

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
Con estudios incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

BENEFICIO DE UNA POLITICA DE PRESTACIONES
SOCIALES EN LA EMPRESA

TESIS

Que presenta

ARMANDO VALDÉS GARCÍA
PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI



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.

AGRADECIMIENTOS

CON MI GRATITUD MAS SINCERA A MI ESPOSA Y A MI MADRE QUE CON SU CARIÑO Y APOYO ME PERMITIERON LOGRAR ESTE OBJETIVO.

CON TODO MI CARIÑO A MIS HIJOS QUE CON ESPECIAL GENEROSIDAD HAN APOYADO MI VIDA ENTERA.

CON MI MAS PROFUNDA GRATITUD, RECONOCIMIENTO Y ADMIRACION A LOS SEÑORES DOCTOR JUAN SOTO CERBON Y LICENCIADO ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI.

CON EL RECONOCIMIENTO Y GRATITUD MAS PROFUNDA A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES Y COMPAÑEROS POR TODAS LAS ENSEÑANZAS QUE TUVIERON PARA MI.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA COMO UNA CONSTANCIA DE ADMIRACION Y CARIÑO Y EL RECONOCIMIENTO MAS SENTIDO POR SU TRAYECTORIA EN FAVOR DE TODOS LOS QUE HEMOS TENIDO EL HONOR DE CONOCERLA.

**BENEFICIO DE UNA POLÍTICA DE PRESTACIONES
SOCIALES EN LA EMPRESA**

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación de esta tesis obedece a la culminación de una trayectoria académica, no satisfecha en su oportunidad atendiendo a diversas circunstancias, lo que permite sin embargo, aprovechar ahora la experiencia profesional para incorporarla en este documento.

La Política de Prestaciones Sociales en una empresa resulta relevante en el resultado de la aportación de los trabajadores a la empresa, sin importar su nivel, ya que de ello se deriva que los mismos se sientan identificados con la misma y por ende entreguen su mejor esfuerzo a los propósitos de la organización.

Para tal efecto, la empresa deberá incorporar amén de las prestaciones legales, y las contenidas directamente en los contratos individuales y colectivos, una gama de Prestaciones Sociales, que por su misma naturaleza resultan las más benéficas para el personal.

Conforme a lo anterior, nos avocamos a revisar en esta investigación las características y naturaleza jurídica de cada una de las prestaciones más usuales en general, culminando con las sociales denominadas de *Previsión Social*, considerando que son las que alcanzan el mayor beneficio en tanto que su efecto se extiende usualmente al núcleo familiar.

Ciertamente, el tema seleccionado resulta muy amplio, por lo que se aporta en este trabajo la base de una investigación que permita encontrar continuidad en otros documentos, en donde éste resulte a su vez consulta bibliográfica.

La formación profesional que me otorgó la Universidad Panamericana y mi propia actividad profesional, constituyen la base en el tratamiento de este interesante tema.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1.- Beneficios Empresariales de una política de Prestaciones Sociales..... | 8 |
| 1.1 Objetivo de la investigación | |
| 1.2 Concepto del “Clima Laboral” | |
| 1.3 Recursos para alcanzar un Sano “Clima Laboral” | |
| 1.4 Motivaciones Laborales | |
| 1.5 las Prestaciones: factor determinante en la contratación | |
| 1.6 Las Prestaciones Laborales en México | |
| 2.- Naturaleza Jurídica y Clasificación de las Prestaciones..... | 21 |
| 2.1 Diferencia entre “prestaciones” e “instrumentos de trabajo” | |
| 2.2 Herramientas y útiles más comunes | |
| 2.3 Casos del automóvil y de los uniformes | |
| 2.4 Clasificación sobre Prestaciones Legales y Contractuales | |
| 2.5 Clasificación de Prestaciones otorgadas con carácter de “Remuneración al Trabajo Personal” | |
| 2.6 Desglose de Prestaciones por “Remuneración al Trabajo Personal.” | |
| 2.7 Efectos de este tipo de prestaciones en supuestos de Suspensión e Indemnización Laborales | |
| 2.7.1 Suspensión | |
| 2.7.2 Indemnización | |
| 2.8 Prestaciones otorgadas con carácter de Sociales o de “Previsión Social” | |
| 2.9 Desglose de Prestaciones de Previsión Social. | |
| 2.10 El Fondo de Ahorro y los Vales de Despensa como ejemplos ilustrativos | |

| | |
|--|-----------|
| 2.11 Prestaciones por Retiro | |
| 3.- Prestaciones Legales..... | 43 |
| 3.1 Desglose de las prestaciones más reconocidas por la Legislación Laboral | |
| 3.1.1 Aguinaldo o Gratificación de Fin de Año | |
| 3.1.2 Vacaciones | |
| 3.1.3 Prima Vacacional | |
| 3.1.4 Prima Dominical | |
| 3.1.5 Prestación Habitacional | |
| 3.1.6 Capacitación y Adiestramiento | |
| 3.1.7 Participación de las Utilidades de los Trabajadores. | |
| 3.1.8 Naturaleza de la P. T. U. | |
| 3.1.9 Compensación Sustituta | |
| 4. Prestaciones Contractuales..... | 66 |
| 4.1 Desglose de las prestaciones más reconocidas en la Contratación Individual | |
| 4.2 Premios por Asistencia | |
| 4.2.1 Importe del Premio | |
| 4.2.2 Destinatario del Premio | |
| 4.3 Premios por Puntualidad | |
| 4.3.1 Importe del Premio | |
| 4.3.2 Destinatario del Premio | |
| 4.4 Bonos de Actuación | |
| 4.4.1 Importe del premio | |

4.4.2 destinatario del premio

4.5 Bonos de Productividad

4.5.1 manejo de los Sindicatos

4.6 Vales de Despensa

4.5.2 Prestación en efectivo

4.7 Fondo de Ahorro

4.7.1 Importe de la prestación

4.7.2 Reglas Legales en Seguro Social y Fiscales

4.8 Seguro de Gastos Médicos Mayores

4.8.1 Destinatario de la Prestación

4.9 Seguro de Vida

4.9.1 Beneficiario de la Prestación

5.- Desglose de las Prestaciones reconocidas en la Contratación Colectiva.....81

5.1 Incremento a las Legales

5.2 Las de Contratación Privada

5.2. 1 Premios por Puntualidad y Asistencia

5.2.2 Incentivos y Gratificaciones por Desempeño

5.2.3 Útiles escolares

5.2.4 Gastos Funerarios

5.2.5 Ayuda para Renta

5.2.6 Automóvil

5.2.7 Fiestas de Fin de Año con entrega de obsequios

6. Principales Prestaciones de Previsión Social y su impacto en los Trabajadores.....87

6.1 Ayuda para Transporte

6.2 Ayuda para Alimentos

6.2.1 Comedores Industriales

6.2.2 Espacio para comer

6.2.3 Tickets para restaurante

6.3 Despensas

6.3.1 En vales

6.3.2 En efectivo

6.4 Fondo de Ahorro

6.4.1 Aportación paritaria

6.5 Actividades Culturales y Deportivas

6.5.1 Educación empresarial

6.6 Complemento a los Subsidios por Incapacidad

6.7 Seguro de Gastos Médicos

6.7.1 Beneficiarios

6.7.2 Coberturas

6.8 Seguro de Vida

6.8.1 Beneficiarios

7. Prestaciones por Retiro.....99

7.1 Prima de Antigüedad

7.2 Compensación por Antigüedad

| | | |
|----------|--------------------------|------------|
| 8 | Conclusiones..... | 101 |
| 9 | Bibliografía..... | 106 |

Beneficios Empresariales de una Política de Prestaciones Sociales

1.1 Objetivo de la investigación.

El objetivo o premisa jurídica que plantea este trabajo está referido a destacar uno de los elementos fundamentales en el propósito empresarial: alcanzar un Sano Clima Laboral mediante una Política de Prestaciones Sociales que satisfagan los intereses de los trabajadores.

Para tal efecto, se requiere aplicar un método deductivo que parta de la naturaleza jurídica de las prestaciones acorde a las clasificaciones generalmente aceptadas en términos jurídicos, analizar sus efectos en la misma materia laboral, de seguridad social y fiscales (estos dos últimos en forma muy general por no ser el objetivo del trabajo), y finalmente, en razón de dicho efecto: el beneficio que cada una de ellas representa en el ánimo de los trabajadores, permitiendo así la selección adecuada para el paquete que habrá de integrar la empresa en sus contratos individuales o colectivos.

En última instancia, el resultado de una Política de Prestaciones Sociales, también se traduce en una mayor estabilidad del personal, menor rotación, y en su caso la oportunidad para obtener un desarrollo profesional a largo plazo dentro de la misma empresa.

1.2 Concepto del “Clima laboral”.

Para entender los temas de satisfacción y calidad de vida, es necesario tener claro el entorno o contexto en el que los trabajadores se desenvuelven, es decir: el *Clima Laboral*.

En la publicación correspondiente al Grupo Editorial Expansión, Información Dinámica de Consulta (IDC), (1) en su Sección Laboral se destaca este concepto en forma precisa en los siguientes términos:

“Cuando nos referimos al *clima laboral* entendemos, de manera convencional, las siguientes afirmaciones amplias y generales, pero exactas:

(1). *Información Dinámica de Consulta. Grupo Editorial Expansión. Julio 2007*

- Se trata de la percepción subjetiva; es decir, *la opinión que el trabajador se forma de la organización en las que labora.*
- Una serie de características del medio ambiente interno y externo a la organización, tal y como lo percibe cada uno de los miembros de ésta. –
- El conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los colaboradores; dichas propiedades son una fuerza que incluye en la conducta y comportamiento de éstos.
- *En suma todos los factores organizacionales; tanto los puramente objetivos como los subjetivos de todos y cada uno de los trabajadores en los diferentes niveles de la estructura organizacional.*

Al analizar el *clima organizacional* en la empresa, debemos dejar claro que nos referimos al ambiente de trabajo propio de la organización, mismo que ejerce una influencia directa en la conducta y comportamiento de todos los trabajadores, incluyendo en su participación y logro de metas relacionadas con la calidad y productividad y, por lo tanto, en su grado o nivel de satisfacción.

El clima refleja el nivel de madurez de la empresa en el sentido de incorporar todos los aspectos para la mejor obtención de metas y resultados, y si bien es un concepto subjetivo que no se puede ver ni tocar, uno más de los intangibles de la organización, es indudable que tiene una existencia real que afecta a diversos factores que se encuentran dentro y fuera de ella.

Además, es un factor a través del cual se pueden potenciar o limitar los conocimientos, habilidades y mejores prácticas de los colaboradores, permitiendo su adaptación y evolución, o estancamiento y perpetuación de los errores.

Un *clima* estable y en evolución, y libre de conflictos, se constituye en una inversión que puede contribuir al incremento de la productividad. Los directivos de la empresa deben

tener claro que un adecuado *clima organizacional* se convierte en parte de los activos de la negociación, y así debe ser evaluado y mejorado siempre”.

1.3 Recursos para alcanzar un Sano Clima laboral

De una encuesta realizada por una firma profesional de consultores en Recursos Humanos (2), se destaca la ilustración de diversas empresas que utilizando diversos procesos, han tendido a alcanzar un Sano Clima laboral en su organización, entendiéndolo como el que la gente se encuentre a gusto en el ambiente de trabajo en donde realiza sus actividades:

Filosofía Empresarial. (Caso Compartamos) "En 13 años, la micro financiera "Compartamos" pasó de ser una ONG caritativa a una empresa listada en la Bolsa con más de 4,000 empleados. Su filosofía es pieza clave, porque lo que motiva a los trabajadores es sentir que ayudan a otros, personas de escasos recursos que acuden por préstamos para poner un pequeño negocio".

Cualquier objetivo empresarial -decimos nosotros- enfocado al bienestar de la comunidad, responderá a una filosofía motivadora en la tarea del personal de la organización.

Institucionalización o Sello Empresarial. (Caso Agro Industrias del Norte) "Hasta hace unos seis años, Agroindustrias del Norte era una empresa con un liderazgo vertical, con favoritismos y una cultura de vigilancia y castigo. Una reestructura puso a esta compañía de Culiacán en la ruta de la institucionalización. Lo que la gente de fuera notó fue un cambio de edificio y bodegas con luz y ventilación. "Deja el edificio, ¡lo que importa es lo que pasó adentro del edificio!", señaló Manuel Quiñones, gerente general de compras. Los salarios

(2) *TOP Companies. Estudio dado a conocer por la empresa consultora. Julio.2009*

ahora son asignados al puesto, no a la persona. Cada jefe tiene la obligación de hacer visibles a los compañeros su potencial de crecer".

Es de observarse en esta experiencia, la incorporación de valores en busca de una Cultura Organizacional que dio como resultado la transformación de la empresa, dándole un sello particular que constituyó su institucionalización

Innovación y Desarrollo Profesional. (Caso Ford) Un principio de Ford es claro: "Si una empresa quiere innovar en sus procesos, debe voltear hacia los que mejor la conocen: los obreros de la línea de producción. La automotriz destaca también por su sistema de desarrollo de carreras, donde cada empleado y su jefe eligen la ruta profesional, y acuerdan el tipo de competencias para escalar y cómo hacerlo."

Destaca en este caso, la consulta a la base de los trabajadores para implementar mejoras, así como el planteamiento del desarrollo del personal como valor fundamental en su *Cultura Organizacional*, que deriva necesariamente en un Sano Clima laboral.

Adaptación a la Gente. (Caso Mac Donald's) "La empresa, ha logrado trascender a la estandarización contratando a jóvenes en horarios que se adaptan a su vida escolar, rotándolos de tareas y dándoles la oportunidad de asumir la gerencia de tiendas. McDonald's no sale a reclutar; los jóvenes llegan solos".

La facilidad en los horarios que forman las jornadas de los colaboradores de esta empresa, ha sido su clave para generar un *Clima Laboral* adecuado.

Democracia Empresarial. (Caso Roche). "En Roche sometieron a votación el código de vestir y ahora llevan ropa casual al trabajo".

Es de notar como una facilidad aparentemente significativa, amén de otras medidas, origina un entorno favorable para los trabajadores.

El estudio concluye señalando que: "La percepción que se tiene de la situación

de la empresa es otro elemento fundamental para originar ese *Sano Clima Laboral*, en donde destaca valorar: si se tienen oportunidades para crecer, si se cuenta con las herramientas necesarias para hacer lo que se les pide; si los evalúan con imparcialidad, y si el reparto de trabajo, las horas, la carga y *el salario* son justos; así como si la compañía resuelve con justeza los conflictos o si hay favoritismo"

Destacamos en particular de lo señalado, el elemento "Salario Justo o Remunerador" como valor fundamental en la *Cultura Organizacional* de las empresas -entendido como valores asumidos por la empresa- que da sustento a un *Sano Clima Laboral*, entendiendo al igual que la Legislación Laboral (art 85) como Salario Remunerador al enunciado en los siguientes términos: "Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo"

Adicional al factor legal mencionado, las empresas toman en consideración para fijar un Salario Remunerador y por ende justo, dos factores adicionales: el perfil de la plaza que se va a ocupar, y el tamaño de la empresa de que se trate, tal y como se observa en la siguiente gráfica que destaca dichos parámetros, en donde aparecen también los criterios legales para calificar las empresas en pequeñas, medianas y grandes:

TABULADOR DE SUELDOS 2009

| NIVEL | PUESTO | MINIMO | MEDIO | MAXIMO | PROMEDIO |
|-------|--------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| 15 | Gerente Compras | 15.129,00 | 33.750,00 | 120.070,00 | 36.048,00 |
| 4 | Capturista de datos | 2.000,00 | 4.200,00 | 14.546,00 | 4.978,00 |
| 6 | Asistente de Compras | 5.455,95 | 7.603,23 | 9.775,58 | 6.517,05 |
| 10 | Comprador M.P. | 3.000,00 | 11.336,00 | 31.899,00 | 13.424,00 |
| 6 | Comprador M.P. | 3.000,00 | 11.336,00 | 31.899,00 | 13.424,00 |
| 7 | Asistente de Exportaciones | 10.163,67 | 15.245,50 | 20.327,33 | 12.845,74 |
| 5 | Encargado de Almacén M.P. | 1.738,00 | 10.730,00 | 29.600,00 | 11.753,00 |
| 3 | Almacenista | 2.300,00 | 4.500,00 | 12.085,00 | 5.098,00 |
| 15 | Gerente Producción/Planta | 10.000,00 | 37.050,00 | 120.070,00 | 43.979,00 |
| 14 | Jefe de Producción | 8.600,00 | 16.950,00 | 84.439,00 | 20.651,00 |
| 5 | Supervisor Control de Calidad | 4.000,00 | 16.000,00 | 67.959,00 | 17.420,00 |
| 7 | Supervisor de Producción | 6.148,00 | 22.199,00 | 67.959,00 | 26.278,00 |
| 6 | Supervisor de Producción | 6.148,00 | 22.199,00 | 67.959,00 | 26.278,00 |
| 6 | Supervisor de Producción | 6.148,00 | 22.199,00 | 67.959,00 | 26.278,00 |
| 3 | Asistente de producción | 4.344,70 | 5.430,88 | 6.517,05 | 4.752,02 |
| 1 | Auxiliar General de Producción | 2.280,97 | 3.204,22 | 4.127,47 | 2.796,90 |
| 15 | Gerente Tiendas | 29.652,58 | 52.027,79 | 74.402,99 | 40.460,02 |
| 7 | Asistente Tiendas | 15.423,69 | 26.176,82 | 36.929,95 | 20.718,79 |
| 10 | Supervisor Tiendas | 11.078,99 | 25.633,73 | 40.188,48 | 20.175,70 |
| 9 | Merchandiser | 10.318,66 | 21.343,34 | 32.368,02 | 16.822,14 |

| | | | | | |
|----|----------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| 5 | Encargado de Bodega Tiendas | 4.344,70 | 5973,96 | 7.603,23 | 5.159,33 |
| 3 | Inventarista Tiendas | 3.801,61 | 5.159,33 | 6.517,05 | 4.548,36 |
| 3 | Mensajero | 3.258,53 | 3.801,61 | 4.344,70 | 3.394,30 |
| | | | | | |
| 15 | Gerente Marketing | 6.500,00 | 36.550,00 | 80.000,00 | 37.585,00 |
| 14 | Gerente de Ventas Mayoreo | 11.000,00 | 36.596,00 | 136.670,00 | 43.488,00 |
| 13 | Supervisor Regional de Ventas | 4.500,00 | 32.340,00 | 73.000,00 | 31.663,00 |
| 13 | Gerente de Marca | 11.500,00 | 30.000,00 | 50.751,00 | 30.257,00 |
| 12 | Gerente de Marca | 11.500,00 | 30.000,00 | 50.751,00 | 30.257,00 |
| 10 | Gerente de Marca | 11.500,00 | 30.000,00 | 50.751,00 | 30.257,00 |
| 5 | Aparadorista | 3.801,61 | 4.616,24 | 5.430,88 | 4.222,51 |
| 6 | Asistente de Marketing | 3.090,00 | 8.063,00 | 26.000,00 | 9.914,00 |
| 5 | Asistente de Mercadotecnia | 3.090,00 | 8.063,00 | 26.000,00 | 9.914,00 |
| 8 | Asistente de Mercadotecnia | 3.090,00 | 8.063,00 | 26.000,00 | 9.914,00 |
| 8 | Jefe de Servicio a Clientes | 2.909,00 | 11.425,00 | 90.137,00 | 16.616,00 |
| 5 | Ejecutivo de Servicio a Clientes | 5.973,96 | 10.047,12 | 14.120,28 | 8.349,97 |
| 4 | Capturista | 2.000,00 | 4.200,00 | 14.546,00 | 4.978,00 |

EMPRESAS PEQUEÑAS: HASTA 200 EMPLEADOS Y VENTAS BRUTAS HASTA 125.7 MILLONES ANUALES, MINIMO

EMPRESAS MEDIANAS: HASTA 499 EMPLEADOS Y VENTAS BRUTAS HASTA 249.1 MILLONES ANUALES

EMPRESAS GRANDES: HASTA 999 EMPLEADOS Y VENTAS BRUTAS HASTA 499.1 MILLONES ANUALES.

1.4 Motivaciones laborales

Pero, ¿qué es lo que motiva a los trabajadores a colaborar a la creación de un *Sano Clima laboral?*, Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez Buendía, (3) en una interesante publicación sobre el perfil del trabajador mexicano parece darnos la respuesta, cuando señalan:

“Las necesidades son los motores de la conducta, son los dinamismos que mueven al individuo a buscar su satisfacción. Una necesidad satisfecha ya no es una motivadora y cuando las expectativas de lograr lo que se desea son escasas, pierde fuerza motivadora esa necesidad. Otra variable capaz de desmotivar es la de la desproporción entre el esfuerzo realizado y los logros obtenidos. Estas consideraciones son premisas importantes para explicarnos por qué el mexicano se siente desmotivado para el trabajo.

Lo que sucede en realidad es que sus expectativas de obtener logros, reconocimiento y autoestima son escasas, su sentimiento de minusvalía le hace suponer que difícilmente puede lograr algo, y menos por sí solo. Preferiría unirse a otros pero como desconfía de sí y de los demás, no se arriesga; el camino más seguro es buscar una mejoría económica que le

(3). *Psicología del Mexicano en el Trabajo*. Rodríguez Estrada Mauro y Ramírez Buendía Patricia. Editorial McGraw Hill.1996

lleve a subir en la escala social y poder ser importante a través de sus bienes materiales o de sus conquistas amorosas.

Abraham Maslow, teórico de la corriente humanista de la conducta humana, nos dice que de acuerdo con la intensidad de la necesidad, el hombre preguntará para encontrar satisfacción en el orden siguiente:

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. Necesidades sociales.
4. Necesidades de estima, reconocimiento y autoestima.
5. Necesidades de autorrealización (producción, creatividad).

Mientras una necesidad de orden primero no esté satisfecha, no se buscará satisfacer la de orden superior. Si consideramos que muchos de nuestros compatriotas tienen fuertes carencias en su alimentación, es comprensible que poco les importe su seguridad, el amor, la dignidad o su propia estima.

En niveles donde los salarios y las prestaciones ofrecen además seguridad física y estabilidad económica encontramos al personal con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. Son muy dados a festejos y a la comunicación excesiva. En este caso el mexicano, al no poder satisfacer sus necesidades de crecimiento que incluye la autoestima, sobrevalúa las de relación o necesidades sociales: si al menos alguien lo escucha es porque es digno de ser escuchado, además puede liberar su angustia por medio del verbalismo”.

El estudio se refiere también a la contraparte en la relación laboral en la figura de los *Directivos o Representantes del Patrón* bajo los siguientes términos:

“En nuestra tradición laboral el hacendado, dueño y señor de todo, albergaba en sí mismo todo el poder y todo el saber. Los trabajadores debían obedecer y cumplir las órdenes;

a cambio recibían protección, casa y hasta podían utilizar un pedazo de tierra para cultivar y tener sus propios animales.

Se dificulta que los patrones, empresarios o directivos valoren a quienes dedican sus esfuerzos para el logro de los objetivos de la empresa: "para eso se les paga", dicen, reforzando la creencia de que lo único que una persona puede obtener por su trabajo es el dinero. El liderazgo que se ejerce es de tipo autoritario o paternalista, que mantiene al personal en actitud de dependencia y de inferioridad y menosprecia sus aportes o habilidades. Se abusa del poder económico, de los patrones culturales de obediencia, de la necesidad de ser aceptado, del concepto de respeto a la autoridad y del sometimiento.

En muchas empresas mexicanas existe un alto grado de centralización del poder, de la información y de la toma de decisiones, ya que se desconfía de la capacidad de los niveles inferiores para actuar por sí mismos. La supervisión y el control son estrechos y la participación del trabajador se limita a cumplir órdenes a menudo carentes de significado de objetivos para él.

En estas empresas existe gran cantidad de normas, políticas, reglas y procedimientos, a lo que se les da demasiada importancia, coinvirtiéndose, muchas veces en los objetivos mismos de la empresa desplazando lo fundamental, que es el cumplimiento de metas, el mejoramiento de la calidad, el aumento de la productividad y el valor mismo de los productos o servicios que resultan del trabajo.

Las comunicaciones son descendentes y verticales, lo que incrementa la dificultad de la integración de equipos, de la percepción completa de los objetivos y el involucramiento de los trabajadores en los procesos productivos. Asimismo, cantidad de sanciones y castigos para los que violen las normas y reglas; en contraste muy pocas formas de reconocimiento al esfuerzo.

La queja frecuente de los trabajadores es que cuando cometen errores hay sanciones y cuando el trabajo está bien hecho nadie lo nota. Se olvida que los verdaderos factores

motivadores son, como lo ha comprobado el doctor Frederick Herzberg: "...el reconocimiento, el logro, el progreso, el crecimiento y, en general, los factores intrínsecos al trabajo". Ésos son los elementos que contribuyen a la satisfacción en el trabajo, a la autoestima y a la autorrealización. No las condiciones de trabajo, ni las prestaciones, las buenas relaciones con los compañeros o el jefe; ni tampoco la seguridad en el empleo, ni siquiera el sueldo, porque casi siempre iguala a los trabajadores, lo hagan bien o lo hagan mal. Estos son factores necesarios para una organización sana, pero no son, motivadores intrínsecos".

1.5 Las Prestaciones: factor determinante en la contratación de personal

Las prestaciones son sin duda un factor determinante en la contratación de personal calificado, así lo entiende un estudio elaborado por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) (4), institución que agrupa a los directivos de personal de todo el país, cuando apunta:

“Las Prestaciones entendidas como cualquier complemento ligado al pago económico a los colaboradores son distintas según las leyes laborales que se determinen en cada país; sin embargo, en todos los casos es un factor importante para la atracción de personal, entre otros.

En todos los casos, la importancia de las prestaciones además de estar legalmente instituidas, reside en mantener la equidad en su otorgamiento de acuerdo a los diferentes niveles de la organización y financieramente beneficiar a la empresa. Algunas compañías distinguen prestaciones entre personal sindicalizado o de confianza, sin embargo la clave del éxito y de mantenimiento de las prestaciones adicionales es comunicarlas y adaptarlas a quienes van dirigidas, así como informar las condiciones bajo las cuales son otorgadas.

Las prestaciones en general protegen el ingreso económico de los colaboradores y sus

(4) *Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos AMEDHIR. Octubre. 2008*

familias y por otro parte, retienen, comprometen y motivan a los elementos valiosos poro lograr los objetivos planteados por la organización”.

1.6 Las Prestaciones Laborales en México.

Las empresas mexicanas ubicadas fundamentalmente entre las pequeñas y medianas guardan una situación poco favorable en cuanto a prestaciones se refiere, siendo éstas el factor que adicional al salario que permite contratar y conservar personal calificado, en tanto que la satisfacción de los trabajadores se reflejará en un Sano Clima Laboral en la organización tendiente a la productividad y competitividad de la misma.

Se puede observar y aseverar válidamente el siguiente escenario:

Empresas Pequeñas. Cubren solamente las Prestaciones legales por tener carácter obligatorio, y en ocasiones llegan a evadir alguna o no pagan el importe que corresponde.

Empresas Medianas. Satisfacen usualmente las prestaciones legales, y agregan algunas contractuales cuando se ven presionados por el sindicato o por la competencia, seleccionando sólo aquellas que representan menor impacto financiero para la organización.

Empresas Grandes. Cubren las prestaciones legales y entre las contractuales, si bien cubren el impacto financiero, optan también por las Prestaciones Sociales o de Previsión Social, tratando de alcanzar la identidad de la gente con la organización y atendiendo a la bondad de dichas prestaciones conforme a su naturaleza jurídica., que implica un beneficio personal y familiar apara sus colaboradores.

Cabe señalar que en este rubro se destacan particularmente las Empresas Trasnacionales, cuya Cultura Laboral tiene ya incorporada esta política de prestaciones como factor de estabilidad y desarrollo de su personal.

Ante este panorama resulta indispensable exhortar a las pequeñas y medianas empresas, a efecto de que atiendan este renglón sobre prestaciones, vital para mantenerse y desarrollarse en el competitivo mundo globalizado que se vive en el ámbito empresarial.

2. Naturaleza Jurídica y Clasificación de las Prestaciones.

2.1 Diferencia entre "Prestaciones" e "Instrumentos de Trabajo".

Previo al inicio de la clasificación de las prestaciones, cabe destacar en este ámbito el que es frecuente que las empresas confundan el otorgamiento de algunas prestaciones con los "instrumentos de trabajo", afectando en consecuencia su Política de Prestaciones, amén de los efectos diversos en materia de Seguridad Social y Fiscales

La Legislación Laboral reconoce expresamente a los "Instrumentos de Trabajo", en el capítulo referente a las Obligaciones Patronales (artículo 132, fracción. III, cuando señala entre éstas:

"Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes..."

El maestro Guillermo Cabanellas (5) refiere este concepto como "Todos aquellos que, propiedad del trabajador o proporcionados por su patrono sirven de manera constante u ocasional para el desempeño de las tareas".

Se trata ciertamente de los elementos necesarios para que el trabajador desempeñe sus labores, y a los que la empresa se encuentra obligada en su otorgamiento; empero, en algunos casos la confusión es evidente, como tratándose de automóviles y uniformes.

(5) Cabanellas de Torres Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta. México, 2001.

2.2 Herramientas y útiles más comunes

La publicación sobre información jurídica ya mencionada (IDC), apunta un ejemplo sobre los instrumentos de trabajo de mayor uso en la actualidad:

| Concepto | Características |
|--------------------------|---|
| Uniformes | Deben proporcionarse con el objeto de conservar una imagen corporativa dentro de la organización, o bien, para proteger a los trabajadores o la limpieza del centro de labores |
| Viáticos | Son aquéllos montos otorgados por las compañías a sus colaboradores para que desarrollen sus labores en localidades diferentes a donde habitualmente prestan sus servicios (viajes de negocios). Se conforman por los costos de transportación, hospedaje, alimentación y otros de naturaleza análoga que desembolsen los trabajadores en una comisión, por tanto estos deben comprobar las erogaciones realizadas mediante la exhibición de las facturas correspondientes |
| Teléfonos celulares | Esta herramienta debe proporcionarse a directivos, cobradores, vendedores, mensajeros, entre otros. Además del equipo la empresa paga la costa del servicio (planes de renta o tarjetas de preago) hasta un cierto monto previamente pactado. |
| Gastos de representación | Son los gastos que realizan algunos colaboradores a nombre de la organización a la cual le prestan sus servicios (comidas o cenas de negocios), con el propósito de obtener beneficios para la misma (cerrar negocios, realizar contratos, negociar con directivos de otras empresas o con clientes, etcétera). |
| Asignación de automóvil | Se proporciona al colaborador un vehículo para que pueda desempeñar sus actividades con mayor eficiencia (labores de ventas y cobranza, así como para algunos puestos directivos). En este caso se recomienda a las compañías elaborar una carta donde el subordinado reconozca que el automóvil es una herramienta de trabajo, por tanto su conservación y buen estado está bajo su responsabilidad. Por su parte el patrón, como propietario de la unidad, es quien asume los costos inherentes a la misma como desgaste, servicios, composuras, entre otros. |

| | |
|---------------------|---|
| Pago de kilometraje | Cuando el trabajador proporciona su vehículo para realizar las funciones encomendadas por su patrón, éste puede comportarse a cubrir los gastos de consumo de gasolina, mantenimiento, deterioro y reparaciones de la unidad a fin de resarcir de alguna manera el desgaste de la unidad. |
| Vales de gasolina | Es el pago del consumo de gasolina de un automóvil destinado a la ejecución del servicio pactado entre las partes obrero-patronal, ya sea que la empresa proporcione el automóvil o éste sea propiedad subordinado. |

2.3 Casos del automóvil y de los uniformes.

Los primeros serán *instrumentos de trabajo*, cuando se otorguen para la realización de la labor encomendada, como es el caso del personal de ventas, cobranza, relaciones públicas, etc.; más se tratará de una prestación cuando la unidad no se requiera para tal efecto, como sería su otorgamiento al personal de finanzas, contabilidad o recursos humanos.

Serán *instrumentos de trabajo* cuando se requieran también para laborar por el contacto con sustancias químicas, tóxicas, o que manchen la ropa, así como cuando la empresa los requiera como imagen corporativa, y no lo será, cuando sólo se tienda a ayudar al trabajador en el no desgaste cotidiano de su atuendo.

Un ejemplo tradicional en la imagen corporativa, lo constituyen los uniformes usados por los empleados de las instituciones bancarias.

La confusión en este aspecto implica para la empresa considerar, sin que corresponda, tales instrumentos como "prestaciones", siendo en realidad *instrumentos de trabajo*, afectando integración salarial vía Indemnización Laboral por Despido; integración al Salario Base de Cotización para efectos de pago de cuotas al IMSS e Infonavit, y finalmente, acumulación de ingresos para efectos de pago del Impuesto sobre la Renta.

2.4 Clasificación sobre Prestaciones Legales y Contractuales.

Las Prestaciones admiten inicialmente una clasificación general entre las conocidas como *Legales*, contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y las *Contractuales*, que acorde a su denominación se contienen en los Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo.

Resulta en verdad reducido el número de las primeras:

- Aguinaldo.
- Prima Vacacional.
- Prima Dominical.
- Capacitación.
- Ayuda para Renta.
- Prestación Habitacional.
- Prima de Antigüedad.

Sin considerar en esta relación a la Participación de Utilidades a los Trabajadores que no corresponde a la naturaleza jurídica de prestación, así lo confirma la cita que hace el maestro Baltazar Cavazos (6) sobre el que La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define la Participación de Utilidades como: "El sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal"

En cuanto a las segundas, cabe considerar todas aquellas que patrón trabajadores puedan acordar y a las que haremos referencia particular en siguientes capítulos, sin dejar de comentar que se convierten en Contractuales, aquellas Legales incrementadas en su monto mínimo establecido por la ley, vía contratos de trabajo.

La importancia de esta clasificación obedece a que constituye la referencia obligada para

(6) *Cavazos Flores Baltazar, Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1998*

formular una Política de Prestaciones Sociales, ya que la empresa en tal supuesto, evaluará la conveniencia de incrementar algunas prestaciones legales, adicionadas con otras de carácter contractual de carácter social -usualmente así ocurre-, con objeto de alcanzar acorde a sus posibilidades financieras el mejor paquete, con vías a conseguir y conservar un Sano Clima Laboral en la organización.

2.5 Clasificación de Prestaciones otorgadas con carácter de "Remuneración al Trabajo Personal".

Las prestaciones admiten una segunda clasificación legal, entre las que se otorgan -la mayoría- como Remuneración al Trabajo Personal, las conocidas como Sociales o de Previsión Social, y las denominadas Prestaciones por Retiro, estas dos últimas a las que haremos referencia más adelante.

Con relación a las primeras o de "Remuneración al Trabajo Personal", de la lectura del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo conteniendo la figura del Salario Integrado aún cuando manejado exclusivamente para efectos indemnizatorios, se puede observar las prestaciones que integran dicho salario y que corresponden específicamente a la naturaleza citada, amén del enunciado final que la confirma: "*El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*".

Ya para efectos exclusivamente de las prestaciones que deben considerarse para efectos de conformar el salario integrado, vías a cubrir las indemnizaciones, aparece la siguiente tesis:

SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido

al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.

Precedentes: Amparo directo 1127/2005. Juan Carlos Mondragón Cedillo. 3 de mayo de 2006. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis.

Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Del análisis de la tesis se desprenden las siguientes conclusiones:

a) *Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste. Ello establece claramente la distinción entre prestaciones e instrumentos de trabajo comentada anteriormente.*

b) *Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente. La distinción obedece en este elemento a que no se trate de una prestación extraordinaria, como el caso de determinada gratificación o incentivo, ya que en tal caso no se consideraría parte del salario indemnizatorio.*

c) *Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores. Este elemento*

distingue las prestaciones como parte del salario de los llamados viáticos, ajenos a la naturaleza referida.

d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. Este elemento confirma la naturaleza del llamado Salario Variable, como es ciertamente el caso de las comisiones o gratificaciones pactadas con entrega recurrente.

2.6 Desglose de Prestaciones por "Remuneración al Trabajo Personal".

Entre éstas, tanto de carácter legal como contractual se pueden citar:

- *Aguinaldo.*
- *Prima Dominical.*
- *Prima Vacacional.*
- *Capacitación.*
- *Incentivos.*
- *Bonos de Productividad.*

Confirmando esta naturaleza de "Remuneración al Trabajo Personal" podría destacarse a manera de ejemplo: el *Aguinaldo* y el *Bono de Productividad*, mismos que se entregan, el primero, por los "servicios prestados durante el año", y el segundo, obedeciendo a algún objetivo de productividad contenido en el convenio respectivo.

Con fecha 25 de mayo de 1992, fue aprobado el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad. Es interesante recordar, apunta el maestro Néstor De Buen (7), los términos del compromiso:

(7) *De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1992.*

"Los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir un Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad que deberá contemplar las acciones conjuntas que ambos sectores desarrollarán para tal fin a nivel de rama y de empresa. De manera particular, se considerarán programas específicos para ampliar significativamente los procesos de capacitación y adiestramiento, en especial el adiestramiento en planta, conforme a los requerimientos del mercado de trabajo. El Acuerdo incluirá, igualmente las provisiones necesarias para que los beneficios del incremento de la productividad se distribuyan en forma equitativa..."

Con referencia a la misma prestación, Ángel de la Vega Ulibarri (8) señala en su obra "El Salario. Prestaciones legales y Contractuales":

"Esta prestación no sólo es aceptada por los trabajadores como un propósito económico, sino como la posibilidad del crecimiento laboral que persigue".

Ciertamente, se trata de determinado objetivo en el convenio que apunta tanto en beneficio de la empresa como mejora en el desarrollo profesional del trabajador, como puede ser mejorar la producción, ahorrar costos, incrementar ventas, etc.

Por otro lado, cabría mencionar finalmente que todas estas prestaciones legales otorgadas individualmente, se cubren a los trabajadores con base en el salario nominal o cuota diaria - salvo la prestación habitacional- ajeno al salario integrado.

(8) De la Vega Ulibarri Ángel. "El Salario. Prestaciones Legales y Contractuales". Do Fiscal Editores. México, 2007.

2.7 Efectos de este tipo de prestaciones en supuestos de Suspensión e Indemnizaciones Laborales.

2.7.1 Suspensión.

El maestro Mario de la Cueva (9) en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" apunta que:

"La suspensión es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"

Ciertamente, los efectos legales de los diversos supuestos de Suspensión Laboral a que hace referencia la ley en su artículo 42, tienen como consecuencia el no pago del salario y la no prestación del servicio.

Al mencionar el no pago del salario, ello incluye todas las prestaciones legales y contractuales pactadas con los trabajadores, salvo las que corresponden al género de la Previsión Social, las que en nuestro concepto debieran seguirse otorgando, ya que estas últimas no se entregan conforme a su naturaleza jurídica por el servicio prestado o "Remuneración al Trabajo Personal", *sino para mejorar y proteger la calidad de vida de los trabajadores que corresponde a las Prestaciones Sociales.*

(9) De la Cueva Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 2007

No deja de ser relevante destacar que las incapacidades temporales que originan Suspensión

de la Relación Laboral, solo lo son las que derivan de Enfermedades Generales, ya que las que provienen de accidentes de trabajo dejan vigente la Relación Laboral. La siguiente tesis así lo apunta:

RIESGO DE TRABAJO. NO ES CAUSA DE SUSPENSION DEL VÍNCULO LABORAL. Tratándose de accidentes de trabajo durante el tiempo que el trabajador se encuentra incapacitado se suspende la prestación material del servicio, pero no la relación laboral, por no contemplarlo así el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Precedentes: Amparo directo 8351/95. Compañía de Luz y Fuerza del Centro. 15 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos.

Bien precisa la tesis que en estos supuestos, atendiendo a que los Riesgos de Trabajo se consideran responsabilidad del patrón, se mantiene vigente la Relación Laboral para todos los efectos que la ley contempla a favor del trabajador.

2.6.2 Indemnización.

En el caso de la Indemnización Laboral por Despido Injustificado y a manera de sanción patronal por privar al trabajador de su fuente de trabajo, se maneja dicho Salario Integrado como base de la indemnización, resultante de la suma de las prestaciones que el trabajador perciba como remuneración al trabajo personal, equivalente a los tres meses de salario y 20 días por año, en su caso, tal y como lo dispone el artículo 89 de la Legislación Laboral:

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

Así lo confirma también la tesis que se anexa:

SALARIO INTEGRADO, CONCEPTO. EN EL PAGO DE CONDENAS. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y *cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*, por lo que si la responsable condenó a la demandada a pagar a la actora el salario integrado y no el salario base, tal determinación se encuentra ajustada a derecho, de conformidad con el numeral citado.

Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Precedentes: Amparo directo 37/98. Cover Industrias, S.A. de C.V. 17 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Epigmenio García Muñoz.

Amparo directo 703/97. Industrial Rubber, S.A. de C.V. 9 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Epigmenio García Muñoz.

Amparo directo 376/97. Cover Industrias, S.A. de C.V. y otros. 26 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

2.8 Prestaciones otorgadas con carácter de Sociales o de "Previsión Social"

El concepto de Previsión Social encontró su definición en la Legislación Fiscal (art. 8º de la Ley del Impuesto sobre la Renta), aún cuando manejado para sus propios efectos, lo que constituye en nuestra opinión en materia laboral una falta de técnica jurídica, porque si bien es cierto que siendo una prestación contractual no aparece en la legislación de la materia,

por otro lado, ésta bien podría haberlo conceptualizado, particularmente para los efectos de su integración o no al salario indemnizatorio, cuya polémica prevalece en el ámbito laboral.

Dicha legislación señala como concepto el siguiente:

"Para los efectos de esta ley se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia".

Por su parte el Maestro Néstor De Buen Lozano (10) en su obra "El Derecho del Trabajo" apunta como tales:

"La adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, que se disfrutan en forma conjunta, como por ejemplo los centros asistenciales, centros de recreo, bibliotecas, etc. "

Acudimos a los criterios de tribunales para determinarlo, aquí algunas interpretaciones interesantes al respecto:

Renta, Impuesto sobre la Renta. Gasto de Previsión Social. Concepto. Tesis tcc. sejufe, 9a. época, tomo II, Agosto 1995, tesis 1.3o.a.5, p. 605

(10) *Idem*

Impuesto sobre la Renta. Despensas Familiares. Gastos de Previsión Social. Jurisprudencia TCC. SEJUFE, enero 1996, tomo I. 30.aj/4, p. 141

Vales de Despensa. Deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción conforme al artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Jurisprudencia Segunda Sala SCJN (derivada de la Resolución a la contradicción de Tesis 20/96)

Por su parte el Sistema de Administración Tributaria, a través de criterio normativo señala:

59/2004/ISR Vales de despensa. Son una erogación deducible para el empleador.

“El último párrafo del artículo 8o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece que para los efectos de dicha ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia.

En este sentido, los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tienen por objeto satisfacer contingencias presentes o futuras, otorgando beneficios al trabajador. Así, de conformidad con lo previsto en el artículo 109, fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite, que para los gastos de previsión social establece el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 31, fracción XII de la misma ley.

Podemos decir entonces que el concepto de previsión social va ligado al de nivel de vida del trabajador; y que estas prestaciones permiten conservar, e incluso mejorar, las condiciones en las que se desarrolla el colaborador. En realidad se trata de una idea que va más allá del concepto tradicional de trabajador, pues implica la preocupación del patrón

porque éste sea cada vez mejor persona y pueda enfrentar contratiempos cotidianos con mayores recursos”.

La polémica laboral en cuanto a su integración para efectos indemnizatorios, Social, porque no corresponden a la remuneración al trabajo personal, con las que se conforma dicho salario.

Nos inclinamos por la última tesis, ya que ciertamente, tales prestaciones no forman parte del salario integrado para efectos indemnizatorios, al no estar consideradas en el artículo 84, al que hace referencia el 89 para esos efectos.

2.9 Desglose de Prestaciones de Previsión Social.

Como se desprende de su definición, la finalidad de estas prestaciones atiende a "mejorar el nivel social, económico y cultural de los trabajadores, así como a cubrir contingencias futuras", como es el caso de los seguros.

Entre las reconocidas con ese carácter se pueden citar:

- Ayuda para Transporte.
- Comedores Industriales.
- Tickets para Restaurante.
- Despensas.
- Fondos de Ahorro.
- Actividades Culturales y Deportivas.
- Complemento al Subsidio por Incapacidad.
- Seguros de Gastos Médicos.
- Seguros de Vida.

Por su parte la LISR señala como prestaciones de previsión social, entre otras, las siguientes:

- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.

La publicación ya citada en páginas anteriores, el IDC, (11) se plantea los siguientes cuestionamientos:

¿Qué características deben tener las prestaciones para ser consideradas como de "previsión social"? y ¿por qué son importantes esas cualidades?

La LISR en su artículo 8o., destaca los siguientes elementos como propios de las prestaciones de previsión social:

- a) Son erogaciones efectuadas por los patronos a favor de sus trabajadores.
- b) Deben satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.
- c) Deben otorgar beneficios tendientes a la superación física, social, económica o cultural del trabajador y su familia.

Mientras que de los artículos 31, fracción XII y 109 del mismo ordenamiento podemos retomar la cualidad de su otorgamiento general, esto es, en beneficio de todos los trabajadores.

(11) *Idem*

¿Qué beneficios laborales y fiscales reporta para la empresa, el otorgamiento de prestaciones de previsión social entre su personal?

Básicamente, el mejoramiento del ambiente laboral en la empresa, considerando que el otorgamiento de prestaciones que no corresponden estrictamente a su labor, lo harán sentir agradecido con la organización y obligado en mayor grado a la prestación de un servicio eficaz.

Aunado a esto, tenemos el perfeccionamiento del capital humano de la empresa con factores como la educación (a través de las becas), la promoción del ahorro y la buena administración de los ingresos (con los fondos de ahorro) y las ayudas de carácter social (como las ayudas por el nacimiento de un hijo o muerte de un familiar), con las que el patrón demuestra su solidaridad hacia el personal y sus familias.

Finalmente, encontramos también el beneficio fiscal consistente en la deducción del monto correspondiente a las prestaciones de previsión social otorgadas al personal sobre la base para calcular el ISR; con las ya comentadas limitantes.

¿Se debe diseñar un instrumento especial para dar a conocer entre el personal las prestaciones de previsión social que otorgará la empresa?

Resulta recomendable, a pesar de estar contenidas en el contrato colectivo o contrato ley.

De hecho, se puede elaborar un folleto en el que se explique de manera concisa la clase de prestaciones que se otorgarán, sus condiciones y monto.

De no contar con trabajadores sindicalizados, se puede redactar un "plan" en el que se explique de manera concisa la clase de prestaciones que se otorgan.

2.10 El Fondo de Ahorro y los Vales de Despensa como ejemplos ilustrativos.

Destacan como prestaciones más usuales de esta naturaleza otorgadas por la empresa: *los vales de despensa, el fondo de ahorro y el complemento al subsidio por incapacidad.*

El *Vale de Despensa* en la práctica laboral se otorga dirigido a la adquisición de productos básicos en la manutención de los trabajadores y su familia, y es de las prestaciones más aceptadas por los colaboradores de la empresa.

En el caso del Fondo de Ahorro, éste nace como una práctica para el ejercicio del hábito correspondiente, permitiendo además a los trabajadores solicitar préstamos a tasas blandas durante el año, beneficiándose asimismo con los rendimientos que conjuntamente con el capital se entregan a fin de año a todos los participantes.

El maestro Alejandro Gertz Manero (12) señala al respecto que "*El fondo de ahorro es una prestación derivada de un contrato de trabajo celebrado entre sindicato y empresa, que tiene como finalidad despertar en los trabajadores el hábito del ahorro, estableciendo sus modalidades en el propio contrato*"

Finalmente, el *Complemento al Subsidio por Incapacidad derivado de Enfermedad General*, corresponde a un 40% complementario del 60% que otorga el Seguro Social durante dicho período al trabajador asegurado.

2.11 Límite a la exención de las prestaciones.

¿Existe algún límite a la exención de las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores? Conforme al penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR se establece una limitante a la exención de las prestaciones de previsión social. Esta limitante opera cuando la suma de los ingresos por salarios y el monto de exención excedan una cantidad equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

(12) Gertz Manero Alejandro. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Oxford. México. 1978.

Esta limitante no resulta aplicable en los casos siguientes:

a) Pensiones y jubilaciones.

Estos conceptos se podrán deducir, siempre que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

b) Haberes de retiro.

c) Pensiones vitalicias.

d) Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedad.

e) Reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

f) Seguros de gastos médicos y de vida.

La condición legal para deducir los pagos por seguro de vida, es que cubra la muerte del trabajador, su invalidez o incapacidad, esta última derivada de un riesgo de trabajo. Por otra parte, los pagos de primas de seguros de gastos médicos se pueden deducir, cuando los beneficios del seguro se otorguen a los trabajadores, cónyuge o concubina, ascendientes o descendientes.

g) Fondos de ahorro, que serán deducibles cuando se otorguen de manera general a todos los trabajadores.

2.12 Prestaciones por Retiro.

Dentro de esta clasificación cabría señalar legalmente a la *Prima de Antigüedad*, aunada a la de carácter contractual denominada *Compensación por Antigüedad*, cuya clasificación obedece particularmente a un "remuneración por el período de permanencia" en la empresa", entregada la primera al retiro del trabajador, mientras que la segunda se otorga usualmente en forma anual.

El maestro Mario De la Cueva (13) cita sobre el particular en forma por demás romántica: "La naturaleza de esta prima es un derecho hermoso, ya que es compañero de la vida del trabajador, amén de punto de partida y sostén de otros derechos"

Esta prestación en la práctica ya no "acompaña" al trabajador como hubiere deseado el tratadista, ya que la permanencia de la gente en la empresa ahora es muy incierta. Afortunadamente, los proyectos de la próxima Reforma Laboral, no sólo eliminan la condicionante de tiempo -quince años- para su otorgamiento en la renuncia voluntaria, sino el importe topado de la misma, que la convierte actualmente en una prestación de poco significado económico para los trabajadores.

Por su parte, Nestor de Buen (14) afirma que: *"La antigüedad es pues un hecho, no constituye un derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en Nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho mismo"* .

La Prima de Antigüedad se regula por el artículo 162 de la Ley Laboral bajo las reglas siguientes:

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

(13)Idem

(14) Idem

- I. *La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;*
- II. *Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;*
- III. *La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;*
- IV. *Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*
 - a) *Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago será en el momento del retiro.*
 - b) *Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.*
 - c) *Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;*
- V. *En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.*

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

Sobre la cuantificación del pago de esta prestación se refiere la tesis que se transcribe enseguida:

CUANTIFICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. De la sana interpretación de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo a que hace remisión el artículo 162, fracción II, de esa legislación, para determinar el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, se evidencia que el salario para fijar el importe de esa prima no puede ser inferior al mínimo general vigente en el lugar de prestación de servicios del trabajador (485), y el máximo, de ninguna manera puede exceder del doble de aquel salario mínimo, salvo pacto en contrario (486), además; cuando el trabajador percibe un salario que excede del doble del mínimo, la autoridad laboral no tiene facultades para fijar un monto de salario base, sino que deberá considerar el doble del mínimo como salario máximo, el que debe servirle para cuantificar la prima en comento, máxime que la propia ley no le faculta para determinar entre un mínimo y un máximo, ni le da las bases para ello, ni poder discrecional al respecto.

Segundo tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Precedentes: Amparo directo 329/90. Hilda Carcazo. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

La *Compensación por Antigüedad* establecida por la empresa como estímulo de permanencia en la organización, se maneja bajo dos características:

1. Se otorga anualmente, incrementando su monto en relación al tiempo de permanencia en la empresa, y bajo importes muy superiores a los que la ley prevé para la *Prima de Antigüedad*.
2. Se otorga también al retiro del trabajador, acumulando su importe en relación con los años de permanencia.

3. Prestaciones Legales.

Se puede decir válidamente que uno de los elementos del Derecho Laboral que lo hace pertenecer a la rama del Derecho Social son sin duda las Prestaciones, pero, ¿qué debe entenderse por Derecho Social?. El maestro José Dávalos Morales (15) comenta:

“Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles —García Oviedo, Martín Granizo, Bernardo de Quiroz y Juan Menéndez Pidal—, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo"; mas, por otro lado, tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso, "...el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social";⁴ "...es una denominación demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo 'social' es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.”

Las Prestaciones legales están reconocidas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, figura que históricamente cita el Diccionario Jurídico (16) en los siguientes términos:

“CONTRATO. (Del latín *contractus*. Derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir, lograr, concertar). Es un acto jurídico bilateral constituido por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.

(15) Dávalos Morales José. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Porrúa. 2001

(16) *Diccionario de Derecho Civil y de Familia*. Editorial Porrúa. UNAM. 2004

La concepción romana del contrato subsiste prácticamente inalterada hasta la aparición del liberalismo a finales del siglo XVIII. Es en esta época cuando se otorga a esta figura jurídica un valor fundamental, pues incluso la existencia de la sociedad se quiere hacer depender de un pacto (como en las doctrinas de Rousseau). Se estatuye el principio de la autonomía de la voluntad y el de una casi absoluta libertad de contratación. Actualmente con el auge de las ideas colectivistas el ámbito del contrato se va reduciendo paulatinamente.”

3.1 Desglose de las Prestaciones reconocidas por la Legislación Laboral.

En la relación de prestaciones que contempla la Ley Federal del Trabajo, se deben enunciar las siguientes:

3.1.2 Aguinaldo o Gratificación de Fin de Año.

Otorgada como reconocimiento de la actividad laboral ejercida durante el año, equivalente a 15 días del salario nominal y sobre la base del salario nominal, destacado en la tesis siguiente.

AGUINALDO. SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN. El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está ya incluido el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, este se vería también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.

Tesis TCC SEJUFE, 8a. Época, Tomo XII, Agosto 1993, p. 328.

Sobre el aguinaldo, Ángel de la Vega (17) apunta en su obra:

"Esta prestación obligatoria por su naturaleza legal tiene particular aceptación por los trabajadores, considerando que se trata de una percepción que normalmente se destina a satisfacer necesidades familiares de fin de año, y por lo mismo, usualmente llega a diferencia de otras prestaciones a ese núcleo".

Cabría destacar que el Aguinaldo puede ser afectado con descuentos ante supuestos de ausentismo prolongado e incapacidades por enfermedad general, en tanto que se trata de una compensación por el servicio prestado en el año.

La siguiente tesis ilustra sobre el particular:

AGUINALDO ANUAL. EN CASO DE FALTAS INJUSTIFICADAS O PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO, PROCEDE LA DISMINUCIÓN. Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el aguinaldo es parte integral del salario y éste es la retribución que debe pagar el patrón por los servicios prestados por los trabajadores, en consecuencia, si el trabajador no cumple con los deberes que le imponen los artículos 134, fracción IV y 135 de la ley en comento con respecto a la obligación que tienen de ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugares convenidos y con la prohibición legal de faltar al mismo sin causa justificada o sin permiso del patrón, y efectuando una interpretación armónica de los diversos preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, se concluye, que al haber incumplido con sus obligaciones laborales el trabajador, el patrón se encuentra liberado de

(17) *Idem*

pagar un salario integral con gratificación total, por un tiempo que no fue laborado debidamente por sus trabajadores, por lo que puede correctamente deducirse de los aguinaldos la proporción que resulte de esas ausencias.

Revisión 860/85.

Es de observar que los trabajadores de confianza de la empresa, normalmente no son sujetos de tales descuentos, que sí aplican al resto del personal.

La publicación Puntos Prácticos (18) destaca en el tratamiento de las ausencias para efectos del pago de aguinaldo en la siguiente gráfica:

| Ausencias | Generan descuento para el pago de aguinaldo | |
|---|---|----|
| | Sí | No |
| Injustificadas | X | |
| Incapacidad temporal por enfermedad general | X | |
| Incapacidad temporal por accidente no profesional | X | |
| Permiso sin goce de sueldo | X | |
| Prisión preventiva | X | |
| Por alistarse y servir en la guardia nacional | X | |
| Arresto del trabajador | X | |
| Por la aplicación de medidas disciplinarias | X | |
| Incapacidad temporal por riesgo de trabajo | | X |
| Incapacidad por maternidad | | X |
| Permiso con goce de sueldo | | X |

(18) *Puntos Prácticos. Editorial DoFiscal. Diciembre. 2007*

Tratándose del pago parcial de la prestación, ello no es causa de rescisión, según apunta la siguiente tesis.

AGUINALDO, FALTA DE PAGO O PAGO PARCIAL DEL. NO ES CAUSAL DE RESCISIÓN. La falta de pago del aguinaldo o su pago parcial sólo da lugar a exigir por parte del interesado su pago conforme a la ley o a lo contratado, ya que esa situación no se encuentra prevista en ninguna de las fracciones del artículo 51 de la ley de la materia, yeito es así porque tal hecho no hace imposible la continuación de la relación laboral, el no haberse pagado el aguinaldo en términos del artículo 87 de la citada ley no constituye falta de probidad u honradez, pues tal conducta no entraña un proceder con mengua de rectitud de ánimo y tampoco entraña infracción a la fracción V del artículo 51, que se sanciona con la rescisión del contrato de trabajo, pues el salario a que alude la fracción de referencia es el que percibe el trabajador periódicamente en forma ordinaria, en virtud de que esas percepciones son necesarias para la subsistencia del trabajador, y el no hacerlo oportunamente va contra esos fines y por eso se considera grave la conducta; pero la reducción temporal del aguinaldo o el pagar menos de lo que la ley señale para ese concepto, no interfiere con la supervivencia del trabajador.

Tesis 4a. Sala. SEJUFE, Séptima Época, Tomo 115-120, Quinta parte, p. 9.

3.1.3 Vacaciones

Otra de las prestaciones más usuales que reconoce la ley son las vacaciones, cuyo propósito es la recuperación física y mental de los trabajadores, mismas que deben cubrirse incluyendo los días inhábiles que comprenda el período, así lo han ilustrado los tribunales laborales:

VACACIONES, DERECHO AL PAGO DE LOS DÍAS INHÁBILES COMPRENDIDOS EN EL PERIODO DE. El derecho al pago de vacaciones no se reduce exclusivamente al número de días hábiles que correspondan al trabajador conforme a la disposición legal o contractual relativa; sino también al pago de los días inhábiles comprendidos en el

período respectivo, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 69 y 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis TCC. SEJUFE, 8a. Época, Tomo II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988, p. 615.

Asimismo, su pago corresponde como a todas las prestaciones al salario nominal o base que perciba el trabajador al momento de su otorgamiento, tal y como señala la siguiente tesis.

VACACIONES Y PRIMA DE SALARIO BASE PARA SU PAGO. DEBE SER CONFORME AL ORDINARIO. El salario que debe servir de base para el pago de prestaciones como las que se trata, es el que ordinariamente se percibe por día laborado, no el conocido como integrado y a que se refiere el artículo 84 de la ley laboral, dado que, si las vacaciones y su prima sirven para conformar lo que legalmente da origen al salario integrado, previsto por el invocado precepto, ello excluye la posibilidad jurídica de que dicho salario integrado pueda servir de base para el pago de prestaciones que precisamente lo integran.

Jurisprudencia TCC. SEJUFE y su G, 9a. Época, Tomo XXV, Abril 2007, p. 1640.

La Ley Laboral contempla ciertamente, casos especiales en el período vacacional tratándose de los llamados Trabajos Especiales, Puntos Prácticos (19) ilustra el cuadro:

(19) *Idem. Agosto 2007*

| Casos | Presentación especial | Fundamento de la LFT |
|---|--|------------------------------------|
| Comisionistas, agentes de comercio y semejantes | En este caso no varían los periodos de vacaciones, pero se considerará como salario base para su pago, aquel que resulte de los salarios del último año de servicios o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de labores | Arts. 76 y 289 |
| Trabajadores menores de 16 años | Disfrutarán de un periodo anual de 18 días laborales, cuando menos | Art. 179 |
| Trabajadores de los buques | Tienen derecho a gozar de un periodo inicial mínimo de 12 días de vacaciones, los cuales se aumentarán de dos en dos hasta llegar a 24. Posteriormente, se aumentarán dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deben disfrutarse en tierra | Art. 199 |
| Trabajadores de tripulaciones aeronáuticas | Tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales que no son acumulables. Dicho periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin exceder nunca 60 días calendario | Art. 233 |
| Trabajadores a domicilio | Aplican los mismos periodos contemplados en el artículo 76 de la LFT; no obstante, su salario debe calcularse considerando el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho, por tratarse de retribuciones variables. En caso de que durante dicho lapso hubiera ocurrido | Arts. 76, 89 segundo párrafo y 328 |

| | | |
|---------------------------------|---|------------------------------------|
| | un aumento al salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas a partir del aumento | |
| Trabajadores del autotransporte | | Arts. 76, 89 párrafo segundo y 259 |

3.1.4 Prima Vacacional.

Un porcentaje adicional al salario (25%), correspondiente al período de vacaciones, según artículo 80 de la Ley Laboral. Si bien la prima se entiende dirigida a brindar al trabajador un apoyo económico (25%) en su período vacacional, la verdad es que se ha resuelto ya por los Tribunales Laborales,

que la misma se debe cubrir, aún cuando ya con derecho al período bajo alguna circunstancia no se tome su disfrute, en cuanto que se cuenta con el derecho correspondiente.

Sobre el particular Ángel de la Vega (20) cita:

"Cuando se cumple el período citado, ciertamente el trabajador puede válidamente reclamar su prima en tanto que ya se generó el derecho, sin importar que las vacaciones se disfruten en un momento posterior"

(20) *Idem*

La siguiente tesis sobre el particular apunta:

VACACIONES, PRIMA DE. DEBE PAGARSE AUN CUANDO EL TRABAJADOR LABORE EN EL PERIODO CORRESPONDIENTE. El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones", sin distinguir si se trabaja o solamente se descansa durante ellas, pues de la finalidad de prima vacacional, que es la de que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario durante sus vacaciones, no puede deducirse que el trabajador tenga la obligación de descansar completo el periodo vacacional para tener derecho al pago total de la prima de referencia.

Amparo directo 6070/82. Rafael Corona Muñoz. 2 de febrero de 1983. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jesús Luna Guzmán

Sobre el particular habría que destacar ciertamente la validez del criterio, considerando que:

1. El derecho a la Prima Vacacional nace cuando se genera el derecho a las vacaciones mismas conforme al período transcurrido.
2. Aplica aquí el principio de que "lo accesorio sigue la suerte de lo principal".
3. El pago de la Prima no elimina el periodo de disfrute de las vacaciones.

3.1.5 La Prima Dominical

Los trabajadores que laboren "en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Este derecho está consignado en el artículo 71, segundo párrafo, de la Ley.

La justificación de esta disposición es la misma que la del doble pago a quienes laboren en su día de descanso semanal, o sea, por ser el día en que por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades, descansar, y si se les priva de ello, merecen una compensación, que es la citada prima dominical del 25%.

La Ley no distingue si la prima dominical es para tal o cual trabajador, se refiere a todos en general. Sin embargo, en ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia se ha establecido que la prima dominical corresponde sólo a aquellos trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en día domingo como día ordinario de trabajo, por no ser el de su descanso semanal.

La determinación de la Suprema Corte de Justicia no parece adecuada, ese no es el sentido de la Ley; por tanto, todo aquel trabajador que labore en día domingo, sea su día de descanso o no, debe percibir la prima dominical (artículo 71).

Si el domingo es su día de descanso semanal, además del salario por el día de descanso, o jornada especial, que es un salario doble (artículo 73), debe recibir la prima dominical.

La tesis que se reproduce a continuación confirma las anteriores aseveraciones:

SÉPTIMO DÍA. PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTICULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO. La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada ley.

Amparo directo 3759/82. Daniel Tejeda García. 11 de julio de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 852/73. Agustín Solís y otros. 20 de julio de 1973. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 4482/72. Mateo Zapata Hernández y coagraviados. 15 de febrero de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 6218/71. Acabados de México S.A. 18 de abril de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

En el mismo sentido la tesis que se anexa.

PRIMA DOMINICAL. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO EL TRABAJADOR GOCE DE UN DIVERSO DÍA PARA DESCANSAR. De la interpretación del artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene la reglamentación del domingo como preferente para el descanso semanal y la entrega de una cantidad adicional del 25% sobre el salario ordinario, cuando se preste el servicio ordinariamente ese día. En consecuencia, gozar de un diverso día para descansar y reponer energías, no es suficiente para considerar improcedente el pago de esa prima, pues el legislador lo ubicó en domingo, pero de no ser posible, es legal su condena, pues el numeral 73 de ese ordenamiento, dispone el pago de sueldo triple, cuando se trabaje el día de descanso obligatorio, cualquiera que sea, con independencia de las sanciones aplicables al empleador, en términos del precepto 994, fracción I del mismo cuerpo normativo.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Amparo directo 254/99. Cinemas La República, S.A. de C.V. 9 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

En consecuencia, tratándose de trabajadores que laboren eventualmente el día domingo, habrá que pagar el día como de descanso, atendiendo a lo dispuesto en el art.73 que a la letra señala:

"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

3.1.6 Prestación Habitacional.

Sobre esta prestación surgida en el año de 1972, la obra del maestro Jacinto García Flores (21) cita en su parte histórica, evolución y objetivos de esta prestación:

“Al ser aprobado el artículo 123 constitucional en la Asamblea Constituyente de Querétaro, se señaló en su fracción XII la obligación que tienen los patronos de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las cuales podrían cobrar rentas que no rebasaran 0.5 % mensual de su valor catastral, y hasta en tanto no se les entregaran tales habitaciones, los trabajadores tendrían derecho a recibir una compensación mensual. Es decir, otra obligación patronal es proporcionar habitaciones.

En virtud de los problemas que suscitó la disposición anterior, con fecha 24 de diciembre de 1971 el Ejecutivo Federal propuso la reforma de la mencionada fracción, argumentando que la participación generalizada de todos los patronos del país haría posible la extensión de este servicio a la clase trabajadora en su conjunto, mediante la integración de un Fondo Nacional de la Vivienda que otorgara préstamos al sector obrero para la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de sus habitaciones.

(21) García Flores Jacinto. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Trillas. México 1967

Surgimiento del Infonavit. Resultado de tal iniciativa fue la reforma a la fracción XII del artículo 123 constitucional, que creó la *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*³ y el Instituto mismo, que "fue creado por medio de la *Ley del Congreso de la Unión*, publicada en el *DOF* de 24 de abril de 1972, como un organismo de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propios y que además, tiene el carácter de organismo

fiscal autónomo con las facultades y atribuciones que ello implica (a.30 de su Ley constitutiva)".⁴

Con fechas 6 de enero de 1997 y 25 de abril del 2001, respectivamente, mediante la publicación en el *DOF*, dicha ley fue reformada y adicionada en virtud de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro y la subcuenta de vivienda.

El objeto de ser del Infonavit⁵, a decir de él mismo, es administrar el Fondo Nacional de la Vivienda, integrado por los recursos de las sub-cuentas individuales de los trabajadores, con responsabilidad financiera, equidad social y cultura de servicio, otorgando crédito barato y suficiente a sus derechohabientes para satisfacer sus necesidades de vivienda y contribuir con ello al desarrollo nacional.

En su desarrollo se distinguen cuatro etapas: la primera, de 1972 a 1987, se caracterizó porque el Infonavit fue un fuerte promotor de la inversión en materia de vivienda construida; en la segunda etapa, de 1987 a 1992, y para enfrentar la emergencia económica que enfrentó nuestro país, modificó los créditos a veces salario mínimo (VSM), indizando el valor del crédito y sus amortizaciones al comportamiento del salario; la tercera etapa de 1992 a 1998, se encaminó hacia una hipotecaria social, protegiendo de la inflación el valor de los ahorros y la cartera hipotecaria, integrándose al SAR; la cuarta etapa, de 1998 a la fecha, se ha orientado a fortalecer sus finanzas y a hacer más eficiente y transparente el sistema de otorgamiento de créditos.

La ley que regula al Infonavit se considera de utilidad social y de observancia general en toda la República. La obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas actualmente se cumple mediante las aportaciones que las empresas hacen a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad tales habitaciones, aportación que es de 5 % sobre el salario del trabajador.

Objetivo del Infonavit. Por disposición del artículo 3 de la *Ley del Infonavit*, dicho Instituto tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Su objetivo es:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y el Título cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.”

Consecuencia de la aportación al Infonavit, que bajo la naturaleza jurídica de *Gastos de Previsión Social de las empresas* (art. 41 de la Ley Laboral) y con carácter de *Fondo de Ahorro*, se utiliza en muchos casos para otorgar los llamados *Créditos Habitacionales*.

Sobre esta prestación, el distinguido jurista, ya desaparecido, Mario de la Cueva (22) señala en su obra:

"Con el ánimo de otorgar al trabajador una vivienda digna y decorosa, coadyuvando a restablecer el problema habitacional en el país y para celebrar la Declaración de los Derechos Sociales, el Congreso Constituyente obligó a los empresarios a proporcionar habitaciones dignas a sus trabajadores, considerando también la explosión demográfica, por lo que se formó una Comisión Tripartita (gobierno, trabajadores y patrones), quien resolvió crear un Fondo Nacional de la Vivienda, con la obligación patronal de aportar un 5% que pudiera otorgar un crédito barato a los trabajadores "

La aportación habitacional equivale ciertamente al 5% sobre el salario integrado del trabajador, según se refiere en el texto legal (arts.136 y 143 de la Ley Federal del Trabajo) al señalar respectivamente:

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

"Para los efectos de este capítulo, el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones,

(22) Idem

alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios..."

Una vez otorgado un crédito habitacional, se utilizará el fondo como enganche del mismo, y se continuará amortizando con las siguientes aportaciones empresariales y descuentos al salario del trabajador.

Asimismo, el trabajador a quien no se cubra aportaciones deberá acudir ante la Junta de Conciliación o bien ante el propio Infonavit a denunciar tal situación.

En caso de incumplimiento de las empresas de esta obligación, las Juntas laborales son competentes para conocer de la misma, según se desprende de la siguiente tesis:

INFONAVIT. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA RECLAMACIÓN CONSISTENTE EN LA FALTA DE PAGO DE APORTACIONES AL. Si el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de efectuar aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 152 de dicho ordenamiento legal, éstos tienen derecho de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a ejercitar las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de obligaciones como la anterior, es incuestionable que esas autoridades del trabajo, en un juicio laboral, son competentes para conocer y resolver lo procedente respecto a ese tipo de prestaciones, por disposición expresa del precepto últimamente citado; esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar el laudo respectivo, tienen facultades para decidir si proceden o no tales acciones -con base en las pruebas aportadas al juicio y una vez examinado el presupuesto que origina esa obligación patronal, como es la existencia de la relación laboral-, y en caso de que así sea, como del invocado artículo 136 y del 143 y 144 de la misma legislación se desprende la forma de calcular esas aportaciones, también están facultadas para determinar en cantidad líquida el monto de las que se omitió pagar, y para condenar al patrón incumplido a que entregue esa cantidad de dinero al aludido Instituto, ya que es el organismo encargado de administrar los recursos que se obtengan de las repetidas aportaciones.

Precedentes: Contradicción de tesis 26/92. Entre el Sexto y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 8 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: José Manuel Arballo Flores.

Tesis de Jurisprudencia 7/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Por cierto que el trabajador que se pensiona o se incapacita totalmente, sin haber ocupado un crédito habitacional, tendrá derecho a la devolución de su fondo constituido a la fecha.

3.1.6 Capacitación y Adiestramiento.

Considerada como una prestación obligatoria a partir de 1987 en busca del desarrollo profesional del trabajador, se subdivide a su vez en *Capacitación y Adiestramiento*.

La primera corresponde a los cursos y talleres dirigidos a mejorar las habilidades del trabajador en su actividad laboral, mientras que el segundo es el conocimiento de nuevas habilidades para el desarrollo de dichas actividades.

La *Capacitación* se cubre en las empresas conforme a un Plan y Programas, ya no registrables por cierto ante la Secretaría del Trabajo, como hace pocos años, pero sujetos a elaborarse para el caso de una Inspección Laboral sobre la materia, que conjuntamente con la materia de Seguridad e Higiene corresponden por su importancia a la Jurisdicción Federal.

Sobre esta actividad, incorporada a la ley laboral en 1978, el jurista Euquerio Guerrero (23) menciona:

"Las técnicas modernas han venido señalando la necesidad de que los patronos adiestren a su personal y lo capaciten para desarrollar mejor el trabajo que les ha sido asignado, o aquel que corresponda a los puestos inmediatos superiores. Esto ha dado como resultado

que al facilitarles los conocimientos necesarios, aumenten su productividad y puedan ocupar puestos superiores con mayores salarios ".

La obligatoriedad de la Capacitación está referida en la siguiente tesis:

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en Principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye

(23) Guerrero Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2008.

Indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga

como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Precedentes: Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

No cabe duda que los empresarios han ido entendiendo que esta prestación legal es más una inversión, si es manejada adecuadamente, que un gasto para cumplir simplemente una obligación legal.

3.1.7 Participación de las Utilidades de los Trabajadores.

3.1.7.1 Naturaleza de la P. T. U.

No cabe duda que la Participación de las Utilidades de los Trabajadores es ajena a la naturaleza de las prestaciones, mismas que son legal y contractualmente obligatorias para la empresa, en tanto que la primera tiene naturaleza aleatoria, esto es, que sólo será objeto de distribución de generarse dicha utilidad durante el ejercicio.

El porcentaje de participación global es determinado por la Comisión Nacional de la Participación de Utilidades, que se reúne cada diez años para su revisión, o antes si algún sector integrante de la Comisión la convoca.

Las utilidades de los trabajadores al ir ligada en su procedimiento a la *utilidad fiscal*, resulta siempre "afectada" por el interés de las empresas de obtener un resultado fiscal del menor impacto.

Con referencia a este aspecto Ángel de la Vega (24) apunta:

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1970, el concepto de "renta gravable" está referido a la estipulación que bajo ese término se contemplaba en la Ley del Impuesto sobre la Renta, el que ahora se conoce como "utilidad fiscal", mismo que en el procedimiento para su obtención se ubica en una fase previa al cálculo de la determinación de la utilidad para efectos del pago del impuesto de las empresas conocido como "resultado fiscal"

La determinación de la Participación de Utilidades de los Trabajadores (P.T.U.), derivada como se dice de la llamada Utilidad Fiscal de la empresa, toma el porcentaje del 10% como la parte que corresponde a los trabajadores, y ya sobre ese resultado se dará el procedimiento individual de reparto, sustentado entre el tiempo laborado e ingreso percibido por cada uno de los trabajadores.

(24) *Idem*

Para determinar el reparto individual se integra en la empresa la Comisión Mixta de la Participación de Utilidades, cuya función es resolver de acuerdo a la ley los diversos supuestos, así conforme a su criterio, lo que no esté legalmente contemplado.

Por cierto que, la carga de la prueba sobre el pago de las utilidades corresponde a la empresa, según apunta la tesis siguiente.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA. Los artículos 123, fracción IX, de la Constitución Federal y 117 al 127 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de participar utilidades a los trabajadores y el procedimiento correspondiente, dentro del cual intervienen varias entidades, comisiones y personas conforme a diversos trámites hacendarios y administrativos que culminan, dentro de cada empresa, con la integración de una comisión de representantes del patrón y de los trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector del trabajo, dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento para que en el término de quince días los trabajadores puedan hacer observaciones que serán resueltas por la propia comisión, y pasado el término indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva y sólo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades; por lo tanto, si en el procedimiento aludido no todos los aspectos se rigen por disposiciones laborales y, asimismo, no en todos los trámites interviene el patrón con facultades autónomas y decisorias, puesto que lo que fundamentalmente queda bajo la responsabilidad directa del patrón frente a cada trabajador es el pago del monto fijado en definitiva por la Comisión Mixta o por el inspector del trabajo, ha de considerarse que conforme a las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 49/93. Entre el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 7 de noviembre

de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 52/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del día veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y Carlos García Vázquez. Ausente el Ministro José Antonio Llanos Duarte.

3.1.7.2 Compensación Sustituta.

Algunas empresas consideran que puede manejarse una *compensación sustituta de utilidades*, cuando en un ejercicio determinado no se generaron utilidades, situación poco recomendable -salvo casos excepcionales-, ya que va en contra de la educación del trabajador en este sentido y puede originar además una prestación obligatoria por *costumbre laboral*.

La tesis sobre este punto referente a la *Costumbre* señala:

COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Para que la costumbre pueda invocarse como tal, y estar en posibilidad de reclamar su reconocimiento e implantación definitiva, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que concurren las siguientes circunstancias: a) Que se trate de una práctica reiterada e ininterrumpida por un tiempo considerable; b) Que dicha práctica se realice con el consentimiento de las partes; c) Que ese consenso se constituya como norma rectora de determinadas relaciones; y d) Que tal práctica no contravenga disposiciones legales o contractuales.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 2416/98. Enrique López de la Cerda Butanda. 2 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño.

Amparo directo 3016/98. Raymundo Castro Alonso. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo directo 8486/98. Jorge Arturo Sandoval Covarrubias. 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo directo 226/99. Alejandro Velázquez Cabrera. 12 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo directo 3956/2000. José Guadalupe Hernández Aldama. 4 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Sobre la misma se puede comentar:

- a) Quedará al arbitrio del juzgador "cuando se trata de una práctica reiterada... por un tiempo considerable.
- b) Las condiciones laborales, ciertamente son por consenso entre las partes.
- c) Que una vez consensado se lleve a la práctica.
- d) De contravenir la ley determinada práctica, es evidente que no puede constituir una costumbre obligatoria.

4. Prestaciones Contractuales.

4.1 Desglose de las prestaciones más reconocidas en la Contratación Individual y Colectiva.

Sin duda que el desglose de las Prestaciones Contractuales se encuentra en el ámbito de la Contratación Colectiva, en donde en las revisiones bianuales se negocia entre sindicatos y patronos aquellas que mejoren las condiciones de los trabajadores, pero sin menoscabar las posibilidades financieras de las empresas, sin descartar que también aparecen en el ámbito de la contratación individual, aunque en menor medida.

IDC (25) se ha ocupado de dar a conocer los principales aspectos a tratar en una negociación colectiva:

| | |
|---|--|
| Remuneraciones (principalmente el incremento al salario y las prestaciones) | incremento de los beneficios sociales obtenidos por el sindicato |
| Jornada de trabajo (regulación de los hora Horarios a rotación, turnos nocturnos, | Indemnizaciones |
| Periodos vacacionales (duración, periodicidad, porcentaje de prima vacacional, entre otros) | Planes de pensiones y jubilaciones |
| Manejo de ausencias | Estándares de calidad de los productos y objetivos de |
| Duración de los contratos | Cláusulas especiales para combatir la discriminación laboral |
| Planes de Capacitación y Adiestramiento | Planes de vida y carrera |

Es de aclarar, que sólo se mencionan aquellos aspectos destacables de un contrato colectivo; no obstante, dependiendo del giro de la empresa, de industria, e incluso de la cultura organizacional pueden negociarse tantos como sean necesarios.

(25) *Idem*

Entre las prestaciones más recurrentes en la contratación individual y colectiva se pueden señalar las siguientes:

- Premios por Asistencia.
- Premios por Puntualidad.
- Bono de Actuación.
- Bono de Productividad.
- Vales de Despensa.
- Fondo de Ahorro.
- Seguro de Gastos Médicos Mayores.
- Seguro de Vida.

4.2 Premios por Asistencia.

Las empresas tienen por costumbre entregar este premio a sus colaboradores, bajo el ánimo de evitar el ausentismo, ya que éste deriva en una merma a la productividad de la organización.

Lamentablemente, el resultado del mismo es muy poco eficaz en cuanto al objetivo planteado, ya que la asistencia al trabajo va vinculada al sentido de responsabilidad del trabajador y no necesariamente a la percepción del incentivo.

4.2.1 Importe del premio.

El incentivo por este concepto oscila entre un día de salario, si su entrega es mensual, o bien entre 15 días o un mes de salario, si su entrega es anual.

4.2.2 Destinatario del premio.

El incentivo va dirigido particularmente al personal operativo y al personal administrativo.

4.3 Premios por Puntualidad.

Este otro incentivo se liga complementariamente con el anterior en cuanto a su naturaleza y propósito, ya que pretende que además de no faltar a sus labores, la gente lo haga dentro de los parámetros señalados en su Reglamento Interior de Trabajo como margen permisible de entrada, usualmente entre diez y quince minutos.

4.3.1 Importe del premio.

Usualmente menor al de asistencia, y curiosamente obtenido por la misma gente que obtiene el primero.

4.3.2 Destinatario del premio.

Exclusivamente personal operativo y administrativo, ya que tratándose del personal ejecutivo o de confianza, ésta es una de las condiciones preferenciales que se tienen al no quedar sujetos a horarios reglamentarios.

Estos premios no resultan recomendables, partiendo de la premisa que los incentivos deben otorgarse por alcanzar logros más allá de lo que constituyen las propias obligaciones de los trabajadores, y si bien legalmente no pueden retirarse, si cabe la posibilidad de su sustitución por verdaderos incentivos.

4.4 Bonos de Actuación.

Dirigido a los ejecutivos de la empresa se incentiva su desempeño con el llamado "Bono de Actuación", sujeto a cumplir con determinadas metas establecidas por la empresa en la realización de sus tareas. Es usual que el premio se otorgue bajo importes diversos, acorde al cumplimiento logrado sobre las metas establecidas para tal efecto.

4.4.1 Importe del premio.

Equivalente a un día de salario, si su entrega es mensual, así como un mes de salario, si su entrega es anual.

La recomendación sobre este premio es que el mismo se promueva a favor de todo el cuerpo directivo, y no como el caso en que se maneja en algunas empresas de favorecer sólo a alguno de ellos con el llamado "ejecutivo del año", que deriva en un trato inequitativo para los demás colaboradores.

4.4.2 Destinatario del premio.

Directores, gerentes y jefes de departamento, exclusivamente.

4.5 Bonos de Productividad.

Como resultado del control inflacionario en el país, las dos últimas décadas, los salarios de los trabajadores se congelaron en incrementos de un solo dígito, lo que derivó en la búsqueda de una fórmula que permitiera incrementar tales ingresos, en forma adicional al salario y prestaciones laborales y contractuales vigentes.

Lo anterior dio como resultado la publicación del llamado *Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad*, dado a conocer en el año de 1997, y el cual permitía no sólo alcanzar un ingreso extra para los trabajadores, sino conseguir también un objetivo específico en la *Productividad* de la organización, referente a la producción, administración, comercialización o servicios al cliente.

Con referencia a la figura laboral de la Productividad, resulta válido apuntar sobre la historia de su surgimiento, de la que se ocupa la obra sobre el tema dada a conocer por Enrique de la Garza y Carlos García (26), a la que nos referimos en el siguiente texto:

Surgimiento de la figura. “Desde hace unos 10 años en el mundo empresarial las palabras clave para la competitividad y el éxito económico son las de *productividad* y *calidad*. Estas han substituido a la de costo de producción. Hay dos circunstancias que han

De la Garza Enrique y García Carlos. Productividad, Distintas Experiencias. UAM. 1993.

influido en esta transformación: la competencia y globalización del mercado y el abandono de teorías económicas en el nivel micro que no resultaban suficientes para explicar los resultados productivos. En el primer aspecto, la crisis iniciada en los setenta fue acompañada por niveles de crecimiento menores que en los sesenta y una mayor competencia en el mercado internacional. En el segundo caso, las teorías económicas que querían explicar a la microeconomía sólo a partir de factores estructurales y dejando fuera a los exógenos e institucionales, eran imágenes poco realistas de la vida en las fábricas. La crisis fue interpretada también como una forma de organización del trabajo, el taylorismo-fordismo, que veía a los trabajadores como si fueran máquinas y que no tomaba en cuenta que las relaciones en la producción eran auténticas relaciones sociales. La economía tradicional hacía tiempo que proponía funciones de producción, es decir, poner la producción en función de factores de costo, principalmente trabajo y capital. De tal forma que el problema era la óptima combinación de factores como los señalados, reducibles a sus costos. Esta imagen poco realista, como también lo era el taylorismo, entró en crisis desde los setenta.

El cambio básico en las concepciones gerenciales dominantes se alimentó de aspectos parciales de concepciones anteriores: las relaciones humanas, la sociología industrial, la teoría de las organizaciones, la planeación estratégica, etc. De una u otra forma, la nueva síntesis apunta a considerar que sobre la productividad y la calidad no sólo influyen los costos del capital y del trabajo sino que existen otros elementos vinculados con las relaciones sociales dentro de los procesos productivos. Es decir, el incremento en la productividad y la calidad son resultados deseables que se obtienen no simplemente bajando costos, o combinando en términos cuantitativos de manera diferente capital y trabajo, sino con organización, relaciones laborales, ambiente de trabajo, calidad de vida y vínculos determinados con las organizaciones de los trabajadores.”

La obra destaca también a lo que significa el concepto tradicional del mismo:

Concepción Tradicional de la Productividad. Se refiere a la eficiente combinación de factores de la producción: *capital y trabajo* -en esta concepción se entiende por capital el invertido sólo en maquinaria, equipo e instalaciones, y por trabajo la inversión en fuerza de trabajo-. Un concepto relacionado con el de productividad es el de *valor agregado: valor de la producción menos materias primas y productos semielaborados*. Es decir, se considera que sólo agregan valor al producto/ el trabajo y el capital, tal como se han definido anteriormente. Con respecto a la productividad, esta será mayor entre más valores se agreguen por unidad de trabajo o de capital.

De esta manera se define la productividad del trabajo como: valor agregado/horas trabajadas —aunque también podría ser dividido entre lo pagado en sueldos y salarios en cierto tiempo—. Asimismo, la productividad del capital sería la relación entre valor agregado sobre la amortización de la maquinaria, de los equipos y las instalaciones. Tanto trabajo como capital agregarían valor. En sí, se define: *productividad total de los factores* como el *valor agregado entre los salarios más la amortización de los equipos, maquinaria e instalaciones*.

Como se puede ver, la definición de productividad está influenciada por la teoría económica adoptada —por ejemplo, el supuesto de que tanto trabajo como capital agregan valor—. Además, dentro de la óptica tradicional de la función de producción, donde trabajo y capital se reducen a costos, el problema de la productividad es cómo aumentar un numerador y disminuir un denominador, poniendo simplemente a competir trabajo y capital. En esta concepción simplista las alternativas quedan reducidas a trabajo intensivo o capital intensivo, es decir, invertir más en fuerza de trabajo o en maquinaria y equipo.

Se corre el riesgo de que se adopten las definiciones mis primitivas de productividad. Por ejemplo, aquellas que consideren que el incremento de la productividad se resuelve simplemente con aumentar cargas de trabajo, recortar personal o disminuir salarios reales.

Es cierto que estos factores afectan al numerador y al denominador de la definición simplista de productividad pero no van al fondo de todo el proceso de generación de valor. La ventaja relativa de los sindicatos que sepan afrontar el reto de la productividad es que, en términos ideológicos, las perspectivas gerenciales que accionan sólo en los costos de producción están desprestigiadas, que ahora se considera todo el campo de las relaciones sociales dentro del proceso de trabajo como importantes para la productividad y calidad”.

En México se suscribió el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), considerando que daría un impulso importante a la economía del país, aún cuando los resultados no han sido los esperados. La obra menciona la trayectoria de tal Acuerdo:

Trayectoria del Acuerdo. El ANEPC aclara de entrada el contexto en el cual se firmó: una prolongación de los pactos económicos (PECE'S), cuando la inflación ha disminuido en los últimos años y una situación en la que la productividad y la calidad cobran importancia especial.

Es decir, el ANEPC forma parte explícita del nuevo pacto corporativo inaugurado por los PECE'S en los cuales no intervienen sectores partidarios, se establece directamente y sin propósitos electorales entre el ejecutivo federal -corporativismo presidencial—, los sindicatos y las organizaciones empresariales sin una consulta efectiva a sus respectivas bases. Lo novedoso del caso, es que se trata de un pacto en parte económico pero principalmente productivo.

En el ANEPC se encuentran los conceptos más actuales sobre productividad y calidad, que giran en torno del concepto de *calidad total*. En este sentido, la productividad es concebida como un elemento que va más allá de la relación entre producto e insumos, para plantear que sobre la productividad influyen: a) la planeación y la organización; b) las relaciones laborales; c) las finanzas; d) la capacidad gerencial; e) el vínculo entre

consumidores y proveedores; f) el ambiente de trabajo; g) las tecnologías; h) el entorno de las empresas y de los trabajadores.

La productividad es entonces la responsabilidad de una multiplicidad de actores dentro y fuera de las fábricas. Además, se añade que la productividad depende de una buena distribución de los beneficios de ella y que se tiene que considerar también el equilibrio ecológico”.

Un planteamiento relevante es que papel han jugado o deben jugar los sindicatos en este proceso, a que se refiere la siguiente parte del texto:

Papel de los Sindicatos. Independientemente de que el ANEPC haya sido un acuerdo de cúpula y que su efectividad dependa no del acuerdo mismo sino de que los trabajadores lo hagan suyo, los sindicatos podrían retomar esta parte del discurso que ve a la productividad como producto de relaciones sociales complejas. Ver la productividad de esta manera implicaría hacer un diagnóstico detallado de los cuellos de botella en el ámbito productivo, reclamando los sindicatos ser parte en la elaboración del diagnóstico. En una tarea de este tipo, sindicatos y empresas inevitablemente se van a encontrar con aspectos oscuros y desconocidos en cuanto a su influencia sobre la productividad y las relaciones causales que se llenan con decisiones, valores y preferencias. De esta manera, el diagnóstico acerca de las causas que impiden la elevación de la productividad o como mejorarla se convierte en un espacio de lucha y de negociación. Cada actor involucrado puede esgrimir argumentos sólidos en un sentido o en otro, pero sin considerar que uno es el que conoce y el otro no o que solo la ciencia de uno de ellos puede dar respuestas unívocas a problemas tan complejos.

En los apartados del ANEPC donde se especifican algunas de las políticas generales, hay puntos que pueden ser retomados por los sindicatos tratando de darles contenido y llevándolos en ocasiones más allá de donde los patrones estaban dispuestos a ceder, pero siempre vinculándolos con la productividad y la calidad:

- a) Mejorar información: reclamar cada vez más información para el sindicato y los

trabajadores acerca de la producción, el mercado, las finanzas, etc.

- b) Desarrollar indicadores explícitos de productividad: participación del sindicato y de los trabajadores de todos los departamentos de la empresa en la definición de dichos indicadores, incorporando en su medición a los factores que pueden estar determinando a la productividad y no sólo los resultados.
- c) Relaciones entre empresa y proveedores: relaciones entre sindicato de la empresa y sindicato de los proveedores.
- d) Humanización del trabajo: anulación del despotismo de supervisores y jefes.
- e) Trabajo participativo, en equipo, participación de los trabajadores y de sus organizaciones; este es uno de los puntos más positivos del acuerdo para los sindicatos, habría que presionar para que los límites de la participación en las decisiones se ampliase más allá de consultas puntuales y poco relevantes.
- f) Capacitación permanente: reivindicarla en horas de trabajo, con contenidos cada vez menos parcializados y especializados.
- g) Salario en función de productividad: no negarlo, pero evitar que los salarios tabulados se conviertan en una proporción muy pequeña del ingreso del trabajador.
- h) Reconocimiento explícito de los sindicatos como interlocutores: aprovecharlo hasta sus últimas consecuencias en ganancias de bilateralidad.
- i) Una nueva cultura laboral: no sólo proclive a la productividad y a la calidad, sino al control de las decisiones de la producción.
- j) La distribución de las ganancias de la productividad: mover los límites que tratan de establecer las gerencias y proponer la forma japonesa de elevación permanente del salario por recibir capacitación, independientemente de la productividad.

Pero el ANEPC es mucho más que un convenio acerca de un problema muy bien delimitado como la productividad y la calidad. Es más bien un proyecto de desarrollo industrial que tiene detrás una idea de modelo de industrialización, coherente con lo más avanzado de las concepciones gerenciales.

Compromisos. De esta manera, se establecen como compromisos: a) modernizar las empresas, los sindicatos y el gobierno; b) actualizar la administración; c) capacitar permanentemente a la fuerza de trabajo mejorando las condiciones de trabajo, la motivación y los estímulos; d) fortalecer las relaciones laborales; e) mejorar la tecnología, la investigación y el desarrollo; f) estabilizar el entorno macroeconómico.

Aunque dudara que propósitos tan ambiciosos pudieran lograrse a partir de un acuerdo limitado y entre cúpulas. Los sindicatos no podrán estar en contra de ninguno de estos propósitos, por el contrario, si el ANEPC abre la puerta para acuerdos específicos en cada empresa se podría intentar llenar de contenidos favorables a los trabajadores cada uno de los compromisos anteriores. Sin olvidar que el llenado de contenido de una política general no sólo depende de propuestas viables sino también de la relación de fuerzas.

Conclusiones y Recomendaciones sobre el Acuerdo:

1. La búsqueda de una mayor productividad no debe traducirse en pérdida de bilateralidad de los sindicatos. Entender flexibilidad como unilateralidad empresarial en los asuntos de la producción es hacer eco de las concepciones más atrasadas y autoritarias que a la larga se volverán en contra del objetivo de incrementar la productividad.
2. La productividad y la flexibilidad no deben entenderse como inseguridad en el empleo, del salario, en las relaciones, en los procesos productivos ni en la vida futura del trabajador.

Hay que oponerse a una flexibilidad salvaje sin concertación real, como simple asignación de factores por las fuerzas del mercado. Si sobre la productividad influyen no solo los costos, sino todo el proceso de producción y sus

condiciones, si en estas condiciones el trabajo es fundamental y éste no es pensado simplemente como un costo sino como una relación social, en su comportamiento productivo influirá también la seguridad en el salario, en el empleo y en su vida no laboral presente y futura.

3. Por tanto, siendo deseable el premio por productividad, este premio no debe rebasar cierto porcentaje del ingreso del trabajador. De la misma manera, si los reajustes del personal no pueden ser evitados de manera absoluta, estos no deben dejarse a la discrecionalidad de las gerencias empresariales.

4. Una ley del trabajo modernizada debería contemplar que la definición de los parámetros de la productividad serán definidos bilateralmente, en cada empresa, — entre sindicato y gerencia—, así como los estímulos a la productividad y los programas de capacitación.

5. Otro tanto debería de contemplarse en cuanto a la obligación de pactar los cambios tecnológicos, de organización y métodos de trabajo. Si las empresas de verdad quieren interlocutores obreros en los procesos productivos tendrán que ser consecuentes y no oponerse a su involucramiento real en las decisiones.

6. Un tratamiento simplista acerca del conflicto obrero patronal hablaría del fin de la lucha de clases y el inicio de la etapa de la concertación. Ni ese fin, ni ese inicio pueden realizarse por decreto, ni mucho menos establecerse en una legislación. No hay sociedad sin conflicto, la ley no puede abolirlo, cuando mucho regularlo. Las limitaciones que piden los patrones al derecho de huelga son improcedentes. Nada garantiza que el capital con su ansia de ganancia no lleve a los obreros a responder con la huelga.

7. La concertación hasta ahora es más que un acuerdo de cúpula y que un involucramiento de los trabajadores de base. En esta medida, una nueva LFT debe

proporcionar garantías de democracia sindical y representatividad superiores a la actual:

-No afiliación partidaria de los sindicatos

-Libertad de asociación de los trabajadores

-Eliminación de la cláusula de exclusión

-Eliminación de la toma de nota ante el registro de asociaciones de la ST y PS. (23)

4.5.1 Manejo de los sindicatos

En la práctica, como ya se apuntaba, los sindicatos decidieron otorgar el Bono agregado al Contrato Colectivo y sobre un porcentaje fijo, con lo cual desviaron su verdadera naturaleza y objetivos, enfocados a buscar y alcanzar metas de productividad mediante el convenio respectivo.

Considerando que la Productividad es más responsabilidad del empresario, Néstor de Buen (26) apunta:

“Finalmente, habrá que señalar que resulta recomendable que tal prestación se maneje fuera del contrato colectivo de trabajo, atendiendo a que se trata de un instrumento por naturaleza flexible, que debe permitir revisar sus condiciones y alcances durante su desarrollo, y en su caso y por acuerdo entre las partes modificar lo que corresponda, incluyendo sus propias metas”.

(26) *Idem*

4.6 Vales de Despensa.

Dentro de las prestaciones contractuales calificadas como de *Previsión Social*, destacan los *Vales de Despensa*, los que otorgados con base en un porcentaje del salario -usualmente en un parámetro del 5% al 10%-, consiguen no sólo aliviar la economía familiar, sino que traen aparejado un efecto psicológico de apoyo adicional al salario, lo que no sería lo mismo, si su importe estuviera integrado al salario mismo.

Los Vales son aceptados en diversos almacenes comerciales, aún cuando existen empresas que los adquieren como dirigidos particularmente a un solo establecimiento.

"El problema mayor será que los empresarios quieren definir el salario en términos de productividad, pero suele olvidárseles que ellos son los que, con mejor tecnología, capacitación y adiestramiento intensivos y una total transparencia en los resultados, deben hacer la principal aportación".

4.6.1. Prestación en efectivo.

Legalmente resulta válido entregar esta prestación en efectivo, ya que se trata de una modalidad aceptada, aún cuando se pierde el efecto psicológico de su entrega mediante vales

4.7 Fondo de Ahorro.

El llamado Fondo de Ahorro nace como una prestación dirigida a cultivar este buen hábito en la cultura de los trabajadores, cumpliendo su propósito como incentivo, ya que: *a cantidad aportada mensualmente por el trabajador, un importe similar es aportado por el patrón para su fondo.*

Ahora bien, no cabe duda que en este momento de crisis financiera se cuestiona la validez sobre el objetivo de la prestación, y tal vez debiera integrarse su importe al salario mismo temporalmente a efecto de su retiro quincenal, teniendo que evaluarse los efectos legales de dicha medida.

4.7.1 Importe de la prestación.

La pauta es el 5% sobre el salario del trabajador, quien a su vez aporta otra cantidad igual.

4.7.2 Reglas Legales en Seguridad Social y Fiscal.

Las Legislaciones de Seguridad Social y Fiscales, establecen dos requisitos fundamentales para su no afectación en cuotas e impuesto.

1. Que las aportaciones entre patrón y trabajador sean paritarias.
2. Que los retiros del fondo sólo se realicen dos veces al año.

En el caso del Seguro Social, Javier Moreno Padilla (27) señala el requisito. *“a efecto de que no se integre al Salario Base de Cotización, según apunta el artículo 27 de la materia”*

4.8 Seguro de Gastos Médicos Mayores.

Para la empresa representa un factor determinante que sus colaboradores, especialmente sus ejecutivos y directivos pierdan el menor tiempo posible en caso de consultas médicas, como ocurre con la institución de Seguridad Social, por lo que el otorgamiento de esta

Moreno Padilla Javier. Ley del Seguro Social Comentada. Editorial Trillas. 2007

prestación cubre ese supuesto, amén de significar un apoyo a la salud e integridad física no sólo del trabajador sino de la familia.

La prestación otorga además un grado de confianza al colaborador para realizar su tarea, ya que se siente ampliamente protegido en cuanto a las eventualidades que por el quebranto de su salud o accidentes pudiera traducirse en su inhabilitación.

4.8.1 Destinatario de la prestación.

Se otorga usualmente a nivel ejecutivo, ya que el resto del personal acude a la Institución de Seguridad Social a la que está afiliada.

4.9 Seguro de Vida.

En este otro caso, la prestación cumple el propósito directo a la seguridad familiar en caso de fallecimiento o incapacidad total del colaborador obedeciendo a cualquier causa, lo que resalta la bondad de la misma.

4.9.1 Beneficiario de la prestación.

En este caso particular, la designación de los beneficiarios es libre por parte del titular del seguro que lo recibió como prestación, pudiendo no recaer necesariamente en los miembros de la familia.

Atendiendo a la seguridad personal y familiar en que se traducen estas prestaciones, las mismas resultan particularmente recomendables en el paquete de *Prestaciones de Previsión Social*.

5. Desglose de las Prestaciones más reconocidas en la Contratación Colectiva.

La Legislación Laboral en su artículo 386 define al Contrato Colectivo de Trabajo como:

"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Dentro de la condiciones de trabajo a revisar cada dos años se encuentran todas las prestaciones contenidas en el mismo, buscando equilibrio en la revisión sobre un incremento que corresponda a la situación financiera de la empresa y mejora de los trabajadores.

5.1 Incremento a las Legales

Una Política de Prestaciones Contractuales en la empresa inicia con el incremento a las calificadas como *legales*, y es por ello que se observa en la práctica los incrementos bajo los siguientes parámetros:

- *Aguinaldo*. Incrementado de 15 hasta 20 y 30 días al año.
- *Prima Dominical*. Incrementada del 25%, hasta en un 30% por día laborado.
- *Prima Vacacional*- Incrementada del 25%, hasta en un 40% por período.
- *Prima de Antigüedad*. Incrementada de 12 días hasta 15 días por año y conforme al salario percibido por el trabajador, rebasando la barrera legal de los dos salarios mínimos generales.
- *Participación de Utilidades*. Otorgamiento de compensación sustituta.

5.2 Las de Contratación Privada.

Estas prestaciones pueden tener una gama tan amplia como la creatividad y negociación de la empresa y sindicatos alcancen, por lo que nos remitiremos a las más frecuentes en el ámbito local, relacionadas de manera enunciativa, y no limitativa:

- a. Premios o Bonos por Puntualidad y Asistencia.*
- b. Incentivos y Gratificaciones por Desempeño.*
- c. Útiles Escolares.*
- d. Ayuda para Gastos Funerarios.*
- d. Ayuda para pago de renta.*
- e. Automóvil. (préstamo de la empresa o compra opcional vía arrendamiento financiero).*
- f. Fiestas de fin de año, con entrega de obsequios.*

5.2.1 Premios o Bonos por Puntualidad y Asistencia.

Otorgados como un intento de abatir la reiterada inasistencia y retraso en las labores se manejan estos incentivos, sin mucho resultado en la práctica -como ya se dijo-, ya que la puntualidad y asistencia obedecen más a un status educacional que a la correspondencia a un incentivo.

5.2.2 Incentivos y Gratificaciones por Desempeño.

Los incentivos a los trabajadores que aparecen usualmente en su Reglamento Interior de Trabajo tienden a provocar la "conducta esperada por la empresa". Los incentivos por desempeño representan una prestación no sólo recomendable, sino obligada, en tanto que

forman parte de nuestra Cultura Laboral derivada de la propia Cultura Familiar, en donde actuamos en razón de ser reconocidos y no por convicción del deber propio.

Si bien se puede tratar de una prestación eventual, constituyen al mismo tiempo "un reconocimiento a los servicios prestados" y por tanto pertenecen a esta clasificación, aún cuando los Tribunales Laborales no los consideran parte del salario:

INCENTIVO DE PRODUCCIÓN. NO FORMA PARTE DEL SALARIO, POR NO SER UNA PRESTACIÓN QUE SE PERCIBA DE MANERA ORDINARIA Y PERMANENTE. El incentivo de producción, al ser una prestación que otorga la parte patronal a los trabajadores cuando se da un incremento en la producción de la empresa, implica que dicho concepto deriva del esfuerzo realizado en la prestación del servicio en activo, es decir, que se genera con motivo de la relación de trabajo vigente, *lo cual lleva a concluir que tal prestación, además de que no se percibe de manera ordinaria y permanente por encontrarse sujeta a una eventualidad, no puede formar parte del salario diario ordinario, ni del salario integrado materia de la condena, cuando se ejercita la acción de reinstalación*, ya que al no estar desempeñando sus labores el trabajador, es claro que no contribuyó al aumento de la producción de la empresa, condición a la que se encuentra sujeto su otorgamiento.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.

Amparo directo 704/2002. Gilberto Ovalle Bernal. 29 de enero de 2003.

Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretario: M. Gerardo Sánchez Cháirez.

En el caso de incentivos o bonificaciones "entregados en forma permanente", éstos sí forman parte del salario para los Tribunales Laborales:

SALARIO. LAS BONIFICACIONES FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO.

De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. *Por lo que si el actor acredita que además de percibir el salario ordinario también recibía ciertas cantidades como bonificaciones que le otorgaban como incentivo por los avances de la obra, esas bonificaciones forman parte de su salario.*

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 8253/88. Sergio Cortés Vielma. 17 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García.

De hecho de reducirlos el patrón, se convierte en causa de rescisión:

BONO DE COMPENSACIÓN. NO ESTÁ FACULTADO EL PATRÓN PARA SUPRIMIRLO POR HABER INCREMENTADO LAS PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO, PORQUE IMPLICA SU REDUCCIÓN QUE HACE PROCEDENTE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Si de autos aparece demostrado que el actor percibía semanalmente el pago de un bono de compensación, que en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo formaba parte integral del salario, *y que la patronal suprimió dicho pago bajo el argumento de que incrementó las prestaciones que percibía el trabajador, ello constituye una reducción de salario con lo que se actualiza la causal de rescisión prevista por la fracción IV del numeral 51 del citado ordenamiento legal,* pues estimar lo contrario implicaría que el patrón pudiera modificar unilateralmente el salario de los trabajadores bajo el argumento de que les aumentó su sueldo.

Cuarto tribunal Colegiado del décimo Séptimo Circuito. Amparo directo 125/2002. Pedro Medina Torres. 23 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José Octavio Rodarte Ibarra. Secretario: Jorge Alfonso Romano López.

5.2.3 Útiles Escolares.

Las prestaciones que se refieren a cuestiones escolares, alcanzan un significado relevante para los trabajadores, ya que se traducen en un "beneficio familiar derivado del trabajo", y es por ello que diversos contratos colectivos otorgan útiles y hasta uniformes escolares al inicio de cada ciclo escolar.

5.2.4 Gastos Funerarios.

Esta ayuda tiene un particular valor sentimental en el ánimo de los trabajadores, por lo que no es tanto la aportación económica de la empresa lo que destaca, sino en lo que ello se traduce dadas las circunstancias por las que atraviesa el trabajador.

5.2.5 Ayuda para Renta.

Se trata de una prestación poco usada, desde que se incorporó a la legislación la Aportación Habitacional para el Infonavit, mediante la cual los trabajadores obtienen créditos a tasas blandas y a plazos largos acorde a la estructura de cada crédito, salvo el caso de ejecutivos extranjeros que laboran temporalmente en empresas ubicadas en el país, en cuyo caso la prestación cubre la totalidad de la renta durante el período de la estancia del ejecutivo conforme a su contrato.

5.2.6 Automóvil.

El automóvil otorgado como prestación, ya sea solamente para el uso del mismo, o con opción a compra vía contrato de arrendamiento financiero de la empresa resultaba una prestación por demás atractiva, aún cuando conforme a la crisis que se vive difícilmente permanecerá en el paquete de prestaciones.

Se puede mencionar también la ayuda para gastos de gasolina mediante vales, lo que también resulta un apoyo económico importante, aún cuando dirigida más bien al personal de confianza o directivo.

5.2.7 Fiestas de fin de año con entrega de obsequios.

Es una práctica generalizada en reconocimiento a toda la planta laboral celebrar la fiesta de fin de año, la que con carácter de prestación colectiva resulta verdaderamente motivante para la gente, ya que permite convivir con los diversos integrantes de la empresa en un ambiente en donde no existen las barreras de la formalidad jerárquica que impone el trabajo.

Esta prestación usualmente no está en el contrato como una condición laboral escrita, pero es ya una costumbre su celebración por la mayoría de las empresas.

Muchas empresas acostumbran también aprovechar la reunión de fin de año para otorgar reconocimientos al personal por lo que se refiere a incentivos de puntualidad, asistencia y actuación, amén de rifar diversos artículos domésticos, lo que parece ser siempre bien recibido por la gente, aún cuando el efecto es un tanto efímero, por lo que para efectos de un verdadero *Sano Clima Laboral*, habrá de mantenerse una política de consideración y respeto todo el año.

6. Impacto de las Principales Prestaciones de Previsión Social en los Trabajadores.

6.1 Ayuda para Transporte.

En una ciudad cada vez más sobre poblada, convulsionada, y conflictiva como la nuestra, especialmente en materia de tránsito de vehículos y personas, es indiscutible que la "Ayuda para el Transporte" cobra gran importancia y actualidad, una prestación que se maneja bajo dos modalidades: *Ayuda Individual* y *Ayuda Colectiva*.

La primera es sin duda la más recurrente en el ámbito empresarial, normalmente otorgada en efectivo mediante una cantidad fija e igualitaria para todos los trabajadores, y ubicada en el sector operativo y administrativo del personal.

La segunda opera mediante uno o varios autobuses en rutas de diversas zonas y paradas en lugares estratégicos de la ciudad, a efecto de recoger a los trabajadores y transportarlos hasta su centro de labores.

La ventaja de esta última radica en que al inicio de labores ya se encuentran todos los trabajadores transportados incorporados a la empresa, por lo que se considera particularmente recomendable en esta segunda modalidad.

Sobre esta prestación se discute con las autoridades, si la misma califica conforme a su naturaleza jurídica como una prestación, o se trata de un mero "Instrumento de Trabajo", cuyos efectos legales por supuesto resultan diversos. Al respecto los Tribunales Laborales se han pronunciado en este sentido:

SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en diversas ocasiones que la ayuda para transporte no debía considerarse como parte integrante del salario, porque no se trataba de una cantidad entregada como contraprestación al servicio prestado por el trabajador, ni constituía una ventaja económica pactada en su favor, sino únicamente para resarcirlo de los gastos erogados por tal concepto; sin embargo, un nuevo análisis conduce a esta Segunda Sala a abandonar dicho criterio, en virtud de que si se toma en consideración, en primer término, que tal ayuda constituye una prestación de carácter convencional que puede derivar de un contrato individual o colectivo de trabajo, cuyo objeto consiste en proporcionar al trabajador cierta cantidad de dinero para cubrir los gastos que efectúa por el traslado a su trabajo y, en segundo, que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el servicio desempeñado, se concluye que, con independencia de que a través de la ayuda para transporte se pretendan resarcir gastos extraordinarios del trabajador, *dicha prestación debe considerarse parte del salario, siempre que se entregue de manera ordinaria y permanente y no esté condicionada a que se efectúen los citados gastos, esto es, que la forma en que haya sido pactada tal prestación no impida su libre disposición, pues la mencionada percepción incrementa el salario y se entrega como una contraprestación al servicio desempeñado.*

Contradicción de tesis 94/2001-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Segundo del Octavo Circuito, Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Segundo del Vigésimo Primer Circuito. 19 de abril de 2002. Unanimidad de cuatro votos.

Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Juan Díaz Romero. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 35/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.

En nuestro concepto y a contrario de lo que la tesis señala, no es relevante en su naturaleza jurídica que este ingreso "se otorgue en forma ordinaria y permanente" para que sea calificada como parte del salario, sino en cuanto que su entrega obedece "a un apoyo para alcanzar la prestación del servicio, y no como remuneración por el servicio mismo", por lo que debiera permanecer su calificación de un mero "instrumento de trabajo".

6.2 Ayuda para Alimentos.

6.2.1 Modalidad de Comedores Industriales

Manejada generalmente mediante una empresa especializada encargada de la elaboración y servicio de los alimentos, bajo condiciones óptimas de higiene, nutrición, oportunidad y seguridad, circunstancias que la califican como altamente recomendable en un paquete de *Prestaciones de Previsión Social*.

Su cobro al trabajador corresponde a un mínimo porcentaje sobre su costo real, casi una cantidad simbólica, el que en su caso la empresa ni siquiera quisiera cobrar, pero lo hace obligada por lo que constituye una condicionante para la no integración de la prestación al *salario base de cotización* en el pago de cuotas al IMSS.

6.2.2 Modalidad de Espacio para Comer.

Ante la carencia de recursos o espacio para integrar un comedor industrial, otras empresas optan otorgar esta ayuda vía conformar un espacio destinado al comedor del personal, proporcionando mobiliario y equipo necesario para su funcionamiento y organizando horarios para su uso.

Cuenta entre las ventajas que los trabajadores no necesitan trasladarse a instalaciones fuera de la empresa, lo que se traduce en un mejor manejo de los horarios, amén de evitar que el trabajador ingiera alimentos distintos a los que está acostumbrado sin afectar su estado de salud.

6.2.3 Tickets para Restaurante.

En otros casos lo que se observa es el otorgamiento de "tickets para restaurante" con un valor determinado para la comida diaria, siendo aceptados éstos por diversos establecimientos, modalidad sujeta por supuesto a la limitante en materia de Seguro Social ya citada en párrafo anterior.

La modalidad de esta prestación permite aprovechar un rato de convivencia para intercambiar con compañeros y superiores, a efecto de planear o preparar algunas ideas y comentarios para desarrollar mejor su trabajo.

Cualesquiera de las modalidades manejadas por la empresa, la prestación es muy bien aceptada por los trabajadores, en tanto que representa un ahorro y comodidad importantes para su mejor desempeño.

6.3 Despensas.

6.3.1 En Vales.

Bajo esta modalidad se otorga usualmente esta prestación a los trabajadores sobre un porcentaje aplicado al el salario base, cuidando no rebasar los límites para efectos de no integrar la misma al salario base de cotización al IMSS, así como no derivar en la acumulación de ingresos al impuesto de los trabajadores, amén de la deducción que por el costo corresponde a la empresa como un gasto estrictamente indispensable.

La despensa entregada mediante vales llega usualmente al núcleo familiar -lo que le otorga la calificación de particularmente recomendable en el paquete de prestaciones-, con objeto de su cambio por mercancía en los establecimientos comerciales, situación que no ocurre necesariamente si la misma prestación se entregara en efectivo.

6.3.2 En Efectivo.

Por otro lado, si bien resulta legalmente válido su otorgamiento bajo esta modalidad, la verdad es que se pierde el efecto psicológico de considerarse como "una prestación adicional al salario".

Su naturaleza jurídica corresponde como las anteriores a una *Prestación de Previsión Social*, pero basado en el criterio de "la entrega permanente", los Tribunales Laborales señalan que la misma integra salario para efectos indemnizatorios, lo cual no deja de ser cuestionable ya que se desconoce su finalidad que es lo que sustenta dicha naturaleza, ajena a la de "remuneración al trabajo personal" a que se refieren los artículos 84 y 89 de la ley para efectos indemnizatorios.

Así reza la tesis en cuestión:

BONO DE DESPENSA. SI EN JUICIO SE ACREDITA QUE SE ENTREGABA AL TRABAJADOR DE MANERA ORDINARIA Y PERMANENTE, DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA EFECTOS DE CUANTIFICAR EL SALARIO. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, dentro de las que debe considerarse la consistente en el bono de despensa que algunas empresas conceden a sus trabajadores, pues dicha prestación, de origen convencional, tiene la finalidad de fortalecer el sueldo de aquéllos para sufragar los gastos derivados de la compra de artículos de la canasta básica de su hogar; *de manera que si de los recibos de sueldo aportados como prueba en el juicio, se advierte que dicha percepción*

se entregaba de manera ordinaria y permanente, es evidente que debe tomarse en cuenta para efectos de calcular el salario; más aún, si en el contrato individual de trabajo no existe cláusula que restrinja dicha circunstancia.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

Amparo directo 379/2005. Lamaher, S.C. 17 de noviembre de 2005. Mayoría de votos. Disidente: María Teresa Zambrano Calero. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Ismael Ruiz Villanueva.

6.4. Fondo de Ahorro.

Sin duda una de las prestaciones que mayores beneficios aporta al trabajador al desarrollar el hábito del ahorro, amén de constituirse en una fuente de crédito para el propio trabajador y generación de ingresos, sujetos a la reglamentación que se dé a dicho Fondo de Ahorro para su manejo.

6.4.1 Aportación Paritaria

En cuanto a la aportación paritaria, la empresa realiza el abono de una cantidad igual a la que aportan los trabajadores mensualmente, o bien a fin de año sólo por parte de la primera, en una prestación particularmente recomendable en el paquete al fomentar este buen hábito.

La paridad en la aportación obedece como en el caso de otras prestaciones a proteger la no integración al *salario base de cotización* para efectos de cuotas al IMSS, así como en materia fiscal a no pagar impuesto por los intereses percibidos al final del ejercicio derivado de los préstamos otorgados por el Fondo a los propios trabajadores, bajo una reglamentación más estricta, por cierto, por parte de la autoridad hacendaria.

Sin duda que esta prestación se ve afectada por las condiciones económicas actuales, aún cuando es de esperarse que permanecerá en los contratos, atendiendo a su noble propósito bajo su naturaleza jurídica de *Previsión Social*, entendida aquí sí en este caso por los Tribunales Laborales a diferencia de los Vales de Despensa como "no entregada por el trabajo", según confirma la siguiente tesis:

SALARIO. EL FONDO DE AHORRO NO LO INTEGRA. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de un trabajador se integra para efectos indemnizatorios con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; *consecuentemente, el fondo de ahorro no puede incluirse en el cálculo de dicho salario integrado porque el mismo no se entrega al obrero por su trabajo, sino que tiene por objeto fomentar el hábito del ahorro.*

Séptimo tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito.

Amparo directo 12217/91. Alfredo Razo Chavira. 28 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

6.5 Actividades Culturales y Deportivas.

6.5.1 Educación Empresarial.

Las *Actividades Culturales* constituyen sin duda una oportunidad para que la empresa establezca una línea de educación para los trabajadores, favoreciendo su crecimiento y desarrollo como seres humanos.

Por su parte; *las Actividades Deportivas* aportan siempre la salud física y el entretenimiento, permitiendo en ocasiones una línea de identidad con la empresa, cuando se representa los colores y emblema de la empresa en las ligas en las que se compete.

En la mayoría de los contratos colectivos aparecen estas actividades, divididas por categoría de los trabajadores en cuanto a personal operativo, administrativo y ejecutivo, lo que ha dado lugar a reglamentación fiscal en cuanto a su costo paritario aplicado a cada sector por parte de la empresa para efectos de su deducción.

En alguna época, la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) contó con una división de servicios dedicada a estas actividades en las empresas denominada *Arte y Cultura*, con resultados fructíferos por varios años, pero a partir de la debacle económica del país del año de 1984 perdió interés para las empresas su sostenimiento, las que dada su finalidad particularmente benéfica a los trabajadores, debiera rescatarse en los paquetes de *Prestaciones de Previsión Social* dirigidas a la preservación de un *Sano Clima Laboral*.

A pesar de la finalidad señalada, los Tribunales Laborales consideran tales prestaciones como parte del salario:

SEGURO SOCIAL. LA AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS, PREVISTA EN LA CLÁUSULA 47, PÁRRAFOS NOVENO Y DÉCIMO, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESE INSTITUTO, DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. La ayuda para actividades culturales y recreativas indicada es un concepto integrador del salario que debe servir de base para cuantificar los salarios caídos que el Instituto Mexicano del Seguro Social está obligado a pagar al trabajador que debe ser reinstalado en su empleo, pues conforme a lo dispuesto en las cláusulas primera y noventa y tres del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato Nacional de Trabajadores, en vinculación con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor de manera ordinaria y permanente. Lo anterior es así, porque *la referida ayuda prevista en la cláusula 47, párrafos noveno y décimo, del indicado Contrato es una prestación permanente entregada al trabajador a*

cambio del desarrollo de sus labores, con la finalidad de sufragar los gastos extraordinarios originados por el disfrute de las vacaciones respectivas constituyendo una ventaja económica a su favor que acrecienta su ingreso y su disfrute no es objeto de condición alguna, pues los términos en que está pactada no impide su libre disposición; además, de considerar lo contrario el trabajador soportaría una sanción derivada de su ilegal desplazamiento consistente en que el empleador dejara de pagarle las prestaciones pactadas y que le hubieren correspondido de haber continuado vigente la relación laboral.

Contradicción de tesis 86/2002-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (ahora Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo con residencia en Monterrey, Nuevo León) y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito con residencia en Toluca, Estado de México. 30 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Tesis de jurisprudencia 121/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos.

6.6 Complemento a los Subsidios por Incapacidad.

Se trata del Complemento a los Subsidios de Seguridad Social por Enfermedad General, otorgados por el IMSS en un porcentaje del 60% del *salario base de cotización*, y a partir del cuarto día de haberse iniciado la incapacidad.

Se encuentra la prestación bajo dos modalidades:

- Pago del 100% del salario por los tres primeros días que no cubre el Seguro Social, la que protege en su beneficio a un mayor número de trabajadores.

Esta fórmula, sin embargo, puede fomentar el ausentismo, requiriendo sólo el Certificado de Incapacidad expedido por el IMSS., que pudiera no corresponder a la realidad.

- Complemento del subsidio en el 40% restante durante todo el período de la incapacidad (la más usual), la que beneficia a un menor número de trabajadores

En cuales quiera de las dos modalidades, la prestación debe incluirse en el paquete de prestaciones de *Previsión Social* en forma prioritaria, considerando que aun los subsidios otorgados por el IMSS en la segunda modalidad, reducen seriamente el ingreso de los trabajadores durante el período de incapacidad.

6.7 Seguro de Gastos Médicos.

Este beneficio está reservado para el personal administrativo y directivo, ya que el operativo acude usualmente a la Institución Pública de Seguridad Social, amén de que la empresa requiere evitar la pérdida de tiempo que implica esta última atención, obedeciendo a la excesiva demanda que atiende la referida institución.

6.7.1 Beneficiarios.

Cabe señalar que los beneficiarios de estas coberturas abarcan a la familia del titular y hasta los ascendientes que dependan económicamente de éste.

6.7.2 Coberturas.

También es recomendable que los trabajadores revisen las coberturas, considerando que las sumas aseguradas usualmente son bajas o limitadas, así como altos los deducibles, manejado así por la empresa para cubrir un menor costo por la póliza.

Dentro de su naturaleza jurídica de *Previsión Social*, estas prestaciones no forman parte del salario, ya que se perciben dicen los Tribunales Laborales: "sólo cuando ocurre una eventualidad", según la tesis que se anexa:

SEGUROS DE GASTOS MÉDICOS Y DE VIDA CONTRATADOS POR EL PATRÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR. LAS CANTIDADES EROGADAS POR TALES CONCEPTOS NO FORMAN PARTE DEL SALARIO. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; sin embargo, el hecho de que el patrón haya pactado con una aseguradora un beneficio a favor de aquél, consistente en los seguros de gastos médicos y de vida, no lleva a considerar que las cantidades erogadas por esos conceptos integren su salario, por no reunir las características necesarias para estimarlas así, al no percibir las de manera continua y permanente por la prestación de sus servicios, ni tampoco tiene sobre ellas una libre disposición, *pues los referidos seguros son prestaciones extralegales a favor del trabajador que se utilizan sólo en caso de que ocurra alguna eventualidad, la que evidentemente no puede ser constante ni permanente; en tal virtud, al no estar dichas prestaciones vinculadas propiamente con el trabajo, sino en términos generales con la relación laboral, no forman parte del salario.*

Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Segundo Circuito.

Amparo directo 1127/2005. Juan Carlos Mondragón Cedillo. 3 de mayo de 2006. Mayoría de votos. Disidente: Alejandro Sosa Ortiz. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

6.8 Seguro de Vida.

6.8.1 Beneficiarios.

En lo que al *Seguro de Vida* se refiere, el trabajador goza de una libertad absoluta, respecto a la designación de sus beneficiarios, pudiendo aparecer a su muerte a una persona totalmente ajena a su familia, aún cuando quedaría obligado a cubrir del mismo si no hubiere otros recursos vía testamentaria, la obligación alimentaria correspondiente a los integrantes de su familia que conserven a su fallecimiento tal derecho.

7. Prestaciones por Retiro.

7.1 Prima de Antigüedad.

Usualmente las empresas en México cubren la Prima de Antigüedad bajo cualquier supuesto de retiro del trabajador -incluyendo casos de Renuncia Voluntaria que quedaría sujeta a la condicionante de los quince años de antigüedad, ya que de hecho no representa mayor costo bajo la limitante de su importe de 12 días por año y tope del salario mínimo general.

Tratándose de trabajadores con salario mínimo profesional se acogerán a éste, según apunta la siguiente tesis:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MÍNIMO PROFESIONAL, EN TÉRMINOS DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARÁ A ESTE ULTIMO. De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, *se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional*, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

7.2 Compensación por Antigüedad.

Esta otra prestación contractual fomenta la estabilidad en el empleo, manejándose bajo un incentivo a incrementar por cada año de servicios, y usualmente sobre el salario mensual del trabajador.

Es de aclarar que la misma no sustituye legalmente a la Prima de Antigüedad, la que por tratarse de una prestación legal resulta obligatoria.

La prestación en cuestión debe calificarse como recomendable para el paquete de prestaciones, aún cuando no corresponda a las de naturaleza de *Previsión Social*, dado que al motivar la estabilidad en la empresa permite contar con equipos de trabajo más permanentes en la organización, a los que se pretende conservar dada su calificación laboral e identidad con la misma.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Según los expertos en Recursos Humanos, “El Clima laboral”, no es sino “la opinión que los trabajadores se forman del lugar donde laboran”

SEGUNDA.- Resulta importante que las empresas mantengan un nivel salarial acorde al perfil del puesto, desempeño del trabajador, y tamaño de la organización, indicadores que corresponden al mercado laboral, ello a efecto de mantener su plantilla laboral en el marco de un Sano Clima Laboral.

TERCERA.- las organizaciones alcanzan un “Sano Clima laboral” mediante diversas estrategias o políticas empresariales que satisfagan los intereses de los trabajadores

CUARTA.- El concepto de "Salario Remunerador", entendido como el que corresponde al valor de la plaza y desempeño del trabajador -a que se refiere la Legislación Laboral-, no ha sido debidamente atendido en la práctica empresarial.

QUINTA.- Es evidente que un nivel salarial adecuado debe incluir un Paquete de Prestaciones de *Previsión Social*, con vías a conservar un Sano Clima Laboral en la empresa, permitiendo la satisfacción e identidad de los trabajadores con la organización.

SEXTA.- Las encuestas mencionan que las empresas medianas y pequeñas en México no manejan un paquete de prestaciones que incentiven a sus trabajadores, dejando esa política laboral exclusivamente a las grandes y particularmente a las transnacionales.

SÉPTIMA.- En el Mercado Laboral, el paquete de prestaciones que ofrecen las empresas permite mejores contrataciones y conservación del personal calificado, evitando el recurrente fenómeno de la piratería.

OCTAVA.- Para la integración del paquete de prestaciones de *Previsión Social*, las empresas deben conocer el impacto que por su beneficio personal o familiar aprecien los trabajadores.

NOVENA.- Las prestaciones se clasifican originalmente en Prestaciones Legales y Prestaciones Contractuales.

DECIMA.- Las Prestaciones Legales constituyen un mínimo que debe percibir al trabajador, dejando al patrón incrementar el monto de éstas, o determinar otras no conocidas por la ley con carácter de Prestaciones Contractuales.

DÉCIMA PRIMERA.- Las prestaciones reconocidas por la Legislación Laboral representan una breve relación, comparadas con las que se otorgan contractualmente.

DÉCIMA SEGUNDA.- Las Prestaciones Contractuales se ubican en las que corresponden a los Contratos Individuales y a la Contratación Colectiva.

DÉCIMA TERCERA.- Las Prestaciones Contractuales se clasifican conforme a su naturaleza jurídica, entre las que se entregan con carácter de "Remuneración al Trabajo Personal", y las que corresponden a la naturaleza de *Previsión Social*, mismas que obedecen a mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de los trabajadores y su familia.

DÉCIMA CUARTA.- La Legislación Laboral es omisa en cuanto al concepto de *Previsión Social*, teniendo que acudir a otras legislaciones como la fiscal para encontrar dicho concepto

DÉCIMA QUINTA.- La naturaleza jurídica de estas prestaciones determinará los efectos legales de la misma, tanto para efectos Laborales, de Seguridad Social y Fiscales.

DÉCIMA SEXTA.- Entre las prestaciones calificadas como de "Remuneración al Trabajo Personal", el aguinaldo conocido como la "gratificación de fin de año", tiene la virtud de aplicarse a los gastos familiares de esa época.

DÉCIMA SÉPTIMA.-

Los Incentivos por Desempeño se entregan por categoría de trabajadores: operativo, administrativo y ejecutivo, siendo los primeros mensuales y el segundo anual, resultando obligadas en el cuadro de prestaciones empresariales de esta naturaleza.

DÉCIMA OCTAVA.- Los Bonos de Productividad se conocieron con la firma de los Convenios de Productividad en las empresas, que a su vez se derivan del llamado Acuerdo Nacional para elevar la Productividad y la Calidad, suscrito en 1997 por los sectores gubernamental, patronal y obrero.

DÉCIMA NOVENA.- La Habitación para los Trabajadores en la Legislación Laboral - prestación social por naturaleza, generó la Ley del Infonavit, con vías a otorgar a los trabajadores créditos habitacionales para adquirir viviendas cómodas e higiénicas, o bien, para aplicarlo a algún otro rubro referente a su vivienda, así como a su devolución con carácter de fondo de ahorro en supuestos de incapacidad permanente, retiro, o muerte del trabajador.

VIGÉSIMA.- En la misma clasificación, la Capacitación y el Adiestramiento no alcanzan todavía en la apreciación del empresario su carácter de inversión, sino que se mantiene como el simple cumplimiento de una obligación legal.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Prevalecen también como Prestaciones Contractuales de *Previsión Social*, las que tienden a mejorar el nivel social, cultural y económico de los trabajadores.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- En este ámbito aparece la llamada Ayuda para Transporte, otorgada en forma individual o colectiva a los trabajadores, particularmente valorada en las grandes ciudades.

VIGÉSIMA TERCERA.- Los Comedores Industriales constituyen una de las mejores prestaciones contractuales bajo esta clasificación, manejadas bajo un cobro simbólico a los trabajadores, con objeto de no afectar la integración al Salario Base de Cotización en el Seguro Social.

VIGÉSIMA CUARTA.- Las Despensas entregadas en vales tienen un efecto psicológico de "bienestar a la familia", que las hace prioritariamente seleccionables en el paquete de *Prestaciones de Previsión Social*.

VIGÉSIMA QUINTA.- El Fondo de Ahorro con aportación paritaria de empresa y trabajadores fomenta un hábito relevante que la convierte en seleccionable en este tipo de prestaciones. La misma sólo puede ser retirado dos veces al año: al retiro del trabajador o al cierre del ejercicio con motivo de su liquidación.

VIGÉSIMA SEXTA.- Las Actividades Culturales y Deportivas no son atendidas más que por las grandes empresas, olvidando que la convivencia de los trabajadores auspiciada por la empresa siempre mejora el Clima Laboral, por lo que deben de rescatarse en el paquete de prestaciones.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Los Subsidios por Incapacidad, complementarios a los que entrega el Seguro Social se maneja bajo dos modalidades, atendiendo a la conveniencia de trabajadores y empresa, y por corresponder a la protección económica en períodos de incapacidad califican como indispensables en las *Prestaciones de Previsión Social*.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Los Seguros de Gastos Médicos y de Vida van dirigidos a los ejecutivos de la empresa y a veces a nivel administrativo, seleccionables entre las

prestaciones de esta naturaleza, aún cuando su costo corresponde sólo a las empresas medianas y grandes.

VIGÉSIMA NOVENA.- Las Prestaciones por Retiro se dividen en la legal denominada Prima de Antigüedad y la contractual o Compensación por Antigüedad, ésta última seleccionable en el paquete de prestaciones al atender a la permanencia del personal en la organización.

BIBLIOGRAFÍA.

Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos Ooctubre 2008

Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta. México. 2001.

Cavazos Flores Baltazar. Lecciones de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1998

Dávalos Morales José. Derecho Individual del Trabajo .Editorial Porrúa. 2001

De Buen Lozano Néstor "Derecho Mexicano del Trabajo ". Editorial Porrúa. México 2008.

De la Cueva Mario." Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México 2007.

De la Garza Enrique y García Carlos. Productividad. Diversas Experiencias. UAM. 1993

De la Vega Ulibarri Ángel. "El Salario. Prestaciones Legales y Contractuales". Do Fiscal Editores. México, 2007.

Diccionario de Derecho Civil y de Familia. Editorial Porrúa. UNAM. 2004

García Flores Jacinto. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Trillas. 1967

Gertz Manero Alejandro. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. México. 1978.

Guerrero Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2008.

“Información Dinámica de Consulta” (IDC). Grupo Editorial Expansión. Julio. 2007

“Puntos Prácticos”. Editorial DoFiscal Editores. Diciembre 2007.

Rodríguez Estrada Mauro y Ramírez Buendía Patricia. Psicología del Mexicano en el Trabajo. Editorial Mac Graw Hill. 1996

TOP Companies. Estudio dado a conocer por la empresa consultora. Junio, 2009.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Do Fiscal. México. 2008.

Ley del Seguro social. Editorial DoFiscal. México. 2008

Ley del Impuesto sobre la Renta. Editorial DoFiscal. México. 2008

Ley del Infonavit. Editorial DoFiscal. México. 2008.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México. 1994.

Semanario Judicial de la Federación. Novena Época. México. 2007.

RESUMEN

Resulta muy claro el hecho de que las prestaciones sociales en la empresa son un Beneficio que favorece grandemente a los factores de la producción, es decir, el sector formado por los trabajadores, así como el que constituye y reúne a los patronos representa una herramienta útil por demás para ambas partes, pues permite a los primeros encontrar una serie de ventajas en su favor, como pueden ser sus salarios, el acceder a los programas de capacitación y adiestramiento, etc., y a los últimos abrir una gama de posibilidades que les permita no sólo lograr una mejor retribución, sino alcanzar que el beneficio se extienda a las familias de los propios trabajadores.