrato de trabajo".

Como se observa, esta fracción es similar, a la Frac. XII del Art. 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que señala que los gastos de previsión social además, se destinan a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicio médicos, etc.

El mismo Art. 77 en su último párrafo indica las limitaciones siguientes:

"La exención contenida en la frac. VI de este Art. se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la Frac. de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año".

Esta limitación se adiciona a este Art. a partir de 1982 ya que se había encontrado por parte de la S.H.C.P. una fuente importante de evasión en las personas físicas que tenían mayor jerarquía en las empresas, pues si vemos claramen-

te, los obreros no son afectados con esta limitación a menos que alcanzaran a rebasar el máximo ya mencionado.

El Reglamento del Impuesto Sobre la Renta tiene contemplado también un artículo que se refiere al tratamiento de los ingresos exentos que por previsión social obtienen la personas físicas, este art. nos habla de como determinar el ingreso exento por los ingresos a los que nos hemos referido:

Art. 80. "Para los efectos del último párrafo del art. 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la frac. VI del Art. 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.
- b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la frac. VI del art. 77 de la Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año".

Las mecánicas que nos indica este artículo son sencillas y las deberá aplicar el patrón a sus trabajadores para efectos de la determinación de ingresos acumulables y exentos por la prestación de un servicio personal subordinado a efectos de presentar las declaraciones que como retenedor tiene obligación de presentar o en su caso que a solicitud del mismo trabajador se tenga que proporcionar la constancia por los

ingresos señalados en este párrafo. A continuación se presenta en forma simple las opciones en que se podría o puede iniciar de acuerdo en lo dispuesto en el art. 80 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en sus Frac. I y II.

La Cía. Imagen, S.A. realizó erogaciones por concepto de sueldos y prestaciones de previsión social a favor a sus trabajadores por el ejercicio de 1990 de la siguiente manera:

EMPLEADOS Y TRABAJADORES	SUELDOS Y SAL. ANUALES	PRESTACIONES DE PREVIS. SOCIAL	SUMA SUELDO Y PRESTACIONES
B	7'036,000	1'618,280	8'654,280
C	10'867,000	2'499,410	13'366,410
D	22'860,000	3'898,500	26'758,500
X	10'908,000	2'508,840	13'416,840
Y	24'440,000	4'701,200	29'141,200
Z	<u>25'533,000</u>	<u>5'182,590</u>	<u>30'715,590</u>
TOTAL	<u>101'644,000</u>	<u>20'408,820</u>	<u>122'052,820</u>

De acuerdo con estos datos se pide determinar el ingreso acumulable que percibieron los trabajadores B, D, Y y Z., para así entregarles a cada uno de ellos la constancia de percepciones y retenciones para efectos del Impuesto sobre la Renta a las personas físicas por este concepto.

Determinación de la limitación que nos habla el Art. 77 en su último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Salario Mínimo General de 1990		\$ 10,080.00
Salario Mínimo anual	10,080.00 x 365	= 3'679,200.00
Exención al art. 77 frac. VI		
3'679,200.	x 7	= 25'754,400.00

Nota: Se toma el salario mínimo de 10,090.00 vigente para el cálculo.

Resolución:

1) Para el trabajador B) y C), su ingreso acumulable será únicamente de \$7'036,000. y \$ 10'867,000. respectivamente, y consideramos las prestaciones como exentas ya que la suma de ambos conceptos es inferior a siete veces el salario mínimo general de la zona geográfica elevado al año, según la frac. I del art. 80 del Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

2) El trabajador D): Si es necesario aplicar lo dispuesto en la frac. I del art. 80 del Reglamento de la Ley de I.S.R.

A)

Ingresos	22'860,000
Prestaciones de Previsión Social	<u>3'898,500</u>
Suma	26'758,500
(-) Límite	<u>25'754,400</u>
Ingreso Acumulable	<u>1'004,100</u>

Comprobación.

Ingresos por sueldos	22'860,000
Límite art. 80 frac. I	<u>25'754,400</u>
Previsión Social Exenta S/Art.80	<u>2'894,400</u>
Previsión Social Acumulable S/Art.80 Frac. I Reg. I.S.R.	3'898,500 - 2'894,400 = 1'004,100
Según el inciso B) de lamisma frac.	10,080 x 365 = 3'679,200

De acuerdo al texto de la frac. I. que nos dice "Hasta por la cantidad que resulte mayor de los siguientes: tomamos - como ingreso exento el que resulta en el inciso A), quedando:

Ingresos Gravable	22'860,000 + 1'004,100 = 23'864,100
Ingreso Exento por Previsión Social	3'898,500 - 1'004,100 = <u>2'894,400</u>

3) Para el trabajador Y): Determinaremos su ingreso acumulable de la siguiente manera:

Ingresos por Sueldos y Salarios	24'440,000
Prestaciones de Previsión Social	<u>4'701,200</u>
Suma	29'141,200
(-) Límite	<u>25'754,400</u>
Ingreso Acumulable	<u>3'386,800</u>

En este caso el trabajador Y, cae en la misma situación que el trabajador D pero aquí también podemos aplicar el criterio de la frac. I del art. 80 del reglamento de la Ley de de I.S.R. que nos dice: "Hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes".

Aplicando el inciso A) quedaría:

Ingreso Acumulable $24'440,000 + 3'386,800 = 27'826,800$

Ingreso Exento por Previsión Social $4'701,200 - 3'386,800 = 1'314,400$

Esta cantidad sumada a los ingresos por sueldos y salarios nos da el límite de exención de siete veces el salario mínimo.

$$24'440,000 + 1'314,400 = 25'754,400$$

Si aplicamos la opción B) de la misma Frac. I del art. 80 "El salario mínimo general de la zona económica elevada al año".

10,080. x 365 = 3'679,200. Este será el ingreso por previsión social exento del inciso B):

Ingreso por Previsión Social	
Acumulable	4'701,200 - 3'679,200 = 1'022,000
Ingresos Acumulables del	
Ejercicio	24'440,000 + 1'022,000 = 25'462,000
Ingresos por Previsión	
Social Exentos	4'701,200 - 1'022,000 = 3'679,200

Resultando una opción más conveniente en cuanto a la determinación de sus ingresos acumulables para el trabajador y, esta última.

4) Por último el trabajador Z): su ingreso acumulable para 1990 se determinará de acuerdo a la frac. II del art. 80 del Reglamento.

Ingresos por Sueldos y Salarios	25'533,000
Exención del salario mínimo	<u>25'754,400</u>
Diferencia en Sueldos y salarios	(221,400)

Según lo dispuesto en esta fracción la única cantidad exenta por previsión social será el salario mínimo general de la zona económica elevado al año.

Previsión Social 5'182,590

Previsión Social Exenta

10,080 x 365 3'679,200

Previsión Social Gravable 1'503,390

Quedando ingresos gravados y exentos como sigue:

Ingresos gravados 25'533,000 + 1'503,390 = 27'036,390

Ingresos exentos por

Previsión Social 5'182,590 - 1'503,390 = 3'679,200

Concretando resultados tendremos:

EMPLEADOS Y TRABAJADORES	SUELDOS Y SALARIOS	PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	TOTAL
B	7'036,000	1'618,280	8'654,280
D	22'860,000	3'898,500	26'758,500
Y	24'440,000	4'701,200	29'141,200
Z	25'533,000	5'182,590	30,715,590

EMPLEADOS Y TRABAJADORES	I N G R E S O S	
	ACUMULABLES	EXENTOS
B	7'036,000	1'618,280
D	23'864,100	2'894,400
Y	25'462,000	3'679,200
Z	27'036,390	3'679,200

3.3. REGLAMENTACION ESPECIFICA PARA ALGUNAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

En los puntos anteriores vimos en forma general cuales son los requisitos para considerar un gasto deducible o un ingreso exento dependiendo a quien corresponda, (patrón o trabajador respectivamente), siempre y cuando se deriven de planes de previsión social; así mismo se mencionaron algunos conceptos que se considerarán como de previsión social; para concluir este capítulo hablaremos de los requisitos específicos para implantar dichos planes de previsión social según lo dispone la misma Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

FONDO DE AHORRO.

Este tipo de prestación trata de crear en los trabajadores el hábito del ahorro, beneficiándolos con lo que para ellos representaría un ingreso extra que bien podemos conside-

rar como una forma de restituir el poder adquisitivo que ha perdido con la carga impositiva y los efectos inflacionarios (que señalamos como causas que las afectan).

Básicamente el fondo de ahorro es la formación de un capital que se constituirá por parte de los trabajadores por un lado y por el otro con las aportaciones patronales que debe estar reglamentada en cuanto a sus aportaciones y fechas de entrega, así como la forma de utilizar este capital, (fundamentalmente para préstamos de los trabajadores).

La reglamentación de esta prestación de previsión social la encontramos en los Arts 24 frac. XII de la Ley de Impuestos Sobre la Renta en forma general con las demás prestaciones análogas, y el art. 22 del Reglamento de Impuesto Sobre la Renta que al respecto señala:

Art. 22. "Las aportaciones que efectúen los contribuyentes, al fondo de ahorro, en los términos de la frac. XII del art. 24 de la Ley del I.S.R., serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que le 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 el 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.

Como se puede observar, la conveniencia de establecer un límite al monto deducible de las aportaciones, es importante ya que de lo contrario se desvirtuaría el concepto del ahorro con el fin de abatir la carga fiscal de los trabajadores.

Actualmente para determinar la limitación en las aportaciones que por trabajador puede hacer la empresa y considerando el salario mínimo Gral. del área geográfica, vigente que es de \$ 10,080.00 diarios; la limitación será:

$$\begin{array}{r}
 10,080 \times 30 = 302,400 \\
 302,400 \times 10 = 3'024,000 \\
 3'024,000 \times 13\% = \underline{\underline{393,120}}
 \end{array}$$

Otra observación que cabría hacer es que no se establece el monto de aportaciones que deberá realizar el trabaja-

dor al fondo de ahorro pudiendo ser una razón para esto, que su salario no incluye cantidad alguna para que éste ahorre y por lo mismo no se obligue a aportar una cantidad específica.

La frac. II nos habla de la periodicidad con que se pueden retirar las aportaciones del fondo de ahorro:

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."

Este punto es realmente importante, ya que trata de evitar que el fondo de ahorro se trate de utilizar como una parte del salario, claro está que este tipo de retiros se refiere a las aportaciones que hace el patrón a cuenta de cada trabajador, y que pudiésemos manejar el reembolso de las aportaciones que realiza el mismo trabajador; también nos habla de la otra condición para retirar las aportaciones que el patrón realiza a cuenta del trabajador y que es cuando se termine la relación laboral no importando que no haya transcurrido un año forzoso.

III. "Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos valor de los

que la Secretaría autorice en los términos del art. 7 del Reglamento de I.S.R. o en los valores de renta fija que la misma determine.

Esta última Frac. del art. 22 del Reglamento de I.S.R. establece el destino que deberán tener los recursos de esta prestación que es:

- 1) Otorgar préstamos a los trabajadores que participen en el fondo de ahorro.
- 2) Invertir el total o en su caso el remanente que quede de las aportaciones después de otorgar préstamos, en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorice de acuerdo con el Art. 7 de este Reglamento.

En referencia a los préstamos que se pueden otorgar es de observarse que no se establece ninguna limitante o que en su caso se estipule cobro de intereses por este concepto, es por tal razón que se puede considerar hasta un 100% de las aportaciones como préstamo sin cobro de intereses. Cuando se tome la opción de invertir el total o el remanente de las aportaciones después de lo dispuesto en el párrafo anterior

nos tendríamos que sujetar a lo dispuesto en el art. 7 del Reglamento de I.S.R. que señala:

"En los casos en que este reglamento haga referencia a acciones, se considerarán también comprendidos los certificados de aportación patrimonial que emitan las Sociedades Nacionales de Crédito.

Para los efectos de los Art. 7 - A primer párrafo, 19 antepenúltimo párrafo, 57-A frac. III, 57-L último párrafo, 77 frac. XVI, 102 último párrafo, 122 frac. IV, 125 fracs. I y II, 137 último párrafo de la frac. XII y 151 sexto y último párrafo de la Ley; arts. 31 frac. I, 78 y 166 de este reglamento, se consideran títulos de valor que se colocan entre el gran público inversionista, aquéllos que la Secretaría, oyendo la opinión de la Comisión Nacional de Valores, autorice en virtud, de que sus características y términos de colocación les permitan tener circulación en el mercado de valores".

También establece una excepción y dos opciones más de inversión como se observa:

"Para los efectos de la Frac. XII de los Art. 24 de Ley del I.S.R. y la Frac. III del Art. 22 de su Reglamento, son también objeto de inversión".

El cuadro siguiente muestra genéricamente algunas partidas que se consideran de previsión social.

TIPO DE PRESTACION	FUNDAMENTO LEGAL
1) Fondo de Ahorro	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VIII; RISR. Arts. 19,20,21,22 y 23; LSS. Art. 32; LFT. Art. 143.
2) Pensiones y Jubilaciones	LISR. Art. 22 fr. VIII; Art. 24 fr. XII; Art. 28; Art. 77 fr. III; Art. 80; RISR. Arts. 19,20,22,23,35 a 39,75,84,85.
3) Despesas	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI; -- ISS. Art. 32; LFT. Art. 143.
4) Servicio de Comedor	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI; -- LSS. Art. 32; LFT. Art. 143.
5) Seguro de Vida	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI. y último párrafo.
6) Becas para los Trabajadores	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI. y último párrafo.
7) Seguro de Gastos Médicos	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. IV; - Art. 24 fr. XIII.
8) Actividades Deportivas	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI. y último párrafo.
9) Actividades Culturales	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI. y último párrafo.
10) Pasajes o Transportación	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI.
11) Premios de Puntualidad	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI; - LFT. Art. 143; LSS. Art. 32.
12) Ayuda para Gastos Funerarios	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. IV.
13) Guarderías	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. IV.
14) Capacitación y Adiestramiento	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI.
15) Dote Matrimonial	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI.
16) Premios por Antigüedad	LISR. Art. 24 fr. XII; Art. 77 fr. VI.

Abreviaturas:

LISR. : Ley del Impuesto Sobre la Renta. LSS. : Ley del Seguro Social.
RISR. : Reglamento del Impuesto Sobre la Renta. LFT. : Ley Federal del Trabajo

"De los fondos de ahorro, los certificados de tesorería y los pagarés en tesorería emitidos por el Gobierno Federal, no serán objeto de inversión de los fondos de ahorro las acciones en casa de bolsa".

La Frac. II del art. 17 de la Ley de Mercado de Valores establece:

"Las sociedades que deseen ser inscritas en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, deberán reunir a satisfacción de la Comisión Nacional de Valores, los Registros siguientes:

- II. En ningún momento podrán participar en su capital social directamente o a través de interpósita persona.
- A) Personas morales, excepto gobierno federal, con arreglo a lo previsto en el Art. 21 de esta Ley".

Esta excepción se refiere a que el representante titular del fondo de ahorro es la persona moral que establece aportaciones a favor del trabajador y por tal razón caerán en lo establecido en el artículo antes señalado.

El Seguro Social regula lo referente a esta prestación en su Art. 32 inciso B):

"Esta partida no se integra al salario base de cotización cuando se constituye por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa".

Debido a la confusión a que se prestaba este párrafo, ya que podíamos tener tres formas distintas de integrar las aportaciones del fondo de ahorro, como son:

- 1) Aportaciones al fondo sólo para la empresa.
- 2) Aportaciones al fondo por el trabajador y la empresa
 - A) Con aportaciones iguales por ambas partes.
 - B) Con aportaciones diferentes del trabajador y empresa

Por parte del H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social se emitió el acuerdo número 389746 de fecha 17 de Octubre de 1983, en donde se trataba de aclarar en su frac. I, los puntos 1 y 2 la aplicación de lo señalado en el Art. 32 de la Ley del Seguro Social.

La frac. I, puntos 1 y 2 de este acuerdo a la letra dice:

1. Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad contribuida por el trabajador, dichas cantidades no incrementarán el salario base de cotización.
2. Si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador".

Este texto aclara cuando se deberá incorporar al salario base de cotización, pero también nos aclara otro punto que no hemos tocado, que es el de la periodicidad, ya que la Ley nos indica que estas aportaciones deben ser "semanarias o mensuales". Y este cuerpo señala como requisito que las aportaciones sean "periódicas" sin señalar períodos específicos.

Para efectos de la integración de la base para pagar o cubrir las cuotas patronales del INFONAVIT., estaremos en la misma situación que para el seguro Social según el art. 29 de la Ley de INFONAVIT, y si hablásemos de las bases para los impuestos del 1% s/remuneraciones pagadas por la prestación de un servicio personal subordinado, 1.15% s/erogaciones,

2% s/nóminas, tomaríamos el mismo criterio señalado para el I.M.S.S. e INFONAVIT.

Así como se han señalado todas las normas que regulan al fondo de ahorro como prestación de previsión social, mostraremos en forma similar los modelos de las formas y estatutos que se deberán manejar al establecer dicha prestación.

Sabemos por lo visto en el transcurso de este capítulo que un requisito de vital importancia es que las prestaciones de previsión social deban constar por escrito, así como las fechas de inicio y terminación, establecer que cantidad de personas deben participar para que se pueda poner en marcha el plan, y para que este pueda ser deducible para la empresa. Esta obligación se cumple en el fondo de ahorro al establecer lo que denominamos "Estatutos" del mismo, que serán como el acta constitutiva de una sociedad, donde indicaremos los requisitos y reglas del mismo como son:

- 1) Fecha de Inicio del Plan.
- 2) Monto de Aportación.
 - Obreras sin límite.
 - Patronales hasta un 13% para ser deducibles.
- 3) Destino.
 - Préstamos...Hasta que monto y si se requiere tasas de interés.

- Inversiones en valores de renta fija.

4) Fecha de Entrega.

- Al finalizar el ejercicio de este plan (1 año).

- Al finalizar la relación Obrero-Patronal.

A continuación se presentan modelos de estatutos de fondo de ahorro, indicando que los datos que éste muestra no son los únicos y que se pueden adecuar a las necesidades de cada empresa.

CIA. ALFA, S.A.
ESTATUTOS DEL FONDO DE AHORRO.

Con el propósito de fomentar el ahorro entre el personal, se ha decidido establecer un fondo de ahorro de acuerdo con las siguientes cláusulas:

I. Para ser miembro participante del fondo de ahorro de la empresa, se deberán cubrir los siguientes puntos:

- a) Ser empleado de la empresa.
- b) Manifestar por escrito su consentimiento en una carta dirigida al "Comité Técnico del fondo de ahorro de la empresa".
- c) Obligarse a cumplir las disposiciones contenidas en estos estatutos.

II. La calidad de miembro participante, terminará por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por separación voluntaria del fondo.
- b) Por fallecimiento.
- c) Por la terminación de la relación laboral.

III. Cuando voluntariamente un miembro de este fondo se haya separado y desee reincorporarse al mismo, deberá esperar hasta el inicio del nuevo ejercicio para presentar su solicitud de reingreso al "Comité Técnico del fondo de ahorro de la empresa".

IV. El fondo de ahorro se integrará de la siguiente manera:

- a) Las aportaciones que haga el patrón en favor de los participantes.
- b) Las aportaciones que hagan los trabajadores que participan en este fondo.
- c) Con los intereses y demás rendimientos que produzcan tales aportaciones.

V. El fondo de ahorro se establecerá a partir del 1^o de Enero de 19__, con la aportación del personal de la empresa que lo desee, debiéndose reunir como mínimo el 75% del total de trabajadores.

VI. La administración del fondo de ahorro estará a cargo del Comité Técnico, y estará integrado por dos representantes de los empleados y por dos funcionarios representantes de la empresa.

VII. El personal que participe en el fondo de ahorro deberá aportar mensualmente al mismo una cantidad igual al 13% de su sueldo mensual nominal, autorizando para tales efectos al patrón a que les descuenta esta cantidad de su sueldo en forma quincenal.

VIII. La empresa aportará mensualmente al fondo de ahorro una cantidad igual al 13% del sueldo nominal de cada empleado participante, en la misma periodicidad en que se les descuenta a los trabajadores, y sin que esta cantidad pueda exceder de 10 veces el salario mínimo general de la zona económica en que se encuentre ubicado el establecimiento del patrón.

IX. Las aportaciones con que se integrará este fondo, se depositarán en una cuenta de cheques que el Comité Técnico abrirá en una Institución de Crédito autorizada y a nombre del mismo fondo, autorizando a los miembros del Comité Técnico a expedir cheques contra la misma, los cuales serán firmados invariablemente en forma mancomunada.

X. El fondo se destinará a otorgar préstamos a los empleados participantes y el remanente se invertirá en valores autorizados por la Comisión Nacional de Valores.

XI. Los préstamos a empleados participantes, no podrán exceder de las cantidades que cada uno tenga aportado al momento de otorgarse algún préstamo y los mismos se atenderán según número de solicitud del préstamo, salvo casos extraordinarios que sean autorizados por el Comité Técnico.

XIII. Los préstamos que se otorguen a los empleados participantes causarán un interés del ___% mensual que se descontará anticipadamente del monto de dicho préstamo en la forma en que se otorgue.

XIII. Las aportaciones del personal y del patrón, así como los rendimientos de tales aportaciones provenientes de su inversión, podrán ser retirados por los empleados participantes según lo establecido en la cláusula II.

XIV. Las aportaciones que al final de cada año correspondan a cada trabajador participante podrán ser disminuidas por los adeudos que éste tenga por préstamos anteriores, intereses sobre préstamos, etc.

XV. El funcionamiento de este fondo de ahorro se le comunicará al personal de la empresa en el transcurso del presente mes, para que lo conozcan y estén en posibilidad

de decidir su participación en el mismo.

México, D.F. a 1^a de Enero de 19__.

CIA. ALFA, S .A.

COMITE TECNICO.

Representante de la Cía.
Ing. Martín Rivero R.

Representantes del Comité
Técnico.
Sr. Antonio Velázquez U.

La documentación y soporte para el funcionamiento del fondo de ahorro son las siguientes:

a) Carta de Ingreso del miembro participante.

México, D.F. a ___ de _____ de 19__.

Comité Técnico del Fondo de Ahorro
de la Cía. ALFA, S.A.

P R E S E N T E :

De acuerdo a la cláusula I, de los estatutos de fondo de ahorro que la Cía. ALFA. S.A., tiene establecido para sus trabajadores, manifiesto mi deseo de participar en dicho fondo, en carácter de miembro.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula VII, autorizo a la empresa para que me descuente en forma quincenal (o semanal) la cantidad necesaria para cubrir el 13% mensual de mi sueldo nominal.

A T E N T A M E N T E .

Sr. Fernando Rodríguez R.

b) Carta de beneficiario (s) en caso de fallecimiento.

México, D.F. a ____ de ____ de 19__.

Comité Técnico del Fondo de Ahorro

de la Cía, ALFA, S.A.

P R E S E N T E :

Para cubrir los problemas que pudieran suceder, en caso de mi fallecimiento, nombro como beneficiarios de mis aportaciones a las siguientes personas:

Nombre

Parentesco.

A T E N T A M E N T E .

Sr. Fernando Rodríguez R.

c) Solicitud de préstamo.

FONDO DE AHORRO DE TRABAJADORES DE LA CIA. ALFA. S.A.

SOLICITUD DE PRESTAMO

México, D.F. a ____ de ____ de 19__.

Persona que solicita el préstamo:

Importe:

Sr. (a) _____

Forma de pago:

Aportaciones: _____

Préstamo: _____

Autorización:

Intereses: _____

Neto a Recibir: _____

c) Finiquito anual.

FONDO DE AHORRO DE LA CIA. ALFA. S.A.
 F I N I Q U I T O .

México, D.F. a ____ de _____ de 19__.

Nombre: _____

Recibí de fondo de ahorro de la Cía. ALFA. S.A.,
 mi finiquito por concepto de aportaciones realizadas del 1
 de enero al 31 de diciembre de 19__, distribuido de la siguiente
 manera:

1) Aportaciones:	
del trabajador	_____
de la empresa	_____
Intereses ganados s/aportaciones	_____
Total de aportaciones	-----

MENOS:

2) Adeudos por:	
préstamo	_____
Intereses s/préstamo	_____
Otros	_____
- Total de adeudos	_____
Neto a pagar	-----

 Vo. Bo. Administración
 Fondo de Ahorro

 Recibí de Conformidad.
 Sr. Fernando Rodríguez R.

PLAN DE FONDO DE AHORRO.

La Cía. Industrial ACME, S.A. establece el plan de fondo de ahorro para su personal, de acuerdo con el presente reglamento y en los términos y condiciones que en este se citen:

1. El fondo de ahorro será el importe acumulado de las aportaciones que realicen los participantes y la empresa, así como los rendimientos derivados de su administración.
2. Los participantes serán todas las personas que presten sus servicios en forma subordinada a la empresa con contrato por tiempo indeterminado.
3. La participación será calculada sobre el sueldo mensual nominal del trabajador.
4. Un participante dejará de serlo cuando no preste más sus servicios a la empresa, independientemente de la causa.
5. Los participantes aportarán semanal o quincenalmente, al fondo un porcentaje de su sueldo que le será descontado en la nómina.

6. Como prestación la empresa aportará semanal o quincenalmente al fondo un porcentaje igual al de cada uno de los participantes, importe que será entregado en la nómina correspondiente.

7. Las aportaciones serán del 13% del sueldo de cada participante.

8. Todo participante tendrá derecho a que se le otorguen préstamos que no excedan de lo que tengan ahorrado y causarán intereses mensuales.

9. Los rendimientos se distribuirán en base al capital ahorrado.

10. Cuando algún participante deje de prestar sus servicios a la empresa le serán entregadas sus aportaciones y la parte que corresponda a la empresa, no así los rendimientos obtenidos.

11. Se elegirá un Comité Directivo para que administre el fondo, que estará integrado por tres personas: Presidente, Tesorero y Secretario que serán nombrados de común acuerdo por la empresa y los participantes.

12. El Comité tendrá las siguientes funciones y obligaciones:

- a) Representar al fondo de ahorro ante los participantes de la sociedad y terceros.
- b) Administrar el efectivo, las inversiones y los documentos que integren el fondo.
- c) Llevar registro del fondo constituido a favor de cada participante.
- d) Aprobar el otorgamiento de préstamos.
- e) Firmar en forma mancomunada el tesorero y otro de los miembros, los cheques, inversiones, retiros y automatización.
- f) Informar a los participantes de la situación financiera del fondo.

13. Se integrará un órgano de vigilancia que estará formado por dos miembros: un representante de los participantes y un representante de la empresa que tendrá las siguientes facultades:

- a) Vigilar el funcionamiento del fondo y su situación financiera.
- b) Asistir con voz pero sin voto a las asambleas del Comité Directivo.
- c) Revisar liquidación anual y la devolución del fondo

EJEMPLO DE MEJOR ALTERNATIVA PARA UN INCREMENTO DEL 13% AL TRABAJADOR.

La empresa tiene 30 trabajadores con un sueldo promedio de \$350,000.00 mensuales, y otorga un incremento del 13% a sus trabajadores, quiere hacerlo de tal forma que no les afecte como un ingreso gravable para I.S.R. y que tengan los máximos beneficios.

Tiene dos alternativas:

1) Con el incremento al sueldo.

30 TRABAJADORES	AUMENTO	MENSUAL	ANUAL
SUELDO		10'500,000	126'000,000
INCREMENTO 13%	1'365,000	1'365,000	* 16'380,000
I.S.R.		(266,130)	(3'193,560)
		<u>11'598,870</u>	<u>139'186,440</u>

2) Con la prestación del fondo de ahorro.

	AUMENTO	MENSUAL	ANUAL
SUELDO 350,000		10'500,000	126'000,000
I.S.R.		(130,230)	(1'562,760)
FONDO DE AHORRO	1'365,000	1'365,000	16'380,000
		<u>11'734,770</u>	<u>140,817,240</u>

COMPARACION:

AUMENTO CON FONDO DE AHORRO	11'734,770	140'817,240
AUMENTO DIRECTO	11'598,870	139'864,440
	<u>135,900</u>	<u>1'630,800</u>

$1'630,800 \div 142'380,000 = 1.15\%$ DE AHORRO.

CAJA DE AHORRO.

En la mayoría de las empresas existe una caja de ahorro integrada por los trabajadores cuya finalidad es que en forma constante éstos ahorren una cantidad determinada que puede ser semanal o quincenal.

La caja de ahorro persigue tres objetivos primordiales:

- Fomentar el ahorro de los trabajadores.
- Que el trabajador obtenga préstamos a bajo costo.
- Que el trabajador obtenga un buen rendimiento de sus ahorros.

Para el buen funcionamiento de esta caja de ahorro debe existir un grupo representante que se encargue de administrar y controlar los fondos que se obtengan de las aportaciones de los trabajadores, así como un reglamento que determine cuales son los lineamientos que deben seguirse durante la existencia de dicha caja.

EJEMPLO DE REGLAMENTO DE CAJA DE AHORRO.

Los trabajadores de Cía. Industrial ACME, S.A. han acordado constituir una caja de ahorro que se sujetará a las

siguientes:

C L A U S U L A S .

1. La caja de ahorro estará representada por un Presidente, Tesorero y dos Vocales, que serán electos por mayoría de votos.

2. La elección de los representantes se llevará a cabo cada año.

3. Sólo se podrá reelegir a los representantes cuando exista unanimidad de votos.

4. Los socios de la caja de ahorro sólo podrán ser trabajadores de Industrial ACME, S.A.

5. Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la Cía. también dejará de ser socio de la caja de ahorro.

6. Los nuevos trabajadores que deseen ser socios de la caja de ahorro, solo podrán serlo a partir de que se inicie un nuevo año de funcionamiento, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes:

- a) Que sean trabajadores contratados por tiempo indefinido.
- b) Que lo solicite por escrito a los representantes de la caja de ahorro con 15 días de anticipación al inicio de un nuevo año.

7. La participación mínima de los trabajadores deberá ser fijada cada año por los representantes de la caja de ahorro.

8. La caja de ahorro deberá expedir un recibo a los trabajadores por cada una de sus aportaciones, siendo éste el único comprobante, en caso de inconformidad al momento de la entrega de las aportaciones.

9. El trabajador autorizado a Industrial ACME, S.A. a que le descuenta por nómina sus aportaciones y ésta entregará quincenalmente el importe de las aportaciones retenidas a la caja de ahorro.

10. El trabajador que desee obtener un préstamo deberá llenar una solicitud que entregará al tesorero de la caja de ahorro.

11. El monto máximo será invariable de 1.5 meses de sueldo.

12. Los préstamos serán autorizados por los cuatro representantes de la caja de ahorro.

13. Los préstamos serán otorgados conforme se tengan los fondos suficientes para cubrir cada uno.

14. No se otorgará ningún préstamo cuando exista uno - vigente.

15. El plazo máximo para cubrir los préstamos será de seis meses, a partir del mes de julio disminuirá el plazo, considerando que a más tardar el 1^a de diciembre de cada año se deberá contar con el total de capital más intereses, para ser entregados el día 20 de diciembre.

16. Los intereses se calcularán sobre saldos insolutos, y la tasa será del 80% de la existente en los bancos.

17. Los socios que al 1^a de diciembre no hayan cubierto sus adeudos les serán descontados al momento de calcular su total de aportaciones e intereses.

18. Al trabajador que deje de prestar sus servicios en esta Cía. Sólo se le entregará el monto de sus aportaciones, los intereses serán en beneficio de los socios activos.

19. Los formatos que se utilizarán son los que se anexan:

CAJA DE AHORRO EMPLEADOS DE LA CIA, INDUSTRIAL ACHE, S.A.

RECIBO N^o _____

QUINCENA N^o _____ DEL _____

RECIBI DEL SR. (A): _____

LA CANTIDAD DE: \$ _____

POR CONCEPTO DE : _____

AHORRO \$ _____ OBSERVACIONES : _____

ABONO \$ _____ DEUDA ANTERIOR: _____

INTERES \$ _____ INT. S/DEUDA : _____

TOTAL \$ _____ SDO. DEUDA : _____

MEXICO, D.F. A _____ DE _____ DE 19 _____.

SOLICITUD DE PRESTAMO.

NOMBRE: _____ N^o TRABAJADOR: _____
SUELDO MENSUAL: _____ FECHA DE INGRESO: _____
CANTIDAD SOLICITADA: \$ _____
PLAZO A PAGAR: _____

PRESIDENTE:

TESORERO:

VOCAL:

VOCAL:

SOCIO:

FECHA: _____

P A G A R E.

BUENO POR: _____ NUM: _____

FECHA VALOR: _____

POR ESTE PAGARE EL SUSCRITO _____
 PROMETE PAGAR INCONDICIONALMENTE A LA ORDEN DE CAJA DE AHORRO -
 EMPLEADOS DE LA CIA. INDUSTRIAL ACME, S.A. EN SUS OFICINAS UBI-
 CADAS EN: _____

LA SUMA PRINCIPAL: _____
 \$ _____ (_____)
 _____)

LA SUMA PRINCIPAL DEL PRESENTE PAGARE CAUSARA UN INTE-
 RES DESDE LA FECHA DE SUSCRIPCION DEL MISMO HASTA LA FECHA DE -
 VENCIMIENTO A UNA TASA ANUAL EQUIVALENTE AL _____% LOS CUALES-
 SERAN PAGADEROS CONFORME A LA SIGUIENTE TABLA.

<u>FECHA</u>	<u>CAPITAL</u>	<u>INTERESES</u>	<u>TOTAL</u>
"	"	"	"
"	"	"	"
"	"	"	"
"	"	"	"
	-----	-----	-----

ESTE PAGARE SE SUSCRIBE EN LA CIUDAD DE MEXICO D.F. EL
 DIA _____ DE _____ DE 19_____.

EL SUSCRITO-----
POR AVAL

Como podemos apreciar las diferencias entre la caja de ahorro y el fondo de ahorro son que en la primera el beneficio es sólo para los trabajadores, claro es que lo forman con sus propios recursos pues no participa el patrón; su importe no se acumula al sueldo del trabajador y por lo mismo no se incrementa la carga fiscal; mientras que en el fondo el beneficio es mutuo ya que participan trabajador y patrón, para uno se trata de elevar el nivel económico de vida, tampoco se acumula su importe al sueldo, para el otro es completamente deducible su aportación cumpliendo las disposiciones que al respecto señalan las leyes.

AYUDA PARA DESPENSA.

Con esta prestación se persigue la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, el beneficio de esta prestación se puede decir que es más visible que la del fondo de ahorro ya que se ve en el momento y no hasta después de un año.

Se pueden mencionar infinidad de variantes en cuanto a esta prestación como son:

El otorgamiento de despensas por la empresa a los trabajadores, el obtener descuento en los artículos de primera necesidad en determinadas casas comerciales y la que actualmen-

te es más usual por medio de vales de despensa.

Esta prestación ha sido llevada incluso hasta el Tribunal Fiscal de la Federación para determinar su deducibilidad al amparo del artículo 24 frac. XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Este sistema consiste en que la empresa realiza un convenio con una o varias tiendas de autoservicio, mediante el cual ésta última se compromete a entregarle previa orden la cantidad en vales-despensa que le soliciten. La empresa se obliga a pagar el importe de los mismos y generalmente con un descuento que se concede en base al monto de adquisición.

Actualmente esta modalidad tiene mayor aceptación, pues tiene la ventaja de ser de fácil manejo tanto para la empresa en su administración, y para el trabajador la comodidad de elección en la compra de los artículos que desea, así como de las tiendas de autoservicio. El otorgamiento de los vales-despensa se hará en función a una cantidad fija o a un porcentaje sobre su sueldo nominal siempre y cuando esta base general para todos los trabajadores.

El otorgamiento de vales de despensa se considera que es el mejor instrumento para dar cumplimiento a esta prestación de previsión social, porque existe una mayor probabilidad de que sea destinado a cubrir el gasto familiar, cumplien-

do así con el objetivo de esta prestación, además el trabajador obtiene ingresos que no son gravados por el impuesto sobre la renta, por su parte el patrón hace estas erogaciones deducibles de sus ingresos, además se evitan las cargas sociales de I.M.S.S., INFONAVIT., etc.

Existen empresas que consideran como una alternativa más el reembolso de notas de consumo a sus trabajadores; y consiste en que le reembolsará las notas que por compra de artículos de primera necesidad presente el trabajador, hasta por un monto máximo fijado previamente; esto no es lo más apropiado para el otorgamiento de despensas, porque al cumplir el trabajador con la simple entrega de sus notas de consumo estas le serán reembolsadas, pero en realidad no sabremos si son de artículos de primera necesidad, dejando así de cumplir con el objetivo del plan que es asegurar de algún modo el sustento alimenticio del trabajador y su familia.

EJEMPLO DE VALES DE DESPENSA.

La Cía TEKNE, S.A., les proporciona a sus trabajadores la prestación de vales de despensa, el cual les otorga un 18%, sobre su sueldo base, el personal con que cuenta a su servicio es:

EMPLEADO	SUELDO MENSUAL	IMPORTE DE VALES DE DESPENSA QUE LE CORRESPONDE	SUELDO REAL
A	834,000	150,120	984,120
B	900,000	162,000	1'062,000
C	850,000	153,000	1'003,000
D	834,000	150,120	984,120
E	1'100,000	198,000	1'298,000
F	1'075,000	193,500	1'268,500
G	920,000	165,600	1'085,600
H	1'100,000	198,000	1'298,000
I	900,000	162,000	1'062,000
J	850,000	153,000	1'003,000
	<u>9'363,000</u>	<u>1'685,340</u>	<u>11'048,340</u>

El beneficio para los trabajadores y empresas es que al calcular los impuestos correspondientes como son el I.M.S.S., I.S.P.T., 1% S/Remunerac., 1.15% S/Erogac., 2% S/Nóminas, se calcularán sobre el sueldo base y no sobre el sueldo que incluya esta prestación.

No incrementa la carga fiscal.

AYUDA PARA ALIMENTACION.

La alimentación es uno de los factores más importantes a considerar dentro de las prestaciones de previsión social, es de conocimiento general que un trabajador bien alimentado tiene un rendimiento mayor que un trabajador cuya alimentación no es suficiente en cantidad y calidad, tomando en cuenta esta idea las empresas se han preocupado por proporcionarla, ya que además representa un ahorro para el trabajador. Estableciendo también mejores condiciones de vida para el trabajador.

Este concepto ha admitido una dualidad de naturaleza, en tanto que se maneja en algunos casos como prestación de previsión social, mientras que en otros casos se le da el carácter de instrumento de trabajo, considerando en este último supuesto que tratándose de jornadas mixtas y fundamentalmente en zonas metropolitanas, este elemento se ha convertido ya en requisito indispensable para la prestación del servicio. El tratamiento de ayuda para alimentos con carácter de instrumento de trabajo, otorgaría la ventaja de no sujetar dicho gasto a los lineamientos legales que en materia de seguridad social, fiscal e Infonavit se exigen para las prestaciones de previsión social, aún cuando cabe también el riesgo de

que la autoridad lo objetara bajo esta última naturaleza.

Este tipo de prestación presenta a varias formas de otorgarse, que son:

Servicio de Comedor.— Esta opción consiste en establecer dentro de la empresa un comedor para los trabajadores, administrando y preparando los alimentos que se brindarán a los mismos y a un costo muy reducido (pues la empresa aborbe la mayor parte de los gastos). Esto se hace generalmente en empresas que tienen un gran número de trabajadores, logrando con esto abatir costos.

Convenios con Restaurantes.— Se aplica por lo regular en empresas con pocos trabajadores, este convenio establece el número de comidas que se consumirán en determinado período, y el costo del mismo así también se establece cual será la aportación del trabajador y cual la del patrón. A cambio de esto el representante del restaurante donde se celebra el convenio se compromete a otorgar dichos servicios de comedor a los trabajadores.

Vales de Comida. Este tipo de sistema se maneja de una manera similar a la de los vales de despensa. La mecánica de los vales es tan sencilla como la de obtener por parte del patrón un acuerdo mediante contrato donde se establecerán las condiciones de pago y los servicios que van a prestar los restaurantes por la alimentación mediante el canje de dichos vales. El trabajador podrá buscar el comedor que más le guste, solicitar el servicio y entregar a cambio de éste el vale que cubra dicho servicio; el costo de los mismos para los trabajadores se manejará de acuerdo a las políticas de la empresa.

AYUDA DE TRANSPORTACION.

Esta prestación que se considera de "naturaleza análoga" consiste en otorgar por parte de la empresa el servicio de transportación a los trabajadores desde diversos lugares de la ciudad hasta su centro de trabajo, para implantar este tipo de prestación es necesario ver el costo beneficio de este mismo, no sólo en valor sino en las ventajas que podría brindar como erradicar ausentismos y retardos, etc.

Considerando que los trabajadores se trasladan de lugares muy diversos al centro de labores, el apoyo económico otorgado por la empresa para el transporte debiera calificar como un instrumento de trabajo y no como partida de previsión

social como actualmente se califica; si la legislación de Seguridad social ha aceptado tiempo atrás como un riesgo de trabajo el siniestro ocurrido en el tránsito del domicilio del trabajador a la empresa o viceversa, es que por lo menos en ese aspecto otorga un reconocimiento a la prolongación de una jornada, lo cual reafirmaría la naturaleza de ayuda de transportación como instrumento de trabajo.

De beneficio para el trabajador y sin necesidad de comprobación documental por parte de la empresa en su otorgamiento, esta prestación actualmente está tomando gran importancia, en cuanto al costo que absorberían la empresa y el trabajador se determina conforme a un estudio minucioso.

BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS.

Esta prestación pretende elevar al nivel de vida de los trabajadores, así como de sus hijos, al proporcionar la preparación básica de estudios al trabajador, éste convierte su manera de pensar a una más positiva, intenta crear nuevas y mejores formas de realizar su trabajo.

Si bien la Ley Federal del Trabajo contempla entre las obligaciones patronales, cuando se cuenta con 100 o más trabajadores otorgar beca educacional a los trabajadores o a sus hijos, esta prestación ha tomado un carácter más conflic-

tivo que bajo la misma disposición señalada, el problema consiste fundamentalmente en la interpretación de dicha prestación pues el espíritu legal tanto laboral como fiscal la exige al patrón como obligación y éste la acepta como prestación de previsión social, pero dicho espíritu se refiere a estudios fundamentalmente de nivel superior, y no a nivel de colegiaturas de educación primaria y media como se ha pretendido interpretar.

Al tener personas capacitadas la empresa puede sustituir a sus trabajadores mediante escalafones; este tipo de prestaciones se puede otorgar dentro de la misma empresa al promover cursos de enseñanza abierta y dejando la opción de otorgar las becas a aquellas personas que deseen seguir estudiando niveles más altos. Al llegar ya a este nivel el manejo de las becas se hace mediante cuotas máximas que bien podrían fijarse en base al sueldo nominal o a una cantidad específica.

Para que estas erogaciones puedan ser deducibles se debe solicitar que la institución que imparte el curso de que se trate, expida el comprobante de pago a nombre de la empresa y que cubra los requisitos fiscales marcados por el Código Fiscal de la Federación. El art. 132 frac. XIV de la Ley Federal del Trabajo obliga a las empresas que tengan entre 100 y 1000 trabajadores a otorgar por lo menos una beca a favor de alguno de sus trabajadores o sus hijos (en cuyo

caso éste último quedaría obligado a prestar sus servicios en dicha empresa durante un año). En el caso de empresas que rebasen 1000 trabajadores en número de becas asciende a tres cuando menos (no existe un límite todavía máximo en cuanto al número ni tipo de becas que se otorga actualmente).

Es muy importante no confundir becas educacionales con capacitación y adiestramiento.

PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

Esta prestación constituye una seguridad para el trabajador, ya que al concluir nuestro período de vida útil en la sociedad para desarrollar un trabajo que anteriormente realizábamos, nos encontramos con que se nos cierran las puertas, pensamos que ya nadie nos dará trabajo y muchas ideas pesimistas cruzan por nuestra mente, ante esto intentamos tener algo con que sostenernos al llegar a esa edad (improductiva) y no ser un estorbo para la misma sociedad; pero la mayoría vivimos "al día" y por tal razón resulta imposible planear para el futuro, estudiando esta situación varias empresas establecen un plan de jubilaciones y pensiones fundamentados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en sus art. 22 frac. VIII, 24 frac. XII, y art. 28, así como los arts. 21, 35, 36, 37, 38 y 39 de su reglamento mismos que a continuación se transcriben:

Art. 22 "Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilación del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta ley.

Esta fracción señala la particularidad de considerar estas reservas como deducibles siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en esta Ley y al respecto el art. 24 frac. III señala a las jubilaciones como una prestación de previsión social, pero el art. 28 reglamenta la creación de este tipo de prestaciones.

Art. 28 "Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta ley y repartirse uniformemente

en varios ejercicios.

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de los reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casa para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fidei-

comiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

- IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el art. 10 de esta Ley".

Art. 21. R.I.S.P. "las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la frac. XII del art. 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 constituidas 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 actual 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."

Art. 35 R.I.S.R. "Nos señala la forma en que se determinan las reservas a las que nos referimos e indica que se harán en base a cálculos actuariales que sean compatibles con la

naturaleza de las prestaciones establecidas . Pudiendo diferenciar lo correspondiente a servicios ya prestados o servicios futuros aportando el costo normal por estos últimos, y por los ya prestados una cantidad que no exceda del 10% anual del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan, a su vez dice que se incrementarán estas reservas con los intereses, dividendos y ganancias de capital resultantes de las inversiones del fondo y se disminuirá por el pago de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del mismo. Nos habla este artículo también de la presentación de aviso de constitución o modificación de los planes.

Art. 36 RISR. "Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el art. 28 de la Ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:

I. Balance Actuarial del Plan.

II. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.

III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado.

El artículo 37 de RISR, señala la posibilidad de que el trabajador contribuya en el financiamiento de dicho fondo pero sólo con un porcentaje obligatorio igual para cada trabajador, retirables las aportaciones por éste, sólo en el caso de terminación de la relación laboral antes de jubilarse o la posibilidad de transferir dichos fondos a la empresa

donde seguirá prestando sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas a que se refiere a la frac. III del art. 28 de la Ley y el trabajador lo solicite.

EJEMPLO DE RETENCION Y CALCULO DE PAGO UNICO DE JUBILACION
O PENSION,

PENSION PAGO UNICO ART. 85 REGLAMENTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Un trabajador de la Cía . Neumatic, S.A. se retira el 1^o de Enero de 1991 y recibe \$75'000,000.00 como pago único, la retención será:

Salario Mínimo General	\$10,080
Pago Unico	\$75'000,000
Pensión Mensual sería	3'363,000
Pago Unico Art. 77 frac. III Ley de Impuesto Sobre la Renta	
Exento Anual	$10,080 \times 9 \times 365 = 33'112,800$
Art. 85 Frac. I.R.I.S.R.:	
Pensión Mensual	3'363,000
(-) Exento Mensual (10,080 X 9 X 30.4)	<u>2'757,888</u>

Gravable	605.112	
(-) Límite Inferior Art. 80 L.I.S.R.	<u>78,983</u>	
	526.129	
% Aplicable s/excedente	<u>Y 10</u>	52.613
(+) Cuota Fija		<u>2.369</u>
		54.982
(-) 10% Salario Mínimo Acreditable		<u>30.643</u>
= Impuesto Correspondiente		<u>24.339</u>

Art. 85 Frac. II R.I.S.R.:

Cantidad pago único	75'000,000
$\frac{0}{0}$ Cantidad pensión mensual	<u>3'363,000</u>
= Meses que correspondería la Indemniz.	22. 30
Y Impuesto mensual	<u>24,339. 00</u>
= Retención Total	<u>542.760. 00</u>

Tasa Efectiva $542.760 \frac{0}{0} 75'000.000 = .724\%$

ARTICULO 84 REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. CALCULO ANUAL.

Frac. I

Salario Mínimo General	10.080
N ^o de Veces Exento	<u>Y 9</u>
Monto diario exento	90,720
N ^o días que hay $\frac{0}{0}$ fecha de retiro y 31 D.	<u>X 365</u>
Exento Proporcional del Ejercicio	33'112,800

Pensión Anual

(3'363.000 X 12)	<u>40'356,000</u>
% del valor de lo exento	.82 05
Pago Único	<u>X 75'000,000</u>
Monto Exento	61'537,500

Frac. II	
Pago Unico	75'000,000
Monto Exento	<u>- 61'500,000</u>
Gravado	13'500,000

Frac. III	
Pago Mensual	3'363,000
Nº Meses del Año	<u>X 12</u>
A Percibir en el Ejercicio	40'356,000
Exento en el Ejercicio (10,080 X 9 X365)	<u>33'112,800</u>
Gravable Acumulable	7'243,200

Jubilación Gravable Acumulable	7'243,200
Límite Inferior Art. 141	<u>947,796</u>
	6'295,404

% Aplicable s/excedente	<u>X 10</u>
	629,540

Cuota Fija	<u>+ 28,428</u>
Impuesto	657,968
10% Salario Mínimo Acreditable Anual	<u>- 367,920</u>
Impuesto a Retener	<u>290,048</u>

Tasa Efectiva $290,048 \div 7'243,200 = 4\%$

Frac. IV	
Gravado Frac. II	13'500,000
Gravable Acumulable	<u>- 7'243,200</u>
	6'256,800
Tasa Efectiva	<u>X 4%</u>
Impuesto Sobre la Renta s/No acumulables	<u>250,272</u>
Impuesto a Retener frac. III	290,048
Impuesto s/No acumulables	<u>+ 250,272</u>
Total de Impuesto	540,320
Retenciones efectuadas	<u>- 378,430</u>
Diferencia a Cargo o a Favor	<u>161,890</u>

3.4. LA PREVISION SOCIAL COMO ESTRATEGIA FISCAL.

Para concretar lo visto en capítulos anteriores, se muestra en forma práctica los beneficios que representan las prestaciones de previsión social tanto para la empresa como para los trabajadores mismos, estableciendo una estrategia fiscal que refleje en forma específica la obtención de los siguientes beneficios:

Para la Empresa... Reducir su Carga Fiscal.

Para los Trabajadores... Elevar su Nivel Económico y Social.

Para aplicar estas estrategias, nos ubicaremos dentro de una empresa cuya magnitud en cuanto a trabajadores es pequeña, y la llamaremos INDUSTRIAS BETE, S.A. DE C.V. y su domicilio será el Distrito Federal.

Esta empresa desea establecer un plan adecuado de previsión social que beneficie a los trabajadores y así misma, a partir del 1^o de enero de 1990. Los datos siguientes muestran la situación que guardan los salarios al 31 de diciembre de 1989, mismo que servirán para proyectar dicho plan.

Los sueldos se ven incrementados en función a lo que establece la ley en los porcentos que obliga la Comisión

Nacional de Salarios Mínimos, se aplican en forma proporcional de acuerdo a escalas jerárquicas; las prestaciones con que actualmente cuenta esta empresa son las que obliga la ley (INFONAVIT, IMSS, Vacaciones, Aguinaldos, etc.)

El cuadro N^o 1 mostrará la carga fiscal que le es relativa a los trabajadores, el impacto que sufren sus sueldos por el pago de impuestos, y el costo real que por salarios realiza la empresa se refleja en el cuadro N^o 1-A.

CARGA FISCAL TRABAJADORES

CUADRO 1

No. TRABAJ.	SALARIO	SALARIO	DEDUCCIONES		NETO A	IMPACTO
	DIARIO A DIC. 89	MENSUAL A DIC. 89	TSPT	IMSS	RECIBIR	IMPOSITIVO EN %
<u>PERSONAL DE CONFIANZA</u>						
1	66,000	1'980,000	385,982	93,127	1'500,891	24
2	65,000	1'950,000	374,587	91,716	1'483,707	24
3	58,000	1'740,000	294,782	81,840	1'363,378	22
4	56,500	1'695,000	277,687	79,723	1'337,595	21
5	44,000	1'320,000	161,989	62,085	1'095,926	17
6	32,500	975,000	85,734	45,858	843,408	13
7	20,950	628,500	26,678	29,561	572,261	9
8	20,500	615,000	25,328	28,926	560,746	9
SUMA	363,450	10'403,500	1'632,757	512,836	8'757,907	19.68
<u>PERSONAL SINDICALIZADO</u>						
9	62,000	1'860,000	340,382	87,483	1'432,135	23
10	56,000	1'680,000	271,982	79,017	1'379,001	21
11	55,600	1'668,000	267,422	78,453	1'322,125	21
12	54,800	1'644,000	258,302	77,324	1'308,374	20
13	43,200	1'296,000	155,269	60,957	1'079,774	17
14	31,300	939,000	79,254	44,265	815,581	13
15	20,800	624,000	26,228	29,349	568,423	9
16	20,700	621,000	25,924	29,208	565,864	9
17	19,600	588,000	22,628	27,656	537,716	9
18	18,500	555,000	18,328	26,104	509,568	8
19	16,500	495,000	12,328	23,242	458,390	7
20	15,500	465,000	5,590	21,871	437,539	6
SUMA	414,500	12'435,000	1'485,041	364,869	10'364,490	10.65
TOTAL	777,950	23'338,500	3'117,798	877,705	19'122,397	18.065

CARGA FISCAL EMPRESA

CUADRO 1-A

NO. TRABAJO	SALARIO MENSUAL A DIC. 89	CARGA INFONAVIT	FISCAL IMSS.	PARA S/RIMON.	LA EMPRESA 2% S/NOM.	GASTO NETO S/SALARIOS	IMPACTO POSITIVO EN %
1	1'980,000	99,000	301,365	19,800	39,600	2'439,765	23
2	1'950,000	97,500	296,800	19,500	39,000	2'402,800	23
3	1'740,000	87,000	264,839	17,400	34,800	2'144,039	23
4	1'695,000	84,750	257,988	16,950	33,900	2'088,588	23
5	1'320,000	66,000	200,911	13,200	26,400	1'626,511	23
6	975,000	48,750	148,409	9,750	19,500	1'201,409	23
7	628,200	31,425	95,661	6,285	12,570	774,441	23
8	615,000	30,750	93,608	6,150	12,300	747,808	23
SUMA	10'903,500	545,175	1'659,571	109,035	218,070	13'435,351	23
PERSONAL SINDICALIZADO							
9	1'860,000	93,000	283,099	18,600	37,200	2'291,899	23
10	1'680,000	84,000	255,703	16,800	33,600	2'070,103	23
11	1'668,000	83,400	253,877	16,680	33,360	2'055,317	23
12	1'644,000	82,200	250,255	16,440	32,880	2'025,775	23
13	1'296,000	64,800	197,259	12,960	25,920	1'596,939	23
14	939,000	46,950	142,921	9,390	18,780	1'157,041	23
15	624,000	31,200	94,975	6,240	12,480	768,895	23
16	621,000	31,050	94,521	6,210	12,420	765,201	23
17	588,000	29,400	89,497	5,880	11,760	724,537	23
18	555,000	27,750	84,473	5,550	11,100	683,873	23
19	495,000	24,750	75,342	4,950	9,900	609,942	23
20	465,000	23,250	70,777	4,650	9,300	572,977	23
SUMA	12'635,000	621,750	2'892,699	124,350	248,700	15'321,499	23
TOTAL	23'338,500	1'166,925	3'552,270	233,385	466,770	28'763,850	23

Como podemos observar el costo para la empresa que por sueldos realiza resulta ser muy alto es decir el desembolso que por las prestaciones e impuestos efectúa, representa un 23%, el cual no es deducible en su totalidad ya que sabemos que las cuotas obreras del Seguro Social por personas que ganan más del salario mínimo no son deducibles, esta partida representa aproximadamente un 4% del total desembolsado, la misma situación se observa con los trabajadores, claro que a ellos los debemos analizar en cuanto a que cantidad perciben neta de su sueldo pactado; esta disminución representa un 18% del sueldo pactado en forma promedio, esto aunado a la pérdida que sufren por los efectos inflacionarios, vemos que neto le quedará entre un 72% de su sueldo.

INDUSTRIAS BETE, S. A. DE C.V. pretende otorgar con motivo de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo un incremento Salarial del 30% y consciente del impacto que traería consigo dicho incremento en forma directa al sueldo es por lo que nos ha solicitado se le indique la forma más provechosa para ambas partes.

En seguida se mostrará el afecto impositivo que traería consigo el otorgar este incremento en la forma que maneja actualmente tanto para los trabajadores como para la empresa misma, cuadros 2 y 2-A mismos que posteriormente servirán para señalar las ventajas al otorgar prestaciones de previsión social.

La carga impositiva reflejaría en forma global el mismo deterioro que en diciembre de 1989, esto sería los resultados que se manejarían en caso de seguir su política de sueldos vigentes a 1989.

CARGA FISCAL TRABAJADOR

271

CUADRO 2

No. TRABAJO	SALARIO MENSUAL A DIC.89	INCREMENTO SALARIAL 30%	SALARIO MENSUAL A ENE.90	DEDUCCIONES ISPT	IMSS	NETO A RECIBIR	IMPACTO IMPOSITIVO EN %
<u>PERSONAL DE CONFIANZA</u>							
1	1'980,000	594,000	2'574,000	578,500	121,066	1'874,434	27
2	1'950,000	585,000	2'535,000	595,493	119,231	1'820,276	28
3	1'740,000	522,000	2'262,000	499,943	106,391	1'655,666	27
4	1'695,000	508,500	2'203,500	479,468	103,639	1'620,393	26
5	1'320,000	396,000	1'716,000	279,200	80,710	1'357,090	21
6	975,000	292,500	1'267,500	138,530	59,616	1'068,354	16
7	628,500	188,550	817,050	55,801	38,429	722,820	12
8	615,000	184,500	799,500	52,818	37,604	709,078	12
SUMA	10'693,500	3'271,050	14'174,550	2'679,753	666,686	10'828,111	23
<u>PERSONAL SINDICALIZADO</u>							
9	1'860,000	558,000	2'418,000	523,900	113,728	1'780,372	26
10	1'680,000	504,000	2'184,000	442,000	102,722	1'639,278	25
11	1'668,000	500,400	2'168,400	436,540	101,989	1'629,871	25
12	1'644,000	493,200	2'137,200	425,620	100,521	1'611,059	25
13	1'296,000	388,800	1'684,800	267,280	79,243	1'338,277	21
14	939,000	281,700	1'220,700	127,830	57,434	1'035,456	15
15	624,000	187,200	811,200	54,807	38,154	718,239	11
16	621,000	186,300	807,300	54,144	37,971	715,185	11
17	558,000	176,400	764,400	46,851	35,952	681,597	11
18	555,000	166,500	721,500	37,558	33,935	646,007	10
19	495,000	148,500	643,500	28,178	30,266	585,056	9
20	465,000	139,500	604,500	24,278	28,432	551,790	9
SUMA	12'435,000	3'730,500	16'165,500	2'470,986	760,327	12'934,187	20
TOTAL	23'338,500	7'001,550	30,340,050	5'150,739	1'427,013	23'762,298	22

CARGA FISCAL EMPRESA

276

CUADRO 2-A

No. TRABAJ.	SALARIO MENSUAL ENE. 90	CARGA FONAVIT	FISCAL IMSS	PARA 1% S/RPOM	LA EMPRESA 2% S/NOM	GASTO NETO S/SALARIOS	IMPACTO IMPOSITIVOS EN %
<u>PERSONAL DE CONFIANZA</u>							
1	2'574.000	128.700	391.775	25.740	51.480	3'171.695	23
2	2'535.000	126.750	385.839	25.350	50.700	3'123.639	23
3	2'262.000	113.100	344.287	22.620	45.240	2'787.247	23
4	2'203.500	110.175	335.383	22.035	44.070	2'715.163	23
5	1'716.000	85.800	261.184	17.160	34.320	2'114.464	23
6	1'267.500	63.375	192.920	12.675	25.350	1'561.820	23
7	817.050	40.853	124.359	8.171	16.342	1'006.775	23
8	799.500	39.975	121.688	7.995	15.990	985.148	23
SUMA	14'174.550	708.728	2'157.435	141.746	283.492	17'465.951	23
<u>PERSONAL SINDICALIZADO</u>							
9	2'418.000	120.900	368.031	24.180	48.360	2'979.471	23
10	2'184.000	109.200	332.416	21.840	43.680	2'691.136	23
11	2'168.400	108.420	330.041	21.684	43.368	2'671.913	23
12	2'137.200	106.860	325.297	21.372	42.744	2'633.468	23
13	1'684.800	84.240	256.435	16.848	33.696	2'076.019	23
14	1'220.700	61.035	185.797	12.207	24.414	1'504.153	23
15	811.200	40.560	123.469	8.112	16.225	999.565	23
16	807.300	40.365	122.875	8.073	16.146	994.759	23
17	764.400	38.220	116.345	7.644	15.288	941.897	23
18	721.500	36.075	109.816	7.215	14.430	889.036	23
19	643.500	32.175	97.944	6.435	12.870	792.924	23
20	604.500	30.225	92.008	6.045	12.090	744.968	23
SUMA	16'165.500	808.275	2'460.469	161.655	323.310	19'919.209	23
TOTAL	30'340.050	1'517.003	4'617.904	303.401	606.802	37'385.160	23

Después de observar todo lo anterior se plantea a INDUSTRIAS BETE, S.A. DE C.V. una estrategia fiscal que cumpla los propósitos que de ella se esperan.

Presentación del Plan:

Es importante resaltar que este plan de previsión social requerirá de controles administrativos para que funcione adecuadamente, estos controles servirán para cubrir todos los requisitos de deducibilidad que el respecto señale la Ley de Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

El Plan de previsión social consiste en otorgar el ya mencionado 30% de incremento salarial de tal manera que la carga fiscal y el deterioro de la moneda no merme el poder adquisitivo del trabajador.

Para tales efectos el plan consistirá en establecer las siguientes prestaciones de previsión social:

1) Fondo de Ahorro. Donde la empresa otorgará un 13% del sueldo nominal de cada trabajador aportando éste una cantidad igual.

2) Ayuda para Despensas. Mediante el sistema de vales de despensa, cuyo beneficio neto será del 10% del salario

nominal de los trabajadores; 3% para los de confianza y 7% para los sindicalizados y el costo se distribuirá de la siguiente manera:

a) La empresa aportará un 09% del sueldo nominal de cada trabajador sindicalizado.

b) El trabajador aportará un 2% de su sueldo nominal.

c) Para trabajadores de confianza 3% neto, aportando 5% la empresa y 2% el trabajador.

3) Becas para los trabajadores o sus hijos únicamente. Esta prestación se otorgará hasta por un monto equivalente al 8% de su sueldo nominal para los trabajadores de confianza y un 4% para los sindicalizados en cuyo caso cada trabajador aportará el 1% de su sueldo nominal.

4) Seguros. Esta opción será únicamente por el concepto de vida de los trabajadores, costo que absorberá la empresa a razón de \$ 70,000.000 mensuales por cada uno.

5) Sueldos. Se incrementará al sueldo vigente de 1989 el equivalente al 7%.

RESUMEN.

	<u>DE CONFIANZA</u>	<u>SINDICALIZADOS</u>
FONDO DE AHORRO	13%	13%
AYUDA PARA DESPENSA NETO	3%	7%
BECAS EDUCACIONALES NETO	7%	3%
SUELDO NOMINAL	7%	7%
TOTAL INCREMENTO	<u>30%</u>	<u>30%</u>
SEGURO DE VIDA	\$70,000	\$70,000

EL cuadro número 3. mostrará el efecto fiscal y económico de los trabajadores con este tipo de prestaciones.

CUADRO 3

EFECTO FISCAL Y ECONOMICO DE LOS TRABAJADORES.

No. TRAJ.	SALARIO MENSUAL A DIC.89	INCREMENTO SALARIAL %	SALARIO ENE.90	DEDUCCIONES		PREVISION SOCIAL	NETO A RECIBIR	FONDO ANEXO	AYUDA DESPESA	BECAS EDUCAC.	SEGURO VIDA	PERCEPCION NETA TRABA.
				ISPT	IMSS							
PERSONAL DE CONFIANZA												
1	1'980,000	139,600	2'118,600	419,110	99,646	63,558	1'536,396	275,418	105,930	169,488	70,000	2'157,122
2	1'920,000	126,500	2'086,500	407,975	98,126	62,595	1'517,894	271,245	104,324	166,930	70,000	2'137,394
3	1'740,000	121,800	1'861,800	329,230	87,568	55,854	1'399,148	242,034	93,090	148,944	70,000	1'963,216
4	1'695,000	118,650	1'813,650	312,378	85,303	54,410	1'361,559	235,775	90,683	145,092	70,000	1'903,179
5	1'321,000	92,400	1'412,400	178,758	66,431	42,372	1'134,839	183,612	70,637	112,992	70,000	1'562,063
6	975,000	68,250	1'043,250	94,255	49,068	31,298	948,629	135,623	52,163	83,460	70,000	1'239,875
7	625,500	43,995	672,495	58,907	31,630	20,175	561,883	87,424	33,625	53,780	70,000	806,712
8	615,000	43,050	658,050	29,633	30,951	19,742	577,724	85,547	32,903	52,644	70,000	818,818
SUMA	10'905,500	751,215	11'666,715	1'870,066	548,733	350,004	8'937,962	1'516,678	538,339	933,330	560,000	12'531,299
PERSONAL SINDICALIZADO												
9	1'860,000	130,210	1'990,210	374,170	93,604	59,706	1'462,717	258,726	179,118	79,608	70,000	2'050,169
10	1'680,000	117,910	1'797,910	306,760	85,548	53,928	1'351,364	233,686	161,784	71,904	70,000	1'888,740
11	1'668,000	116,760	1'784,760	302,266	83,944	53,543	1'345,017	232,019	160,628	71,390	70,000	1'879,064
12	1'644,000	115,080	1'759,080	293,278	82,737	52,772	1'330,293	228,660	158,317	70,363	70,000	1'857,653
13	1'296,000	90,740	1'386,740	170,540	65,223	41,602	1'109,355	180,274	124,805	55,469	70,000	1'539,902
14	999,000	65,730	1'064,730	87,707	47,256	30,142	839,625	130,615	90,428	40,189	70,000	1'170,855
15	624,000	43,680	667,680	30,596	31,404	20,030	585,650	86,708	60,091	26,707	70,000	829,246
16	621,000	43,470	664,470	30,275	31,253	19,934	580,008	86,381	59,812	26,759	70,000	825,770
17	589,000	41,160	630,160	26,744	29,572	18,944	553,949	81,791	56,624	25,166	70,000	787,530
18	555,000	38,890	593,890	23,213	27,931	17,816	524,890	77,301	53,447	23,754	70,000	749,292
19	495,000	34,650	529,650	16,793	24,912	15,890	477,065	66,855	47,469	21,196	70,000	679,765
20	465,000	32,550	497,550	13,583	23,407	14,927	445,608	64,622	44,787	19,977	70,000	645,007
SUMA	12'435,000	870,450	13'305,450	1'675,975	626,809	399,165	10'603,551	1'729,710	1'197,491	532,217	840,000	14'902,969
TOTAL	23'338,500	1'621,665	24'960,165	3'506,071	1'175,539	749,169	19'541,513	3'246,388	1'780,830	1'465,537	1'400,000	27'434,268

Comparando los resultados que se muestran en los cuadros 2 y 3 se observa más claramente los beneficios económicos de establecer estas prestaciones; pongamos como ejemplo al trabajador N^o 11.

Si se le hubiere otorgado el 30% de incremento en forma directa a su sueldo ya vimos que tendría una pérdida en su poder adquisitivo equivalente al 9% mensual, sin embargo al otorgar el mismo incremento salarial considerando prestaciones de previsión social, el resultado es totalmente distinto pues se incrementa su poder adquisitivo en un 11% mensual, y este resultado se da sin incluir lo referente al desembolso que realiza la empresa por concepto de seguro de vida que lo aumenta todavía más.

Si analizamos a cada uno de los trabajadores de confianza como a los sindicalizados encontramos que la recuperación de su poder adquisitivo estará en función a los ingresos que estos tengan. (A mayor ingreso mayor carga impositiva principio de los impuestos).

Esta recuperación que el trabajador tendrá en su economía familiar, repercute en el ente que lo emplea y por tal motivo se obliga a pagar por los servicios del primero; ahora bien en INDUSTRIAS BETE, S.A. DE C.V. tenemos que con la aplicación correcta y adecuada del citado plan de previsión

social también, obtendrá beneficios palpables a corto plazo, como son: Incrementa sus gastos disminuyendo la base sobre la que se determinan los impuestos a su cargo como empresa.

La razón de incrementar sus gastos por salarios, aplicando nuestro plan disminuye la carga fiscal que por el mismo concepto tiene la obligación de cubrir. El trabajador al sentir que su situación económica no es precaria, ya no tendrá tanta necesidad de buscar otras fuentes de ingresos y se concentrará en la que tiene actualmente.

Se puede citar otras ventajas no tan sobresalientes por esta razón no queda más que mostrar estos efectos al aplicar el incremento a través de este tipo de prestaciones.

EL cuadro 4 señala en una forma muy representativa como se reduce la carga fiscal y a la vez se incrementan los gastos.

REDUCCION DE CARGA FISCAL PARA LA EMPRESA.

CUADRO 4

No. TRAB.	SALARIO MENSUAL ENE. 20	CARGA INFONAVIT	FISCAL IMSS	PARA S/REMUN.	LA EMPRESA 215/NOM.	SUMA	FONDO AHORRO	AYUDA DESPENS.	BECAS EDUCA.	SEGURO VIDA	GASTO NETO/S SUELDOS
<u>PERSONAL DE CONFIANZA</u>											
1	2'118,600	105,399	322,461	21,186	42,372	2'610,549	275,418	63,558	148,302	70,000	3'167,827
2	2'086,500	104,325	317,576	20,865	41,730	2'570,996	271,245	62,595	146,055	70,000	3'120,991
3	1'861,600	93,090	283,375	18,618	37,236	2'294,119	242,034	55,854	130,326	70,000	2'792,333
4	1'813,650	90,683	276,046	18,137	36,273	2'234,789	235,775	54,410	126,956	70,000	2'721,930
5	1'412,400	70,620	214,974	14,124	28,248	1'740,366	183,612	42,372	98,868	70,000	2'135,218
6	1'043,250	52,163	158,788	10,433	20,866	1'285,500	135,623	31,298	73,028	70,000	1'595,449
7	672,495	33,625	102,357	6,725	13,450	828,652	87,424	20,175	47,075	70,000	1'053,326
8	658,050	32,903	100,158	6,581	13,162	810,854	85,547	19,742	46,064	70,000	1'032,337
SUMA	11'666,745	583,339	1'775,735	116,669	233,337	14'375,825	1'516,678	350,004	816,674	560,000	17'619,181
<u>PERSONAL SINDICALIZADO</u>											
9	1'990,200	99,510	302,918	19,902	39,804	2'452,334	258,726	139,314	59,706	70,000	2'980,080
10	1'797,600	89,880	273,604	17,976	35,952	2'215,012	233,688	125,832	53,928	70,000	2'698,460
11	1'784,760	89,238	271,649	17,848	35,695	2'199,190	232,019	124,933	53,543	70,000	2'679,685
12	1'759,080	87,954	267,741	17,591	35,182	2'167,548	228,680	123,136	52,772	70,000	2'642,136
13	1'386,720	69,336	211,066	13,867	27,734	1'708,723	180,274	97,070	41,602	70,000	2'097,669
14	1'004,730	50,237	152,925	10,047	20,094	1'238,033	130,615	70,331	30,142	70,000	1'539,121
15	667,680	33,384	101,624	6,677	13,354	822,719	86,799	46,738	20,000	70,000	1'046,255
16	664,470	33,224	101,136	6,645	13,290	818,765	86,381	46,513	19,934	70,000	1'041,593
17	629,160	31,458	95,761	6,292	12,584	775,255	81,791	44,041	18,875	70,000	989,662
18	593,950	29,693	90,387	5,939	11,878	731,747	77,201	41,570	17,816	70,000	938,334
19	529,650	26,483	80,615	5,297	10,594	652,639	68,855	37,076	15,890	70,000	844,460
20	497,550	24,878	75,770	4,976	9,952	613,086	64,682	34,829	14,927	70,000	797,524
SUMA	13'305,450	665,275	2'025,156	133,057	266,113	16'395,051	1'729,710	931,383	399,165	840,000	20'205,339
TOTAL	24'972,195	1'248,614	3'800,891	249,726	499,450	30'770,876	3'246,388	1'281,387	1'215,839	1'400,000	37'914,490

Si se hubiese aplicado el 30% directo como se muestra en el cuadro 2 tendríamos una base para calcular los impuestos que son inherentes a los salarios equivalentes a:

Sueldos	30'340,050	100%
Impuestos y Cuotas Obligatorias	7'045,110	23%

Aplicando la opción señalada en el plan de sueldos para 1990 será (cuadro 4).

Sueldos	24'972,195	77%
Con Prestaciones	<u>7'143,614</u>	<u>23%</u>
Sueldo Bruto	32'115,809	100%
Carga Fiscal		
Impuestos y Cuotas	5'798,681	18%

Se observa la diferencia entre una opción y otra equivalente a un 5% en la carga fiscal, beneficio que se puede canalizar hacia otras necesidades que tenga la empresa.

Por último para determinar los gastos deducibles nos abocaremos a lo establecido en el art. 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que indica que en su frac. II el procedimiento para determinar los gastos deducibles cuando haya trabajadores de confianza y sindicalizados, deter-

Si se hubiese aplicado el 30% directo como se muestra en el cuadro 2 tendríamos una base para calcular los impuestos que son inherentes a los salarios equivalentes a:

Sueldos	30'340,050	100%
Impuestos y Cuotas Obligatorias	7'045,110	23%

Aplicando la opción señalada en el plan de sueldos para 1990 será (cuadro 4).

Sueldos	24'972,195	77%
Con Prestaciones	<u>7'143,614</u>	<u>23%</u>
Sueldo Bruto	32'115,809	100%
Carga Fiscal		
Impuestos y Cuotas	5'798,681	18%

Se observa la diferencia entre una opción y otra equivalente a un 5% en la carga fiscal, beneficio que se puede canalizar hacia otras necesidades que tenga la empresa.

Por último para determinar los gastos deducibles nos abocaremos a lo establecido en el art. 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que indica que en su frac. II el procedimiento para determinar los gastos deducibles cuando haya trabajadores de confianza y sindicalizados, deter-

minaremos un cociente de los gastos de previsión social de cada grupo entre los sueldos de los mismos. Para verificar que el plan es adecuado en cuanto a la deducibilidad de todos sus componentes aplicaremos esta disposición tomando los datos que proporciona el cuadro 5 en forma anual.

CUADRO 5

PLAN ANUALIZADO PARA LOS TRABAJADORES

N° TRAB.	SALARIO 1990 PROYECTADO	DEDUCCIONES			NETO RECIBID.	FONDO AHORRO	AYUDA DESPENSA	BECAS EDUCAC.	SEGURO VIDA	PERCEPCION NETA TRAB.
		ISPT	LISS	PREVIS.						
<u>PERSONAL DE CONFIANZA</u>										
1	25'423,300	5'029,318	1'195,752	762,696	18'435,634	3'305,016	1'271,160	2'003,856	840,000	25'865,666
2	25'039,000	4'994,298	1'177,632	751,140	18'214,930	3'254,940	1'251,900	2'003,040	840,000	25'564,510
3	22'341,600	3'950,558	1'050,816	670,248	16'669,978	2'904,408	1'117,080	1'797,328	840,000	23'518,784
4	21'763,800	3'748,328	1'023,606	652,914	16'338,922	2'829,300	1'088,196	1'741,104	840,000	22'877,522
5	16'948,800	2'144,892	797,172	508,464	13'498,272	2'203,344	847,440	1'355,904	840,000	18'744,930
6	12'519,000	1'130,850	588,816	375,570	10'423,755	1'627,476	625,956	1'001,520	840,000	14'518,707
7	8'069,040	374,519	379,560	242,098	7'073,763	1'049,088	403,500	645,360	840,000	10'031,711
8	7'996,600	255,388	371,412	236,898	6'932,902	1'026,564	394,836	631,728	840,000	9'826,830
<hr/>										
	140'100,440	21'627,360	6'564,726	4'300,605	107'385,156	18'200,136	7'000,068	11'199,840	6'720,000	150'706,235
<hr/>										
<u>PERSONAL SINDICALIZADO</u>										
9	23'982,400	4'484,808	1'123,284	716,472	17'552,806	3'104,712	2'149,416	955,296	840,000	24'600,230
10	21'571,200	4'080,918	1'026,576	647,136	16'216,570	2'894,256	1'941,408	862,848	840,000	22'665,082
11	21'417,120	3'626,990	1'007,328	642,514	16'140,288	2'784,228	1'927,536	856,080	840,000	22'548,732
12	21'178,960	3'519,134	992,844	633,260	15'963,713	2'744,160	1'899,804	844,356	840,000	22'292,033
13	16'640,640	2'046,281	782,676	499,219	13'312,444	2'163,288	1'497,660	665,628	840,000	18'479,040
14	12'056,760	1'052,279	567,072	361,703	10'075,705	1'567,380	1'085,112	482,268	840,000	14'050,466
15	8'012,160	760,944	376,848	240,265	7'008,003	1'041,576	721,092	320,484	840,000	9'951,155
16	7'073,640	763,032	375,006	229,239	6'996,303	1'036,572	717,624	318,048	840,000	9'009,447
17	7'549,920	333,730	355,104	226,498	6'647,598	991,492	679,488	301,092	840,000	9'450,570
18	7'126,200	278,348	335,172	213,786	6'298,894	826,412	641,364	265,044	840,000	8'881,718
19	6'355,800	231,308	298,944	190,674	5'664,874	926,240	572,028	254,232	840,000	8'157,394
20	5'970,600	162,754	240,824	179,118	5'347,870	776,184	537,360	238,824	840,000	7'740,238
<hr/>										
SUMA	159'465,400	20'108,640	7'521,708	4'789,443	127'245,049	20'756,520	14'369,892	6'386,604	10'080,000	178'808,105
<hr/>										
TOTAL	299'666,340	41'736,000	14'106,504	8'999,991	234'833,245	38'956,656	21'369,970	17'586,444	16'800,000	329'546,375

TRABAJADORES

C O N C E P T O	DE CONFIANZA SINDICALIZADOS		TOTAL
Partidas de Previsión			
Social	43'120,044	51'593,016	94'713,060
Sueldos	<u>140'000,940</u>	<u>159,665,400</u>	<u>299'666,340</u>
Factor de Deducibilidad	31%	32%	32%

Según la fracción II del art. 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta si el factor o porcentaje de previsión social es mayor para los trabajadores sindicalizados entonces la partida de previsión social de los trabajadores de confianza será deducible en su totalidad.

En lo que toca a los ingresos exentos para las personas físicas, también será necesario determinar de acuerdo al art. 77 último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y que limita los ingresos de previsión Social a "siete veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado al año". Esto se interpreta de la siguiente manera:

SALARIO MINIMO GENERAL DE LA ZONA ECONOMICA \$10,080

10,080 X 365 = 3'679,200

3'679,200 X 7 = 25'754,400

\$25'745,400. será la limitante. El art. 80 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta indica la mecánica para determinar este tipo de ingresos exentos, cabe señalar que los trabajadores de esta empresa con excepción del No. 1 caen en lo establecido en su frac. I, esto quiere decir, que según los datos que nos muestra el cuadro 5, los trabajadores obtendrán ingresos por salarios menores a esta limitante, razón por la cual todos los ingresos que por previsión social obtengan estarán exentos de este impuesto.

Otro requisito que señala la misma ley del I.S.R. es que debe haber cuando menos un 75% de los trabajadores participando en dichas prestaciones, esto se cumple, ya que según con la empresa este fue aceptado por el 100% de los trabajadores. El último requisito general para que las prestaciones de previsión social sean deducibles será la de presentar por escrito todos estos planes y el de avisar cuando menos con 30 días de anticipación la implantación de los mismos.

CONCLUSIONES.

A través del desarrollo del tema nos damos cuenta de la importancia que tienen las prestaciones de previsión social no sólo para el trabajador y la empresa, pues afecta a la sociedad en general ya que se busca mejorar el nivel económico de los trabajadores para que éstas personas tengan más ánimo de progresar, mejor nutridas y conscientes de la situación que afecta al país donde viven y tratar por medio de su trabajo y ejemplo hacia sus hijos, de sacarlo adelante para las futuras generaciones; también de que el empresario aporte no sólo con el pago de sus impuestos a este objetivo, sino que se presenta una compensación en este caso pues al tiempo que el trabajador recibe mayores prestaciones el patrón no paga más impuesto por ello y éstos gastos son totalmente deducibles.

Una de las prestaciones más difundidas y efectiva es la de fondo de ahorro, pues tiene gran flexibilidad en su manejo, ya que se presenta como un sobre sueldo, y que tiene la ventaja de obtenerse en forma de préstamos con intereses previamente acordados o no; invertir el remanente y hacer el reparto al finalizar el año. Otra ventaja que tiene éste fondo de ahorro es cuando el trabajador se retira de la empresa, porque además de lo que le corresponde por Ley, se le entrega su fondo de ahorro y no queda desamparado mien-

tras encuentra otra fuente de ingresos para subsistir.

Los vales de despensa como los de comida, han despertado gran polémica entre las autoridades fiscales pues pretenden no hacerlos deducibles; alegando que forman parte del sueldo del trabajador que los recibe; por fortuna no han logrado tener bases suficientes para que desaparezcan de éste tipo de planes. Además son de gran ayuda para el consumo diario del trabajador y su familia pues no merma su sueldo, y le permite adquirir productos de mejor calidad y gran variedad en supermercados en una forma muy cómoda.

Mencionemos los vales de gasolina que son aceptados ya en la mayoría de las gasolineras de la República Mexicana, permiten llevar un control más efectivo del kilometraje. Para tal efecto existen empresas que se dedican especialmente a hacer la contratación y distribución de éste tipo de vales.

Existen los seguros de vida, ayuda para transporte y para el desarrollo de actividades sociales y culturales, algunas empresas forman sus propias asociaciones y así recibir sus beneficios.

Por otra parte tenemos las prestaciones que otorgan el I.M.S.S. que ayudado por organismo como la Cruz Roja, Centro de Salud, etc., se preocupa por la salud de la población, le

otorga a ésta un servicio general; en muchas de sus áreas es magnífico, muy deficiente en otras; pero poco a poco va cubriendo el objetivo principal de dar atención médica a quien lo necesite. Su función sería más efectiva si su administración fuese más íntegra, confiamos que lograr esto también sea otro de sus objetivos prioritarios, sobre todo por la gran labor social que tiene a cuestas.

Para recibir los beneficios de esta Institución como son: servicios médicos, pensiones, jubilaciones es necesario cumplir con los trámites requeridos por éste; cabe señalar que en cuanto a grados de riesgo, cuotas y grupos de cotización se han mantenido fijos los porcentajes hasta diciembre de 1988; a partir de 1989 aumentó el porcentaje de las cuotas obrero-patronales, y los grupos de cotización en vez de clasificarse por letras del alfabeto, serán ahora:

- 0 para sueldos fijos.
- 1 para sueldos variables.
- 2 para sueldos mixtos.

Además que se presentarán avisos de modificación de salario para variables y mixtos en forma bimestral, para los fijos solamente cuando se modifique el sueldo; lo que implicará mayor control de los ingresos del trabajador, y acumulación de papel por el I.M.S.S.

El INFONAVIT cuya función es la de proporcionar (al menos así debiera ser) vivienda o crédito para la adquisición o mejoras a la misma, consideramos que si éste no cumple con su cometido debe desaparecer o reestructurar de fondo su organización y funcionamiento; ya que la mayoría de las empresas aún teniendo la opción de proporcionar vivienda a sus trabajadores, y no efectuar sus aportaciones al Instituto para tal fin, no la ejerce; pero en cuanto se decida a hacerlo, el INFONAVIT si no cambia será un cero a la izquierda.

De la misma manera tenemos que capacitar y adiestrar a nuestro personal y así elevar el nivel de eficiencia del trabajador y de lo que se produce; adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias para que no haya pérdidas humanas principalmente, ni materiales que lamentar.

La PTU. no se considerará como una prestación de previsión social pues es un derecho perteneciente al trabajador; opinión de la clase de trabajadora es que debiera incrementarse el porcentaje a repartir, no bien compartida por los patrones.

Una opción de entregar las utilidades sin descapitalizar a la empresa sería poniendo bonos o acciones de la misma a la venta a los trabajadores, y así con ese interés de por medio se cuida más la fuente de trabajo que es la de ingresos.

No se pretende inquietar al patrón con ésta sugerencia pero sí que la considere, y estudie las ventajas y desventajas para ambas partes en caso de ejecutarla.

Aunque sabemos que el derecho constitucional de recibir las utilidades en efectivo es irrenunciable, llevemos nuestras inquietudes hacia otras posibilidades.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público cierra cada vez más el círculo en cuanto a materia de impuestos se refiere, complicando aún más su cálculo y esto trae como consecuencia la evasión fiscal, corrupción, etc. desde los niveles más altos; si lo que se recauda en impuestos se canalizara en cubrir las necesidades reales para el desarrollo de México y sus habitantes, nuestro nivel mejoraría, hasta las tasas de impuesto se reducirían; siempre en los discursos de nuestros políticos se compara:—que si la gasolina es más cara en otros países que en el nuestro, que si la energía eléctrica, que si los servicios telefónicos son más altos en cuanto a costos se refiere, etc.—pero no se atreven a comparar el nivel de vida de la población, los servicios que recibe ésta y lo que es más importante la alimentación, educación y cultura porque no hay bases para ello y no conviene a sus intereses; nuestra imagen ante el mundo no sería la de corruptos y flojos, sino la de un país próspero y de respeto.

Debemos conscientizarnos, empezar el cambio por nuestra persona para influir en los demás mediante el ejemplo, y exigir un trato digno de nuestros representantes, que realmente cumplan con ese objetivo que es precisamente el de representarnos, no el de verdugos ni opresores; pero ésto se irá presentando en la medida que analicemos nuestra realidad y actuemos con energía.

BIBLIOGRAFIA.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 61a. EDICION.
- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE 1990 CON SU REGLAMENTO.
- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE 1989.
- LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA
LOS TRABAJADORES DE 1989.
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, MARIO DE LA CUEVA.
- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, MARIO DE LA CUEVA.
- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, FRANCISCO ARIAS GALI-
CIA.
- ADMINISTRACION DE PERSONAL, AGUSTIN REYES PONCE.
- TESIS "TRATAMIENTO FISCAL APLICABLE A LAS PRESTACIONES
DE CARACTER SOCIAL", ARMANDO MARTINES GALICIA.
- REVISTA I.D.C. INFORMACION DINAMICA DE CONSULTA 1990,
GRUPO EXPANSION.