

872708

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C. ⁵

INCORPORACION No. 8727-06 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Propuesta de un Plan de Provisión Social, para la Distribuidora de Gas M. G. de la Ciudad de Uruapan".

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

José de Jesús Guizar Vega

ASESOR:

C. P. Ricardo Romero

284606



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

URUAPAN, MICHOACÁN

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1.- MARCO HISTÓRICO Y LABORAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

1.1	Antecedentes históricos del trabajo.	5
1.2	Relación laboral.	8
1.3	Jornada de trabajo.	9
1.4	Teorías sobre la fijación del salario.	10
1.5	Salario.	10
1.6	Obligaciones de los patrones.	11
1.7	Obligaciones de los trabajadores.	12
1.8	Contrato de trabajo y sus tipos.	12

CAPITULO 2.- CONCEPTOS GENERALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

2.1	Antecedentes históricos de la previsión social.	17
2.2	Definiciones y fundamento de la previsión social.	21
2.3	Elementos de la previsión social.	23
2.4	Objetivos de la previsión social.	23
2.5	Características de la previsión social.	25
2.6	La motivación en el trabajo y en el trabajador	25

CAPITULO 3.- MARCO LEGAL APLICABLE A LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

3.1	Derecho tributario sustantivo y derecho tributario formal.	27
3.2	Obligación de contribuir.	28
3.3	Características principales de las contribuciones.	29
3.4	Clasificación de las contribuciones.	29
3.5	Principios de los impuestos.	30
3.6	Responsables solidarios con los contribuyentes.	31
3.7	Partidas de previsión social que reconoce la Ley del Impuesto sobre la Renta.	32
3.8	Régimen fiscal que se aplica a las prestaciones de previsión social.	34
3.9	El régimen del Seguro Social ante las partidas de previsión social.	42
3.10	El régimen del INFONAVIT ante las partidas de previsión social.	46
3.11	Cuadro comparativo de las prestaciones de previsión social.	49

**CAPITULO 4.- CASO PRACTICO.
DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LA
DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE LA CIUDAD DE URUAPAN, S.A. DE C.V.**

4.1	Antecedentes y características de la empresa.	54
4.2	Organigrama de la organización.	56
4.3	Metodología de la investigación.	57
4.4	Análisis de los resultados obtenidos en la investigación.	62
4.5	Tratamiento fiscal de las prestaciones que se otorgarán en el plan de previsión social.	74
4.6	Propuesta del plan de prestaciones sociales para la Distribuidora de Gas M.G. de la ciudad de Uruapan	77
	CONCLUSIONES	81
	ANEXOS	84
	BIBLIOGRAFÍA	100

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

POR EL DON DE LA VIDA.

A MI FAMILIA:

POR SU APOYO Y CONFIANZA.

A MIS PROFESORES:

POR BRINDAR PARTE DE SU EXISTENCIA A MI ENSEÑANZA.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la actividad que ha desempeñado el hombre desde tiempos inmemoriales para ganarse la vida honradamente, y recibir a cambio una remuneración económica la que le permita satisfacer sus necesidades y las de los suyos; debido a la realización de esta actividad surge necesariamente una relación trabajador (asalariado) - patrón (empresa o negocio) y viceversa, la que para llevarse de una manera satisfactoria para ambas partes es necesario que cumplan con una serie de requisitos y formalidades propias de su actividad y giro en donde se encuentra la empresa o negocio.

Como es lógico pensar todos aspiramos a la seguridad propia y la de nuestra familia, desgraciadamente por la problemática económica, política e incluso cultural que vivimos los mexicanos, no siempre es posible alcanzar esa seguridad tan anhelada, en este punto es donde se reviste de vital importancia la previsión social y sus prestaciones, ya que su primordial fin será acrecentar y complementar el salario del trabajador para que goce de un mejor nivel de vida y pueda satisfacer aquellas necesidades que en un momento dado no puede solventar únicamente con su salario.

El presente estudio tiene como finalidad conocer cuales son las prestaciones que se tipifican predominantemente como de previsión social, para lo cual será necesario: identificar las leyes que regulan estas prestaciones, interpretar el contenido de las mismas, señalar los requisitos, límites y condiciones para manejar cada una de ellas y detectar así como determinar las necesidades de previsión social de la empresa sometida a estudio para justificar la necesidad de la elaboración de una propuesta de un plan de previsión social.

La hipótesis del presente trabajo es: al detectar las necesidades de previsión social de la Distribuidora de Gas M.G. de la ciudad de Uruapan será factible sugerir un plan de previsión social aplicable a su ámbito laboral.

Para obtener la información requerida para la realización de este trabajo se recurrirá a fuentes tales como: bibliografía existente sobre el tema, investigaciones o informes publicados en revistas y leyes que señalen el tratamiento de las diferentes prestaciones, además de información obtenida directamente de la empresa analizada a través de la aplicación de una serie de cuestionarios a informantes clave.

Para efectos de dividir el contenido de la presente tesis, la información se incluye en cuatro capítulos, el primero de ellos permite conceptualizar la evolución del trabajo y de los trabajadores a través de los años y permite señalar los elementos y obligaciones principales de los elementos integrantes de la relación laboral. El segundo capítulo trata de los antecedentes históricos, definiciones, elementos y características de la previsión social, el tercer capítulo establece el marco legal de las prestaciones de previsión social, debido a que estos beneficios están sujetos a las disposiciones de la ley, al igual que la relación laboral y recaudación de impuestos. En el cuarto y último capítulo se desarrolla el caso práctico, en el cual se concretan las necesidades de previsión social y se analiza la factibilidad de desarrollar una propuesta de un plan de previsión social para la Distribuidora de Gas M.G. de la ciudad de Uruapan.

CAPITULO 1

MARCO HISTÓRICO Y LABORAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Es importante señalar en este capítulo los antecedentes del trabajo, ya que ha venido evolucionando con el correr de los años hasta llegar a ser lo que conocemos hoy día. Las prestaciones surgen de la necesidad de los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales y las de sus familias, además que necesariamente hay dos partes involucradas una que otorga las prestaciones y otra que las recibe (patrón - trabajador).

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO

El trabajo es la actividad física y/o mental que realiza un individuo en busca de obtener los satisfactores para ciertas necesidades individuales y sociales. El trabajo es el medio lícito por el cual las personas se allegan de recursos económicos necesarios para sufragar sus carencias. Por lo tanto un trabajador será la persona que presta a otra un trabajo.

El trabajo se ha desarrollado en diferentes formas a través de los años, el trabajo se puede dividir en tres etapas históricas: la esclavitud, la servidumbre y el salariado.

En la primera etapa fue la institución básica del trabajo en la edad antigua; aunque parezca paradójico la esclavitud fue un avance en la historia de la civilización ya que los conquistadores en lugar de matar a sus prisioneros de guerra los hacían propiedad suya y los obligaban a desempeñar las actividades físicas más desgastantes.

La servidumbre se da durante la Edad Media como segunda forma de organización del trabajo, ahora el individuo (siervo) es sometido más a la tierra que a una persona. El siervo es un ser sujeto a un pacto de prestación de servicios y contribuciones en especie, lo cual le permite desarrollarse más libremente en todos los sentidos comparado con el esclavismo.

Con el declinar del sistema feudal la servidumbre se vio abolida y surgió una nueva manera de retribuir el trabajo conocida como salario, ahora se

sustituía el pacto feudal de prestación recíproca de servicios mediante un contrato elaborado en condiciones de igualdad en el cual el trabajador cambia sus servicios por una suma de dinero y fuera de las horas de trabajo es perfectamente libre. (ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE, tomo 13,1965, PAG. 219-220).

Con la aparición de las primeras máquinas en el siglo XVIII, empieza la era capitalista, tomando gran fuerza en el siglo XIX, dando origen a la era industrial, energía del vapor, electricidad, etc. Debido a esto surge la división del trabajo en la cual cada trabajador desempeña una función específica y que *al unir todas esas funciones se obtendrá un todo.*

En el México de la conquista uno de los adelantos fue las Leyes de Indias las cuales procuraban impedir la explotación de los encomenderos. Esta primera ley reconoce al indio como un ser humano, pero no lo reconoce en la vida social, política y económica. Para Fray Bartolomé de las Casas estas leyes son medidas de misericordia y concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos y era explotada.

La organización corporativa en Europa fue utilizado como un medio que proporcionaba autonomía y elemento regulador de las relaciones de trabajo; en cambio en la Nueva España las Ordenanzas y la organización gremial fueron un mero acto de poder para controlar la actividad de los hombre. Con al ley del 8 de Junio de 1813 se autoriza a todos los hombres a ejercer libremente su oficio o de igual manera establecer una fábrica. A pesar de los esfuerzos de José María Morelos el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo por lo menos en su primera mitad ya que se seguía aplicando el viejo derecho Español. Al elaborar el código civil en 1870 nuestros juristas procuraron dignificar el trabajo pero las condiciones de los trabajadores no tuvo mejoras importantes.

Uno de los sucesos más trágicos en la historia laboral del país se dio en 1906, cuando los obreros mineros de Cananea en Sonora, hartos de las condiciones de trabajo existentes, deciden ponerse en huelga para exigir

mejores salarios y eliminación de los privilegios a los empleados norteamericanos, su movimiento fue aplastado por el gobernador. En noviembre del mismo año también hubo una huelga en el Estado de Puebla en la industria textil, en ese entonces el presidente Porfirio Díaz otorgó el apoyo a los industriales, las condiciones de trabajo eran cada vez peores.

Uno de los pocos avances en materia laboral se tuvo en el Estado de México donde su gobernador José Vicente Villada dictó una ley en que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo el patrono debía prestar la atención médica y el pago del salario de la víctima hasta por tres meses.

Otro de los estados que se preocupó por ofrecer seguridad a sus trabajadores fue Nuevo León con el gobernador Bernardo Reyes, quien considero urgente la creación de una ley de accidentes de trabajo el 9 de Noviembre de 1906, en donde se definieron conceptos tales como accidente de trabajo y se fijaron indemnizaciones.

No fue hasta Enero de 1917 después del movimiento revolucionario y reformas a las leyes obreras en los diferentes estados del país cuando se logra que la Constitución señale las bases fundamentales en materia laboral en su artículo 123.

El 27 de Septiembre de 1927 el poder ejecutivo emitió un decreto para crear la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación ya que muchos conflictos laborales incidían en la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas estatales al verse rebasada su jurisdicción.

Debido a la madeja de leyes en materia del trabajo y a los diferentes tratamientos que se daban a los trabajadores el 18 de Agosto de 1931 se aprobó y promulgo la ley federal del trabajo.

Las leyes laborales tuvieron que esperar 39 años para verse adecuadas a las transformaciones sociales y económicas que vivía el país; en 1970 durante el mandato del Lic. Gustavo Díaz Ordaz después de varios proyectos y

concienzudos análisis deliberaciones de las partes involucradas (estado, obreros y patrones) se pudo actualizar la ley. (DE LA CUEVA, 1990, 11-25).

En lo que concierne a Michoacán hasta la época de Porfirio Díaz, como en todo el país, la mayoría de la población vivía y trabajaba en el campo. Como dato de referencia tenemos la propiedad agraria se dividía en 496 haciendas y 1,527 ranchos.

Los peones recibían un salario por su trabajo pero explotados e incluso golpeados.

Al igual que todo el país los campesinos y obreros Michoacanos tuvieron que esperar largo tiempo, una revolución y varias sucesiones en el poder para lograr que se introdujera en la constitución el artículo 27 con el objetivo de fraccionar el latifundio y el art. 123 para proteger a los trabajadores. Hasta 1920 el estado se había fraccionado muy poco sólo 10 pueblos habían recibido tierras con un total de 11,845 hectáreas. De 1917 a 1928 se le dio a 124 pueblos 131,283 hectáreas para 21,916 ejidatarios.

No fue hasta el gobierno del general Lázaro Cárdenas cuando la reforma agraria tomo nuevos bríos y se repartieron 141,663 hectáreas a 181 pueblos. Ahora los campesinos ya no estaban bajo el dominio de los propietarios de la hacienda, ahora tenían un pedazo de tierra el cual podían trabajar. (RODRIGUEZ, COCKCROFT, 1982, 11-30)

1.2 RELACIÓN LABORAL

Entendemos como relación de trabajo según la Ley Federal del Trabajo (LFT), “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, por lo tanto esta relación tendrá dos integrantes un patrón y un trabajador con sus derechos y obligaciones respectivamente.”

1.3 JORNADA DE TRABAJO

Los patrones y trabajadores estarán sujetos a la relación de trabajo y a los derechos y obligaciones que ello implica durante un tiempo determinado; es decir el tiempo durante el cual el trabajador este al servicio del patrón será lo que conocemos como jornada de trabajo art.58LFT).

(CAVAZOS,1995,118,141)

Existen varios tipos de jornada de trabajo:

- Diurna.- Comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración máxima de ocho horas.
- Nocturna.- Duración máxima de siete horas, entre las veinte y las seis horas.
- Mixta.- Comprende periodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende más será jornada nocturna.
- Reducida.- Los menores de 16 años no pueden trabajar más de seis horas diarias y se tendrán que dividir en periodos máximos de tres horas, para efectos de la Ley del Seguro Social no existe la jornada reducida.
- Especial.- Permite una jornada mayor si con ello se consigue el reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- Extraordinaria.- Es aquella que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- Emergente.- Es la que se da en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, y se *prolonga el tiempo indispensable para evitar esos males.*
- Continúa.- Expresa la idea desde que inicia la jornada hasta que termina el trabajador está a disposición del patrón.
- Discontinúa.- Su característica principal es la interrupción, de forma que el trabajador disponga libremente del tiempo intermedio.

(ARELLANO,1996,5-6).(LASTRA, 1997, 13-14).

1.4 TEORÍAS SOBRE LA FIJACIÓN DEL SALARIO

Existen diversas teorías relacionadas con la fijación del salario, entre las cuales destacan la:

- Teoría de la oferta y la demanda.- El precio de la jornada de trabajo se determina de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda.
- Ley de bronce del salario.- El trabajador recibe únicamente el salario preciso para poder sobrevivir él y sus dependientes.
- Teoría de la plusvalía.- Al trabajador no se le paga íntegramente lo que con su labor ha devengado, y la diferencia entre lo que se entrega y lo que se produce es la plusvalía.
- Teoría del salario político.- El estado sobre bases de equidad y en concordancia con el interés general establecerá el salario.
- Teoría del salario justo.- Al trabajador le debe corresponder una retribución que le permita un nivel de vida verdaderamente humano, y que exista una efectiva aportación a la producción y a las condiciones económicas de la empresa. (LACAVEX, 1996, 11).

1.5 SALARIO

Por sus labores el trabajador recibirá una retribución la cual conocemos como salario y este se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria , gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus actividades. El salario se puede fijar de diferentes maneras: por unidad de obra o a destajo, de acuerdo a los resultados obtenidos; por unidad de tiempo, es decir según la cantidad de horas laboradas; por comisión, se recibe una prima sobre el valor de la mercancía colocada, sobre el pago inicial o según se estipule; a precio alzado, se establece un pago global por la obra a realizar.

El artículo 90 de la LFT, y el artículo 123 constitucional nos hablan de que el salario mínimo (cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo). *deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural, además para proveer la educación a los hijos; en la actualidad vemos que esto es totalmente incongruente con la realidad que vivimos ya que con los salarios mínimos que existen es imposible que se cubran todas las necesidades señaladas, como punto de referencia tenemos que el salario mínimo sirve para adquirir únicamente un 35% de lo que podía comprar en 1970, lo cual nos refleja que el poder adquisitivo (valor del dinero con relación a la cantidad de mercancías que se pueden adquirir con él) ha disminuido con el paso del tiempo. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,1996,127-128), (LUDLOW, 1997, 39-43).*

Estos salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, los primeros serán para una o varias áreas geográficas de aplicación, estos se pueden extender a una o más entidades federativas, y los segundos son para profesiones, oficios o trabajos dentro de una o varias áreas geográficas.

1.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Por parte de los patrones según la LFT en su artículo 132 es obligación del patrón cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo; pagar salarios e indemnizaciones; proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales necesarios para desempeñar su actividad, así como proporcionar lugar seguro para la guarda de los instrumentos; mantener número de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales; guardar respeto a los subordinados; expedir cada 15 días constancia de los días trabajados y salario percibido, expedir constancia al trabajador que lo solicite relativa a sus servicios; conceder tiempo a los trabajadores para el ejercicio del voto; permitir a los trabajadores ausentarse para desempeñar una comisión sindical o del estado; poner a conocimiento

del sindicato el titular del contrato colectivo; y cumplir con las demás disposiciones que señala este artículo.

Así como el art. 133 LFT señala las prohibiciones que tendrán los patrones, como negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo, exigir dinero a los trabajadores para que se les admita en el trabajo, hacer propaganda política o religiosa, portar armas, etc.

1.7 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores las contempla la LFT en su art. 134, entre ellas observar medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades y los patrones, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero, etc. El art. 135 nos señala las prohibiciones de los trabajadores. (CAVAZOS, 1995,149-150)

1.8 CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS TIPOS

El artículo 24 de la LFT nos indica que las condiciones de trabajo se deben de hacer constar por escrito en un contrato el cual deberá contener: el nombre, nacionalidad, tipo de relación de trabajo, duración de la jornada, lugar y día de pago del salario y los demás puntos que señala la LFT en su artículo 25. Los contratos pueden ser individuales o colectivos.

TIPOS DE CONTRATO:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado es el contrato más común, además de que tiene como característica que integra en el mismo el espíritu de la ley laboral (la estabilidad en el empleo) ya que no señala ningún término de duración fijo al celebrarlo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO .

Cuando lo exige la naturaleza del trabajo o cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador puede celebrarse el contrato individual de trabajo por tiempo determinado (LFT art. 37) debido al espíritu de la ley ya antes mencionado se debe de precisar el motivo de la temporalidad de la contratación, ejemplo de ello son los que se celebran para la realización de una feria, exposición o una cosecha.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

La LFT en su artículo 35 y 36 nos señala que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado en este contrato solo se podrá celebrar cuando las condiciones así lo exijan y se manifieste en el contrato tal circunstancia.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DOMICILIO POR TIEMPO INDETERMINADO

El contrato individual de trabajo a domicilio por tiempo indeterminado es muy utilizado en empresas de tipo maquiladoras en las que el patrón suministra material a ciertos trabajadores, para que éstos elaboren prendas de ropa u otros artículo en su domicilio particular, para luego y cada determinado tiempo, hacer entrega del trabajo ya ejecutado a la empresa. Como característica de este tipo de contratos es que el trabajador no está sujeto a una supervisión continua, no tiene un horario fijo de trabajo y su pago se recomienda sea a destajo o por unidad de obra, además de que se establecen previamente las "cargas de trabajo" que consisten en fijar los mínimos de rendimiento que los trabajadores deben elaborar. Este contrato también se puede celebrar por tiempo determinado.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO Y JORNADA REDUCIDA

No existe limitante para realizar el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado y jornada reducida ya que la LFT establece la duración máxima de la jornada de trabajo y no hay inconveniente para contratar los servicios de trabajadores de medio tiempo o aún de jornada menor por lo tanto su salario y las prestaciones del IMSS serán proporcionales.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR COMISIÓN LABORAL

El contrato individual de trabajo por comisión laboral es el que se da a los trabajadores que son dependientes de la empresa y con los que existe una relación laboral pero su salario lo devengan sólo por comisión, estos trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones que otorga la ley.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo según la LFT en su art. 386 es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición se desprende que:

- El contrato colectivo es un convenio.
- Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- En el contrato se establecen las condiciones de cada empresa o negociación.

El art. 387 de la LFT previene que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste un

contrato colectivo, en caso de negarse el patrón a firmar el contrato los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en el art. 450 de la LFT.

Según el Lic. Manuel Solana Rivero son tres las principales ventajas de realizar un contrato colectivo sin mediar emplazamientos a huelga:

- a) Se elige el sindicato y consecuentemente al líder obrero y la central obrera.
- b) Se puede obtener un contrato colectivo en igualdad de circunstancias y por consecuencia más favorable para ambas partes.
- c) Se protege la empresa de ser emplazada a huelga para firmar un contrato colectivo con cualquier sindicato y del cual resultará casi un contrato impuesto, en muchas ocasiones sin negociación y con la amenaza del estallamiento de huelga en caso de negativa. (RIVERO, 1995, 13-21).

CARACTERÍSTICAS

- 1.- Es un contrato de empresa.
- 2.- Se solicita ante las juntas de conciliación y arbitraje.
- 3.- Puede ser firmado por un sólo patrón.
- 4.- El contrato es revisable 60 días antes de su vencimiento.
- 5.- Se puede celebrar por tiempo indefinido.

CONTRATO-LEY

1. También conocido como contrato colectivo obligatorio, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

CARACTERÍSTICAS

- Es un contrato de industria.
- Se solicita ante la secretaría del trabajo.
- Debe otorgarse por varios patrones
- Es revisable 90 días antes de su vencimiento.
- No puede exceder de dos años.
- Nadie los desea ya que en sus revisiones los que representan las dos terceras partes mayoritean a los demás.(CAVAZOS,1996, 260-265)

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Al igual que el trabajo la previsión social ha venido evolucionando con el devenir del tiempo, en las diferentes culturas ha tenido momentos importantes, que en su conjunto han llegado a proporcionarnos los elementos modernos de nuestra previsión social contemporánea, en este capítulo se abordan dichos antecedentes y los principales elementos, objetivos y características de la previsión social.

2.1 DESARROLLO HISTÓRICO DE LA PREVISIÓN SOCIAL..

En todos los tiempos los pueblos han aspirado a la seguridad social sobre todas las cosas.

La seguridad social tiene como finalidad contrarrestar las contingencias de la naturaleza y de las actividades económicas mediante un sistema estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y desventajas de las clases económicamente débiles.

Anhelo fundamental de cualquier ser humano y muy particularmente de la clase trabajadora, es no sólo asegurar el sustento y la comida del día, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días, así como prevenir los infortunios o imprevistos que puedan presentarse.

En Grecia se estima que existieron auténticas instituciones de beneficencia general creadas con objeto de abatir la pobreza y, en la medida del caso, preservar la salud del indigente.

La búsqueda de la seguridad social se dio también en la Roma antigua, en los colegios de artesanos mediante el pago que hacían los asociados de una prima con la que cubrían a los beneficiarios los gastos de sepelio. Sin embargo continúa tratándose de organizaciones de ayuda mutual, que

inclusive, no alcanzan siquiera las características de las instituciones de caridad general para los menesterosos.

A la llegada del cristianismo se fundaron hermandades y asociaciones de caridad para auxiliar a los menesterosos y más necesitados. La unión se centraba alrededor de los aspectos religiosos, de ayuda mutua y salvación espiritual de sus integrantes. Su ámbito de protección resultaba sumamente restringido, limitándose a la asistencia o a la dádiva esencial, que distaba de abarcar un cuerpo integral de protección contra la sociedad, ni de constituir tampoco un sistema de derechos para los trabajadores.

En la Edad Media siempre dentro del contexto de la obra pía de carácter religioso o de ayuda mutua, el socorro profesional encontró fórmulas muy importantes de seguridad plural a través de los gremios, corporaciones y guildas: los gremios eran uniones de artesanos de un mismo oficio con la finalidad de buscar protección y garantizar el equilibrio del actuar en los mercados, llegaron a promulgar un auténtico ordenamiento jurídico de las relaciones laborales, pero muy poco o nada aportaron a la prestación factible de los diferentes ramos de seguridad social; las corporaciones eran organizaciones de oficios regidos por sus propios estatutos, en los que se fijaban, además de normas sobre la calidad de los productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua; y las guildas o guildas proporcionaban a sus agremiados protección mutua mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad y viudez. Ciertamente, tal tipo de formaciones ensancharon ostensiblemente su ámbito de protección pero todavía bastante ajenos a los organismos de seguridad social. Reducidos a la protección de ciertas corporaciones, no alcanzaron a integrar fórmulas operativas que a través de la seguridad garantizaran la paz, el trabajo y la sana coexistencia universal.

En la época moderna la clase trabajadora no tuvo la protección oficial necesaria y ante el fenómeno del maquinismo y la revolución industrial tuvo la urgente necesidad de agruparse para un mayor seguridad industrial y social integral.

El primer país que inicialmente se preocupó, bajo un marco institucional, de crear el seguro social fue Alemania en el año 1883, gracias a el primer canciller del Imperio Germano Otto Von Bismark quien, introdujo una legislación de seguridad social que incluía un seguro de enfermedades y accidentes de trabajo que fue ampliado para la vejez e invalidez.

Hacia las primeras décadas del siglo, como una clara evidencia de la evolución del sistema de seguridad social en nuestro tiempo, España promulgó, el 30 de Enero de 1900, una ley de seguros voluntarios contra los accidentes de trabajo. Se avanzó después rápidamente, aun sistema de seguridad contra el riesgo de trabajo, que responsabilizando a todos los patrones, dio lugar a la ley del 7 de febrero de 1908, que creó el Instituto Nacional de Prevención y la Ley del Seguro Social obligatorio del 11 de Marzo de 1919. Se logró apoyar así el proceso de generalización del sistema solidario de seguridad social para los trabajadores, sufragando en forma trilateral mediante cotizaciones, tanto de éstos como del Estado y los patrones.

En el año de 1907 Inglaterra introduce la Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo y el Sistema de Asistencia para Ancianos y el año de 1911 se establece la "National Insurance Bill" (cuenta nacional de aseguramiento), abarcando en ella los riesgos de enfermedades, invalidez y paro voluntario, colocándose en materia de seguridad social como líder mundial.

En cuanto a México en el siglo XVIII se podía considerar que estaba a la zaga en la búsqueda de prestaciones de previsión social y más propiamente de seguridad social.

En este sentido nuestro país tuvo grandes avances en los inicios de siglo: El 30 de Abril de 1904, en el Estado de México, José Vicente Villada promulgó una ley referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que obligaba al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus empleados y cubrirles sus indemnizaciones , pago de salarios

y atención médica durante tres meses y, en caso de muerte, funerales y salario de quince días.

Más tarde en 1906, Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, expidió la ley sobre Accidentes de Trabajo, en las que se obliga al patrón a otorgar prestaciones médicas, farmacéuticas y pago de salario al trabajador, por incapacidad temporal o permanente e indemnizar en caso de muerte.

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga promulga en el Estado de Jalisco una Ley de Seguridad Social que fue un antecedente importante y decisivo de la institucionalización del seguro social.

En 1915, Salvador Alvarado expide, en el estado de Yucatán, un decreto relativo a la Ley del Trabajo en el que se establece un sistema de seguros sociales como instituciones estatales. En el mismo año se promulgó también en dicho estado una ley para crear la seguridad mutualista, en la cual los trabajadores pudieran depositar una pequeña cantidad para asegurarse contra riesgos de vejez y muerte.

Desde siempre el ser humano ha procurado protegerse contra el advenimiento de riesgos, sólo que la mayoría de las veces era a través de la caridad de las personas para ayudar a los que se encontraban en desgracia, presentándose un cuadro voluntario y gratuito. Se desarrollaron instituciones que aseguraban a los miembros de las mismas contra riesgos eventuales, a manera de ejemplo se establecieron los montepíos, cajas de ahorro, que fueron proliferando en el tiempo.

El sistema de ayuda mutua evolucionó hasta los que se llama "Previsión Social", donde se crean sistemas claros y definidos, que proporcionan a la persona los instrumentos indispensables para una vida menos precaria, higiénica, y que le asegure contra la consecuencia de los riesgos naturales y sociales que pudieran privarles de su trabajo y por ende de su ingreso.

(REVISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN, no. 84,), (LABORAL, no. 72-78, 25-38).

2.2 DEFINICIONES Y FUNDAMENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

El fundamento legal de la previsión social lo podemos encontrar en el Título Sexto, "Del trabajo y de la previsión social", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se interpreta como las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que tiene como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que en esencia no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.

Es conveniente conocer otras definiciones para formarnos una mejor idea de lo que es la previsión social:

Es el conjunto de beneficios adicionales al salario, que se entregan al trabajador, a efecto de mejorar la calidad de vida tanto de éste, como de sus dependientes.

Es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas o bien que son métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no pueden advertirse o evitarse.

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

Para el profesor Ernesto Krotoschin, "la previsión social es el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo".

Don Francisco de Andra Ramos, "la expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de lo que se refiere a la asistencia social, comprendiendo:

- a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como de reeducación y readaptación profesional.
- b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.
- c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida.

Lic. Mario de la Cueva, "la previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad, de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo".

"La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitar una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es

una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho de trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión esta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social. La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persigue el estado".(BECERRIL, 1995, 21-23).

2.3 ELEMENTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Los elementos más relevantes de la previsión social son:

- a) Tiende a cuidar la salud del trabajador.
- b) Abarca todos los beneficios que establece el seguro social.
- c) Procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia.
- d) Eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como sus dependientes.
- e) Para efectos de la LISR no forma parte del salario y para IMSS no integra.
- f) Se otorgan en forma general a los trabajadores.

2.4 OBJETIVOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

- a) La búsqueda de un ingreso que permita al trabajador una existencia digna y decorosa y a su familia el disfrute de un estatus aceptable dentro de la sociedad que vive.
- b) La ampliación de un régimen de seguros que abarquen el mayor número de contingencias posibles, es decir que no cubra únicamente los riesgos de trabajo, también los riesgos ordinarios propios o de los integrantes de su

familia, que comúnmente se presentan en el contacto con los objetos que los rodean.

c) El otorgamiento de recursos económicos cuando sobreviene la desocupación, ya sea por desempleo debido a descensos en la producción, por incapacidad temporal o por ancianidad.

d) Concesión de satisfactores no económicos, como actividades culturales, recreativas, deportivas, etc.

e) El respeto y garantía a una vejez digna en la que el individuo no dependa de otros, sino que tenga los recursos suficientes para llegar sin problemas al final de su existencia.

f) Satisfacción de necesidades de carácter no monetario, sino de naturaleza personal o familiar, como actividades de tipo cultural; recreativo; deportivo, o de aquellas que se conocen como de "ocio activo", que incluyen las educacionales, de transporte, de comunicación y viajes, entre otras.

• Dentro de nuestra legislación laboral, se han recogido algunos de los conceptos de previsión social para integrarse como prestaciones legales y obligatorias en favor de los trabajadores, así como normas de la protección a los trabajadores y a su salario, estas prestaciones legales son las siguientes:

- Normas protectoras del salario.
- Descansos.
- Aguinaldo.
- Participación de utilidades.
- Becas educacionales.
- Derecho de la vivienda.
- Seguridad social:
 - Trabajo extraordinario con el pago de horas extras.
 - Capacitación y adiestramiento.
 - Primas de antigüedad.

2.5 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Las prestaciones de previsión social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario.
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que el trabajador cuando alguno de estos eventos sucedan contarán con los elementos materiales necesarios para hacerles frentes, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.
- Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

(PRACTICA FISCAL NO. 76,18-20), (PAF 194,56)

2.6 LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Y EN EL TRABAJADOR

La satisfacción del empleado según Abraham Maslow puede relacionarse con los cinco niveles de necesidad:

- a) Necesidades fisiológicas: incluyen hambre, sed, resguardo, necesidades corporales.
- b) Necesidades de seguridad: incluyen seguridad y protección contra daños físicos y emocionales.
- c) Necesidades sociales: incluyen cariño, pertenencia, aceptación y amistad.
- d) Necesidades de estima: incluyen factores internos de estima como respeto por uno mismo, autonomía y logro; y factores externos de estima como estatus, reconocimiento y atención.
- e) Necesidades de autorrealización: incluyen crecimiento, lograr la propia potencialidad, es el impulso de llegar a ser lo que no es capaz de ser.

El trabajador como cualquier ser humano a través de su razonamiento tendrá la capacidad de establecer objetivos y motivaciones en su vida; por lo tanto de este razonamiento surge la motivación de desarrollar las tareas que considera útiles y de provecho; cabe mencionar que no todos los individuos se motivan con los mismos incentivos, lo que para uno puede ser una aliciente para realizar mejor su trabajo para otro le puede ser totalmente indiferente, por esto el patrón debe de tener la capacidad de identificar y utilizar los incentivos que considere más convenientes para su personal y su empresa; sin duda por toda la problemática existente en materia económica el patrón no estará dispuesto a costear un sistema de incentivos si no lo considera efectivo y realmente adecuado para su empresa, por lo tanto se deberán buscar aquellos mecanismos que permitan al trabajador obtener un beneficio extra al de su remuneración y que no constituyan para el patrón una carga financiera.

A continuación, se enumeran las diez cualidades que la gente más quiere de sus empleos:

- Trabajar para administradores eficientes.
- Pensar por ellos mismos.
- Ver el resultado final de su trabajo.
- Que se le asigne un trabajo interesante.
- Estar informados.
- Ser escuchados.
- Ser respetados.
- Ser reconocidos por sus esfuerzos.
- Ser motivados.
- Tener oportunidades para mejorar el desarrollo de sus habilidades

CAPITULO 3

MARCO LEGAL APLICABLE A LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

La previsión social no se encuentra exenta de estar normada por el estado, por lo cual observamos que se reglamenta en diferentes leyes, las cuales procuran dejar en claro las pautas a seguir para la aplicación de las prestaciones de previsión social. El estado puede ver afectados sus intereses, debido a esto señala límites y condiciones para las diferentes prestaciones por lo cual es importante conocerlas.

3.1 DERECHO TRIBUTARIO SUSTANTIVO Y DERECHO TRIBUTARIO FORMAL.

El derecho tributario es el conjunto de normas que se refieren a los derechos y obligaciones vinculados con el tributo, que tiene como destinatarios inmediatos a las personas del acreedor y de los deudores. El derecho tributario se divide en varias ramas, para efectos de esta tesis conviene destacar el derecho tributario sustantivo o material y el derecho tributario formal o administrativo.

El sustantivo se refiere al conjunto de normas que disciplinan el tributo y las relaciones jurídicas accesorias; el formal es el conjunto de normas que disciplinan la actividad administrativa y las relaciones que por su finalidad se vinculan al tributo. Las obligaciones que se desprenden del derecho tributario formal son las obligaciones de hacer, no hacer y tolerar. (JIMENEZ, 1986, 104-115)

Dentro de las obligaciones de hacer se pueden citar:

- La de presentar declaraciones (art. 23,24,25,27 y 32 del CFF).
- Llevar libros de contabilidad (art. 28 CFF, RCFF 26,27,28 y 29).
- Llevar sistemas contables autorizados por la SHCP (art. 28 fracción I del CFF y 26 y 41 del RCFF).
- Llevar registros y documentación comprobatoria de los asientos y su conservación por un término de 10 años (art. 29, 29a y 30 del CFF).

Entre las obligaciones de no hacer podemos citar:

- El art. 75 fracción II del CFF donde señala que no se debe de hacer uso de documentos falsos en que se hagan constar operaciones inexistentes.
- El no omitir el entero de contribuciones que se hayan recaudado o retenido de los contribuyentes (art. 75 fracción III del CFF).
- No llevar doble juego de libros (art. 75 fracción II inciso d, del CFF).

Las obligaciones de tolerar son entre otras:

- Aceptar visitas domiciliarias (art. 44,45,46 y 47 del CFF).
- Permitir a las autoridades fiscales la revisión de la documentación contable que tenga relación con las obligaciones a cargo del contribuyente (art. 48 CFF).
- Tolerar las medidas de control del fisco y colaborar en su ejecución (art. 53 CFF).
- Permitir la intervención de la caja de la negociación, cuando así lo ordene la autoridad exactora para garantizar un crédito fiscal (art. 141 fracción V del CFF y 75 y 76 del RCFE).
- Obligaciones de terceros (art. 48, 53,55 y 56 CFF). (QUINTANA, 1997, 157,158).

3.2 OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR

La constitución en su artículo 31 fracción cuarta nos señala que es obligación de los mexicanos:

“Contribuir para los gastos públicos, así de la federación como del D.F. o del estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

Esta obligación de contribuir esta dada por el pago de tributos o contribuciones al gobierno, entendamos como tributo las prestaciones en dinero que el estado en ejercicio de su poder, exige con el objeto de obtener recursos para el cumplimiento de sus fines.

3.3 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS CONTRIBUCIONES

Las contribuciones poseen 5 características principales:

- 1.- *Su naturaleza es netamente personal.*- El derecho origina relaciones jurídicas cuyo contenido, facultades y obligaciones, vinculan a las personas y sólo a ellas.
- 2.- *Son aportaciones pecuniarias.*- Aportaciones en dinero.
- 3.- *Su producto se debe destinar a cubrir los gastos públicos de los entes federal, estatal y/o municipal.*- Los recursos que se obtienen de las contribuciones se deben destinar a satisfacer los gastos del estado.
- 4.- *La aportación debe de ser proporcional y equitativa.*- Proporcional en cuanto a que el tributo se establecerá en proporción a la riqueza de la persona sobre la que va incidir. Y la equidad se refiere a que la aplicación de la ley se debe de dar en igualdad de condiciones.
- 5.- *Esta obligación se puede establecer sólo mediante disposición legal.*- Las contribuciones solamente se pueden imponer por medio de una ley.

3.4 CLASIFICACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES

A su vez las contribuciones se clasifican en impuestos, derechos y aportaciones de seguridad social.

El código fiscal de la federación en su artículo segundo nos dice que “los impuestos son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma”.

Por lo tanto el impuesto implica una obligación de dar dinero que emana el poder del estado, lo que supone su obligatoriedad y la conclusión de hacer efectivo su cumplimiento, establecido por la ley aplicable tanto a personas individuales o colectivas que se encuentran previstas en la ley.

3.5 PRINCIPIOS DE LOS IMPUESTOS

Es de vital importancia para un país que se conozcan los principios fundamentales de imposición de los impuestos, ya que su indiscriminada y arbitraria aplicación provocaría severas consecuencias políticas, económicas y sociales, existen diferentes clasificaciones de los principios mencionaremos tres principalmente: los principios generales basándonos en el enfoque de Fritz Neumark; los principios elementales de Adam Smith y los principios constitucionales.

Los principios generales a los cuales se debe someter la política fiscal para considerarse como justa y económicamente racional según el tratadista alemán Fritz Newmark son los principios político-sociales, los que se refieren a que los gravámenes se deben distribuir de manera tal que el reparto de la carga resulte lo más equilibrado posible. Los principios político-económicos a través de los cuales se permite la libre competencia y el desarrollo normal de los diversos sectores de la economía.

Por último nos señala los principios técnico-tributarios los cuales según Fritz contribuirían a lograr la eficacia operativa de la imposición, existiendo una estructura adecuada del sistema y las normas tributarias, las cuales por su congruencia, precisión y claridad faciliten su aplicación a los contribuyentes y a la administración.

Los principios elementales de igualdad, certidumbre, comodidad y economía que hace más de dos siglos expuso Adam Smith en su obra "Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones", siguen estando vigentes en la actualidad.

El principio de igualdad se refiere a que todos los individuos deben pagar los impuestos y todos los contribuyentes deben de ser iguales frente al impuesto.

El principio de certidumbre nos dice que las normas tributarias deben de ser claras y precisas con el objeto de evitar ambigüedades que den origen a la incertidumbre del destino y aplicación de los recursos recaudados.

Con respecto al principio de comodidad de Adam Smith señala que todo impuesto se debe cobrar en tiempo y forma de la manera más conveniente para el contribuyente.

Por último nos señala el principio de economía donde toda contribución se debe percibir de tal forma que haya la menor diferencia posible entre las sumas que salen del bolsillo del contribuyente y las que ingresan en el tesoro público, por lo tanto se debe buscar por parte del estado el aprovechamiento máximo de los recursos que recauda.

Así mismo de nuestra carta magna derivan los principios de legalidad proporcionalidad y equidad. El de legalidad por que la obligación de contribuir se encuentra expresada en la constitución en el artículo 31 fracción IV; un impuesto debe cumplir con los requisitos de equidad en cuanto a ser de aplicación general a todos los que se encuentren en la misma situación tributaria y proporcional en cuanto a que se cobra según la capacidad económica de los causantes.

De acuerdo con la clasificación tripartita de las contribuciones existen derechos, aprovechamientos y aportaciones de seguridad social, los derechos según el código fiscal de la federación en su artículo 2o. fracción IV son las contribuciones determinadas en ley por los servicios que presta el estado en sus funciones de derecho público; aprovechamientos en cuanto al uso de los bienes de dominio público de la nación; las aportaciones de seguridad social de acuerdo al CFF en su artículo 2o. fracción II son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social proporcionados por el mismo Estado. (DELGADILLO, 1991, 61-78)

3.6 RESPONSABLES SOLIDARIOS CON LOS CONTRIBUYENTES

La relación tributaria nace de una obligación establecida en ley, en virtud de la cual algunas personas tendrán la obligación de pagar al estado una contribución en dinero. Las personas de las cuales se tendrá el deber de

satisfacer al estado con una suma de dinero son los conocidos como sujetos pasivos, se considera que tanto el estado como los particulares pueden ser estos sujetos. Se dice que existen tres diferentes conceptos legales de sujeto pasivo y son:

- 1.- Contribuyente
- 2.- Sustituto (retenedor)
- 3.- Sujetos pasivos de otras obligaciones.

Según el CFF en su artículo 26 nos señala que los patrones en su carácter de retenedores son responsables solidarios con los trabajadores por las contribuciones que esta obligado a retener y por el monto de las mismas; así como también con los contribuyentes si se cae en alguno de los supuestos que señala el citado artículo.

El artículo 27 del CFF nos señala que es responsabilidad de los patrones hacer los pagos de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado para efectos de la LISR deberán solicitar la inscripción de los contribuyentes a los que hagan dichos pagos. (NUEVO CONSULTORIO FISCAL, no.164, 19)

3.7 PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL QUE RECONOCE LA LEY DEL ISR

La ley del ISR en su art. 24 fracción XII, considera como de previsión social a las prestaciones relacionadas con los rubros siguientes:

1. Jubilaciones.
2. Fallecimientos.
3. Invalidez.
4. Servicios médicos y hospitalarios.
5. Subsidios por incapacidad.
6. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
7. Fondo de ahorro.

8. Guarderías infantiles.
9. Actividades culturales.
10. Actividades deportivas.
11. Otras de naturaleza análoga a las anteriores.

Finalmente cabe mencionar que estas prestaciones no son solo aplicables a los trabajadores, sino que alcanzan a todo su ámbito familiar

En lo que se refiere a las prestaciones de naturaleza análoga este rubro incluye una amplia gama de prestaciones que tienen como objetivo elevar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias, así como garantizar los conceptos de seguridad y bienestar de los mismos.

Algunas de las prestaciones más comunes son:

- Ayuda para transporte.- Incluye todos los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.
- Ayuda para renta de casa.- Debido al alto incremento que han tenido los precios de las viviendas en arrendamiento, se podría otorgar a los trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios, y estableciendo, en su caso un límite máximo a esta prestación, para renta de casa, la cual sería comprobada por los trabajadores con los recibos por arrendamiento que les proporcionen los arrendadores. Respecto a esta prestación, las autoridades fiscales no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del tribunal fiscal de la federación sí se ha tipificado como tal. En este caso es recomendable, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a montos y trabajadores a los que se les proporcionará, así como fundamentar la necesidad real de la prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para la deducción de estos gastos.
- Despensas familiares.- Gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores, la dotación de despensa de productos de primera necesidad.

El problema de esta prestación es que se otorga mediante vales de despensa, que son canjeables en tiendas de autoservicio, pero algunas veces estos no son canjeados por artículos de primera necesidad, incluso son vendidos por algunos trabajadores. Para evitar estos problemas dentro del plan de previsión social se deben establecer los mecanismos y sanciones para evitar que los trabajadores recurran a las prácticas anteriores. Lo más recomendable es proporcionar la despensa en forma directa a los trabajadores, o bien si la prestación es a través de vales, asegurar con la tienda de servicio que solo serán canjeados por artículos de primera necesidad.

- Dote matrimonial.- Consiste en proporcionar al trabajador, una ayuda económica o en bienes al realizar su matrimonio.
- Ayuda por nacimientos.- Consiste en proporcionar al trabajador, una ayuda económica o en bienes por el nacimiento de cada uno de sus hijos.
- Seguro de vida.- Se refiere a gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se podrá otorgar solamente a los trabajadores, lo que significa que no se podría otorgar a la esposa o a los hijos del trabajador, un seguro de vida. Esta prestación tiene como objetivo, proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso de su fallecimiento.

3.8 RÉGIMEN FISCAL QUE SE APLICA A LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

Para las personas morales, según el art. 24 fracción XII de la LISR señala los requisitos que deberán cumplir las prestaciones de previsión social para poder ser consideradas como un gasto " Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de

ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deben de otorgarse de una forma general en beneficio de los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el reglamento de esta ley.”, al considerar las prestaciones de previsión social como un gasto se está permitiendo su deducción de acuerdo al artículo 22 fracción III.

Para las personas físicas que realizan actividades empresariales las partidas de previsión social también serán consideradas como un gasto siempre y cuando cumplan con los requisitos que señala la LISR en su art. 24 fracción XII, esto se encuentra estipulado en el artículo 136 fracción XX.

Así mismo en el Reglamento de la ley del impuesto sobre la renta (RISR) en su artículo 19 nos señala los requisitos de los gastos de la previsión social: “Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I.- Que se otorguen en forma general.

II.- Que se otorguen sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;

b) Planes para los trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados 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 éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III.- Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.”

La fracción segunda nos señala que las prestaciones de previsión social se pueden dar sobre diferentes bases sin que con ello se pierda la generalidad de las mismas.

El artículo 20 del RISR nos habla de otros aspectos de la previsión social:

I. “Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible.”

Debido a lo anterior es conveniente que el patrón otorgue las prestaciones en la misma proporción al salario de todos los trabajadores de confianza con el fin de poder deducir su totalidad.

II.- “En ningún caso los beneficios a 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 periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza.

Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados en base de salario cuota diaria.

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

IV.- Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán dentro del mes siguiente a dicho inicio.

El artículo 23 del RISR nos dice que los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo al artículo 24 fracción XII de la LISR, deben de cumplir los siguientes requisitos:

I.- Que se efectúen en territorio nacional, excepto cuando los trabajadores presten su servicios en el extranjero.

II.- Las personas que se podrán gozar de estas prestaciones son el trabajador, su cónyuge o 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 aquellas prestaciones por fallecimientos no será necesario la dependencia económica.

El artículo 21 del reglamento del Impuesto sobre la Renta señala que las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse de acuerdo a la fracción XII del artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta serán:

- Las que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social; las rentas vitalicias son los pagos que se otorgan a aquellas personas que cumplieron con un tiempo determinado de haber prestado sus servicios a una empresa y se retiraron de trabajar o también las que se otorgan a las viudas de trabajadores que prestaron servicios a una compañía.

- Cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre y cuando esta renta no exceda del valor actuarial de la misma. Los planes para pensión, jubilación y primas de antigüedad deben estar valuadas de acuerdo a cálculos actuariales.

Para los empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará tomando como base el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Por último, el artículo 22 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta nos dice que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la ley del Impuesto sobre la Renta, serán deducible cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- El monto de las aportaciones no excederá del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, dicha cantidad no debe ser superior al 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, dicha cantidad no debe ser superior al 13% de los salarios de cada trabajador, ya que de rebasar ese porcentaje inmediatamente gravaría para ISR, y el patrón tendría que identificar el importe gravable y el importe exento para poder efectuar las retenciones de ISR que menciona el artículo 80 de la misma ley.
- El trabajador podrá retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación laboral o una vez por año.
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine.

EL seguro de vida para su deducción, señala la LISR en su art. 24 fracc. XII y XIII establece los requisitos; la fracción decimosegunda se refiere a la previsión social y sus requisitos inherentes, y la fracción decimotercera señala que el contribuyente podrá hacer deducible la prima pagada en la contratación de seguros, es necesario que los pagos se hagan conforme a las disposiciones de las leyes de la materia y correspondan a conceptos que se indican como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o reservas matemáticas.

Cuando los seguros tengan por objeto beneficios a los trabajadores, deberán observarse los requisitos establecidos para la previsión social, es decir, que se otorguen en forma general y se establezcan en planes que cumplan los requisitos reglamentarios.

En forma expresa, la fracción III del artículo 19 de la LISR establece que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores; por lo tanto, este beneficio no será extensible a los dependientes económicos del trabajador.

Este beneficio representará para el beneficiario persona física designada, un ingreso exento en su totalidad.

Respecto al trabajador en la ley del ISR en su artículo 77 en la fracción VI nos señala como un ingreso exento las prestaciones de previsión social: “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 contratos de trabajos”.

La fracción sexta del artículo 77 es muy parecida a la fracción décimo segunda del artículo 24 del ISR con la variante de que en la fracción sexta no se señalan las prestaciones de naturaleza análoga sino que se refiere a todas las prestaciones de previsión social que se conceden de manera general a los trabajadores de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo. La razón principal de esta diferencia es que el asambleísta contempla una mayor percepción de impuestos al momento de globalizar el concepto de previsión social para los trabajadores, ya que existen ciertos límites para la exención de los ingresos por estos conceptos y en caso de rebasar los mismos estarán sujetos al pago del ISR; caso contrario el de las empresas ya que sus deducciones para previsión social se limitan en unos cuantos conceptos para no disminuir de manera drástica la utilidad fiscal y por consecuencia el pago de un menor impuesto.

El último párrafo del artículo 77 de la LISR nos aclara además que la exención para la previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por salarios y el monto de la previsión social exceda de una cantidad igual a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevada al año, cuando dicha suma exceda de los siete salario mínimos elevados al año, únicamente se considera como previsión social exenta, una cantidad hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. También señala que este límite en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por salarios y el importe de la exención por previsión, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Por lo tanto:

Si el salario + Previsión Social Total > 7 VSMGEA

Entonces:

Previsión social exenta = 1 SMGEA

Pero:

El Salario + Previsión Social exenta nunca debe ser < 7 VSMGEA

Para poder discernir lo anterior es necesario tomar en cuenta las reglas para la previsión social exenta las cuales las señala el RISR en su artículo 80 este indica que para la previsión social se encuentre exenta los ingresos por el servicio personal subordinado sumados con la previsión social no debe rebasar siete salarios mínimos elevados al año.

I.- Cuando el ingreso por la prestación de servicios personales subordinados más la previsión social sea mayor a 7 salarios mínimos generales del área geográfica. Pero si el ingreso por la prestación de servicios personales subordinados es menor de los 7 salarios mínimos generales del área geográfica estará exenta la mayor de las siguientes:

- La previsión social sumada a los ingresos por salarios de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año..
- El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Es decir:

Si el salario < 7 VSMGEA, pero el salario + Previsión Social > 7VSMGEA

Se considera Previsión Social exenta la cantidad que resulte mayor de:

- a) Sueldo + Previsión Social = 7VSMGEA
- b) 1 SMGEA

II.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean mayores a 7 salarios mínimos del área geográfica estará exento 1 salario mínimo del área geográfica. De acuerdo con lo anterior:

Si el sueldo > 7 VSMGEA, pero además obtiene ingresos por previsión social, se considera exento hasta 1 SMGEA.

En cuanto a el cálculo de la retención mensual de ISR para trabajadores con ingresos mensuales superiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica que le corresponda, elevado al mes y que además obtengan ingresos por previsión social, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes sea mayores a un salario mínimo general del área geográfica elevado al mes. En el cálculo anual del impuesto se harán los ajustes respectivos, considerando lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 del cual ya hablamos en el presente trabajo.

Otra opción para la retención del impuesto mensual por concepto de previsión social es el de aplicar el artículo 86 del RISR sobre el excedente entre el sueldo y el salario mínimo general elevado al mes.

De acuerdo a lo anterior la primera condición para exista base para impuesto es que el sueldo mensual sea mayor a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica que le corresponda, elevado al mes y la segunda es que el trabajador obtenga ingresos por previsión social superiores a un salario mínimo general del área geográfica que elevado al mes, entonces la retención se efectuará sobre la siguiente base:

Previsión Social mensual > a 1 SMGEM - 1 SMGEM = Base para impuesto

La base determinada se le aplicará la tarifa de los artículo 80, 80-A y 80-B y opcionalmente se podrá aplicar el procedimiento establecido en el artículo 86 del RISR.

3.9 EL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL ANTE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

Los conceptos de Previsión Social se consideran para integrar el salario base de cotización para efectos de la LSS.

El artículo 27 de LSS nos dice que conceptos integran el salario base de cotización:

- Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Las gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Los conceptos que integran el salario para efectos de la LSS son idénticos a los señalados en la definición de lo que integra el salario en la LFT.

El mismo artículo 27 de la LSS nos señala que conceptos se excluyen del salario base de cotización:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entienden que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT. los límites establecidos son no exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, la diferencia formará parte del salario base de cotización.

Para que los conceptos mencionados se excluyan como del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Para tener una idea más clara de los conceptos que integran el salario base de cotización es necesario tomar en cuenta los acuerdos del Consejo Técnico del Seguro Social:

ACUERDO 494/93.

Fondo de Ahorro.- la fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en

forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y 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.

ACUERDO 495/93.

Despensa.- La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados a la adquisición de básicos, que algunas empresa entregan a sus trabajadores.

ACUERDO 496/93.

Premios por asistencia y puntualidad.- La fracción VII del artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan otras prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

ACUERDO 497/93

Horas extras.- Atento a la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias verdaderamente extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera

continua, hasta el margen legalmente autorizado, no integra el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta 3 horas diarias, 3 veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días, durante un año de calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio de este consejo técnico.

ACUERDO 77/94.

I.- Seguro de vida, invalidez y gastos médicos.- Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, por que la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y su familia.

II.- Bonos o premios de productividad.- Este concepto constituye una percepción que se entrega a el trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización

3.10 EL RÉGIMEN DEL INFONAVIT ANTE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

El artículo 143 de la ley federal del trabajo nos determina que para efectos de la ley del INFONAVIT el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarían en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

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.

Las aportaciones al INFONAVIT para los trabajadores y la participación en las utilidades de las empresas.

La alimentación y la habitación; cuando no se proporcione en forma gratuita al trabajador, así como las despensas.
Los premios por asistencia.

Los pagados por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.

Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubran las empresas.

La redacción del artículo anterior, significa que se considera para efectos de la integración del salario básicamente cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir que sea remunerativo; las prestaciones de previsión social al no tener ese carácter remunerativo, sino que como ya se mencionó antes lo que buscan es proporcionar un mayor nivel de seguridad, cultural, de desarrollo físico y de salud.

Por lo tanto las prestaciones de previsión social no se deben considerar como un concepto que integre salario para efectos de las aportaciones al INFONAVIT.

No obstante lo anterior, existen disposiciones específicas para algunas prestaciones en particular, las cuales de no cubrir con los requisitos enunciados concretamente, sí integrarían parte del salario base de cotización para las aportaciones mencionadas.

Estos casos específicos son los siguientes:

- Fondos de ahorro.- Las aportaciones deben ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón. En los siguientes casos se consideraría que el fondo de ahorro sí se integra al salario:

a) Cuando sólo aporte el patrón.

b) Cuando los trabajadores aporten menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en periodos semanales o mensuales.

- Alimentación.- Para INFONAVIT se integra al salario solo cuando se proporcione gratuitamente, igualmente con las despensas.
- Habitación.- Esta partida de previsión social se considera como salario integrado para efecto de cotización en el INFONAVIT, sólo si se otorga gratuitamente de otra forma no está considerada como integrante de este salario.

Una vez que ya hemos conocido las partidas de previsión social que reconoce la ley del impuesto sobre la renta, y las partidas que pueden considerarse de previsión social para efectos de la ley del seguro social, así como las limitantes que emite el Consejo Técnico del Seguro Social para algunas prestaciones, en el cuadro No. 1 que se presenta a continuación se establecen prestaciones de previsión social y el beneficio que obtendrá el trabajador al recibirla, además del efecto fiscal para el trabajador y el patrón.

CUADRO No. 1

3.11 CUADRO COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

PRESTACION	¿QUÉ BENEFICIO LE TRAERÁ AL TRABAJADOR LA PRESTACIÓN?	EFECTOS FISCALES PARA EL TRABAJADOR	EFECTOS FISCALES PARA EL PATRÓN
VALES DE DESPENSA	PODRÁ ADQUIRIR PRODUCTOS ALIMENTICIOS SIN TENER QUE DESEMBOLSAR DE SU SUELDO	NO INTEGRARÁ SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS SIEMPRE Y CUANDO REÚNA LOS REQUISITOS DEL ART. 27 FRACCIÓN VI DE LA LSS	SERÁ DEDUCIBLE PARA LA EMPRESA CUANDO SE CUMPLA LOS REQUISITOS DEL ART. 24 FRACC.XII DE LA LISR, ART. 20 FRACC. I y II DEL RISR, Y RESPETANDO EL LÍMITE DEL ART. 77 EN SU ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA LISR
AYUDA PARA RENTA	EL TRABAJADOR NO SE TENDRÁ QUE PREOCUPAR POR EL PAGO DE LA RENTA EN CASO DE QUE EL PATRÓN LA PAGUE INTEGRAL O SI LO HACE PARCIALMENTE NO LE SERÁ TAN GRAVOSO.	INTEGRARÁ SALARIO YA QUE EL ART. 27 DE LA LSS NO LO EXCLUYE COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. ACUERDO DEL CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS NO.8659 DEL 27 DE AGOSTO DE 1981.	SERÁ DEDUCIBLE PARA EL PATRÓN CUMPLIENDO CON LO SEÑALADO EN EL ART. 25 DE LA LISR Y EL ART. 30 DEL RISR

FONDO DE AHORRO

EL TRABAJADOR CON AYUDA DEL PATRÓN ESTARÁ FORMANDO UN PEQUEÑO PATRIMONIO.

NO INTEGRARÁ SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS SIEMPRE Y CUANDO REÚNA LOS REQUISITOS DEL ART. 27 FRACCIÓN II DE LA LSS

DEBE CUMPLIR LOS REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD QUE SE ENCUENTRAN EN LA RISR EN SU ART. 22

AYUDA PARA TRANSPORTE

NO GASTARÁ EN TRANSPORTE PARA TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO Y VICEVERSA

NO INTEGRARÁ SALARIO CUANDO LA PRESTACIÓN SE OTORQUE COMO INSTRUMENTO DE TRABAJO, EN FORMA DE CUPÓN O REEMBOLSO, POR UN GASTO ESPECÍFICO SUJETO A COMPROBACIÓN.

PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.

SEGURO DE VIDA

EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR LA FAMILIA DEL MISMO CONTARÁ CON UNA AYUDA ECONÓMICA.

NO AFECTA LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO DEL TRABAJADOR SEGÚN EL ACUERDO 77/94 DEL CONSEJO TÉCNICO DEL SEGURO SOCIAL.

PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII y XIII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.

CLUB DEPORTIVO	EL EMPLEADO Y SU FAMILIA CONTARÁN CON UN LUGAR EN EL CUAL REALIZAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE ESPARCIMIENTO	NO INTEGRARÁ SALARIO YA QUE QUEDA INCLUIDA EN LA FRASE FINAL DEL INCISO II DEL ART. 27 DE LSS.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.
BECAS EDUCACIONALES	LOS HIJOS DEL TRABAJADOR O EL TRABAJADOR MISMO RECIBIRÁ UNA AYUDA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA SOLVENTAR SUS ESTUDIOS O LOS DE SUS HIJOS.	INTEGRARÁ SALARIO YA QUE EL ART. 27 DE LA LSS NO LO EXCLUYE COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.
GASTOS POR FUNERAL	EL TRABAJADOR RECIBIRÁ UNA AYUDA POR PARTE DE LA EMPRESA EN CASO DE FALLECIMIENTO DE ALGÚN FAMILIAR	ES UNA PRESTACIÓN EVENTUAL POR LO CUAL NO INTEGRARÁ SALARIO YA QUE NO SE CONSIDERA UN INGRESO CONTINUO Y REITERADO	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.
ALIMENTACIÓN	POR EL PAGO DE UNA CANTIDAD MÍNIMA EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A COMER EN SU CENTRO DE TRABAJO.	NO INTEGRA SALARIO SIEMPRE QUE SE LLEVE CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ART.27 FRACC. V DE LA LSS.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.

DOTE MATRIMONIAL	EL TRABAJADOR CONTARÁ CON UNA AYUDA PARA LOS GASTOS EN QUE INCURRA POR LA CELEBRACIÓN DE SU MATRIMONIO.	NO INTEGRARÁ SALARIO POR SU CARACTER DE EVENTUAL.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.
BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD	EL TRABAJADOR OBTENDRÁ UN INCENTIVO ECONÓMICO POR DESEMPEÑAR UN ESFUERZO ADICIONAL EN SU TRABAJO.	INTEGRARÁ SALARIO YA QUE EL ART. 27 DE LA LSS NO LO EXCLUYE COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. ADEMÁS EL ACUERDO 77/94 EMITIDO POR EL CONSEJO TÉCNICO LO CONSIDERA COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.
PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	EL TRABAJADOR OBTENDRÁ UN INCENTIVO ECONÓMICO POR ASISTIR PUNTUALMENTE A SU TRABAJO.	NO INTEGRARÁ SALARIO SIEMPRE QUE CUMPLA CON LO SEÑALADO EN EL ART. 27 FRACC. VII DE LA LSS.	PARA NO CAUSAR ISR DEBE CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR FRACC. XII, DEL RISR CON EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR EN EL LÍMITE QUE MARCA.

BONOS O PREMIOS DE
ANTIGÜEDAD

EL EMPLEADO RECIBE UN
RECONOCIMIENTO Y UNA
REMUNERACIÓN POR EL
TIEMPO DE SERVICIO EN LA
EMPRESA.

INTEGRARÁ SALARIO YA QUE
EL ART. 27 DE LA LSS NO LO
EXCLUYE COMO PARTE
INTEGRANTE DEL MISMO.
ADEMÁS EL ACUERDO 77/94
EMITIDO POR EL CONSEJO
TÉCNICO LO CONSIDERA COMO
PARTE INTEGRANTE DEL
SALARIO.

PARA NO CAUSAR ISR DEBE
CUMPLIR CON EL ART.24 DEL ISR
FRACC. XII, DEL RISR CON
EL ART. 20 Y EL ART. 77 DEL ISR
EN EL LÍMITE QUE MARCA.

FUENTE: Ley del seguro social.
Ley y Reglamento del impuesto sobre la
renta.
Acuerdos del Consejo técnico del seguro
social.

CAPITULO 4

CASO PRACTICO

DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE LA CIUDAD DE URUAPAN, S.A DE C.V.

El presente capítulo incluye la parte de investigación de campo del presente trabajo, por lo cual se señala los antecedentes, características y estructura de la empresa, así como sus condiciones actuales en materia de previsión social y un estudio soportado en base a la respuesta de un cuestionario aplicado a los trabajadores, para señalar la factibilidad de sugerir un plan de previsión social a la empresa.

4.1 ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

La Distribuidora de Gas M.G. de Uruapan S.A. de C.V. fue constituida el 15 de Julio de 1993 en la ciudad de Uruapan Mich., por el Sr. Ignacio Mendoza Fernández quien es el Director general de la misma, y quien en compañía de su familia han venido a revolucionar el servicio de suministro de gas en la región ya que con la creación de la empresa se ha venido a cubrir una necesidad social existente en la localidad y en la región en cuanto al servicio de abastecimiento de gas l.p; la empresa ofrece servicios que van desde la carga e instalación de tanques estacionarios de 300, 500, 1000 y 5000 litros, cambio de cilindros de 30 kilogramos, carburación de vehículos hasta el servicio de fugas el cual de manera gratuita repara aquellos cilindros o tanques que estén teniendo escape del producto.

La zona de cobertura del servicio de la Distribuidora de Gas M.G. es local y regional, además de cubrir la ciudad de Uruapan en su totalidad abarca la región de Tierra Caliente: Lombardia, Nueva Italia, Cuatro Caminos, Apatzingán, Buenavista, La Ruana, Aguililla, Tumbiscatío, Churumuco, Cajones, Nuevo Urecho, Casilda; así como también la región de la Meseta Tarasca: Paracho, Cherán y pueblos circunvecinos, Iztlán de los hervores,

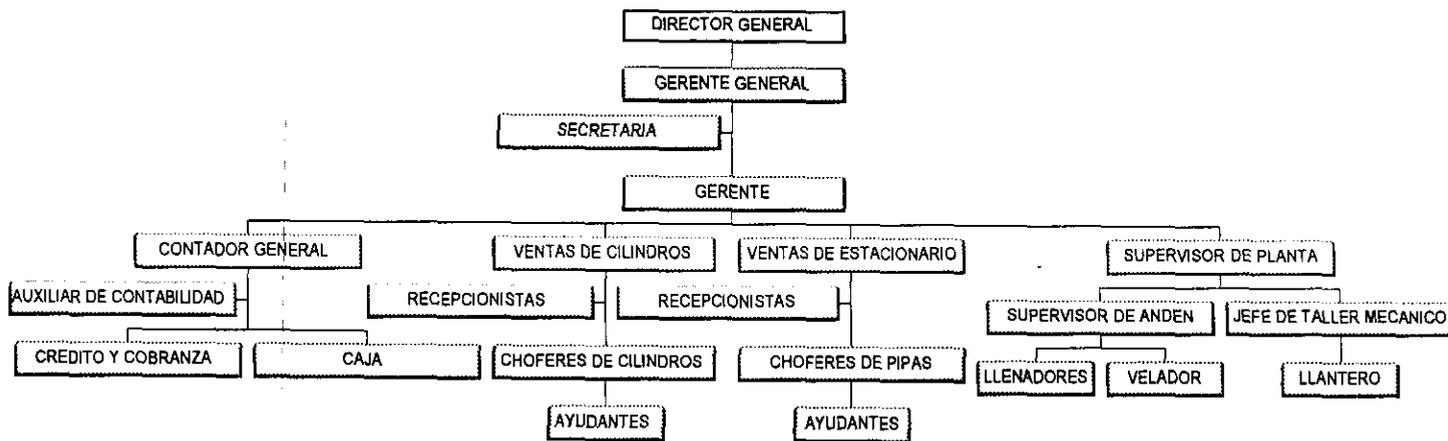
Zamora, Jacona; Chavinda, Sahuayo, Purepero, además de San Juan Nuevo, Tancítaro, El limón, Pareo, Los Reyes y Peribán.

Además de proporcionar un servicio oportuno en el abastecimiento de gas, la empresa genera 104 empleos directos, lo cual es muy importante ya que contribuye al desarrollo de las familias a las que da trabajo.

El salario de los trabajadores para efectos de la ley del seguro social se integra para los que perciben un salario variable por sueldo, comisiones, vacaciones y aguinaldo. La prestación adicional que tienen los trabajadores es un premio de puntualidad que se les otorga siempre y cuando hayan asistido a su trabajo ininterrumpidamente en un periodo de 6 meses y un premio en especie que se les otorga mensualmente a los empleados que logren las mayores ventas. La empresa no cuenta con un sindicato

A continuación se muestra el organigrama de la empresa, el que nos permite observar la estructura administrativa de la misma.

4.2 ORGANIGRAMA GENERAL DE LA DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE URUAPAN, S.A. DE C.V.



fuelle: Investigación directa.

4.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

El objetivo general que se pretende alcanzar con este trabajo es conocer las prestaciones que se tipifican predominantemente como de previsión social y conocer su tratamiento, límites y condiciones propias; así como detectar las necesidades en materia de previsión social de la empresa sometida a estudio, para sugerir un plan de previsión social apropiado a sus necesidades. Por lo tanto es necesario conceptualizar las diferentes prestaciones que existen en materia de previsión social para poder emitir una opinión sobre la conveniencia y adecuación de cada una de ellas a la empresa en particular, así como identificar cuales son las leyes que regulan este tema, por lo cual será necesario buscar en las leyes fiscales y en materia de seguridad social aquellos artículos que normen el proceder del contador y todas aquellas personas involucradas en el proceso de otorgar las prestaciones de previsión social, por lo cual se podrá interpretar el contenido de las mismas además de poder señalar los requisitos.

La hipótesis del trabajo es: si logramos detectar las necesidades de la empresa en cuanto a previsión social se refiere, podremos sugerir el plan de previsión social apropiado para sus necesidades.

La investigación que se realizó fue de carácter documental y posteriormente de campo, implicó el manejo de tres niveles de información primeramente se manejan las teorías existentes sobre el tema, en el segundo se analiza información proveniente de revistas y por último se trata la información directa obtenida de la empresa sometida a estudio.

Para realizar este trabajo se revisó la bibliografía existente sobre el tema y se analizó el contenido de los libros y artículos relacionados, para comprobar la hipótesis se elaboró un cuestionario de 10 preguntas cerradas el cual se aplicó a una muestra de 82 trabajadores de los 104 con los que cuenta la empresa para obtener un 95% de confiabilidad, la muestra se obtuvo de aplicación de las siguientes fórmulas: $n = (Z)^2 \times (p) (q) / E^2$, en donde Z

representa el nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población y se obtiene de las tablas de áreas bajo la curva normal, pq se refieren a la variabilidad del fenómeno estudiado y E indica la precisión con que se generalizarán los resultados. Como el tamaño de la población es conocido se utiliza el factor de corrección finito y la muestra que se obtiene con la primer fórmula se denomina muestra inicial y se aplica la siguiente: $n = \text{no.} / (1 + (\text{no.}-1/N))$; en donde no. es el resultado del primer procedimiento y N es el tamaño de la población. Por lo tanto:

$$n = (1.96)^2 (.5) (.5) / (.05)^2 \quad n = 384.16$$

$$n = 384.16 / (1 + (384.16 - 1 / 104)) \quad n = 82$$

En este caso se utilizo una pq de .5 respectivamente ya que no sabemos la tendencia que tomarán los resultados de los cuestionarios.(ROJAS 1993, 163-176).

DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE URUAPAN S.A DE C.V.
CUESTIONARIO

Nombre del trabajador: _____

Puesto que desempeña: _____

1.- ¿Qué tipo de salario percibe?

Fijo _____.

Variable _____.

Mixto _____.

Fijo.- cantidad siempre inmóvil, no sujeta a cambios.

Variable.- su salario se modifica de acuerdo a las ventas u otras situaciones.

Mixto.- una cantidad fija y otra sujeta a movimiento dependiendo de las ventas u otros factores.

2.- ¿Conoce los elementos que integran su salario?

Sí _____.

No _____.

3.- ¿Esta usted enterado cuáles son las prestaciones que le corresponden por ley?

Sí _____.

No _____.

4.- ¿Recibe usted alguna prestación adicional a las establecidas por ley?

Sí _____.

No _____.

5.- ¿De acuerdo al salario que percibe y las prestaciones que tiene, considera que son suficientes para satisfacer sus necesidades propias y las de su familia?

Sí ____.

No ____.

6.- ¿Considera que la remuneración que percibe es equitativa al trabajo que desempeña?

Sí ____.

No ____.

7.- ¿El hecho de que usted reciba una prestación adicional por parte de la empresa lo compromete y alienta a poner mayor empeño en sus actividades?

Sí ____.

No ____.

8.- ¿Considera importante el reconocimiento moral a su trabajo por parte de la empresa (cartas de felicitación, reconocimiento ante los demás compañeros, etc.)?

Sí ____.

No ____.

9.- ¿Para usted qué sería más importante recibir una prestación adicional en dinero o en especie (despensa, artículos de primera necesidad, etc.)?

Dinero ____.

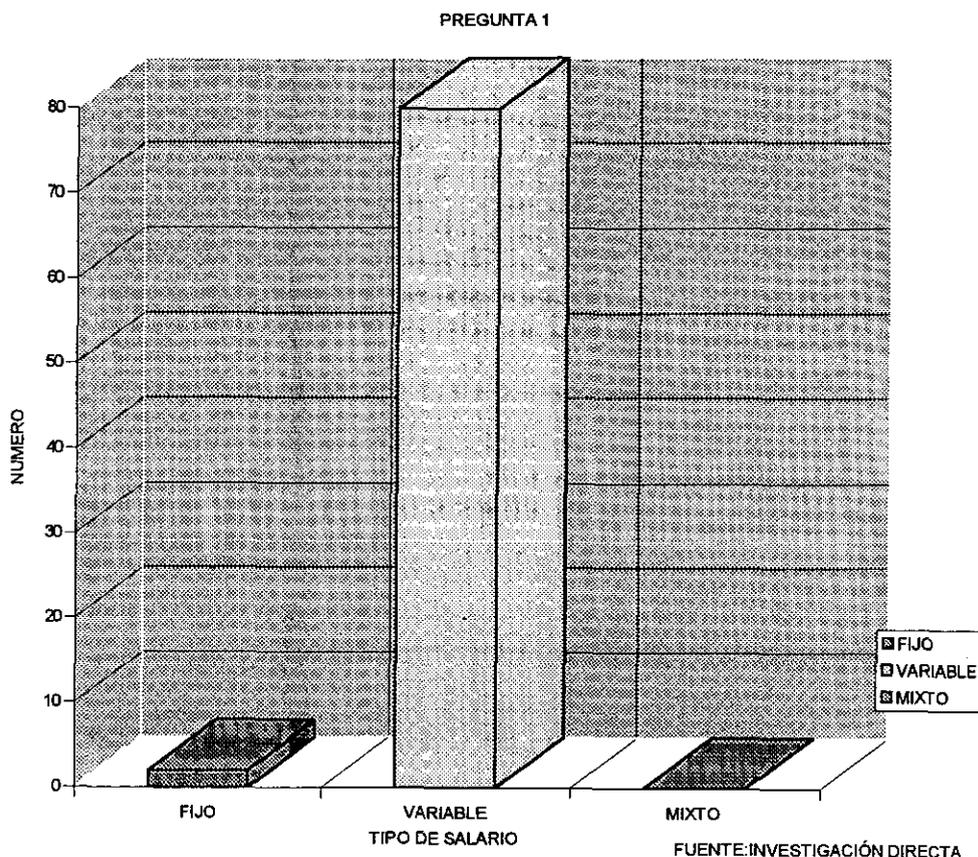
Especie ____.

10.- ¿De las siguientes prestaciones señale 2 prestaciones que a usted le gustaría recibir?

- Bonos o premios de productividad.
- Premios por puntualidad y asistencia.
- Seguro de vida.
- Vales de despensa.
- Fondo de ahorro.
- Reembolso de gastos médicos y dentales.

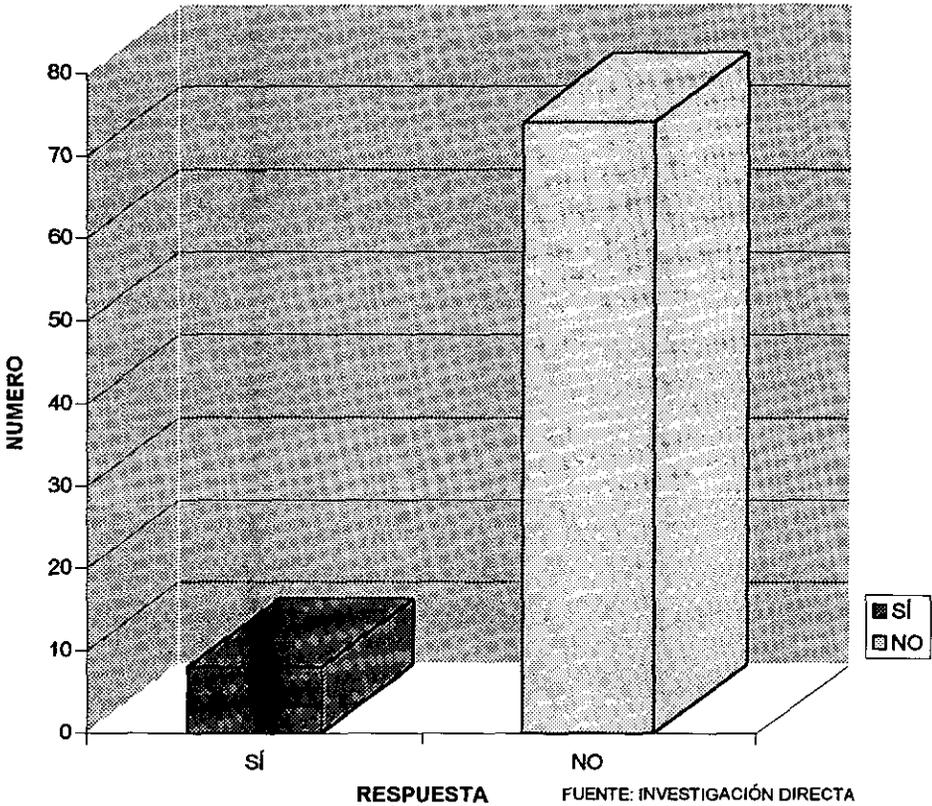
GRACIAS.

4.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN



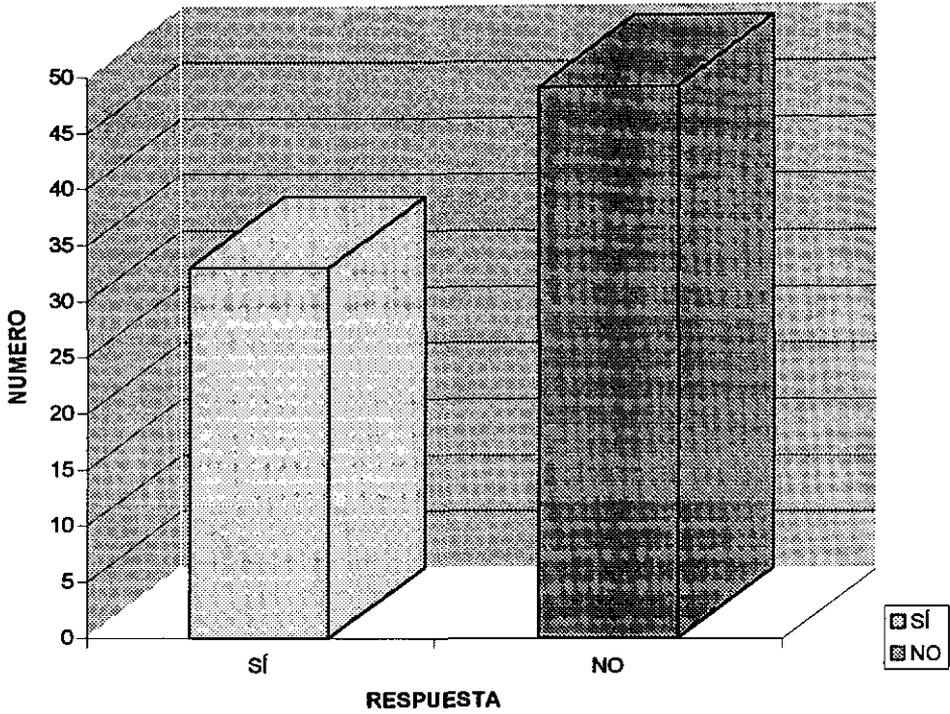
El 98% de los trabajadores cuestionados reciben un salario variable, el cual se integra por la comisión que reciben de acuerdo a las ventas que realizan, ya sea en cilindros o en litros de gas, así mismo el 2% recibe un salario fijo ya que su actividad no tiene que ver con la venta del producto al público. Es bueno que el trabajador conozca como se integra su salario para que tenga en cuenta que si vende más ganará más, y en el caso de los fijos tengan certidumbre de la cantidad que recibirán por su trabajo.

PREGUNTA 2



El 10% de los trabajadores cuestionados (8) conoce como se integra su salario, y el 90% (74) no sabe como se forma ya que son aspectos ajenos a su entendimiento y por lo general no se detiene a observar como esta formado, solo le interesa recibir su dinero; es importante que los empleados conozcan los elementos que integran su salario para evitar problemas con la empresa, y con esto el trabajador tendrá certeza de la remuneración que obtendrá por sus servicios.

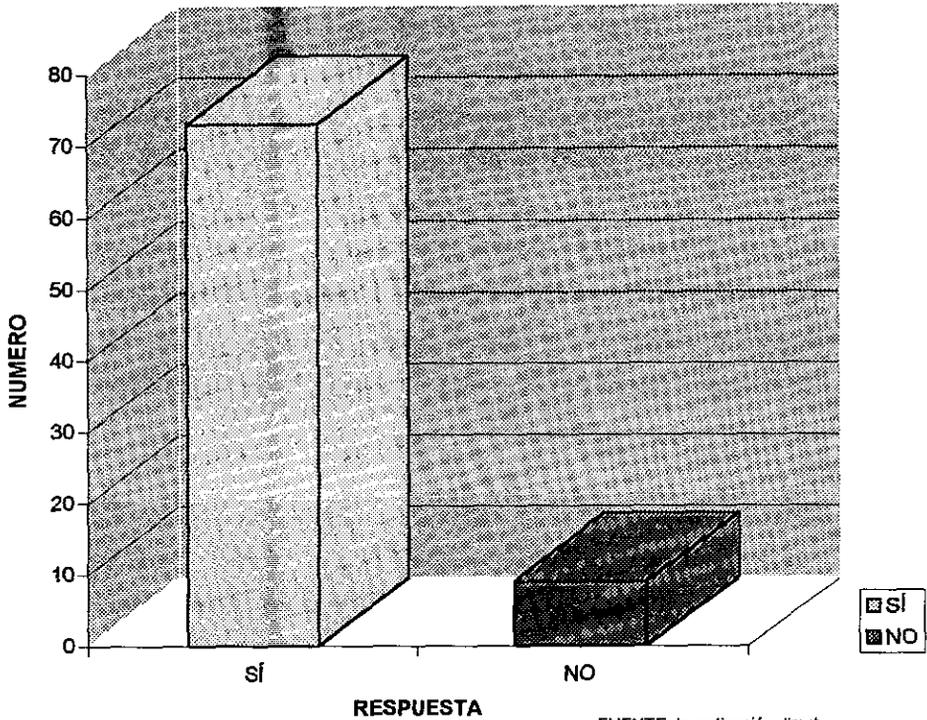
PREGUNTA 3



FUENTE: Investigación directa

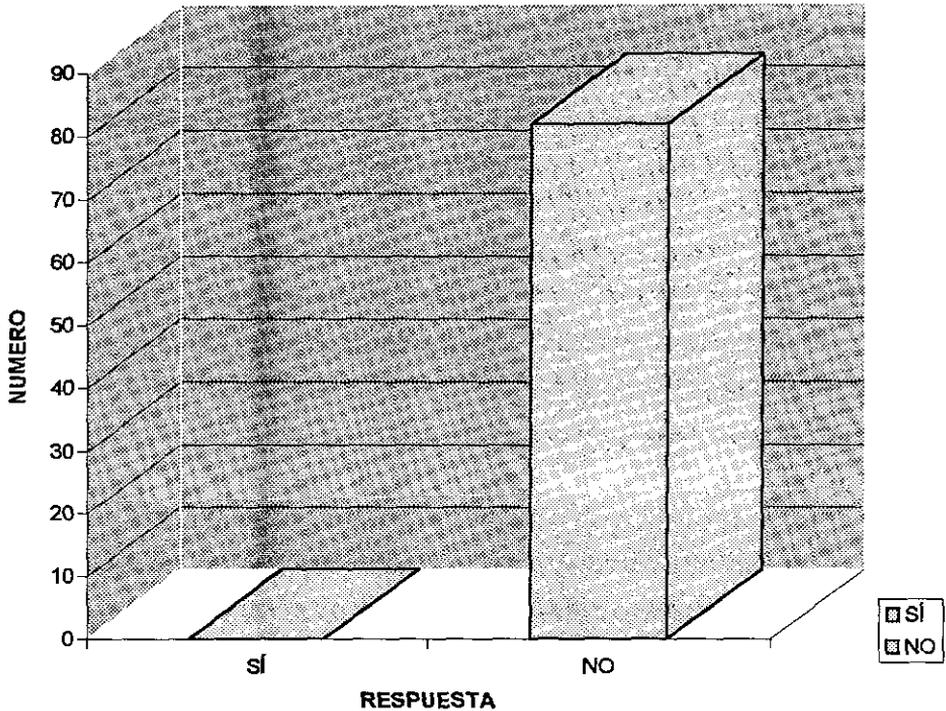
El 40% de los trabajadores sabe cuales son las prestaciones que le corresponden por ley, por lo cual existe un 60% que no conoce los derechos mínimos que tiene de acuerdo con la ley. Incluso algunos de ellos no tienen idea de que existe una ley la cual protege sus derechos y señala sus obligaciones con el patrón.

PREGUNTA 4



El 7% de los trabajadores contestó que sí reciben una prestación adicional, por lo tanto el 92% desconoce qué es una prestación adicional, o bien no sabe qué prestaciones le otorga la empresa.

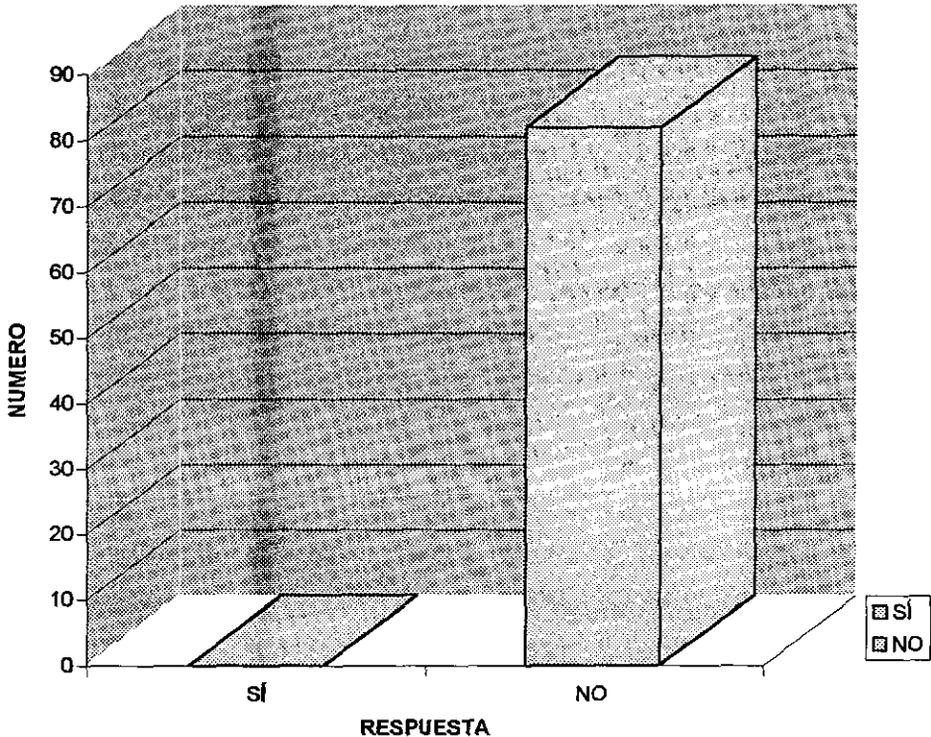
PREGUNTA 5



FUENTE: Investigación directa

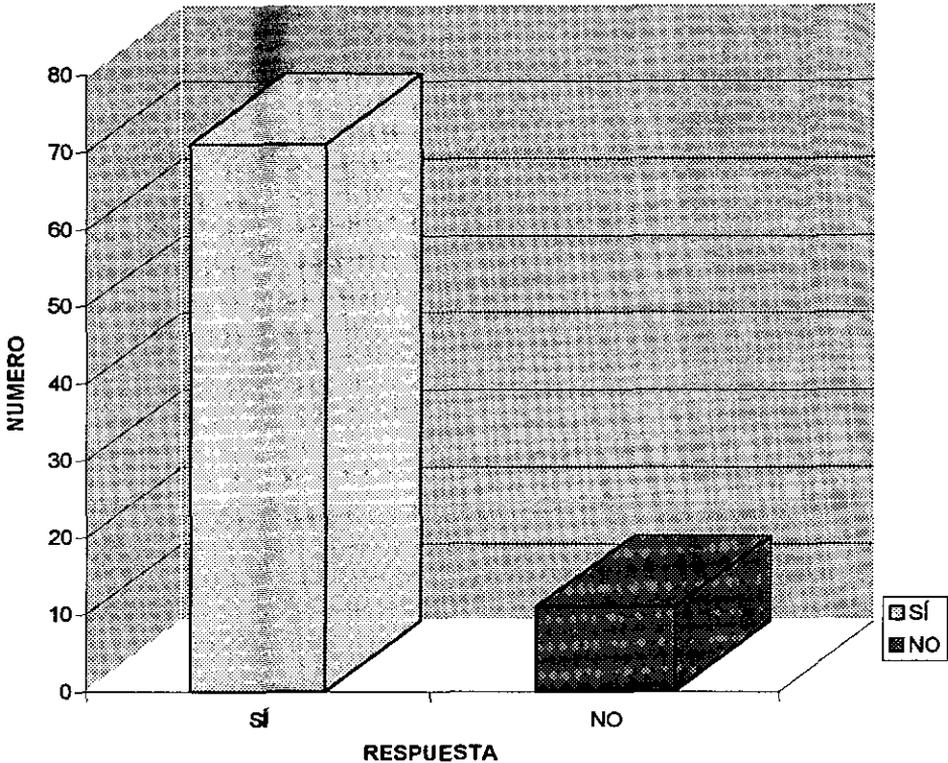
La totalidad de los cuestionados considera que con su sueldo no puede alcanzar a satisfacer sus necesidades propias y las de su familia; es necesario considerar que este problema se suscita por una diversidad de factores economicos, políticos, sociales, etc., los cuales no permiten que el salario que recibe un trabajador tenga el suficiente poder adquisitivo, sino que por el contrario, desgraciadamente parece que cada vez es menor. Y la empresa se ve imposibilitada de realizar aumentos de sueldo para beneficiar a los trabajadores, pues no le es costeable hacerlo.

PREGUNTA 6



El 100% de los trabajadores cuestionados considera que la remuneración que percibe no es justa, esta percepción se puede dar debido a que el trabajador se siente explotado, este sentimiento es generalizado en la mayoría de los trabajos, además de que en las condiciones económicas actuales en donde el salario pierde poder adquisitivo constantemente, el trabajador no puede satisfacer sus necesidades y por lo tanto el quisiera ganar más.

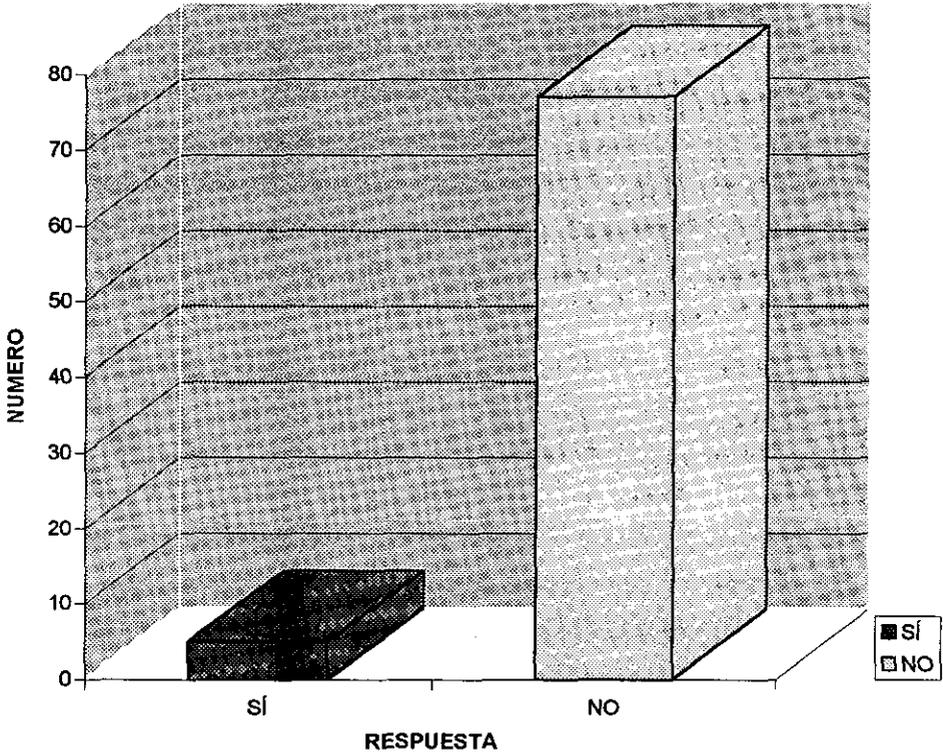
PREGUNTA 7



FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA

El 87% de los trabajadores contestó que el hecho de recibir una prestación adicional por parte de la empresa los motiva en la realización de su trabajo, ya que sienten que si la empresa les da algo extra, ellos tienen que esforzarse para alcanzar el beneficio de la prestación que se les da. Y por el contrario el 13% consideró que el recibir una prestación adicional no modificaría su desempeño dentro de la empresa.

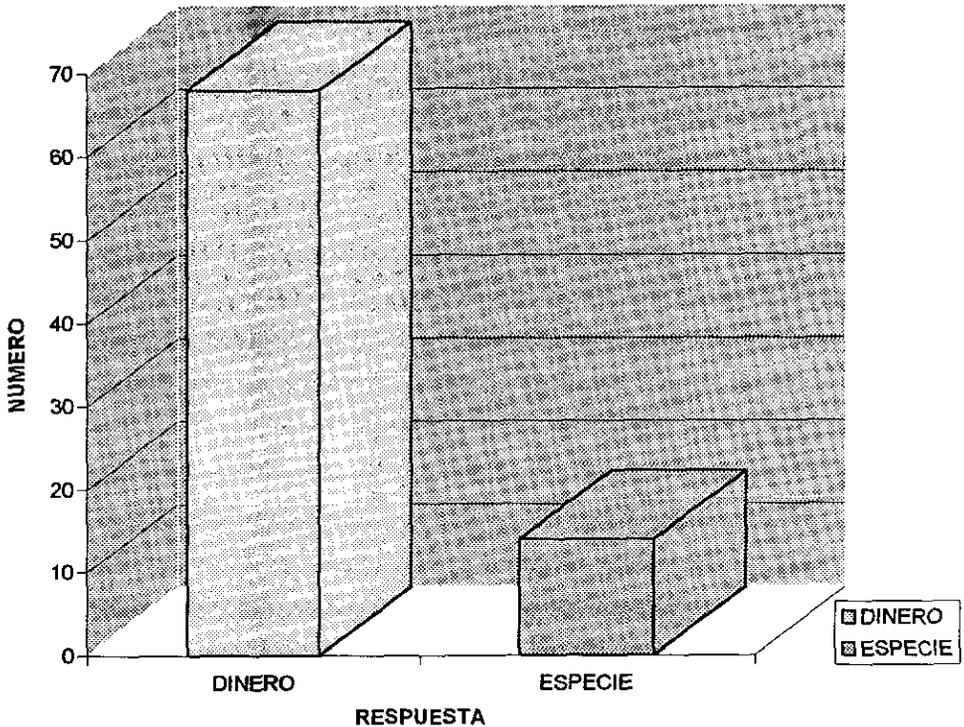
PREGUNTA 8



FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA

El 94% de los trabajadores cuestionados consideran que no es importante el reconocimiento moral por parte de la empresa, ya que argumentan que prefieren una recompensa de carácter económico. Por el contrario el 6% considera relevante el hecho de que la empresa reconozca su labor dentro de la misma.

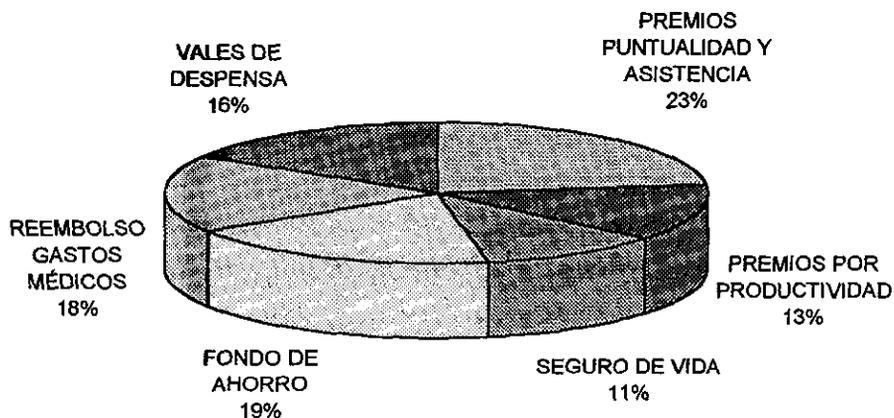
PREGUNTA 9



FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA

El 40% de los trabajadores consideraron que en el caso de darse la prestación preferirían que esta fuera en especie. Y en cambio el 60% prefiere la prestación en dinero ya que lo considerará más práctico, puesto que con ese dinero el puede adquirir lo que necesite.

PREGUNTA 10



FUENTE: INVESTIGACIÓN DIRECTA

Esta gráfica nos muestra la preferencia de los trabajadores hacia las prestaciones que se le plantearon en la pregunta 10; la prestación que más agradó a los trabajadores fue en primer lugar los premios de puntualidad, en segundo el fondo de ahorro, en tercero el reembolso de gastos, en cuarto los vales de despensa, en quinto los premios de productividad y por último el seguro de vida.

Los empleados en su mayor parte reciben un salario variable por lo cual el ingreso que perciben esta sujeto al nivel de ventas que logren, con este tipo de salario se busca que el trabajador se esfuerce en el desempeño de su trabajo y que incluso pueda ganar una cantidad mayor comparada contra un salario fijo que pudiera percibir y se evita que se caiga en el conformismo y adopción de actitudes pasivas por parte del trabajador.

En su mayoría los trabajadores desconocen los elementos que integran su salario ya que son aspectos ajenos a su entendimiento y que incluso no les interesa conocer; presentan interés en el hecho de conocer cuánto es lo que se les va a pagar o el por qué se les hace tal o cual retención.

Únicamente 33 de los 82 saben las prestaciones a que tienen derecho por ley, esto es importante que el trabajador lo sepa por su propio bien, pero no es así ya que 49 no sabían a que prestaciones tienen derecho.

Probablemente por el mismo desconocimiento de qué es una prestación adicional los empleados no saben que sí se les otorgan prestaciones adicionales pero no todos se hacen acreedores a ellas por que no asisten ininterrumpidamente a su trabajo durante 6 meses o no son los que logran el mayor número de ventas.

Un sentimiento generalizado entre los trabajadores de la empresa analizada y en general de todos los asalariados es el de explotación, sienten que su trabajo vale más de lo que percibe por su realización, una causa de este factor es que al trabajador no le alcanza el dinero que gana para satisfacer sus necesidades; desgraciadamente estas situaciones lejos de provocar unión entre la empresa y sus trabajadores provocan tensión en la relación patrón-empleado.

71 de los empleados coinciden en que si la empresa les otorga prestaciones adicionales la respuesta de ellos sería poner más empeño en sus actividades y se sentirían tomados en cuenta por la empresa, ya que al

momento de que la empresa les otorga algo extra ellos se sienten comprometidos y procuran realizar su trabajo con mayor empeño. 11 de ellos consideran que su desempeño seguiría siendo el mismo.

Los empleados consideran poco importante la recompensa o reconocimiento moral, ya que por la necesidad económica que tienen prefieren una recompensa en dinero, la cual les ayude a mitigar sus necesidades, por lo anterior el 60% prefieren una prestación en dinero y el resto la prefiere en especie.

Entre las prestaciones que se sugirieron los empleados optaron por dos de ellas obteniendo la mayor aceptación los premios de puntualidad y asistencia seguidos del fondo de ahorro, reembolso de gastos médicos, los vales de despensa, los premios de productividad y los premios de puntualidad y asistencia.

En base a la respuestas de los trabajadores y resultados de los cuestionarios se justifica la propuesta del plan de previsión social, ya que su salario no es suficiente para satisfacer sus necesidades. De llevarse a cabo la instauración del plan, se van a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y con ello se puede lograr un mejor desempeño, ocasionado por la motivación y compromiso que genera el recibir una prestación adicional a las existentes. Las actuales prestaciones que otorga la empresa no logran cumplir con su objetivo principal de elevar el nivel de vida del trabajador, además de que la periodicidad de las mismas es muy alto.

En platica sostenida con la administración de la empresa y en base a los resultados de los cuestionarios en la propuesta del plan se sugieren las prestaciones que tuvieron más aceptación por parte de los trabajadores y a su vez la empresa definió en que porcentajes estaría dispuesta a contribuir en caso de que se instalará el plan.

4.5 TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES QUE SE OTORGARÁN EN EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

VALES DE DESPENSA.- La ley del ISR no la enuncia en forma específica como un gasto de previsión social y en su caso sólo pueden quedar incluidas como prestaciones de naturaleza análoga.

Sin embargo la jurisprudencia 39/97 nos dice que los vales de despensa deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción conforme al artículo 24, fracción XII de la LISR, ya que los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe , dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley como gastos de previsión social.

Para el trabajador el ingreso que perciba por concepto de despensa queda incluido dentro de la fracción VI del art. 77 de la LISR, por lo cual es un ingreso exento pero sujeto a la limitación contenida en el último párrafo del mismo artículo.

Desde el punto de vista de la LSS en su artículo 27 fracc. VI nos dice que no formarán parte de la integración del salario siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

FONDO DE AHORRO.- Este concepto esta regulado expresamente en la LISR en su artículo 24 fracción XII. Para este concepto el art. 22 del RISR nos señala que estas aportaciones serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

a) Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando

exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento donde el trabajador preste sus servicios.

b) El plan debe establecer que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

c) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

De acuerdo al art. 77 fracción VIII se considera un ingreso exento siempre y cuando cumpla con los requisitos del mismo artículo.

Para la LSS según su art. 27 fracción II no integrará salario cuando este formada por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

En el acuerdo No. 494/93 emitido por el Consejo Técnico del IMSS, se establece que para el caso de las aportaciones del patrón al fondo de ahorro sean iguales o menores a la del trabajador, dicha aportación no se integrará al salario base de cotización. En caso de que esta aportación patronal sea mayor a la del trabajador, el salario se integrará con la cantidad que exceda la aportación de éste.

Sobre este concepto es conveniente que el patrón tenga presente los siguientes puntos:

- Que el trabajador suscriba un documento en el que haga constar que conoce el plan de fondo de ahorro y que desea adherirse a él.
- Que aparezcan en los recibos de nóminas salariales los descuentos correspondientes a las aportaciones de los trabajadores al fondo de ahorro.
- Deberá existir solicitud escrita de los trabajadores para el caso que requieran de algún préstamo, sin que pueda ser equivalente a la suma del total de las aportaciones.
- Deberá existir siempre un remanente del fondo para invertirse en valores del gobierno federal.
- No deberán reflejarse en los recibos de nómina las aportaciones patronales al fondo de ahorro.
- Tampoco deberán reflejarse en los recibos de nómina los préstamos que otorgue el fondo, puesto que éstos no son proporcionados por la empresa, por lo que deberán documentarse en recibos independientes que los trabajadores otorguen al fondo de ahorro.

REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL.-

El artículo 77 fracción IV de la LISR nos señala como ingreso exento los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo. En este punto es conveniente aclarar que los ingresos que por este concepto reciba el trabajador se encuentran exentos sin limitación alguna.

Para efectos de la LSS, por ser un concepto típicamente de previsión social, no debe de ser integrante del salario.

PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.- Para efectos de la deducibilidad, dichos premios son deducibles de conformidad con el artículo 22 fracción III ya que se consideran como un gasto. Conforme al art. 76 del RISR se considera a este concepto como una gratificación extraordinaria, que establece que para efectos de la fracción XI del art. 77 (ingresos exentos) de la LISR, no se pagarán impuestos hasta por la cantidad de 30 días de salario mínimo, durante el año.

La ley del IMSS en su art. 27 fracción VII señala que no integrará salario siempre que no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

El Consejo Técnico del IMSS establece en su acuerdo 496/93, que este concepto no integra el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. En caso de rebasar este importe integrará salario la cantidad que exceda dicho tope.

4.6 PROPUESTA DEL PLAN DE PRESTACIONES SOCIALES PARA LA DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE URUAPAN S.A. DE C.V.

En Uruapan, Michoacán, el día 1 de Enero de 199___, celebran el presente Plan de Prestaciones Sociales a los trabajadores de la empresa DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE URUAPAN S.A. DE C.V. que en lo sucesivo se le denominará la empresa, representada por el Lic. Juan Manuel Ramírez y que en representación de los trabajadores el Sr. _____ y que en lo sucesivo se le denominará trabajadores, ambas partes con capacidad legal para contratar y obligarse, por lo que celebran el presente contrato de Plan de Prestaciones Sociales, bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: La empresa otorgará a cada uno de los trabajadores Despensas integradas por artículos de primera necesidad por una cantidad equivalente a 5% de su salario cuota diaria elevada al mes, pudiéndose otorgar un máximo de 40% del salario mínimo general mensual del Distrito Federal.

SEGUNDA: En relación con la despensa, la empresa podrá entregar vales a los trabajadores, los cuales serán canjeables en tiendas de autoservicio que la propia compañía contrate, estableciéndose un convenio con la empresa para que dichos vales sólo amparen alimentos de primera necesidad, los cuales serán entregados mediante identificación del trabajador.

Asimismo, en el caso de que el trabajador llegara a enajenar dichos vales, o no les diera el destino correcto se le rescindiría la prestación.

TERCERA: La empresa y los trabajadores crean un Fondo de Ahorro, siendo su objetivo principal el fomentar el ahorro entre los trabajadores de la empresa.

CUARTA: La aportación que se realizará al fondo de ahorro se hará en partes iguales tanto del patrón como del trabajador, dicha aportación por ambas partes será de un 4% de salario cuota diaria elevado al mes; una vez autorizado por el trabajador se le descontará la cantidad correspondiente de su nomina. Dicho ahorro e intereses se retiraran una sola vez al año en el mes de diciembre.

QUINTA: Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados en el momento de su retiro.

SEXTA: Si la causa de la terminación laboral fuera el fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dieron a conocer los trabajadores.

SÉPTIMA: La administración del fondo estará a cargo de la institución bancaria que por acuerdo designen la mayoría de los trabajadores.

La empresa deberá informar a los trabajadores sobre sus aportaciones y la administración general del fondo, dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio.

OCTAVA: La empresa reembolsara al trabajador aquel importe el cual hubiese erogado por concepto de gastos médicos, dentales, hospitalarios y en su caso gastos de funeral. Estos gastos deberán hacerse a nombre de la empresa y cumplir con todos los requisitos para su deducibilidad; el límite para esta prestación será de 1 salario cuota diaria elevado al mes por cada año.

NOVENA: La empresa otorgará trimestralmente al trabajador un Premio por Puntualidad y Asistencia equivalente al importe del 2% de su salario cuota diaria elevado al mes, en el caso de que exista el 100% de puntualidad o asistencia durante los tres meses.

DÉCIMA: El trabajador tendrá obligación de firmar y anotar personalmente su tarjeta de asistencia en los registros que para tal efecto utilice la empresa. Se considerará falta injustificada el hecho de no firmar dichos registros.

DÉCIMO PRIMERA: El presente plan se suspenderá en los siguientes casos:

- Cuando termine la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa de la rescisión del contrato de trabajo.
- Por la voluntad propia del trabajador de no seguir participando en el plan.
- Al fallecimiento del trabajador.

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

- Incumplimiento de las obligaciones y requisitos que señale el mismo plan.

DÉCIMO SEGUNDA: El presente plan se extinguirá siempre y cuando exista un acuerdo unánime de los trabajadores, o bien cuando el número de trabajadores sea inferior al 75% de los elegibles.

DÉCIMO TERCERA: El presente contrato se revisará anualmente, debiéndose pactar uno nuevo en caso de que exista alguna modificación a las cláusulas.

DÉCIMO CUARTA: Las partes convienen que lo no previsto en el presente contrato se someterá a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Leído ambas partes el contrato, lo ratificaron y lo firmaron.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

REPRESENTANTE DE LA
EMPRESA

REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES

TESTIGO

TESTIGO

(PAF no. 187,113)

CONCLUSIONES

- La actividad de la empresa se lleva a cabo gracias a la intervención de tres recursos principalmente: humano, natural y capital. Una entidad esta formada por estos tres recursos pero si su elemento humano no esta conforme con su salario, si no se propicia el ambiente adecuado de trabajo y no se dan los incentivos necesarios para que el trabajador se esfuerce e interese en lograrlos la empresa o negocio no podrá ser productivo. Es importante que el trabajador sienta que su esfuerzo esta siendo recompensado en la misma proporción ya que la imagen de la empresa esta íntimamente ligada con las opiniones de los mismos trabajadores hacia el exterior.
- Los resultados de los cuestionarios nos ayudan a visualizar la situación y requerimientos de la empresa en materia de previsión social, los trabajadores consideran que sus condiciones de trabajo deben ser mejoradas, ya que su salario no es suficiente para satisfacer sus necesidades y las de los suyos; los trabajadores prefieren algunas prestaciones sobre otras, como los premios de puntualidad y asistencia en primer lugar, en segundo lugar el fondo de ahorro, en tercero el reembolso de gastos médicos y en cuarto lugar la despensa, estas prestaciones además de ser las más sugeridas por parte del trabajador, la empresa considera que es posible otorgarlas en los porcentajes y condiciones que señala la propuesta del plan de previsión social y respetando los límites establecidos por las leyes respectivas de manera que no afecten los intereses del trabajador y no lesione la actividad de la empresa; el 87% esta de acuerdo en que el recibir una prestación extra los motiva a desempeñarse de mejor manera en su puesto, por los resultados obtenidos de los cuestionarios considero que la hipótesis se demuestra ya que una vez que determinamos que la necesidad de prestaciones de previsión social

para los trabajadores existe, de acuerdo a la información recabada es posible sugerir un plan de previsión social, el cual permita que el trabajador se vea recompensado por su trabajo y se adapte a las necesidades de la empresa.

- El espíritu del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el de proporcionar al trabajador el derecho al trabajo y mediante este lograr un nivel de vida digno para él y su familia, por lo tanto el objetivo primordial de las prestaciones de previsión social es el de elevar el nivel de vida del trabajador y en consecuencia el de su familia.
- Uno de los principales problemas que afectan a las empresas y los negocios es la falta de liquidez, las prestaciones de previsión social vienen a ser una opción para otorgar al trabajador y a su familia beneficios sin que representen una carga financiera para la entidad.
- El efecto del manejo adecuado del plan de previsión social se traducirá en motivación, interés y constancia por parte del trabajador en desempeñar correctamente su trabajo, ya que sentirá su trabajo retribuido.
- La política y los programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores, deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que la provisión de dichos servicios interesa tanto al patrón como al trabajador, ya que si el trabajador cuenta con prestaciones las cuales contribuyan a salvaguardar y mejorar la salud del trabajador, esto tendrá como consecuencia mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad de las empresas.
- Por los beneficios fiscales tanto para el trabajador como para el patrón el otorgar prestaciones de previsión social a los empleados es más

conveniente y trae consigo mayores beneficios que elevar el salario efectivo que percibe, es decir no existirá carga tributaria para el patrón si maneja las prestaciones de acuerdo a los límites y requisitos que señalan las leyes.

- Sería conveniente que la autoridad fiscal federal unificará criterios con la autoridad judicial federal, ya que lejos de fomentar el otorgamiento de prestaciones de previsión social las cuales redunden en un beneficio para el trabajador y su familia, crea controversia respecto al manejo de las mismas, por lo cual el patrón opta por no otorgar las prestaciones ya que cree que podrán afectar su situación económica representando una carga financiera y de trabajo. En el artículo 33 del CFF señala que las autoridades fiscales proporcionarán asistencia al contribuyente por lo cual procurarán entre otras cosas, explicar las disposiciones fiscales utilizando un lenguaje claro y sin tecnicismos. Y el artículo 35 del mismo CFF nos dice que los funcionarios fiscales facultados debidamente podrán dar a conocer a las diversas dependencias el criterio que deberán seguir en cuanto a las disposiciones, sin que por ello nazcan obligaciones para los particulares y únicamente se podrán generar derechos de los mismos cuando se publiquen el DOF.

Debemos tomar en cuenta que las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no es obligatoria para ninguna de las partes que intervienen en la relación tributaria, pero sin duda marcan una forma de interpretación de la legislación fiscal, la cual puede apelarse en los medios de defensa en caso de que la autoridad tributaria mantenga una postura contraria a la de los tribunales.

Por todo lo anterior el Congreso de la Unión debe reformar dichas normas tributarias para hacerlas entendibles y manejables.

ANEXO 1

FORMATO DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SIENDO EL PATRÓN PERSONA FÍSICA.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SEÑOR _____ Y POR LA OTRA _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS.

ANTECEDENTES

1.- Declara el Sr. _____ ser legítimo propietario de la negociación o centro de trabajo _____ ubicado en _____

2.- El TRABAJADOR _____ manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____ nombre de la esposa _____ y de los hijos _____

3.- Declaran las partes que el centro de trabajo indicado la(s) actividad(es) preponderante(s) es: _____

4.- EL TRABAJADOR _____

manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar las actividades indicadas en el antecedente que precede.

5.- EL PATRÓN _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____
_____.

6.- EL TRABAJADOR _____ es conforme en desempeñar los requerimientos del patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad posible se denominará en lo sucesivo a _____ como "EL PATRÓN"; a _____ como "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y a los que suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.- Este "CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la "LEY".

TERCERA.- La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirá en _____
_____.

CUARTA.- El lugar de prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será el domicilio de "EL PATRÓN".

Asimismo "LAS PARTES" convienen y acepta "EL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que "EL PATRÓN" le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso "EL PATRÓN" le comunicará con anticipación la remoción del lugar de la prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, "EL TRABAJADOR" acepta allanarse a dicha modalidad.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____
de las _____ a las _____ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "EL PATRÓN" se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá "EL TRABAJADOR" recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable a "EL TRABAJADOR". Las partes manifiestan que salvo esta forma queda prohibido en el centro de trabajo laborar horas extras. Lo anterior con apoyo en la tesis de jurisprudencia 16/94 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SIXTA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 M.N.).

Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente. Del salario anterior "EL PATRÓN" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical, etc. Asimismo, se harán las aportaciones al IMSS, Infonavit, SAR y Hacienda en los términos de las legislaciones respectivas.

“EL TRABAJADOR” deberá cada vez que le sea pagado su salario extender a favor de “EL PATRÓN” el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SÉPTIMA.- “EL TRABAJADOR” recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de “EL PATRÓN” exceda de cinco kilómetros.

“EL PATRÓN” pagará su salario a “EL TRABAJADOR” los días _____ de cada semana cuando “EL TRABAJADOR” contratado sea manual y cada quince días, precisamente los días _____ de cada mes cuando corresponda a “EL TRABAJADOR” de oficina.

OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho por cada seis días de labores a descansar uno con el pago de salario diario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día _____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando “EL TRABAJADOR” por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, “EL PATRÓN” le pagará, además de su salario ordinario, 25% (veinticinco por ciento) como prima dominical sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal, al que tendrá derecho.

DÉCIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de “LA LEY”.

DÉCIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de "LA LEY" tomando en consideración la antigüedad del trabajador así como disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRÓN", antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción de año.

DÉCIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRÓN" en los términos del artículo 134 fracción X de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "EL PATRÓN".

DÉCIMA CUARTA.- "EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los Planes, Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituidos "EL PATRÓN", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRÓN" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DÉCIMA SEXTA.- “EL TRABAJADOR” acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para “EL PATRÓN” éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de “EL PATRÓN” son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DÉCIMA SÉPTIMA.- “EL TRABAJADOR” deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de “LA LEY” y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de “EL PATRÓN”.

DÉCIMA OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá “EL PATRÓN” imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo, o “LA LEY”.

DÉCIMA NOVENA.- Para todo lo no previsto en el presente “CONTRATO” se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente “EL PATRÓN” o bien lo prescrito por “LA LEY” o el Contrato Ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGÉSIMA.- “LAS PARTES” reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de “EL TRABAJADOR” a partir del día _____.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN ÉL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPÓSITO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y

ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN LA CIUDAD DE _____ A LOS _____ - DÍAS DEL MES DE _____ DE MIL NOVECIENTOS _____.

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

ANEXO 2

FORMATO DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SIENDO EL PATRÓN PERSONA MORAL.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE GAS M.G. DE URUAPAN S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR SU APODERADO LEGAL LIC. JUAN MANUEL RAMÍREZ Y POR LA OTRA _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS:.

ANTECEDENTES

1.- _____ es una empresa legalmente constituida según las leyes Mexicanas ante la Fe del Notario Público número _____ de los Distritos Judicial de _____ según obra en el volumen _____ Instrumento _____ de fecha _____ con domicilio _____ y legalmente representada por _____

2.- El TRABAJADOR _____ manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____ nombre de la esposa _____ y de los hijos _____

3.- LA EMPRESA _____
Tiene como objeto social _____

4.- EL TRABAJADOR _____
manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad referida en los antecedentes.

5.- LA EMPRESA _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____

6.- EL TRABAJADOR _____
es conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad posible se denominará en lo sucesivo a _____
como "LA EMPRESA"; a _____
como "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y a los que suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.- “EL CONTRATO” se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la “LEY”.

TERCERA.- La prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” consistirá en

CUARTA.- El lugar de prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” será el domicilio de “LA EMPRESA” .

Asimismo “LAS PARTES” convienen y acepta “EL TRABAJADOR” que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que “LA EMPRESA” le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso “LA EMPRESA” le comunicará con anticipación la remoción del lugar de la prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, “EL TRABAJADOR” acepta allanarse a dicha modalidad.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de_____ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las_____ a las _____ horas y _____
de las_____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____

de las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____
de las _____ a las _____ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "LA EMPRESA" se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá "EL TRABAJADOR" recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable a "EL TRABAJADOR". Las partes manifiestan que salvo esta forma queda prohibido en el centro de trabajo laborar horas extras. Lo anterior con apoyo en la tesis de jurisprudencia 16/94 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SIXTA.- “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$_____ (_____ PESOS 00/100 M.N.). Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente.

Del salario anterior “LA EMPRESA” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical, etc.

Asimismo, se harán las aportaciones al IMSS, Infonavit, SAR y Hacienda en los términos de las legislaciones respectivas.

“EL TRABAJADOR” deberá cada vez que le sea pagado su salario extender a favor de “LA EMPRESA” el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SÉPTIMA.- “EL TRABAJADOR” recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de “LA EMPRESA” exceda de cinco kilómetros.

“LA EMPRESA” pagará su salario a “EL TRABAJADOR” los días _____ de cada semana cuando “EL TRABAJADOR” contratado sea manual y cada quince días, precisamente los días _____ de cada mes cuando corresponda a “EL TRABAJADOR” de oficina. Asimismo, se harán las aportaciones y altas al IMSS, Infonavit, SAR y Hacienda en los términos de las legislaciones respectivas.

OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho por cada seis días de labores a _____ descansar uno con el pago de salario diario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día_____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando “EL TRABAJADOR” por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, “LA EMPRESA” le pagará, además de su salario ordinario, 25% (veinticinco por ciento) como prima dominical sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal, al que tendrá derecho.

DÉCIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de “LA LEY”.

DÉCIMA PRIMERA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de “LA LEY” tomando en consideración la antigüedad del trabajador así como disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a recibir por parte de “LA EMPRESA”, antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de “LA LEY”, o su parte proporcional por fracción de año.

DÉCIMA TERCERA.- “EL TRABAJADOR” acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca “LA EMPRESA” en los términos del artículo 134 fracción X de “LA LEY”, a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por “LA EMPRESA”.

DÉCIMA CUARTA.- “EL TRABAJADOR” deberá integrarse a los Planes, Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituidos “LA EMPRESA”, tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- “EL TRABAJADOR” deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta “LA EMPRESA” y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DÉCIMA SEXTA.- “EL TRABAJADOR” acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para “LA EMPRESA” éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de “LA EMPRESA” son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DÉCIMA SÉPTIMA.- “EL TRABAJADOR” deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de “LA LEY” y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de “LA EMPRESA”.

DÉCIMA OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá “LA EMPRESA” imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo, o “LA LEY”.

DÉCIMA NOVENA.- Para todo lo no previsto en el presente "CONTRATO" se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente "LA EMPRESA" o bien lo prescrito por "LA LEY" o el Contrato Ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGÉSIMA.- "LAS PARTES" reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del día_____.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN ÉL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPÓSITO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN LA CIUDAD DE_____ A LOS_____ - DÍAS DEL MES DE_____ DE MIL NOVECIENTOS_____.

"EL TRABAJADOR"

"LA EMPRESA"

TESTIGO

TESTIGO

(SOLANA, 1995, 13-21)

BIBLIOGRAFÍA

ALANIS Patiño Emilio, reflexiones sobre la fuerza de trabajo en México, comercio exterior, no. 6, junio 1996.

ALVARADO Lara Gerardo A., la previsión social y los vales de despensa, laboral, no. 63, año VI, diciembre 1997.

ARELLANO Bernal Gloria, consideraciones jurídicas sobre la jornada de trabajo, laboral, no.47, año IV, agosto 1996.

CALDERÓN Aguilera Alejandro, aspectos fiscales de la previsión social, practica fiscal, no.76, año IV, 2QNA. agosto 1994.

CALDERÓN Aguilera Alejandro, aspectos fiscales de la previsión social, practica fiscal, no.77, año IV, septiembre 1994.

CAVAZOS Flores Baltasar, 1996, 40 Lecciones de Derecho Laboral, México, editorial trillas.

CAVAZOS Flores Baltasar, 1995, nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada, México, editorial trillas.

DE LA CUEVA Mario, 1991, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, editorial Porrúa.

DELGADILLO Gutiérrez Luis Humberto, 1991, principios de derecho tributario, México, editorial limusa.

DÍAZ González Luis Raúl, consideraciones sobre la previsión social, PAF, no. 194, año VI, 1 QNA. noviembre 1997.

LASTRA Lastra José Manuel, la jornada de trabajo, laboral, no.58, año V, julio 1997.

LACAVEX Berumen Ma. Aurora, incentivos laborales, laboral, no.41, año IV, 1996.

LUDLOW Saldívar Carlos, empleo, salario y la calidad de vida familiar, cuestión social, no. 1, año 5, marzo-junio 1997.

NOVOA Sergio, motivación laboral, origina, no. 8, año 1, enero 94.

ORNELAS Amezcua Norahenid, 1997, nueva ley del seguro social, México, editorial SICCO.

QUINTANA Valtierra Jesús, ROJAS Yañez Jorge, 1997, derecho tributario mexicano, México, editorial trillas.

RAMÍREZ Hernández Francisco Javier, manejo estratégico de sueldos y salarios y previsión social, PAF, no. 187, año IX, 2qna. julio 1997.

RAMÍREZ Moreno Samuel, prestaciones de previsión social en el impuesto sobre la renta, revista del tribunal fiscal de la federación, no. 84, año VII, diciembre de 1994.

RAMÍREZ Resendiz José Gpe., análisis de los fundamentos legales de la previsión social, consultorio fiscal, no. 94, año. 7, julio 1993.

REYES Mora Oswaldo, GUTIÉRREZ Tello Jesús, planeación fiscal financiera de la responsabilidad solidaria como sujeto pasivo del tributo, nuevo consultorio fiscal, no.164, año 10, junio 1996.

ROTTER Aubanel Salvador, CECILIO Torres Damián, previsión social, nuevo consultorio fiscal, no.197, año 11, 1qna. noviembre 1997

RODRIGUEZ Pina Javier, COCKCROFT James, LOYO Beatriz, RAYÓN Pérez Nora, ALONSO José Antonio, PINA Rodriguez Javier,1982, trabajadores de Michoacán, Morelia Mich. México, IMISAC.

SANTOS Azuela Héctor, FERRER Pasquel Laura, genealogía y desarrollo de la seguridad social contemporánea, laboral, no.52, año V, enero 1997.

SOLANA Rivero Manuel, 1995, manual de Contratos y Documentos Laborales, México, SICCO.

SORIANO Rojas Raúl, 1993, guía para realizar investigaciones sociales, México, Plaza y Valdés.