



---

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO**  
**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TESIS**

**“LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO”**

**OBJETIVO**

**OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN CONTADURIA**

**PRESENTA:**

**MARÍA DALILA RUIZ MIRANDA**

**ASESOR**

**C.P. GERARDO GABRIEL VILLALÓN CALDERON**

**MORELIA, MICHOACÁN SEPTIEMBRE 2010**



	<b>INTRODUCCION</b>	_____	1
	<b>BOSQUEJO GENERAL</b>	_____	3
	<b>CAPITULO I</b>		
<b>I</b>	<b>PREVISION SOCIAL EN MEXICO</b>		
<b>I.I</b>	<b>ANTECEDENTES HISTORICOS</b>	_____	5
<b>I.I.I.-</b>	Época Prehispánica	_____	5
<b>I.I.II.-</b>	Época Colonial	_____	6
<b>I.I.III.-</b>	La Independencia	_____	9
<b>I.I.IV.-</b>	El Estado Institucional	_____	11
<b>I.II</b>	<b>DEFINICION DE CONCEPTOS</b>		
<b>I.II.I.-</b>	Seguridad Social	_____	21
<b>I.II.II.-</b>	Salario	_____	22
<b>I.II.III.-</b>	Previsión Social	_____	24
<b>I.III</b>	<b>ELEMENTOS QUE COMPONEN LA PREVISION SOCIAL</b>	_____	26
<b>I.IV</b>	<b>MARCO JURIDICO</b>		
<b>I.IV.I.-</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	_____	28
<b>I.IV.II.-</b>	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	_____	32
<b>I.IV.III.-</b>	Ley Federal del Trabajo	_____	35
<b>I.IV.IV.-</b>	Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	_____	39
<b>I.IV.V.-</b>	Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado	_____	40
<b>I.V</b>	<b>ORGANISMOS QUE REGULAN LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO</b>	_____	45
<b>I.V.I.-</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social	_____	46
<b>I.V.II.-</b>	Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	_____	48
<b>I.V.III.-</b>	Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado	_____	50
<b>I.V.IV.-</b>	Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado	_____	53

## CAPITULO II

### II ELEMENTOS INTEGRANTES Y EXCLUYENTES DEL SALARIO

II.I.-	Salario Base de Cotización	_____	54
II.II.-	Efectos Contributivos del Salario y Prestaciones	_____	55
II.II.I.-	Ingresos Exentos	_____	55
II.II.II.-	Ingresos no Objeto	_____	56
II.II.III.-	Ingresos Gravables	_____	56

## CAPITULO III

### III PREVISION SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL

III.I.-	La Prevision Social como erogación (Gasto e Inversión)	_____	58
III.II.-	Naturaleza de las Prestaciones	_____	58
III.III.-	Características	_____	60
III.IV.-	Ley del Impuesto Sobre la Renta	_____	61
III.IV.I.-	Prestaciones de Prevision Social	_____	62
III.IV.II.-	Efectos Fiscales de la Previsión Social	_____	64
III.IV.III.-	Deducciones	_____	66
III.V.-	Requisitos generales de las deducciones	_____	67
III.V.I.-	General	_____	67
III.V.II.-	Territorio Nacional	_____	67
III.V.III.-	Proporcionalidad	_____	68
III.V.IV.-	Promedio Aritmetico	_____	68
III.V.V.-	Plan Escrito	_____	68
III.V.VI.-	Aplicación al Trabajador y su Familia	_____	68
III.VI.-	Requisitos Especiales para la Deducción de la Previsión Social	_____	69
III.VII.-	Requisitos para la Exención de las Prestaciones de Previsión Social	_____	76
III.VIII.-	Tratamiento de la Previsión Social en base a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	_____	78
III.IX.-	Formalización del Otorgamiento de las Prestaciones	_____	85
III.IX.I.-	Las Ramas del IMSS	_____	86
III.X.-	Previsión Social con relación al IETU	_____	88

**CAPITULO IV**

**IV APLICACIÓN DE ALGUNOS PUNTOS DE PREVISION SOCIAL INTEGRALES EN NOMINAS Y APLICABLES EN PAGOS PROVISIONALES**

**IV.I** Caso Práctico \_\_\_\_\_ 89

**ANEXO**

Contrato Individual de Trabajo \_\_\_\_\_ 100

**CONCLUSIONES** \_\_\_\_\_ 105

**BIBLIOGRAFIA** \_\_\_\_\_ 109



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el tema de la seguridad social, así como el de la previsión social en específico como parte integrante e importante en la vida laboral del trabajador.

Como todos sabemos en la actualidad cuesta demasiado sobrevivir con un salario mínimo diario, y menos si se tiene más personas a cargo y bajo la responsabilidad de una sola persona (familia), es por ello que los Patrones sabiendo que sus trabajadores son la pieza principal del sistema llamado empresa, han buscado la forma de ayudarlos y protegerlos sin que el mismo patrón se vea perjudicado y que al final de la faena los dos obtengan un beneficio.

Es por ello que nos hemos enfocado en la investigación de esta parte llamada plan de previsión social dentro de las empresas, ya que observando su utilidad y beneficencia tratamos con este documento que se difunda la utilidad y la aplicación de estos planes sea cada vez mayor y mejor dentro de las empresas.

La previsión social es vista desde el punto fiscal, laboral y de seguridad social, puesto que nuestras empresas, en la actualidad se rigen bajo estas legislaciones que emanan de las disposiciones mencionadas en nuestra principal y más importante ley, “La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

En el aspecto fiscal está regida por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el ámbito laboral por la Ley Federal del Trabajo y en la parte de seguridad bajo la Ley del Seguro Social, aplicada mediante la labor de distintas instituciones quienes también tienen su propia ley que rige interiormente a la institución y a quienes se benefician de la misma.

Por mandato de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores determinadas prestaciones como compensación al trabajo desarrollado, ya que según el tiempo en que éstos permanezcan a su servicio, será el nivel de la remuneración.

De esta forma, se conocen como prestaciones mínimas de ley a la gratificación anual de 15 días de salario -aguinaldo-, el periodo vacacional con goce de salario de 6 días laborables por el primer año, las primas vacacional y dominical de 25% sobre el salario de los días de vacaciones y de la jornada ordinaria, respectivamente, así como la participación de los



trabajadores en las utilidades de la empresa, el pago por laborar tiempo extraordinario, en el día de descanso semanal u obligatorio y una prima de antigüedad, etcétera.

En la actualidad cada día son más las empresas que con la finalidad de captar recursos humanos más aptos, disminuir la rotación y alentar y motivar el desempeño de los que se tienen, deciden incrementar las prestaciones a los trabajadores, ya no sólo por encima de los mínimos legales sino suministrándoles beneficios para satisfacer sus necesidades y evitar o aligerar contingencias personales y familiares, concentrados en un Plan de previsión social que no lesiona la situación financiera de la negociación ni del trabajador, en virtud de las ventajas fiscales que conlleva, al ser deducibles para la empresa e ingresos exentos para el trabajador y no integrables al salario base para el pago de cuotas obrero-patronales, previo cumplimiento de ciertos requisitos.



## CAPITULO I

### I.- PREVISION SOCIAL EN MEXICO

El concepto de Previsión Social apareció en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, en oposición a la “previsión individual”. Nació originariamente para abordar las necesidades apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial, bajo ella se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte. El calificativo “social” tipificó a este concepto como el nacimiento de los seguros sociales como instrumentos específicos de protección de necesidades y fijó la responsabilidad social de todas las personas utilizadoras del trabajo ajeno<sup>1</sup>”

Mario de la Cueva definió la previsión social, como “el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento. De la Cueva agregó que bajo esta figura el trabajo adquirió su mas alta dimensión, proyectada en dos momentos sucesivos de la vida: primeramente es la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de las asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se torna difícil o imposible<sup>2</sup>

La Previsión Social, al ser una institución jurídico-laboral exclusiva de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo, y por ende, como un derecho de éstos<sup>3</sup>. Posteriormente fue superada por una forma más evolucionada de protección, la seguridad social. Ésta comprendió no solo a otros grupos profesionales, sino también a sectores, no regularmente insertos en el mercado de trabajo, con el propósito de corregir las desigualdades y redistribuir la renta, independiente del salario, en atención a una

<sup>1</sup> Cueva , Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3ª. Ed., México, Porrúa, 1984, t.II.

<sup>2</sup> Ibidem, p.21

<sup>3</sup> Almanza Pastor, José Manuel, *Derecho de la seguridad social*, 7ª, ed., Madrid, Tecnos, 1991, pp. 52 y 53.



necesidad del ciudadano. Ambas constituyen modalidades específicas de la protección social genérica.

En el derecho Mexicano, la Previsión Social emanó como un capítulo del derecho laboral y complementaria del derecho individual de trabajo como se corrobora en el rubro del artículo 123 constitucional, “Del trabajo y la previsión social”, sin embargo dicho concepto no fue definido en dicho artículo y tampoco en la Ley Federal del trabajo; sin embargo ambas disposiciones comprenden contenidos de ésta, aunque sin agotarlos.



## I.I.- ANTECEDENTES HISTORICOS

Aspiración de todos los pueblos del mundo, en todas las épocas, ha sido integrar una sociedad en la que todos sus miembros, alcancen la felicidad. Una sociedad en la que todos vean satisfechas sus necesidades, no existe. Pero es provechoso tratar de mejorar permanentemente, la situación en que se vive y cada vez sean menos los que padecen. Ante la necesidad de afrontar esa desigualdad, surge el Estado Social de Derecho, y en su seno se da origen a la Seguridad Social. La génesis del Estado Social de Derecho en México implica un análisis riguroso de nuestro Sistema Jurídico, que oportunamente abordaremos en posterior entrega.

Alcanzar la Seguridad Social es, y ha sido, el móvil de la acción humana en todos los tiempos.

En la evolución de los pueblos siempre ha estado presente el interés por establecer medios que les proporcionen seguridad para el futuro, garanticen su bienestar presente y reivindiquen su anhelo de justicia. Si partimos de la simple premisa de que la Seguridad Social es "Un instrumento de estado que ofrece en la medida de sus posibilidades económicas, resolver la problemática emergente de la población en materia de salud, trabajo, educación, vivienda y bienestar social en general", difícilmente vamos a encontrar aspectos relacionados con este tema, anteriores al movimiento social de 1910, pero si arropamos el concepto con las anotaciones de algunos historiadores, podemos encontrar referencias pretéritas que resultan interesantes.

### *I.I.I.- Época prehispánica*

Cuando a principios del siglo XVI, llegaron a México los hombres de España y, a paso de conquistadores, treparon a la meseta de Anáhuac, quedaron asombrados al encontrar una federación de pueblos indígenas, poseedores de una alta civilización. En los aztecas, cabeza de esos pueblos, venía a converger las herencias de culturas de muchas otras razas aborígenes, extinguidas unas, sojuzgadas otras, cuya época de esplendor había tenido lugar muchos siglos antes. Los cronistas de aquella época son unánimes para expresar su asombro ante una civilización autóctona en suma evolucionada, que había crecido paralelamente a la europea.

Y que si en muchos aspectos mostraba un retraso lamentable, en otros podía resistir orgullosamente la comparación. Uno de esos aspectos superiores de la cultura indígena era el desarrollo que habían alcanzado las ciencias naturales. La botánica aplicada a la medicina, era en aquel siglo, superior en muchos aspectos a la botánica europea. Y es que al indio le preocupaba, más que el conocimiento biológico en sí, la aplicación



farmacológica de las plantas, la feracidad del suelo, por una parte, y el clima semitropical por otro, hacían interminables las especies botánicas. Por eso surgió el herbolario, que sucedía al brujo y que anunciaba al médico.

En eso fueron maestros los indios del período precortesiano. Siglos de hurgar por las montañas, les permitieron formar una botánica médica asombrosa. Una larga lista de plantas, que hoy todo el mundo conoce y aún consume, aunque sin saber casi nunca que fueron regalo de América, en particular México.

Rosa María Meyer expresa que existen datos sobre instituciones similares a las de Seguridad Social, desde la época de Moctezuma II, en el pueblo azteca, en las que se protegía principalmente a guerreros que recibían atención médica, en establecimientos parecidos a los hospitales, en los que también se atendía a los enfermos del pueblo. Existiendo un servicio especial, muy parecido al Seguro de Invalidez. Manifiesta que en la Confederación de Anáhuac, existieron este tipo de establecimientos en Tenochtitlán, Texcoco, Cholula, entre otras poblaciones. Y que en Culhuacan sostenían un centro en el que se atendía a todos los ancianos e impedidos que habían servido a la referida triple alianza, ya fue en asuntos políticos o militares. Estos establecimientos eran sostenidos con los sobrantes de las cosechas destinadas al culto de los dioses. En este análisis podemos mencionar la práctica acostumbrada por algunos gobernantes mexicas, de repartir al pueblo en tiempos de hambre provocada por epidemias, inundaciones o sequías, los abastecimientos y semillas que tenían en los almacenes (Petracalli) destinados a la guarda del fruto de las cosechas de las tierras del palacio y en donde se almacenaban los productos del pago de los pueblos tributarios.

Al respecto, Raúl Ruiz Gómez, sostiene la tesis de que la “Seguridad Social es un instrumento del Estado”, sustentándola, entre otras bases, en el hecho que desde la época prehispánica, los recursos para la práctica de esta asistencia, eran extraídos del erario público y que servía principalmente para entregarles el beneficio de la asistencia médica, a quienes habían servido al Estado.

### ***1.1.II.- Época colonial***

El día que Cuauhtémoc, vencido, se rindió a los conquistadores, marcó el fin de una época no sólo en el aspecto de la vida nacional sino también en lo que toca al desarrollo de su cultura. Porque un pueblo puede ser vencido y, sin embargo, conservar y aun fomentar su civilización. México no, la suya se detuvo y en algunos aspectos pareció borrarse definitivamente. La raza blanca se injertó en la indígena y mezcló con ella su sangre; pero al imponer su cultura, detuvo por ese solo hecho, el desarrollo de la cultura aborigen.



Para imponer sus creencias y arrancar de raíz la herejía de los naturales, el conquistador destruyó sus templos, derribó sus ídolos y llegó hasta quemar sus códigos con lo cual mutiló su historia. Se perdió así gran parte de lo que la raza indígena había acumulado pacientemente por siglos.

Fue natural, en las filas de los conquistadores no venían los hombres de letras de Salamanca, ni los sabios de Valladolid.

Con Cortés venían hombres de guerra, aventureros, intrépidos; los humanistas vinieron después, y con ellos los misioneros y los apóstoles. La intervención española en México, significó el traslado de sistemas políticos, culturales y sociales que sustituyen los esquemas de convivencia indígena.

Como consecuencia, este cambio se reflejó también en el ámbito de protección y asistencia a las clases desposeídas, en donde podemos encontrar algunas similitudes y a veces claros antecedentes del tema de análisis, como son principalmente:

a) Instituciones Hospitalarias. b) Cofradías. c) Montepíos.

A) El siglo XVI fue siglo de los hospitales en la Nueva España. Al día siguiente de la conquista, el propio Cortés fundó en 1521 el Hospital Tlaxpana, que funcionó muy pocos años.

Vinieron después, una larga lista, numerosos hospitales regados en todo el país y en la capital. Josefina Muriel , nos dice que en esta época se erigieron en el virreinato 129 hospitales, dentro de los cuales se encuentra la construcción en la Ciudad de Puebla, del famoso Hospital de san Pedro, cuyo edificio actualmente se destina al Museo del Virreinato. En ese mismo tiempo, viene la acción admirable del apóstol de los indios Tarascos, el Obispo Vasco de Quiroga, que gobernaba Michoacán al estilo de la doctrina de Tomás Moro, ostentando un poder o fuerza inusitada entre la población, ordenó que existiera un hospital en cada pueblo, exclusivamente para indígenas, y así se hizo, pues esa región contó con 72 unidades. En 1529, Fray Pedro de Gante, funda en la Ciudad de México, el Hospital Real de los Naturales, destinado exclusivamente a los indios y fue durante la colonia, junto con el de Jesús, el Centro de Estudios Médicos y Quirúrgicos dedicado a la Enseñanza.

En 1567, el venerable Bernardino Álvarez funda el Hospital de san Hipólito, para los convalecientes y “Los que pierden el juicio”. El doctor Pedro López, funda en 1571 el Hospital de la Epifanía, llamado después Hospital Morelos, estableciendo, allí mismo la casa de cuna para niños expósitos.

La lista sería interminable a medida que avanzaba la conquista o que se afianzaba sobre el territorio virreinal. Anota Rosa María Meyer, que de las principales Instituciones de la



Colonia, fueron las Fundaciones o Instituciones Hospitalarias, cuya función principal era la caridad. Pero cabe hacer notar, que estas Instituciones de beneficencia en la Nueva España, eran a la vez que vehículo de caridad, un instrumento de influencia para el dominio y control de los indígenas.

Josefina Muriel, nos dice que desde los inicios del período colonial, existió un régimen hospitalario bien definido y organizado, que cumplió su cometido con la mentalidad de la época y con la función a la que estaban destinados. Las funciones de este régimen hospitalario eran muy amplias, pues en el mismo establecimiento se manejaban orfanatos, hospedería, sanatorio o asilo al mismo tiempo. La política de asistencia pública acogía a todos los necesitados; pobres, enfermos, peregrinos, lisiados, etcétera.

Continúa diciendo la misma autora, que en la Nueva España, el régimen hospitalario fue un resultante del matrimonio político de Estado-Iglesia, que funcionó como dispositivo en la tarea evangélica y como instrumento del proceso económico del Estado, aunque los objetivos primordiales hayan sido cubiertos con propósitos exclusivamente caritativos.

Explican otros autores, que el régimen hospitalario de la Nueva España, cumplía una múltiple función:

- 1.- Facilitaba el control y cuidado de la fuerza de trabajo;
- 2.- Servía para la conversión de los naturales a la nueva fe;
- 3.- Cumplía con sus objetivos de dominar ideología; y
- 4.- Cumplía con el propósito caritativo, que en realidad era la justificación moral que los originaba.

La situación económica en víspera de la independencia, repercutió en las órdenes hospitalarias y originó un declive en la política social. La relajación del régimen hospitalario se tradujo en malos servicios para los enfermos y por consiguiente un decrecimiento importante en el sistema de apoyos asistenciales. Este declive fue impulsado también por una serie de disposiciones legales, que fueron deteriorando los medios de sustentación de los hospitales existentes y provocó la desaparición de la mayoría. Estas disposiciones se inician con la real Cédula de 1804, en la que se enajenaron los bienes raíces de las obras pías y prosiguen con las leyes de 1812, entre otras, la propia Constitución de Cádiz, tendientes a separar a los hospitales de la Iglesia.

Rosa María Meyer, señala que las razones por las que desde fines del siglo XVIII, se toman estas medidas en contra de las Instituciones Benéficas, en contraste con el interés que se había puesto en su fundación, deben ser buscadas en la política Borbónica, que tendía a separar las funciones del Estado de las de la Iglesia y a limitar el poder de esta última.



Aunado todo esto a que el objetivo de la conversión religiosa está satisfecho y el problema del deceso de la población por causa de las epidemias, ya no era tan grave como antes, debido a la inoculación.

Lo cierto es que en 1820, las Cortes Españolas, decretaron la supresión de las órdenes hospitalarias y entonces los establecimientos manejados por ellos, que eran la mayoría, pasaron a depender de los ayuntamientos.

B) Otra Institución característica de esta época, que nos aporta valiosos antecedentes, son las llamadas Cofradías, que sirvieron en dos tipos:

- 1.- Las religiosas y
- 2.- Las gremiales.

1.- Las Cofradías religiosas benéficas o de ayuda mutua, eran aquellas en las cuales, los cofrades debían contribuir con cierta cantidad de dinero al momento de ingreso y además pagar una cuota mensual. La Cofradía se comprometía por su parte, a visitar a sus miembros, cuando estaban enfermos, ayudándolos con los gastos de las medicinas y a pagar los gastos de entierro y mortaja.

2.- En las Cofradías gremiales se reunían los miembros de un determinado gremio con la finalidad de:

- a) Prestar ayuda mutua y el sufragio de los cofrades muertos;
- b) Rendir culto al Santo Patrón del Gremio;
- c) Establecer Instituciones de beneficencia para atender a los cofrades menesterosos, enfermos y lisiados.

C) Por Cédula Real del 2 de junio de 1774 y con el fin de aliviar en algo las necesidades de los menesterosos, se fundó el Monte de Piedad en México, muy parecido al que existía en la Villa y Corte de Madrid. Carlos III, fundó el primer Montepío de España en el año de 1761. Los Montepíos realizaron una labor similar a la que muchos años después, se conoció con el nombre de Pensiones Civiles.



Este sistema de montepíos, traspasa sus propias fronteras históricas y continúa operando en el México independiente, ya que el 3 de septiembre de 1832, se expidió la Ley sobre montepíos, en la que se ampliaron los servicios para los empleados federales.

### ***1.1.III.- La Independencia***

En 1821 el Hospital real de indios, que era el hospital fundado expresamente por el Rey de España, fue suprimido a causa de la diferencia racial que manifestaba. Las luchas entre conservadores y liberales, los conflictos internacionales y en general, las circunstancias ideológicas, hicieron que las Instituciones benéficas durante la Colonia, fueran olvidadas. Y no fue sino hasta el año de 1841, cuando se inicia un repunte con la creación del Consejo de Salubridad. Por esas fechas el tema de actualidad en Europa, era la cuestión de Salubridad y México no podría quedar fuera de esas ideas renovadoras. Los objetivos de ese Consejo eran, entre otros: fomentar los estudios de higiene, vigilar los establecimientos públicos, dictar a las autoridades medidas de higiene pública y formar el Código Sanitario de la República Mexicana.

Las circunstancias políticas del momento no fueron propicias para el pleno desarrollo de este Consejo, que jamás pudo elaborar el Código Sanitario, pero con ese intento surge de nuevo el interés por fomentar las políticas de Asistencia Social. En octubre de 1843, se expidió un decreto que permitió la entrada al país, de las famosas Hermanas de la Caridad, enfermeras de profesión que trataron de renovar los servicios hospitalarios.

En 1861, el Presidente Benito Juárez decretó la creación de la Dirección General de Beneficencia, para centralizar los servicios hospitalarios y para organizar, coordinar y sostener los medios de beneficencia pública, a fin de convertirlo en un servicio público dependiente del Estado. Durante la intervención francesa se crearon nuevas Instituciones de beneficencia entre las que podemos mencionar un instituto gratuito para sordomudos y una maternidad.

En 1874 Lerdo de Tejada, decreta la expulsión de las Hermanas de la Caridad de todos los hospitales del país.

En 1877, en el Porfiriato se crea la Dirección de Beneficencia Pública. Ubicándose para 1881 dentro de la Secretaría de Gobernación. En esta época, se fomentó la creación de fundaciones públicas de carácter privado, como la Fundación Concepción Béistegui, que empezó a crear nuevos hospitales.

Tal fue el éxito de estas fundaciones y el crecimiento de sus Centros Hospitalarios, que para 1885, el Gobierno tuvo que controlarlas a través de Gobernación y en 1889 apareció una Ley que daba personalidad jurídica a las Asociaciones Filantrópicas y en 1904 se dictó



la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito Federal y Territorios Federales. Podemos observar que antes de la Revolución, el aspecto asistencia médica se había privatizado y que las condiciones económicas del mexicano no le permitían acceder a estos sitios un tanto elitistas. Por estas fechas se instauraron los primeros hospitales privados fundados por las colonias extranjeras Franco- Suiza-Belga, Española e Inglesa. Mientras que en el interior del país los cambios se realizaron por Instituciones Industriales, Ferroviarias y Mineras y sólo algunos establecimientos dependían del Gobierno Federal a través de la Beneficencia Pública.

Como antecedentes verdaderos de la Legislación Moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran en principios de este siglo, en dos disposiciones de nivel Estatal: La Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del patrón, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

#### ***I.I.IV.- El Estado Institucional***

Al concluir la primera Guerra Mundial, con diferentes matices y en distintos tiempos, en su gran mayoría los países adoptaron la solución alemana de fines del siglo XIX, en la época de Bismarck, de establecer sistemas de Seguridad Social en un intento por aliviar los problemas de desvalimiento.

Sobre todo porque, en el pacto de la sociedad de las naciones se insertaron principios de solidaridad social, establecidos en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada por el tratado de Versalles. Lo que originó que la exportación del Sistema Alemán de Seguros Obligatorios a otros ordenamientos, fuera casi inmediata. En pocos años se expande por todo el mundo.

Pero no todas las legislaciones fueron iguales. En los países industrializados se adoptaron sistemas diferentes del Alemán; en el Reino Unido con el Plan Beveridge, en el que al lado de los Seguros Sociales se abre un Servicio Nacional de Salud, las ayudas familiares y en un conjunto de seguros voluntarios, el Sistema Soviético, como fue natural, pronunciadamente estatista y con la intervención de Sindicatos. En el Estadounidense con el seguro de desempleo y las subvenciones federales concedidas a los Estados, etcétera.



En México, la creciente industrialización del país y el aumento correlativo del sector obrero, hace evidente la necesidad de fundar Instituciones que se encarguen de mantener a los trabajadores en buenas condiciones. En el campo de la Seguridad Social nuestra legislación constituye una respuesta de cambio que se dio derivada, desde luego, del esquema liberal de corte individualista de la Constitución de 1857, al esquema de tipo social ratificado e impuesto por la Constitución de 1917.

Entre los artículos que ratificaron la postura social del Estado Mexicano, encontramos el 123 y su fracción XIX y su posterior reforma de 1929, en la que se previó la necesidad de crear el Seguro Social, siguiendo las tradicionales coberturas de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, si bien no fue hasta, diciembre de 1942 cuando se materializó la previsión, como lo explicaremos más adelante. El fundamento constitucional de la Seguridad Social lo podemos encontrar en el artículo 123, apartado A fracciones XII, XIV y XXIX y en el apartado B fracciones XI, XIII, XIII Bis y XIV, así como en el artículo 4º, párrafos tercero y cuarto. De estas disposiciones han emanado diversos ordenamientos ordinarios o secundarios, con lo cual queda constituido el actual sistema jurídico de la Seguridad Social en México.

La integración del sistema vigente de la Seguridad Social se efectúa en términos de tres sectores importantes:

- a) El de la Seguridad Social de los trabajadores en general;
- b) El de los servidores públicos; y
- c) El de la población no sujeta a una relación de trabajo.

**a)** En relación con la Seguridad Social de los trabajadores en general podemos decir que está constituida por el sector más importante en la materia de estudio. El sustento de este sector se da por cuotas obrero-patronales, y sus servicios son prestados por el IMSS. *Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*. La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Constitución General de la República, promulgada el 5 de febrero de 1917.

Ahí se declara “De Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares”. A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En ella se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se



determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de Seguro Obrero suscitó la inconformidad de los patrones que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraron que también otros sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción (Vigésimo Novena) XXIX del artículo 123 Constitucional para establecer que “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”. Con todo abrían de pasar todavía casi 15 años para que la Ley se hiciera realidad. En 1935 el Presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administraciones tripartitas, que incorporarían a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores.

Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez terminado el conflicto bélico, había que iniciar la búsqueda de Instituciones tanto nacionales como internacionales, que procuraran a parte de la paz y la tranquilidad mundial “la seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres de temores como de necesidades”. Hacia 1942, concluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México, el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho, ilustre teziuteco, por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la encomendó al Lic. Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de “Proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales”. El Congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial, la Ley del Seguro Social.

Aquí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la Seguridad Social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la Seguridad Social se establece el seguro social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.



b) Por lo que respecta a la Seguridad Social de los Servidores Públicos, llamada también Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, que presenta diferencias sustantivas según las particularidades del servidor público sujeto a protección social y se encuentra normada por diversas disposiciones, entre las que destacan: la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley del Seguro Social, la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, las diversas Leyes de Servicios Sociales de las Entidades Federativas, así como los diversos reglamentos y demás disposiciones producto de las leyes antes citadas, las Constituciones Estatales y las leyes reglamentarias en la materia. *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)*.

Tiene su antecedente inmediato en la antigua dirección de Pensiones, cuyo decreto de creación data del 12 de agosto de 1925 expedido por el entonces Presidente Plutarco Elías Calles. Su origen en el estatuto jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado el 5 de diciembre de 1938 en el Diario Oficial de la Federación. Y goza de sustento jurídico con la publicación de la Ley Federal del ISSSTE expedida el 28 de diciembre de 1959, por el Presidente Adolfo López Mateos entrando en vigor el 1 de enero de 1960. Creado como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que de conformidad con el artículo 103 de su Ley, los órganos de Gobierno son los siguientes:

1. Junta Directiva;
2. Dirección General;
3. Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.

La Junta Directiva es el máximo órgano de Gobierno y está integrada, según lo señala el artículo 104 de la misma Ley por: tres representantes del Gobierno nombrados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; otros tres designados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y uno más que designa directamente el Presidente de la República con el cargo expreso de Director General del Instituto y que funge como Presidente de la propia Junta Directiva. *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP)*

En el año de 1943, siendo Gobernador del Estado de Puebla, el Sr. Gonzalo Bautista Castillo, se creó la Ley del Ahorro Obligatorio para los funcionarios y empleados públicos del Estado y de los municipios de esta Entidad Federativa, misma que dio origen a la Institución denominada "Ahorro de Funcionarios y Empleados Públicos", que su cumplimiento estaría a cargo de una Junta de Vigilancia, integrada por el Presidente de la



Junta Directiva de la Beneficencia Pública, quien fungiría como presidente, por el Director del Monte de Piedad “Vidal Ruiz” como secretario y, por el Director General de Rentas, como vocal. En aquel entonces, las cuotas de ahorro se integraban por el equivalente a un día de salario cada mes, permitiendo éstas brindar las siguientes prestaciones:

- a) Crédito a corto plazo.
- b) Crédito hipotecario.

En 1962, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, sección 42 funda el Sanatorio del Magisterio, antes Hospital “Cruz y Cellis”, ubicado en la 11 poniente 1302, siendo Director Médico el Dr. Carlos del Castillo Fernández y como Presidente del Patronato el Prof. Enrique Zamora Palafox, Secretario General de la Sección 42 del SNTE y como administrador, el Sr. Nicolás Terán Montes de Oca, teniendo una capacidad dicho Hospital de 24 camas. En 1976 se inaugura el Hospital "22 de Septiembre", ubicado en la calle 17 oriente 1408, siendo Secretario General de la ahora nueva sección 51 del SNTE el Prof. Jesús Sarabia y Ordoñez, continuando como Director de dicho Hospital el Dr. Carlos del Castillo Fernández. Por iniciativa del Dr. Alfredo Toxqui Fernández de Lara, Gobernador del Estado, se realizan los estudios para integrar un Organismo de Seguridad Social.

El 11 de febrero de 1981, se emite la Ley que crea “El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla”, siendo Gobernador Constitucional del Estado, el Lic. Guillermo Jiménez Morales.

Dicha Ley decreta al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La acción de esta Ley comprende a todos los trabajadores al servicio de los poderes del Estado.

- c) En referencia a la Seguridad Social de la población no sujeta a una relación de trabajo, se encuentra en algunos aspectos protegida actualmente por la Ley General de Salud; por la Ley Federal de Vivienda, por la Ley del Seguro Social en lo tocante a los servicios sociales y solidaridad social, así como lo relacionado con el régimen voluntario del Seguro Social y con la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

También son aplicables entre otras, leyes relativas a Instituciones de seguros o de contratos de seguros. Se incluye en este apartado la población protegida por programas de asistencia y prevención social.



A continuación se presenta un pequeño cronograma, de cómo se dio la Seguridad Social y Previsión Social, para entender lo que sucedió en México:

**1819.-** En América Latina - Caribe, uno de los precursores de la Política de Seguridad Social como fundamento de la organización de la sociedad fue el Libertador Simón Bolívar, quien afirmó en su proclama:

"El sistema de gobierno más perfecto es el que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de **Seguridad Social** y mayor suma de estabilidad política".

**1883.-** Ante la presión sindical y política, en la naciente Alemania, Bismarck, el Canciller de Hierro instituye el primer régimen de seguridad social.

**1889.-** Se creó el seguro de invalidez y vejez. Se aplicó inicialmente a las enfermedades y luego a los accidentes de trabajo. ? Beneficiaba a los asalariados y era obligatoria la afiliación.

Se financiaba y administraba en forma tripartita: Estado, Trabajadores, empleadores.

Desde su origen, la seguridad social nace con la impronta de la SOLIDARIDAD SOCIAL, beneficiando por igual al que aportaba más como a quien aportaba menos.

**1917.-** La Revolución Mexicana tendrá luego una gran influencia en el desarrollo de un sistema de Seguridad Social, ya que se consagra ese derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917 aprobada en la ciudad de Querétaro. El artículo 123 se convirtió en la Carta de los Derechos de los Trabajadores. La misma Revolución rusa tiene también un gran impacto en este campo, ya que el Estado Soviético fue implantando políticas de seguridad social.

Nuestro pueblo siempre ha sido suprimido y subyugado, desde la conquista, hasta la culminación de la Revolución Mexicana, los grandes cacicazgos fueron característicos de ese México.

Ni la Independencia, ni la Reforma pudieron abarcar el área de la Seguridad Social de los trabajadores y de sus familias, ya que tenían jornadas laborales que rebasaban las 14 horas, las conocidas de Sol a Sol, sin derecho a lo que estamos acostumbrados a ver hoy en día.

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principio de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana:



Durante el Porfiriato (de 1876 a 1911), la tierra era casi la única fuente de riqueza en México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación desmedida de los trabajadores del campo. Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahumanas.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los siguientes derechos de los trabajadores:

- ✓ La fijación de la jornada máxima de ocho horas.
- ✓ La indemnización por despido injustificado.
- ✓ El derecho de asociación y de huelga.
- ✓ El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

#### **LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

La naturaleza misma del régimen federal ocasionó problemas para interpretar las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas.

Ante esa situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal. Se integró por un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, por conducto de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 27 de agosto de 1931; en consecuencia, el Presidente Abelardo Rodríguez otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo,



hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

En 1929 el congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos." Con todo, habría que pasar quince años para que la ley se hiciera realidad.

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en la cual se encomendaban la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartita, que incorporaba a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró el proyecto requería estudios posteriores. Por encargo del mismo presidente, se elaboro un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue titular de la Secretaría de Gobernación. Lic. Ignacio García Téllez.

El proyecto de Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguro Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que "cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria."

Proba el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados de Diciembre de 1938. Pero tampoco pudo llegar más adelante pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborará un documento más completo fundamentado en estudios actuariales. Por otra parte, la situación del momento de fuerte crisis provocada por la expropiación petrolera, exigía promover antes que nada la unidad nacional.

Por otra parte, a partir de 1939 la situación de guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez derrotadas las potencias nazifacistas había que lanzarse a la búsqueda de instituciones tanto nacionales como internacionales que procuran, aparte de la paz y tranquilidad mundiales



"la seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades."

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse, en México el Seguro Social. El interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día que asumió la presidencia de la república.

Cuando anuncio la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y recomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior. Atendiendo la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar las asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así como uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario su capacidad productiva y la tranquilidad de su familia; contribuir al cumplimiento del deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales".

**El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de Enero de 1943 sé público en el Diario Oficial de la Federación la "Ley del Seguro Social."**

Aquí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Como instrumento básico de la seguridad social establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

No obstante su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral. Así, el Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.



## La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La citada evolución propició una serie de cambios laborales en muchos niveles: el establecimiento de nuevos derechos de la mujer trabajadora; la modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, y la federalización de diversas ramas industriales, entre otros. Todo ello motivó que el 2 de junio de 1975 se decretara la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un órgano desconcentrado de la STPS, con suficiente rango y autonomía para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, y para dar garantía de la defensa de los trabajadores.

Posteriormente, el Congreso de la Unión abrogó la Ley de Secretarías de Estado y decretó, durante la administración de José López Portillo, una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Dicha legislación redefinió las atribuciones de la STPS.

Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo (LFT), y posteriormente la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), fueron la base para que surgieran posteriormente la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y la Ley General de Salud. Mismos ordenamientos Jurídicos en los cuales nos basaremos durante el desarrollo del presente tema.

En la historia futura de México, no faltará señalar como parte de los acontecimientos más importantes del siglo XX, la transformación de las relaciones sociales, provocada por la generalización paulatina de la Seguridad Social. Mientras que anteriormente sólo se podía contar con el apoyo y la solidaridad del grupo familiar y en algunos casos del pueblo o del gremio, a partir del siglo XX, el país construyó, piedra por piedra, año tras año, un edificio institucional público de seguridad. Firmemente basado en el derecho positivo, que beneficia grandes masas de la población trabajadora, que ahora cuenta con amplios mecanismos de seguridad y bienestar social. En la segunda mitad de este siglo, las Instituciones de Seguridad Social, han cumplido con el mandato legal de construir la infraestructura necesaria para atender a los trabajadores mexicanos. Las condiciones que el proceso de modernización y el pluralismo económico imponen, nos conducen a la exigencia de una revisión profunda de nuestros esquemas actuales y mejorarlos.



Dentro del campo de la Seguridad Social, el desafío que enfrentamos nos conduce finalmente, a asimilar los cambios y a presentarnos como un país preparado y dispuesto a vivir plenamente el nuevo siglo.

## I.II DEFINICION DE CONCEPTOS

### I.II.I.- SEGURIDAD SOCIAL

“Una definición de Seguridad Social ampliamente aceptada es la siguiente”:

**"Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".**

La Seguridad Social es parte de una visión de política Y estrategia INTEGRAL que compromete la cultura de la solidaridad, la puesta en marcha de una economía productiva con capacidad de crecimiento sostenido y el sentido preciso de la justicia social.

La Seguridad Social se inscribe en una estrategia de desarrollo humano.

La previsión y el ahorro son sus componentes esenciales.

Es por lo tanto una responsabilidad colectiva y no meramente individual.

Está en juego el futuro de toda la población, siendo los sectores más necesitados los más presionados por los avatares de la vida y los riesgos del trabajo.

La Seguridad Social es un PACTO DE GENERACIONES y parte fundamental del PACTO SOCIAL.

"La Seguridad Social tiene como objetivo proteger a todos los miembros de la sociedad frente a todas las contingencias a que se exponen a lo largo de la vida. Por ejemplo, la salud, vejez, cargas familiares, accidentes de trabajo, invalidez, muerte o desempleo, tienen que ser garantizadas obligatoriamente por el Estado, siendo éste responsable de su cumplimiento, asegurando el carácter redistributivo de la riqueza con justicia social".

#### **Sus Principios:**

**SOLIDARIDAD:** En sociología, **solidaridad** se refiere al sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes. Asimismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí

**UNIVERSALIDAD:** Con calidad de universal, que comprende o es común con todos los de su especie de que se habla, sin excepción de ninguno.



**INTEGRALIDAD:** Dicho de cada una de las partes de un todo: Que entra en su composición sin serle esencial, de manera que el todo puede subsistir, aunque incompleto, sin ella.

**SUBSIDIARIDAD:** Tendencia favorable a la participación subsidiaria del Estado en apoyo de las actividades privadas o comunitarias. En este caso el patrón para con sus trabajadores, por individual o en conjunto por medio de los sindicatos

**PARTICIPATIVA:** Perteneciente o relativo a la participación, Compartir, tener las mismas opiniones, ideas, etc., que otra persona.

Para hablar de previsión social es muy importante tomar en cuenta una de las partes causantes y originantes de los programas o planes de previsión social, “El Salario”

### I.I.II.- SALARIO

El salario es el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral.

Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende este como su medio de sustento.

El significado y alcance del concepto de salario, en el ámbito social, se desprende no solo de la definición legal sino también a la luz del análisis sistemático de otros preceptos contenidos en la ley laboral, para determinar las notas características que lo componen:

- a) Retribución
- b) Pagada por el patrón y
- c) Por su trabajo

En ese orden, la LFT, en el artículo 82, lo define como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y el artículo 58, al definir jornada, señala que “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Con base en estos dos preceptos el alcance de la expresión “por su trabajo”, comprende no solo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino que también abarca, conforme al sistema de cómputo de la jornada, la disponibilidad para trabajar y la permanencia en la fuente de trabajo<sup>4</sup>. En consecuencia, el que el patrón deba pagar el salario al trabajador

<sup>4</sup> Por ejemplo, cuando se está en espera de órdenes de que se repare una maquinaria, o bien cuando el trabajador tiene que reposar o tomar sus alimentos.



por su trabajo, se entiende tanto por la prestación efectiva del trabajo, por la disponibilidad de trabajar y, en algunos casos, por la permanencia en la empresa, ello en atención a que no necesariamente puede implicar un trabajo continuo y una retribución constante, pues el trabajador lo es incluso después de concluida la jornada y aun cuando

en el curso de ésta no se esté prestando el servicio, sin que se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. En ese sentido, el salario es una obligación nacida de la relación de trabajo.

Por otro lado, el artículo 3º de la ley, al exigir que a cambio del trabajo se proporcione “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, se entiende el salario como un instrumento de justicia social.

La LSS, en relación con las bases y cotización de pago de cuotas de seguridad social y algunos conceptos, en su artículo 5-A, fracción XVIII, determina al salario o salarios como la “retribución que la LFT define como tal”. Agrega que para efectos de esa ley, el salario base de cotización, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.<sup>5</sup>

Como puede observarse, en la LFT y en la LSS no hay una definición de salario integrado o salario base de cotización; no obstante, la integración del primer concepto empleado por la LFT es utilizado también por la Ley del infonavit, aunque la segunda exceptúa las prestaciones que se mencionan en el artículo 27 de la LSS, y en términos del artículo 9º de la misma Ley, segundo párrafo, en caso de controversia se tomará en cuenta lo establecido en la LFT, después el CFF y luego el derecho común.

Por último, la LISR otorga un alcance bastante amplio al concepto de “ingresos”, entendiéndose por tales los percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, como son los salarios y demás prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo (indemnizaciones y prima de antigüedad) o sea un salario retributivo basto.

<sup>5</sup> Instrumentos de trabajo; el ahorro, si la aportación del trabajador es igual a la del patrón; aportaciones adicionales al seguro de retiro, cesantía y vejez; habitación y alimentación cuando se entreguen en forma onerosa; las despensas en especie y dinero cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal; premios de puntualidad y asistencia, siempre que no rebasen del 10% del salario base de cotización; aportaciones para fines sociales y tiempo extraordinario.



### I.II.III.- PREVISION SOCIAL

El diccionario de la Real Academia Española define el término "previsión" como la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles. En tanto, la palabra "social" actúa como adjetivo y significa perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases.

Al unir los conceptos, podría señalarse que **la previsión social pretende procurar los medios que empleará el hombre para abatir los riesgos** que pueden perjudicarlo en el porvenir, ya sea por motivos naturales o involuntarios.

De ahí que algunos autores consideren que la expresión "previsión social" designa todos los beneficios de carácter social que se otorgan a los trabajadores, principalmente los que brinda la seguridad social.

La LFT y la Ley del Seguro Social (LSS) no definen a la previsión social, sólo en las disposiciones siguientes, es perceptible la intención de los legisladores de asociarla con el trabajo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley Federal del Trabajo
<p>Título Sexto <b>“Del trabajo y la previsión social”</b></p> <p>Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.</p>	<p>Título I Principios generales</p> <p>Artículo 3. <b>El trabajo es un derecho y un deber sociales.</b> No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y <b>debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</b></p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>

De ahí que conforme al derecho mexicano se tengan dos fuentes de la previsión social:

- ✓ La establecida por la norma constitucional o legal; y
- ✓ La proveniente de los contratos colectivos.



En este sentido, la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) alude que toda aquella prestación que tiende a mejorar el nivel de vida del trabajador será de previsión social, al definirla como sigue:

**Artículo 8.** 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.**



### I.III.- ELEMENTOS QUE COMPONEN LA PREVISIÓN SOCIAL

Conforme a lo anterior, las diversas opiniones que sobre el particular se han expresado, hemos sustraído los elementos más relevantes de la previsión social:

1. *Tienden a cuidar los beneficios que establece el Seguro Social*
2. *Abarca todos los beneficios que establece el Seguro Social*
3. *Procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia.*
4. *Eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como de sus dependientes.*
5. *Se otorga en forma general a los trabajadores.*

Por lo que se llega a la conclusión de que el término de Previsión Social se compone de dos partes:

#### **Previsión y Social**

#### **PREVISIÓN:**

Significa acción o efecto de prever o también acción de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles.

Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar.

#### **SOCIAL:**

Es un término relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de los que trabajan.

**En consecuencia, la Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuven al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.**

Uno de los recursos fundamentales con el que cuenta una empresa es el recurso humano, gracias a la participación de ellos las empresas pueden llevar a cabo su actividad principal, sin embargo el contar con personal subordinado también significa un alto costo en virtud de que hay que pagar sueldos, cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de la Vivienda del ISSSTE entre otras obligaciones derivadas de una relación laboral, en cada uno de los casos, ya sea como trabajadores al servicio de instituciones privadas o al servicio del Estado.



Una de las erogaciones que pocos patrones realizan en favor de sus trabajadores son las que tienen el carácter de previsión social, esto puede ser por desconocimiento o simplemente porque lo ven como un costo más sin beneficio.

Durante el paso de los años, algunos sindicatos y algunas empresas han buscado la manera de otorgar ciertas prestaciones a los empleados, con la finalidad de apoyar a su desarrollo, no solo económico, sino también en su desarrollo cultural y en gran parte al mejoramiento en su calidad de vida y al de su familia.

Es por esta razón que durante la existencia en mayor medida de los sindicatos, se comenzó a crear la figura del concepto denominado en la actualidad como previsión social.

El proporcionar previsión social beneficia tanto al trabajador como al patrón, al otorgar este tipo de prestaciones preventivas, los trabajadores pueden hacer frente a los acontecimientos imprevistos en el futuro como son fallecimientos, incapacidades, enfermedades, jubilaciones y el desempleo entre otros o también a situaciones presente tales como la educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, entre otras.



## I.IV.- MARCO JURÍDICO

### I.IV.I CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El artículo 123 de la CPEUM, es la base y fundamento de la creación de la Ley Federal del Trabajo y de La Ley del Seguro Social como primeros ordenamientos, los posteriores ordenamientos como la Ley del INFONAVIT, ISSSTE y FOVISSSTE así como la Ley General de Salud, además de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del IETU actualmente para efectos fiscales; que a la letra dice:

Art. 123.- “Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.-**Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.-** La duración de la Jornada máxima será de ocho horas;

**II.-** La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años;

**III.-** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

**IV.-** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

**V.-** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan el esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**VI.-** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.



Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**VII.-** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**VIII.-** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

**IX.-** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a). Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos de gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b). La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el captar y la necesaria reinversión de capitales;
- c). La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;
- d). La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e). Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f). El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;



**XI.-** Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

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

**XIV.-** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

**XV.-** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso,

**XVI.-** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

**XIX.-** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

**XX.-** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno,

**XXI.-** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte de conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.



**XXII.-** El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

**XVII.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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



**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

## **I.IV.II.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

**ART. 1.-** Esta Ley es de observancia general en toda la República, en forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

**ART. 2.-** La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

**ART. 3.-** La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

**ART. 4.-** El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

**ART. 5.-** La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

**ART. 5A.-** Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

**LEY.** Ley del Seguro Social

**CODIGO:** Código Fiscal de la Federación.

**INSTITUTO:** Instituto Mexicano del Seguro Social.



**PATRONES O PATRON:** Persona física o moral que tenga ese carácter en los términos que la Ley Federal del Trabajo, define como tal, en su Art. 10.

**SUJETO DE ASEGURAMIENTO: Art. 12 .-** Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo presten en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

**Art.13.-** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- Los trabajadores domésticos;
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

Y los trabajadores al servicio de administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

**ASEGURADO:** El Trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto en los términos de Ley.

**BENEFICIARIOS:** El cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de éste, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en esta ley.

**DERECHOHABIENTE(S):** El asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la Ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto.

**PENSIONADO(S):** El asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad parcial superior al cincuenta por ciento o en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquel cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia.



**CUOTAS OBRERO-PATRONALES:** Las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados.

**SALARIOS O SALARIO:** La retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Par los efectos de esta Ley, el salario base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el art. 27 de la Ley.



### I.IV.III.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 27 de agosto de 1931; en consecuencia, el Presidente Abelardo Rodríguez otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones, entre otras, la reforma al artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la STPS denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En enero de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral, Al inicio del periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores.

**ART. 1.-** La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 123, apartado “A” de la Constitución.

**ART.2.-** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones.

**ART. 3.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.



**ART. 4.-** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

**ART.5.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea inscrita o verbal, la estipulación que establezca.

**ART. 6.-** Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del art. 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia.

**ART. 8.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

**Art. 10.-** Patrón es la persona física o moral que utiliza servicios e uno o varios trabajadores.

**ART. 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**ART. 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**ART. 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

**ART.84.-** 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 entregada al trabajador por su trabajo.

**ART. 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

**ART. 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.



En la última parte de esta explicación, la justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

Al estar la disposición antes señalada en el Título Primero, denominado principios generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esa Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son:

- fallecimientos,
- incapacidades,
- enfermedades,
- jubilaciones
- y el desempleo.

Las prestaciones que se otorgan para prever contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstancias que pueden acontecer a futuro.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX, cita a la Previsión Social como una Obligación del Patrón y derecho para sus trabajadores, siempre y cuando estos respeten la normatividad de trabajo.

**LFT. ART. 132.** F.XVI, XVII, XVIII, XIX; Citando lo siguiente:

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



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

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

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la previsión social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los **fallecimientos, incapacidades, enfermedades**, etc., sino también aspectos inmediatos como son: **educación** para el trabajador y sus hijos, **actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro**, etc., en cuyo caso las prestaciones preventivas que se otorgan a los trabajadores ya no son prestaciones a futuro o inciertas como se consideran en el criterio tradicional de previsión social, sino que son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

De tal forma **que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal**, tal es el caso de las guarderías infantiles, los fondos de ahorro, las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos y las actividades culturales y deportivas.

Esto es, que la Previsión Social en la actualidad ha avanzado no sólo para prever las contingencias a futuro e inciertas, sino que también ahora sirve para prever las contingencias a corto y mediano plazo e incluso las contingencias para afrontar el presente.

En este último caso, es bastante acertado el avance hacia el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores en el presente y no solamente hacia el futuro.



#### **I.IV.IV.- LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

**Artículo 1o.-** Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República.

**Artículo 2o.-** Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la Ciudad de México.

##### **Origen y fundación del Infonavit**

La creación del Infonavit es resultado de la evolución histórica que establece el derecho de los trabajadores a adquirir una vivienda digna que se remonta a los postulados básicos que recogiera el Constituyente de Querétaro en 1917 y que dan sus frutos el 5 de febrero cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se aprobó por unanimidad el Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, donde se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, obligación que no se hizo efectiva sino hasta 1971, después de más de 53 años de lucha por ese derecho.

El 1° de mayo de 1971 las grandes centrales obreras demandaban ante el Ejecutivo Federal buscar vías para resolver los principales problemas nacionales. Días después se integra la Comisión Nacional Tripartita a cuya quinta Subcomisión se le encomienda el estudio del problema de la vivienda. El resultado de los trabajos de los representantes de los tres sectores de esa Subcomisión propusieron reformas a la Fracción XII del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, así como la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita que sería el encargado de manejar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

El Ejecutivo Federal presentó las iniciativas de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1970; para el 14 de febrero de 1972 se publican en el Diario Oficial estas reformas propuestas por la Subcomisión de Vivienda; el 21 de abril, luego de ser aprobada, se promulga la Ley del Infonavit donde se establece que las aportaciones que el patrón haga a favor de sus trabajadores le dan derecho a obtener un crédito para vivienda o a la devolución periódica del fondo que se constituya, denominado de ahorro. El 24 de abril se publican en el Diario Oficial las reformas a la Ley Federal del Trabajo. La Asamblea Constitutiva del Infonavit se celebró el 1° de mayo de ese mismo año.



## I.IV.V. - LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

**Artículo 1.** La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República, y se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes, de:

- I. La Presidencia de la República, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, incluyendo al propio Instituto;
- II. Ambas cámaras del Congreso de la Unión, incluidos los diputados y senadores, así como los Trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación;
- III. El Poder Judicial de la Federación, incluyendo a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, magistrados y jueces, así como consejeros del Consejo de la Judicatura Federal;
- IV. La Procuraduría General de la República;
- V. Los órganos jurisdiccionales autónomos;
- VI. Los órganos con autonomía por disposición constitucional;
- VII. El Gobierno del Distrito Federal, sus órganos político administrativos, sus órganos autónomos, sus Dependencias y Entidades, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, incluyendo magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el Instituto, y
- VIII. Los gobiernos de las demás Entidades Federativas de la República, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus Trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de esta Ley.

**Artículo 2.** La seguridad social de los Trabajadores comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario.

**Artículo 3.** Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:

- I. De salud, que comprende:
  - a) Atención médica preventiva;
  - b) Atención médica curativa y de maternidad, y
  - c) Rehabilitación física y mental;
- II. De riesgos del trabajo;
- III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- IV. De invalidez y vida.



**Artículo 4.** Se establecen con carácter obligatorio las siguientes prestaciones y servicios:

I. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

**II. Préstamos personales:**

- a) Ordinarios;
- b) Especiales;
- c) Para adquisición de bienes de consumo duradero, y
- d) Extraordinarios para damnificados por desastres naturales;

**III. Servicios sociales, consistentes en:**

- a) Programas y servicios de apoyo para la adquisición de productos básicos y de consumo para el hogar;
- b) Servicios turísticos;
- c) Servicios funerarios, y
- d) Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;

**IV. Servicios culturales, consistentes en:**

- a) Programas culturales;
- b) Programas educativos y de capacitación;
- c) Atención a jubilados, Pensionados y discapacitados, y
- d) Programas de fomento deportivo.

**Artículo 5.** La administración de los seguros, prestaciones y servicios establecidos en el presente ordenamiento, así como la del Fondo de la Vivienda, del PENSIONISSSTE, de sus delegaciones y de sus demás órganos desconcentrados, estarán a cargo del organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, que tiene como objeto contribuir al bienestar de los Trabajadores, Pensionados y Familiares Derechohabientes, en los términos, condiciones y modalidades previstos en esta Ley.

**Artículo 6.** Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

I. Administradora, las administradoras de fondos para el retiro;

II. Aportaciones, los enteros de recursos que cubran las Dependencias y Entidades en cumplimiento de las obligaciones que respecto de sus Trabajadores les impone esta Ley;



**III.** Aseguradora, las instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de Pensiones derivados de las leyes de seguridad social;

**IV.** Cuenta Individual, aquélla que se abrirá para cada Trabajador en el PENSIONISSSTE o, si el Trabajador así lo elige, en una Administradora, para que se depositen en la misma las Cuotas y Aportaciones de las Subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias de retiro, de aportaciones voluntarias y de ahorro de largo plazo, y se registren las correspondientes al Fondo de la Vivienda, así como los respectivos rendimientos de éstas y los demás recursos que puedan ser aportados a las mismas;

**V.** Cuotas, los enteros a la seguridad social que los Trabajadores deben cubrir conforme a lo dispuesto en esta Ley;

**VI.** Cuota Social, los enteros a la seguridad social que debe realizar el Gobierno Federal, con base en las disposiciones establecidas en esta Ley;

**VII.** Dependencias, las unidades administrativas de los Poderes de la Unión, la Procuraduría General de la República, los órganos jurisdiccionales autónomos, los órganos ejecutivo, legislativo y judicial del Distrito Federal, así como las unidades administrativas de las Entidades Federativas y municipios que se incorporen al régimen de esta Ley;

**VIII.** Derechohabiente, a los Trabajadores, Pensionados y Familiares Derechohabientes;

**IX.** Descuento, las deducciones ordenadas por el Instituto a las percepciones de los Trabajadores o Pensionados con motivo de las obligaciones contraídas por éstos, que deberán aplicar las Dependencias, Entidades o el propio Instituto, a través de sus nóminas de pago;

**X.** Entidades, los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y demás instituciones paraestatales federales y del Gobierno del Distrito Federal, así como los organismos de las Entidades Federativas o municipales y organismos públicos que por disposición constitucional cuenten con autonomía, que se incorporen a los regímenes de esta Ley;

**XI.** Entidades Federativas, a los estados de la República y el Distrito Federal;

**XII.** Familiares Derechohabientes a:

a) El cónyuge, o a falta de éste, el varón o la mujer con quien, la Trabajadora o la Pensionada con relación al primero, o el Trabajador o el Pensionado, con relación a la segunda, ha vivido como si fuera su cónyuge durante los cinco años anteriores o con quien tuviese uno o más hijos(as), siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el



Trabajador o el Pensionado, tiene varias concubinas o concubenarios, según sea el caso, ninguno de estos dos últimos sujetos tendrá derecho a los seguros, prestaciones y servicios previstos en esta Ley;

b) Los hijos del Trabajador menores de dieciocho años;

c) Los hijos del Trabajador o Pensionado mayores de dieciocho años, cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el Instituto y por medios legales procedentes; o hasta la edad de veinticinco años, previa comprobación de que están realizando estudios del nivel medio superior o superior, de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos, y que no tengan un trabajo, y

d) Los ascendientes que dependan económicamente del Trabajador o Pensionado.

Los familiares que se mencionan en esta fracción tendrán el derecho que esta Ley establece si reúnen los requisitos siguientes:

1) Que el Trabajador o el Pensionado tenga derecho a los seguros, prestaciones y servicios señalados en esta Ley, y

2) Que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios a los seguros, prestaciones y servicios previstos en esta Ley, o a otros similares en materia de servicios de salud, otorgados por cualquier otro instituto de seguridad social;

**XIII.** Fondo, los recursos en efectivo o en especie que se integran, invierten y administran para garantizar los seguros, prestaciones y servicios a cargo del Instituto y respaldar sus Reservas;

**XIV.** IMSS, al Instituto Mexicano del Seguro Social;

**XV.** Instituto, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

**XVI.** Monto Constitutivo, la cantidad de dinero que se requiere para contratar una Renta o un Seguro de Sobrevivencia con una Aseguradora;

**XVII.** Pensión o Jubilación, la Renta o Retiro Programado;

**XVIII.** Pensionado, toda persona a la que esta Ley le reconozca tal carácter;

**XIX.** Pensión Garantizada, aquélla que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos para obtener una Pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, cuyo monto mensual



será la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor;

**XX.** PENSIONISSSTE, el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, órgano desconcentrado del Instituto creado en los términos de esta Ley;

**XXI.** Renta, el beneficio periódico que reciba el Trabajador durante su retiro o sus Familiares Derechohabientes, por virtud del contrato de Seguro de Pensión que se celebre con la Aseguradora de su preferencia;

**XXII.** Reserva, el registro contable en el pasivo del Instituto que refleja la cuantificación completa y actualizada de sus obligaciones contingentes y ciertas;

**XXIII.** Retiro Programado, la modalidad de obtener una Pensión fraccionando el monto total de los recursos de la Cuenta Individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los Pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos;

**XXIV.** Salario Mínimo, el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal;

**XXV.** Seguro de Pensión, el derivado de las leyes de seguridad social, que tenga por objeto, el pago de las Rentas periódicas durante la vida del Pensionado o el que corresponda a sus Familiares Derechohabientes;

**XXVI.** Seguro de Supervivencia, aquel que contratarán los Pensionados por, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a favor de sus Familiares Derechohabientes para otorgarles a éstos la Pensión que corresponda, en caso de fallecimiento del Pensionado;

**XXVII.** Subcuenta, cualquiera de las Subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Fondo de la Vivienda, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias de retiro, de aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo que integran la Cuenta Individual;

**XXVIII.** Sueldo Básico, el definido en el artículo 17 de esta Ley, y

**XXIX.** Trabajador, las personas a las que se refiere el artículo 1o. de esta Ley que presten sus servicios en las Dependencias o Entidades, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluidas en las listas de raya de los Trabajadores temporales, incluidas aquéllas que presten sus servicios mediante contrato personal sujeto a la legislación común, que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios por contrato, o que estén incluidos en las listas de raya, siempre y cuando hayan laborado una jornada completa de acuerdo con las condiciones generales de trabajo y el contrato sea por un periodo mínimo de un año.



## I. V.- ORGANISMOS QUE REGULAN LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

De conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, los tres ejes rectores que dictan el actuar de esta Secretaría son:

- 1.- La promoción de inversiones en una economía cada vez más competitiva que genere empleos y que fomente relaciones laborales basadas en la productividad;
- 2.- La conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral, y
- 3.- La legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social, de inclusión laboral y de equidad de género.

En el artículo 123, fracción 29, de la Constitución Política se dice que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y que ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias. Las instituciones públicas que prestan los servicios de salud en México son:



1. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),
2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
3. Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA),
4. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, entre otros.

#### I.V.I.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

"La Misión del Instituto Mexicano del Seguro Social es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte".

El principal instrumento de la Seguridad Social es el Seguro Social, cuya organización y administración se encarga precisamente a la Institución llamada IMSS.

La protección se extiende no sólo a la salud, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva, ya sea de forma temporal o permanente.

El propósito de los servicios sociales de beneficio colectivo y de las prestaciones fundamentales se orientan a incrementar el ingreso familiar, aprender formas de mejorar los niveles de bienestar, cultivar aficiones artísticas y culturales y hasta propiciar una mejor utilización del tiempo libre.

La Ley del Seguro Social expresa así todo lo anterior: "la Seguridad Social tiene por finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios **para el bienestar individual y colectivo**".

La misión implica una decidida toma de postura en favor de la clase trabajadora y sus familiares; misión tutelar que va mucho más allá de la simple asistencia pública y tiende a hacer realidad cotidiana el principio de la solidaridad entre los sectores de la sociedad y del Estado hacia sus miembros más vulnerables.

Simultáneamente, por la misma índole de su encargo, el Instituto actúa como uno de los mecanismos más eficaces para redistribuir la riqueza social y contribuye así a la consecución de la justicia social en el país. Entre otras funciones, la labor institucional



ayuda a amortiguar presiones sociales y políticas. Los trabajadores mexicanos consideran

al IMSS como una de las conquistas definitivas después de muchos años de luchas sociales y como un patrimonio al que no están dispuestos a renunciar.

El Instituto Mexicano del Seguro Social nace en 1943 en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidades el garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

A efecto de cumplir con tal propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones sociales.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

Voluntariamente, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.



## I.V.II. INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES

Es un Instituto de calidad internacional, autónomo, tripartito, de carácter social. Proporciona transparencia, eficiencia, calidad de servicio y fortaleza financiera; asegura su existencia a largo plazo y proporciona a todos los derechohabientes crédito para su vivienda, además, otorga rendimientos suficientes al fondo de ahorro de los derechohabientes.

### Misión

Cumplir con el mandato constitucional de otorgar crédito para que los trabajadores puedan adquirir, con plena libertad y transparencia, la vivienda que más convenga a sus intereses en cuanto a precio, calidad y ubicación.

### Metas

- Más Créditos Tener la capacidad de otorgar 375 mil créditos al año.
- Ahorro Voluntario Fomentar el ahorro como medio para obtener un crédito.
- Eficiencia Contar con una cultura de eficiencia, calidad y austeridad que se refleje en un servicio cada vez mejor.
- Libre Elección Promover la plena libertad del trabajador para elegir su vivienda.
- Tecnología Incorporar tecnología de punta para elevar los niveles de eficiencia y productividad.
- Transparencia Operar con base en procesos sencillos, transparentes, eficientes, con calidad y honradez, dando certeza al trabajador para que pueda obtener el máximo beneficio de sus recursos.
- Trato Equitativo Atender equitativamente a todos los derechohabientes, independientemente de su nivel de ingreso.

### Objetivos

1. Contribuir al desarrollo social y humano de los trabajadores.
2. Ampliar el número de derechohabientes beneficiados con crédito del INFONAVIT.
3. Fortalecer financieramente al Instituto
4. Transparentar y eficientar la operación del Instituto.
5. Fomentar el desarrollo laboral, profesional y personal de los empleados del Instituto

**Artículo 3o.-** El Instituto tiene por objeto:

- 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 por 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.

**Artículo 4o.-** El Instituto cuidará que sus actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano. Para ello podrá coordinarse con otros organismos públicos.

**Artículo 6o.-** Los órganos del Instituto serán: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Comité de Auditoría, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades, el Comité de Transparencia y Acceso a la Información y las Comisiones Consultivas Regionales.

Los integrantes de los órganos del Instituto serán responsables para con éste por el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley les impone.

Los integrantes del Consejo de Administración, de la Comisión de Vigilancia, del Comité de Auditoría, de la Comisión de Inconformidades, del Comité de Transparencia y Acceso a la Información y de las Comisiones Consultivas Regionales, que en cualquier asunto relacionado con el mismo tuvieren o conocieren de un posible conflicto de intereses personal o de alguno de los demás miembros del Órgano, deberán manifestarlo y, el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención en dicho asunto. Igualmente deberán abstenerse de promover o participar, a título personal, en la atención de solicitudes, planteamientos o recursos que cualquier tercero promueva ante el Instituto.

**Artículo 7o.-** La Asamblea General es la autoridad suprema del Instituto, y se integrará en forma tripartita con cuarenta y cinco miembros, designados:

Quince por el Ejecutivo Federal,

Quince por las organizaciones nacionales de trabajadores, y

Quince por las organizaciones nacionales patronales.

Por cada miembro propietario se designará un suplente.

Los miembros de la Asamblea General durarán en su cargo seis años y podrán ser removidos libremente por quien los designe.

**Artículo 8o.-** El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijará las bases para determinar las organizaciones nacionales de trabajadores y patronos que intervendrán en la designación de los miembros de la Asamblea General.



### **I.V.III.- INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

Su principal función es proporcionar protección, así fuese mínima, a los grupos más necesitados por motivos de edad o incapacidad siempre ha estado presente en la historia de este país.

En el año de 1959, el presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de ley para la creación del ISSSTE. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre. Por lo que en enero de 1960 la nueva institución comenzó sus actividades.

El ISSSTE, de acuerdo a su ley, amplió las áreas de sus servicios, cubriendo tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, y extendiendo estos beneficios a los familiares de los trabajadores y pensionistas. Las personas protegidas por el Instituto comprenden a trabajadores al servicio de la Federación y del Departamento del Distrito Federal, trabajadores de Organismos Públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados al régimen, así como a los pensionistas de dichos Organismos.

La ampliación de la atención a la salud, marcó un acelerado proceso de construcción, adquisición y adaptación de centros hospitalarios, entre ellos el Hospital 20 de Noviembre y Hospitales privados. De esta manera, el Instituto tomaba las medidas necesarias para atender al casi medio millón de personas que estaban bajo su protección.

En la actualidad el ISSSTE protege alrededor de ocho y medio millones de habitantes del país, lo que significa que uno de cada diez mexicanos es atendido por la Institución. La atención médica se encuentra organizada en tres niveles. El primero comprende consulta externa y atención a los programas de medicina preventiva en las más de mil unidades de medicina familiar distribuidas en toda la República. El segundo nivel imparte medicina de especialidad en sus modalidades de consulta externa y hospitalización, a través de las más de ochenta clínicas-hospitales. El tercer nivel de atención médica lo forman los once hospitales regionales que proporcionan servicios médicos de alta especialización.

En el ramo de las prestaciones económicas se siguen otorgando créditos a corto y mediano plazo y el pago de pensiones. Además se da asesoramiento en los trámites relativos al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El fondo de Operaciones y Financiamiento a la vivienda otorga anualmente cuarenta mil créditos hipotecarios a los trabajadores.

La prestación de los servicios sociales y culturales incluye la atención a los hijos de los trabajadores, la recreación y la cultura (abarcando teatro, cine, club, exposiciones, conferencias y talleres que se llevan a cabo en todo el país) la práctica deportiva (basquetbol, fútbol, béisbol, karate, gimnasia) y los servicios funerarios. Las guarderías han sido sustituidas por las estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil que proporcionan



educación integral a treinta mil niños en las 1154 unidades de servicio distribuidas en el territorio nacional.

En el rubro de servicios educativos del ISSSTE apoya a sus trabajadores derechohabientes a través de sus programas de educación abierta y de promoción de descuentos en colegiaturas. En educación abierta los niveles alcanzan hasta bachillerato en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional de Educación para los Adultos. Por otra parte el ISSSTE gestiona descuentos en colegiaturas en ocasiones hasta el 70% en todos los niveles de estudios y en los más diversos tipos de carrera.

Unidades Administrativas con que cuenta:

- Contraloría General
- Subdirección General Médica
- Subdirección General de Prestaciones Económicas
- Subdirección General de Servicios Sociales y Culturales
- Subdirección General Jurídica
- Subdirección General de Administración
- Subdirección General de Obras y Mantenimiento
- Subdirección General de Finanzas
- Subdirección General de Abastecimiento
- Coordinación General de Comunicación Social
- Coordinación General de Delegaciones
- Coordinación General de Atención al Derechohabiente
- Órganos Desconcentrados
- Fondo de la Vivienda ISSSTE
- Delegaciones
- Centro Médico Nacional 20 de Noviembre
- Hospitales Regionales
- Sistema Integral de Tiendas y Farmacias
- Sistema de Agencias Turísticas TURISSSTE
- Escuela de Dietética y Nutrición

Nadie puede negar que en la actualidad el ISSSTE es un modelo de seguridad social, pues otorga oportunidades en la salud, la vivienda, las pensiones, los préstamos, la protección al salario, la cultura, el deporte y la recreación.

Los servicios de protección al salario se otorgan a través del Sistema Integral de Tiendas y Farmacias. Este cuenta con 389 unidades comerciales distribuidas a lo largo y ancho del territorio nacional.



El reto, la responsabilidad y el compromiso social para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, consiste en proporcionar a los servidores públicos y familiares asegurados más y mejores servicios de salud, prestaciones, viviendas, créditos y pensiones, que les permitan la tranquilidad de saber que el nivel y la calidad de su vida no sufrirán, dentro de lo posible, un menoscabo significativo a raíz de ninguna contingencia social, enfermedad o accidente.

En la Institución empleados y funcionarios tienen claro que el ISSSTE es garante del bienestar colectivo de los servidores públicos, los cuales son el sustento de la estructura y el funcionamiento del Estado Mexicano.



#### **I.V.IV.- FONDO DE VIVIENDA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.**

El Fondo de la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE), es un órgano desconcentrado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), encargado de administrar las aportaciones realizadas por las dependencias y entidades afiliadas al ISSSTE, constituidas para otorgarles créditos hipotecarios para la adquisición de viviendas.

##### **Creación**

El FOVISSSTE se creó mediante los siguientes Decretos:

El 10 de noviembre de 1972, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.), el Decreto por el que se reforma el inciso f, de la fracción XI, del apartado B, del artículo 123 Constitucional.

En congruencia con lo anterior, el 28 de diciembre de 1972, el D.O.F. publicó el Decreto de reformas y adiciones a los artículos 38 y 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

- El mismo 28 de diciembre de 1972, se publica en el D.O.F. el Decreto que reforma y adiciona a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a partir de la cual se establece la operación y funcionamiento de un Fondo especializado administrado por una Comisión Ejecutiva, dentro del marco jurídico del ISSSTE, cuyos recursos financieros provendrían del Estado.
- El 27 de diciembre de 1983 se publicó en el D.O.F. la actual Ley del ISSSTE, que ordena el establecimiento y operación de un sistema de financiamiento, para otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente, procurando al mismo tiempo, otorgar seguridad jurídica en la propiedad.

Como innovación esencial se concibe al FOVISSSTE de manera integral, por lo cual a sus atribuciones de Ley, se añaden las acciones que para la vivienda venía desarrollando el ISSSTE a través de los créditos hipotecarios. Asimismo, se logra que este beneficio abarque a mayor número de derechohabientes al determinar que los créditos se concedan por una sola vez.



## CAPITULO II

### ELEMENTOS INTEGRANTES Y EXCLUYENTES DEL SALARIO

#### II.1.- SALARIO BASE DE COTIZACION

De acuerdo a lo establecido en el Art. 27 de la Ley del Seguro Social, el Salario Base de cotización se integra de los siguientes conceptos; pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.



## II.II.- EFECTOS CONTRIBUTIVOS DEL SALARIO Y PRESTACIONES

En materia fiscal se distinguen tres tipos de ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado, o como consecuencia de una relación de trabajo: los exentos, los no objeto y propiamente los gravables.<sup>6</sup>

**II.II.I.- Ingresos exentos:** son aquellos que causan el impuesto sobre la renta (son un ingreso fiscal) pero no se paga el impuesto. Entre éstos, los más importantes son los comprendidos entre las fracciones I a XIII del artículo 109 de la LISR, que son las prestaciones exentas derivadas del salario.

a) Condiciones de trabajo:

I.- Horas extras y trabajo en días de descanso de trabajadores del salario mínimo, siempre que no excedan de los márgenes de la LFT.<sup>7</sup>

b) Prestaciones de Previsión Social:

II.- Indemnización por riesgos de trabajo o enfermedades en contratos colectivos y contratos ley.

III.- Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro. Hasta nueve veces el salario mínimo general (SMG).<sup>8</sup>

IV.- Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral.

V.- Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas,

VI.- Otras prestaciones de seguridad social y análoga.

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

<sup>6</sup> Cfr. Sánchez León, Gregorio, Derecho Fiscal mexicano, México, Cárdenas, Editor, 2000.

<sup>7</sup> El 50% del ingreso por concepto de trabajo en días de descanso y en horas extras de trabajadores con ingresos superiores al mínimo sin que excedan de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

<sup>8</sup> En este concepto se comprenden las pensiones vitalicias provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en las leyes del Seguro Social y del ISSSTE.



- Otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo: ayuda para renta, transporte, despensas entre otras.

VII.- aportaciones al Infonavit y casa proporcionadas a los trabajadores inclusive por el patrón.

VIII.- Cajas y fondos de ahorro.

IX.- Cuotas obreras al IMSS pagadas por el patrón.

c) Otras remuneraciones derivadas de la relación de trabajo

X.- Compensaciones por separación: primas de antigüedad, indemnizaciones y retiro. Hasta 90 veces el SMG por año de servicio.

XI.- Gratificaciones anuales.

- ✓ Aguinaldo: Hasta 30 días
- ✓ Prima vacacional: 15 días SMG
- ✓ PTU: PTU 15 días SMG
- ✓ Primas Dominicales: 1 SMG `por cada domingo que se labore

**II.II.II.- Ingresos no objeto:** son aquellos que no están previstos en la ley para ser gravados, pero si incrementan el patrimonio del trabajador, inclusive evitándole una erogación, al ser proporcionados por el patrón pero se declaran.

Al respecto, el último párrafo del artículo 110 de la LISR dispone: “no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón les proporciones para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.<sup>9</sup> Entre otros, pueden citarse las herramientas e instrumentos de trabajo como coche, capacitación, biblioteca, uniformes y ropa de trabajo. Adicionalmente, suelen considerarse como ingresos no objeto, los préstamos a trabajadores, pólizas de seguros de vida o de gastos médicos a favor de estos.

<sup>9</sup> Esta disposición es acorde a lo establecido en el artículo 132 de la LFT al referirse a los instrumentos, útiles, herramientas y ropa de trabajo.



**II.II.III.- Ingresos gravables:** son aquellos por cuya percepción se pagan impuestos, es decir, los que se perciben (en dinero o en especie) por la prestación de un servicio personal y subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo.

- a) Salarios
- b) Tiempo extra.
- c) Prima dominical.
- d) Prima vacacional.
- e) Aguinaldo.
- f) Premio de puntualidad.
- g) Premio de asistencia
- h) Comisiones
- i) Participación de los trabajadores en las utilidades
- j) Prestaciones derivadas de la terminación(o rescisión) de la relación laboral, como la prima de antigüedad e indemnizaciones.



## CAPITULO III

### PREVISIÓN SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL

#### III.I.- LA PREVISION SOCIAL COMO EROGACION

Por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.<sup>10</sup>

Por tanto, el **carácter de previsión social lo ostentan las prestaciones que se conceden a los trabajadores para conservar y mejorar las condiciones de vida en que se desarrollan, sin que en ello intervenga la cantidad y calidad del trabajo que realizan. Es decir, aquellas que el patrón, previa valoración económica de sus efectos, decide otorgar para apoyar a sus colaboradores en su crecimiento personal y familiar y proveerles alternativas para subsistir ante sucesos imprevistos**, sin disminuir su ingreso y fomentando con ellas su permanencia y lealtad a la organización.

#### III.II NATURALEZA DE LAS PRESTACIONES

La ley laboral confiere a los trabajadores el derecho a disfrutar de distintas prestaciones, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, etcétera, las cuales compensan el servicio que prestan durante su jornada de trabajo, e incluso cuando ésta se prolonga más tiempo o a sus días de descanso.

Ahora bien, las prestaciones de previsión social, al no tener el propósito de remunerar la prestación del servicio, sino apoyar la superación física, personal, familiar y cultural del personal, no comparten la naturaleza obligatoria de las prestaciones legales.

Es por ello que el otorgamiento de los beneficios sociales se deja a voluntad del empleador.

La LISR y del Seguro Social, mencionan algunas de las prestaciones que tienen esta naturaleza, dando pauta a la incorporación de otros beneficios, entre los que destacan:

<sup>10</sup> Jurisprudencia TCC. SEJUFE y su G. 9a. Época. Tomo III, Enero 1996, p. 203.



Prestación	Disposición que la contiene
Fondo de ahorro	Art. 31-XII de la LISR y 27-II de la LSS
Aportaciones patronales adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Art. 27-III de la LSS
Alimentación	Art. 27-V de la LSS
Habitación (ayuda para renta)	
Despensas en vales	Art. 27-VI de la LSS
Subsidios por incapacidad	Art. 109-VI de la LISR
Becas educacionales para trabajadores o sus hijos	
Guarderías infantiles	
Actividades culturales	
Actividades deportivas	
Primas de seguros de vida o invalidez en beneficio de los trabajadores	Arts. 31-XII-antepenúltimo párrafo y 109-III, de la LISR; 27-VIII de la LSS
Primas de seguros de gastos médicos	
Fondos de jubilaciones y pensiones complementarios a la LSS	
Indemnizaciones por riesgos de trabajo	Art. 109-II de la LISR
Vales de gasolina	Arts. 109-VI de la LISR (análogas) y 27-IV de la LSS
Ayuda para transporte	
Ayuda para matrimonio	
Ayuda para útiles escolares, colegiaturas, uniformes	
Pago de la cuota obrera por el patrón	



Pago del ISR a cargo del trabajador por la empresa	
Gastos de funeral	

Estas prestaciones se entregan sólo durante la estancia del colaborador en la organización, al presentarse los supuestos que les dan origen y en tanto, la relación laboral está vigente, por lo que no se consideran para el pago de finiquitos, indemnizaciones, subsidios, etcétera.

### III.III CARACTERÍSTICAS

Se dice que un beneficio tiene el carácter de previsión social cuando:

Característica	Especificaciones
Se otorga de forma voluntaria	No existiendo ordenamiento legal que obligue a proporcionarlo, provengan de la voluntad patronal
El trabajo no interviene en su entrega	Se otorgue al trabajador con independencia de su salario y de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado
Contribuye a satisfacer necesidades presentes y futuras de los colaboradores	Protegiendo la estabilidad familiar y económica ante sucesos inesperados y contingencias como la invalidez o muerte del trabajador, así como el matrimonio o el inicio del ciclo escolar
Beneficia a todos los trabajadores y sus familias de manera integral, en el ámbito físico, social, económico y cultural	Al prever ayudas no sólo para el trabajador, sino hacerlas extensivas a su cónyuge, hijos, ascendientes, etcétera, con el fin de garantizar el bienestar del núcleo familiar



### III.IV.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente.

Recientemente, la noción de previsión social ha adquirido una concepción para fines fiscales. En efecto, el concepto fue incorporado a la LISR a partir del 1º de enero de 2003. No obstante, existían disposiciones referidas a “gastos de previsión social” y, asimismo, los tribunales colegiados en materia administrativa emitieron diversas resoluciones en relación con el contenido de esta expresión aun cuando no se encontraba definida en la ley fiscal en comento y solo presentaba una lista de las más importantes prestaciones que la comprenden.<sup>11</sup>

Los tribunales colegiados habían definido los gastos de previsión social, como “una prestación en beneficio de los trabajadores, sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral, esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económica, social, cultural e integral.”<sup>12</sup>

La LISR retomó en cierta forma dicha definición y la amplió en el artículo 8º, al señalar que se considera previsión social **“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, 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. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.”**

En relación con la distribución puede decirse, en primer lugar, que la LISR no es el ordenamiento legal idóneo, para definir el concepto de previsión social dada su naturaleza laboral. Asimismo se encuentra ubicada en un numeral descontextualizado y su contenido se ve mermado con la propia ley al regular solo algunas de sus prestaciones, además de crear incertidumbre respecto de otras; en segundo lugar, los fines fiscales que se le atribuyen han dado lugar a la confrontación entre dos puntos de vista o enfoques: el laboral y el fiscal.

<sup>11</sup> La LISR y la LSS han tratado de regular el tratamiento, base de las contribuciones, límites requisitos, topes y excepciones a algunas prestaciones que pueden considerarse previsión social.

<sup>12</sup> Semanario Judicial de la Federación, enero 1996, p. 203.



Bajo la óptica del primer enfoque, pareciera que la previsión social se está saliendo de su campo original de regulación e incluso de la protección social, a través de esta línea se asiste a un creciente papel de las prestaciones de previsión social(en específico, planes de pensiones), colocándose en una situación de transición de ciclo largo hacia un nuevo modelo de protección mas asistencialista y hacia un lento camino hacia la presentación progresiva de ámbitos funcionales de los regímenes, profesionales contributivos, en el sentido de que cada vez estos van perdiendo intensidad protectora, liberando espacios de previsión social a la protección complementaria externa. Para esta postura, la previsión social es cada vez menos social (de poca cobertura) es decir, se está ante una nueva inserción de la regulación de lo “social” citando en donde por ejemplo, con los planes de pensiones se ha optado por una política fiscal de marcado carácter regresivo.

El segundo enfoque considera que la concepción de previsión social a los efectos tributarios, por un lado, resulta ser muy reducida respecto de las prestaciones de largo plazo, así como para estimular de una manera sustancial las pensiones complementarias y otro tipo de beneficios, con los cuales se reduciría aun mas el gasto público a través de subsidios directos a estos rubros y, por otro lado, es bastante amplia respecto de prestaciones de corto plazo en razón de que cualquier gasto realizado por los patrones a favor de los trabajadores, podría considerarse en tal concepto, sin embargo, en el ámbito fiscal y concretamente respecto de los criterios de las autoridades en la materia, muchas de ellas son rechazadas al considerar que tales erogaciones constituyen una prestación general derivada de la relación de trabajo, o bien no satisfacen emergencias o necesidades presentes o futuras.

Como puede observarse, no ha sido más afortunada la definición, y ello obedece a que la previsión social, no puede apartarse del ámbito que le dio origen ni de la etapa y de la a la cual se anticipa la seguridad social. El apercebimiento del nivel de vida social y cultural de los trabajadores, asalariados, en este caso (porque debe ser para cualquier individuo), no puede adquirir mayor dominio en las normas fiscales, olvidando el origen de una regulación más profunda como es la laboral.

### **III.IV.I.- Prestaciones de previsión social.**

Del contenido de la definición fiscal puede desprenderse que las denominadas “prestaciones de previsión social” son adicionales al salario, a las obligaciones patronales, a los servicios de las instituciones de seguridad social no están condicionadas al cumplimiento de metas, no obstante, se había adelantado un sesgo de incertidumbre en la ley para determinar cuáles prestaciones reúnen ese carácter, esto en razón de que algunas de ellas se encuentran enumeradas en diversos artículos de la ley, en tanto que otras se deben extraer de los elementos de la definición (debiéndose identificar cuáles



son obligaciones laborales, y cuáles de previsión social en los términos fiscales. En este orden con base en la propia LISR pueden clasificarse en dos tipos, expresas y análogas.

a) Prestaciones expresas: Se encuentran previstas en los artículos 109 fracciones II-IX y XVII, 31 fracción XII de la LISR y 43 del RLISR:

- ✚ Indemnización por riesgos de trabajo o enfermedades en contratos colectivos y contratos ley; jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, incluidos los fondos de pensiones complementarias a las establecidas en las leyes de seguridad social.<sup>13</sup>
- ✚ Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral.
- ✚ Subsidios por incapacidad<sup>14</sup> becas educacionales para los trabajadores o sus hijos,<sup>15</sup> guarderías infantiles<sup>16</sup>, actividades culturales y deportivas.<sup>17</sup>
- ✚ Habitación.<sup>18</sup>
- ✚ Cuotas de seguridad Social a cargo de los trabajadores, pagadas por el patrón:
- ✚ Fondo de ahorro.<sup>19</sup>
- ✚ Seguro de gastos médicos.
- ✚ Seguro de vida.

b) Prestaciones análogas: El artículo 109 fracción IV, hace referencia a otras prestaciones de naturaleza análoga que se conceden de manera general de acuerdo con las leyes o con los contratos de trabajo.

**ANALOGÍA.-** Según el Diccionario enciclopédico visual, es: *Relación de semejanza que existe entre cosas distintas.*

<sup>13</sup> En este concepto se comprenden las pensiones vitalicias provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en las leyes del Seguro Social y del ISSSTE.

<sup>14</sup> Es adicional el 60% otorgado por el IMSS en términos del artículo 96 se trata de que el patrón complete el 100% del salario.

<sup>15</sup> Esta prestación es independiente de la obligación patronal establecida en el artículo 132, fracción XIV, de la LFT que dispone: “cuando tenga mas de 100 trabajadores tendrá la obligación de otorgarles becas a cada uno de los hijos para sostener de manera decorosa estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales”; asimismo, respecto del artículo 153-A que prevé la capacitación o adiestramiento en el trabajo.

<sup>16</sup> Se trata de un servicio adicional a través de la celebración de convenios de reversión de cuotas, pues en términos de los artículos 171 de la LFT y 201 de la LSS, es el IMSS el encargado de la prestación del servicio.

<sup>17</sup> Cuando se otorguen de manera individual, porque las colectivas están previstas por los propios sindicatos, en términos del artículo 132, fracción XXV, de la LFT.

<sup>18</sup> La LFT no contiene una definición de prestaciones de previsión social; no obstante, en le artículo 141, al referirse a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, les atribuye el carácter de gastos de previsión social de las empresas

<sup>19</sup> Tiene su fundamento en el artículo 31 de la LFT.



**ANALOGÍA JURÍDICA.-** Según el diccionario jurídico Mexicano.- Analogía, viene del griego *Analogía: "proporción", "semejanza"*.

Con la expresión "**analogía jurídica**" los juristas entienden una semejanza entre hechos o situaciones que se encuentran en la base de la interpretación analógica, extensión analógica o razonamiento analógico.

Anteriormente, los tribunales colegiados ofrecían la interpretación analógica, tomando como punto de referencia la descripción analítica establecida en la propia fracción VI del artículo 109. Con la definición introducida en 2003 en la LISR, tales prestaciones se circunscriben a los fines que el propio legislador fiscal describe, es decir, erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores con el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras así como mejorar la calidad de vida, nivel cultural y social de aquéllos.

En este sentido, por criterios jurisprudenciales han adquirido el carácter de "análogas" las despensas.<sup>20</sup>

Por contrato colectivo se han pactado diferentes prestaciones como gastos de matrimonio o de funeral, transporte,<sup>21</sup> artículos escolares y dotación de anteojos, entre otros.

Como puede observarse, la LISR ha circunscrito a la previsión social en algunas prestaciones, sin procurar los propios objetivos de ésta. Asimismo, le resulta fácil distinguir las prestaciones de previsión social con fines fiscales de otras estrictamente laborales. En este sentido, deben diferenciarse de las prestaciones llamadas "instrumentos de trabajo" derivadas de las obligaciones que tiene el patrón con base en la ley laboral, conforme al artículo 132 fracción III,<sup>22</sup> y de los "incentivos" (premios de puntualidad, asistencia, productividad, etcétera) que son otorgados a fin de lograr un objetivo.

<sup>20</sup> Esta prestación ha sido muy controvertida tanto en materia laboral como en materia de seguridad social y en el caso concreto de la LISR, en primer lugar porque nunca ha formado parte de ésta como un concepto específico de prestación social, sino que su tratamiento ha sido a través de criterios jurisprudenciales y, en segundo lugar, en razón de que la ley vigente no establece cómo debe otorgarse, si en dinero o en especie (vales u otra modalidad y cómo se determinara el valor de los bienes).

<sup>21</sup> Sólo si la ayuda es para subsanar la necesidad presente de la transportación del trabajador de su domicilio al trabajo o viceversa, pues en el caso de que se otorgue porque la labor consiste en trasladarse de un punto a otro durante la jornada laboral se estaría ante la presencia de un instrumento de trabajo.

<sup>22</sup> En términos de la propia Ley fiscal se trata de los nombrados "ingresos no objeto".



### III.IV.II.- Efectos fiscales de la previsión social.

Las prestaciones de previsión social tienen efectos fiscales para las partes de la relación de trabajo. Por un lado, se consideran gastos deducibles para los patrones<sup>23</sup> que eroguen tales prestaciones y, por otro, significan la exención a favor de los trabajadores, con los límites establecidos en la propia ley.

En lo que respecta al desglose, y los conceptos que pueden ser incluidos dentro de un plan de previsión social están los establecidos en el Art. 109, fracción VI de la LISR., aceptando que corresponden a este rubro:

**Jubilaciones:** Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

**Fallecimientos:** Desde un punto de vista genérico, la muerte o fallecimiento es la finalización de las actividades vitales de un organismo. En el caso particular de la realidad humana, la definición vigente desde un punto de vista médico y legal alude a la cesación de toda actividad en el encéfalo, demandándose además que esta finalización sea completamente irreversible.

Con el cometido de comprobar esta situación, deben cumplimentarse una serie de procedimientos y de protocolos rigurosamente pautados.

**Invalidez:** Para los efectos de La Ley del Seguro Social existe Invalidez. Cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. (ART 119)

**Servicios médicos y hospitalarios:** Los otorgados por las instituciones de seguridad social, cuando sean requeridos por el trabajador.

Subsidios por **incapacidad:** Toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma. La Ley federal del Trabajo existen tres tipos de Incapacidad, Incapacidad Temporal, Incapacidad permanente Parcial e Incapacidad permanente Total.

**Incapacidad Temporal:** Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

<sup>23</sup> Con la reforma de 2002 se modificó la fracción XII del artículo 31 para precisar las prestaciones de previsión social que se otorguen de manera general.



**Incapacidad permanente Parcial:** Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

**Incapacidad permanente Total:** Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

**Becas educacionales para el trabajador y sus hijos:** Consiste en ofrecer al trabajador y sus hijos la posibilidad de superarse por medio del estudio, ofreciendo la totalidad o un porcentaje de la beca. Incluye inscripción, colegiaturas, útiles escolares, uniformes, transporte, etc.

**Fondos de ahorro:** Para los efectos de la Ley del Seguro Social se entenderá por: Cuenta Individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta Individual se integrará por las subcuentas; de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; vivienda y de aportaciones voluntarias.

**Guarderías infantiles:** El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

**Actividades culturales:** De acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, artículo 210'IV. Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física en general, de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.

**Actividades deportivas:** De acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, artículo 210'IV. Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física en general, de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.

Gastos realizados para fomentar la práctica deportiva en los trabajadores y sus familias,, con la finalidad de mejorar el desarrollo físico, salud, tales como pago de instalaciones, uniformes, equipos, instructores o entrenadores.



**Otras de naturaleza análoga:** Al referirse el legislador a otras prestaciones análogas, se deja la puerta abierta para que patrón y trabajadores puedan pactar otras prestaciones de previsión social, con la única condición de que se cumplan los requisitos de *generalidad* y que se otorguen a los propios *trabajadores, familiares o beneficiarios* y con el propósito de *mejorar su nivel de vida* en lo *económico, social, cultural o integral*.

Dichas erogaciones solo serán deducibles al cien por ciento tal como lo señala el artículo 109 de la LISR, cuando la suma en conjunto de los ingresos que obtiene el trabajador por concepto de sueldo y el importe de previsión social pagados al mismo no exceda de siete veces el salario mínimo general del área geográfica elevado al año. En caso contrario “cuando las prestaciones de previsión social excedan de los límites establecidos, las prestaciones excedentes solo serán deducibles cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente...”

### III.IV.III.- DEDUCCIONES

Al referirse a las deducciones de gastos del patrón por prestaciones de previsión social, los artículos 31, fracción XII, de la LISR y 43 del Reglamento establecen dos tipos de requisitos generales y específicos.

### III.V.- REQUISITOS GENERALES DE LAS DEDUCCIONES

#### III.V.I.- GENERAL

Los gastos por prestaciones de previsión social serán deducibles cuando éstas se otorguen de forma general en beneficio de los trabajadores. El principio opera conforme a los siguientes supuestos.

- Trabajadores sindicalizados. Un solo sindicato. Cuando las prestaciones se establezcan de acuerdo con el contrato colectivo o contrato ley. Dos o más sindicatos. Además de estar de acuerdo con los contratos colectivos o ley, sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato, aún cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a otros sindicatos de la empresa de acuerdo con su contrato colectivo o ley.



- Trabajadores no sindicalizados o a falta de estos. Cuando sean las mismas prestaciones para todos ellos y en promedio aritmético sean menores o iguales que las de los sindicalizados, además del que el monto de las prestaciones de previsión social deducibles no excedan de 10 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador en el plazo de un año.<sup>24</sup> Se excluyen del promedio aritmético y del límite de las erogaciones por concepto de primas de gastos médicos, seguros de vida, aportaciones de seguridad social, a los fondos de ahorro y de pensiones complementarias.

La generalidad se refiere a que cuando se establezca un plan o programa de previsión social dentro de un ente económico, se debe aplicar en las mismas condiciones para todos los trabajadores, esto es en la misma proporción de aportaciones y porcentajes, así como también todos los conceptos sean otorgados en su totalidad con cada uno de ellos, no importando si existen dos o más sindicatos dentro de una misma empresa, siempre y cuando en cada uno de los mismos se establezcan las mismas condiciones independientemente si estas son distintas a las aplicadas por los demás sindicatos, ya que estas condiciones dependerán de acuerdo a cada uno de sus contratos colectivos o contratos Ley.

Lo anterior con fundamento en el Art. 31 frac. XII párrafos I y II.

**III.V.II.- TERRITORIO NACIONAL:** Los gastos por prestaciones de previsión social deben efectuarse en territorio nacional, a menos que el trabajador labore en el extranjero.

### III.V.III.- PROPORCIONALIDAD

La proporcionalidad se refiere a que todas las prestaciones de previsión social deben ser otorgadas en la misma proporción, o porcentaje a cada uno de los trabajadores, así como la aportación que corresponda al patrón se aplique en el mismo sentido, en caso de los trabajadores no sindicalizados, se recurre al promedio aritmético anual que se obtiene mediante la siguiente formula.

<sup>24</sup> De conformidad con el último párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR, sin considerar fondos de ahorro, gastos médicos y primas de seguros de vida.



**III.V.IV.- PROMEDIO ARITMETICO** = Total prestaciones entregadas a los trabajadores en el ejercicio inmediato anterior/el total de los trabajadores del mismo ejercicio.

Lo anterior excluyendo las aportaciones de seguridad social, efectuadas por los trabajadores.

Lo anterior con fundamento en el Art. 31 frac. XII, párrafos 4-7 de la LISR.

#### **III.V.V.- PLAN ESCRITO**

El plan escrito se refiere a que todos los trabajadores deben estar enterados del la aplicación de programas de previsión social, antes o al momento de firmar su contrato colectivo o contrato ley para así mismo que ellos se den cuenta de la proporción que les serán entregada y que conceptos son los que integran dicho plan, así como la parte proporcional que estarán pagando en cuanto a las cuotas de seguridad social así como también los fondos de ahorro, y en su caso las pensiones por jubilación, cuantas clausulas en qué términos y condiciones están establecidas y cuáles son los requisitos para poder ser parte de los beneficios, con el conocimiento de las obligaciones y derechos que les otorga dicho plan.

**III.V.VI.- APLICACIÓN AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.** Los gastos deben realizarse con relación al trabajador, en su caso, con el cónyuge o persona con quien viva en concubinato, o bien con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil.

#### **III.VI.- REQUISITOS ESPECIALES PARA LA DEDUCCION DE LA PREVISION SOCIAL**

**La LISR** es el único ordenamiento que expresamente **reconoce a las prestaciones de previsión social**, al considerarlas como ingresos exentos de impuesto **para los trabajadores y gastos deducibles para las empresas** que las proporcionan.



## DEDUCIBILIDAD

Para tal efecto, las prerrogativas **deben reunir las particularidades siguientes**, según los artículos 31, fracción XII de la LISR y 43 del Reglamento de la LISR (RISR):

Requisitos	Observaciones
Otorgarse en forma <b>general</b> en beneficio de todos los empleados	Las prestaciones deben estar a disposición de todos los trabajadores del patrón, a pesar de que no todas sean susceptibles de aprovecharse y se tengan dos o más sindicatos, toda vez que sólo aplicará a las personas que se encuentren dentro del supuesto que da origen a la prestación
Ser <b>erogaciones realizadas</b> por los patrones <b>a favor</b> de sus <b>empleados</b>	Toda persona que mediante una relación laboral preste sus servicios a la empresa, debe acceder a los beneficios, y en su caso también sus familiares directos y que dependan económicamente de ella, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que cumplan con la dependencia económica y vivan en el mismo domicilio del trabajador
Estar orientadas a <b>satisfacer contingencias</b> o <b>necesidades presentes o futuras</b>	Estas prestaciones deben procurar la estabilidad económica y social del colaborador en situaciones ajenas a su voluntad, como la enfermedad, la invalidez, etcétera, y por ningún motivo deben remunerar el trabajo de los colaboradores
Que sean <b>beneficios que apoyen la superación física, social, económica y cultural</b> del trabajador y su familia	Al facilitar el acceso del personal y sus familiares a actividades de esparcimiento, eventos culturales o deportivos que procuren su bienestar físico, emocional y personal, a fin de alentarlos en el cumplimiento de sus objetivos
Que <b>los gastos se lleven a cabo en territorio nacional</b>	Con excepción de los que se otorgan a favor de los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deben estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente



Atendiendo que en las organizaciones existen diversas categorías de empleados, **la LISR establece la forma en que se considerará cubierto el requisito de la generalidad**, a saber:

<b>Tipo de trabajadores del centro laboral</b>	<b>Forma en que se cumple la generalidad (art. 31, fracción XII, LISR)</b>
Sindicalizados	Las prestaciones deben <b>establecerse en los contratos colectivos o contratos ley</b>
Pertenecientes a distintos sindicatos, en una misma empresa	<b>Además de otorgarse de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley</b> , las prestaciones <b>tienen que ser las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato</b> , pese a que pueden ser diferentes respecto a las otorgadas a otros sindicatos dentro de la empresa
No sindicalizados y sindicalizados	<b>Cuando se otorgan a todos las mismas prestaciones y siempre que las erogaciones deducibles por este concepto</b> , sin considerar las aportaciones de seguridad social, <b>constituyan en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado</b> , un monto igual o menor al del sindicalizado
No sindicalizados	Las prestaciones deducibles <b>no podrán exceder de 10 veces el SMG vigente en el área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año</b> , quedan excluidas de esta limitante las prestaciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"><li>● Aportaciones de seguridad social</li><li>● Aportaciones al fondo de ahorro</li><li>● Aportaciones a fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los de la LSS</li><li>● Erogaciones por gastos médicos</li><li>● Erogaciones por primas de seguros de vida</li></ul>



La deducibilidad del fondo de ahorro, fondos de jubilaciones y pensiones, los pagos de primas de seguros de vida y gastos médicos, se condiciona como sigue:

Prestación	Condiciones de deducibilidad	Fundamento
Fondo de ahorro	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Debe otorgarse de manera general a todos los trabajadores</li> <li>● El monto de las aportaciones del patrón y los trabajadores tiene que ser igual</li> <li>● La aportación patronal no debe exceder el 13% del salario del trabajador, ni el equivalente a 1.3 veces el SMG del área geográfica respectiva, elevado al año</li> </ul>	Arts. 31, fracción XII, quinto párrafo de la LISR y 42 del RISR
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Deben establecerse por escrito, en un plan, las condiciones del manejo del fondo, entre otras, estrictamente:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Que los trabajadores pueden retirar aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año</li> <li>○ El fondo permitirá el otorgamiento de préstamos a los trabajadores, mismos que no excederán de su aportación anual</li> <li>○ Para otorgar más de un préstamo, con garantía en las aportaciones, deben transcurrir mínimo seis meses desde que haya liquidado el último</li> <li>○ El remanente se debe reinvertir en títulos valor emitidos por el Gobierno Federal</li> </ul> </li> </ul>	Arts. 31, fracción XII, quinto párrafo de la LISR y 42 del RISR
Fondo de jubilaciones y pensiones	Tienen que otorgarse en forma de rentas vitalicias, adicionales a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Arts. 29, fracción VII, 31, fracción XII y 33 de la LISR; 30, 59 a 65 del RISR
Seguros de vida	Deben cubrir la muerte del trabajador, su invalidez o incapacidad derivada de un accidente o enfermedad de trabajo, y entregando al beneficiario un pago único o parcialidades en los términos acordados por las partes	Art. 31, fracción XII, sexto párrafo de la LISR
Gastos médicos	Los beneficios del seguro serán para el trabajador, su cónyuge o concubina, sus ascendientes o descendientes en línea recta	Arts. 31, fracción XII, sexto párrafo de la LISR y 41 del RISR



Los programas de previsión social, además de cumplir con las reglas establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta deberán de cumplir con los siguientes requisitos, establecidos en el art. 43 del Reglamento de dicha Ley.

**Artículo 43.** Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Continuando con lo citado en dicho reglamento, el Art. 43-A, establece que cuando las prestaciones de previsión social excedan de los límites establecidos en el artículo 31 fracción XII de la LISR, estos excedentes solo serán deducibles cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe así mismo las retenciones correspondientes

**3.-Limitaciones, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 30 fracc. XII, de la LISR, y ,43 Y 43-A del Reglamento del I.S.R.**

- Se establezcan planes conforme a plazos y requisitos, determinándose:
- Constitución del plan
- Objeto y duración del plan
- Sector aplicable
- Requisitos de exigibilidad
- Beneficiarios
- Procedimientos para determinar el monto de las prestaciones basadas en disposiciones de carácter general.
- Publicidad.
- Los otorgados a empleados de confianza no serán superiores a los otorgados a trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones Públicas de Seguridad Social.



- Participación mínima del 75% de los elegibles si existe aportación por parte del personal.
- Los beneficios sólo podrán recibirlos el trabajador o sus familiares que dependan económicamente de él.
- Las pensiones o jubilaciones serán deducibles como rentas vitalicias adicionales a las del I.M.S.S., cumpliendo con ciertos requisitos adicionales, establecidos en el artículo 30-A del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la renta.

**Artículo 30-A.** Para los efectos de los artículos 29, fracción VII, 31, fracción XII y 33, de la Ley, las reservas de los fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, además de cumplir con los requisitos previstos en dichas disposiciones deberán observar lo siguiente:

I. Que contemplen la opción para el trabajador de elegir su incorporación al plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate. En el caso de que el trabajador decida incorporarse a dicho plan, el empleador deberá obtener por escrito la manifestación respectiva.

II. Que la suma de las aportaciones patronales que se efectúen a favor de cada trabajador y las aportaciones de los propios trabajadores, no excedan del 12.5% del salario anual declarado para los efectos del impuesto, sin incluir las prestaciones exentas ni los ingresos que la Ley asimila a salarios.

III. Que los términos y condiciones del plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate, tengan una vigencia mínima de doce meses, contados a partir de la fecha de la última modificación a dichos términos y condiciones.

IV. Que el plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate, sea administrado por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión, sociedades distribuidoras integrales de acciones de sociedades de inversión, administradoras de fondos para el retiro o instituciones de crédito

- Las aportaciones al fondo de ahorro no excederán del 13% de los salarios, retirándose cada año o al término del contrato y se destinarán para préstamos al personal y el remanente invertido en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación y en valores autorizados.
- Y las erogaciones por seguros de Técnicos o dirigentes, deberán ajustarse con los siguientes requisitos, establecidos en el artículo 44 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.



**Artículo 44.** Los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes a que se refiere la fracción XIII del artículo 31 de la Ley, deberán ajustarse a lo siguiente:

I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada.

II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa, o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones.

III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.

IV. En el caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.



### III.VII.- REQUISITOS PARA LA EXCENCION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

#### Exención

En apego al artículo 109, fracciones IV, VI y XVII, segundo párrafo de la LISR, **las prestaciones de previsión social que se concedan de manera general, conforme a las leyes o por contratos de trabajo serán ingresos exentos** del pago de ISR para el trabajador.

Ahora bien, el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR establece un límite a dicha exención, **hasta por el monto de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año** y que aplica cuando la suma de los ingresos por salarios y el monto de exención excedan el equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año; es decir:

Ingresos por salarios
más:
Prestaciones de previsión social
igual:
Resultado
Vs
7 veces el SMG del área geográfica elevado al año

Por tanto, cuando:

- Resultado < 7 veces el SMG del área geográfica elevado al año = Previsión social exenta totalmente
- Resultado > 7 veces el SMG del área geográfica elevado al año = 1 SMG elevado al año, exento, por el resto se pagará ISR



Sin embargo, el límite de exención referido, es inaplicable por las pensiones y jubilaciones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedad, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral -otorgados de forma general-, seguros de vida y fondos de ahorro, ya que el artículo 109 en sus fracciones III, IV y XVII de la LISR, establece condiciones especiales para su exención.

Como consecuencia del otorgamiento de prestaciones de previsión social el trabajador obtiene beneficios o ingresos no acumulables, los cuales pueden ser exentos total o parcialmente del impuesto sobre la renta.

- ✓ **Exentas totalmente.** Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, primas de seguros de gastos médicos y seguros de vida, y el fondo de ahorro, si cumple con los requisitos de ley.
- ✓ **Exentas parcialmente.** Subsidios por incapacidad, becas educacionales, para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, cuotas obreras pagadas por el patrón.

La suma por ingresos por salarios y prestaciones de previsión social no deben exceder de siete veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente en un año. En caso contrario, la suma de prestaciones exentas será el equivalente a un mes de salario mínimo general respectivo.<sup>25</sup> Esta limitación en ningún caso puede dar como resultado una suma inferior a 7 veces el SMG anual respecto de los ingresos por servicios personales subordinados y el importe de la exención.

<sup>25</sup> Último párrafo del artículo 109 de la LISR.



### III.VIII.- TRATAMIENTO DE LA PREVISION SOCIAL EN BASE A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

#### LEY DEL SEGURO SOCIAL

**Art. 2.-“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.**

En tanto que para la Ley del Seguro Social los ingresos que percibe el trabajador por concepto de previsión social quedan excluidos como integrantes del salario base de cotización; siempre y cuando que se esté dentro de los lineamientos establecidos en el artículo 27 de la citada ley, lo que conlleva a que tanto las cuotas obreras como patronales no se vean incrementadas.

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebasa el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, nuevamente se ven beneficiadas ambas partes, ya que independientemente del pago de la nómina incluidas las prestaciones de previsión social, las aportaciones entregadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, por parte del Patrón y del trabajador no se ven incrementadas puesto que no son objeto de pago para el instituto.

En términos de los artículos 5o.-A, fracción XVIII de la LSS y 29, fracción II de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), **el salario base de cotización (SBC) se forma con los pagos en efectivo por cuota diaria, más las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, y demás prestaciones en especie o en dinero que se entreguen al trabajador por su trabajo;** esto es, por lo que hace, y siempre que estos conceptos no reúnan los requisitos de exclusión previstos por la propia ley en su artículo 27.



La fracción VIII, del artículo 27 de la LSS, textualmente indica:

**Artículo 27.** Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

...

**VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y del señalamiento expreso **"las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales..."**, se interpreta que **esta disposición es enunciativa y no limitativa, por lo cual toda prestación que se conceda con carácter social** (previsión social), por existir la relación laboral **y no para remunerar el trabajo del colaborador, en apego a esta disposición, no integrará al SBC.**

De ahí la importancia de identificar las prestaciones que tienen tal carácter, ya que si bien por generalidad, tales prestaciones al no retribuir la labor de los empleados, deben quedar excluidas de formar parte de dicho salario, **tienen que otorgarse respetando los límites y las condiciones señaladas al efecto por el IMSS**, de lo contrario éste exigirá su integración.

Salvo para el fondo de ahorro, despensas y los planes de pensiones, la LSS no dicta requisitos específicos para excluir de integración las prestaciones de previsión social, lo cual el Consejo Técnico del IMSS ha subsanado a través de distintos acuerdos, encontrándonos con criterios que limitan el alcance de la ley.

Pese a que la aplicación de tales criterios puede ser contendida en tribunales, quienes analizando el propósito de la prestación y la manera en que ésta se otorga, confirmarán o refutarán la integración, es imprescindible conocer el sentido de los mismos para tomar las precauciones pertinentes.



	Prestación	Criterios determinantes de		Fundamento
		Integración	No integración	
1	Fondo de ahorro	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Al no reunir los requisitos del artículo 27, fracción II de la LSS</li> <li>● Si el ahorro se constituye con aportación patronal mayor a la del trabajador, se integrará al SBC la cantidad excedente</li> </ul>	<p>Si se otorga conforme al artículo 27, fracción II, de la LSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrarlo por depósitos</li> <li>● Depósito semanal, quincenal o mensual</li> <li>● Aportación igual de la empresa y el trabajador</li> <li>● Retiro de recursos sólo dos veces al año</li> <li>● Cuando la contribución del patrón sea igual o inferior a la aportada por el trabajador, el salario no se incrementará</li> </ul>	Arts. 27, fracción II, de la LSS y 29, fracción II de la LINFONAVIT; Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS (ACDO) número 77/94
2	Aportaciones patronales adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Al entregarse en efectivo al trabajador para que realice el depósito respectivo</li> <li>● Al retirarlas de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez más de una vez en seis meses</li> </ul>	Las cantidades de aportación convenidas tienen que enterarse de manera conjunta <b>con las cuotas obrero-patronales obligatorias</b> , para que no pierdan su naturaleza	Arts. 27, fracción III y 192 de la LSS
3	Alimentación (servicio de comedor, ticket para restaurantes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Al proporcionarla de forma gratuita a los empleados</li> <li>● Al descontar al personal un porcentaje menor al 20% del salario mínimo general del DF (SMGDF) que como límite mínimo establece la LSS para su no integración</li> <li>● Según el número de alimentos que reciba el trabajador, se adicionará a su salario un 8.33% por alimento; es decir:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 alimento =8.33%</li> <li>○ 2alimentos=16.66%</li> <li>○ 3 alimentos=25%</li> </ul> </li> </ul>	Otorgarla mediante un <b>cobro</b> simbólico al trabajador, <b>de por lo menos el 20% del SMGDF</b> (\$11.49 por día, atendiendo que el salario para 2010 en dicha zona es de \$57.46). Al no cumplir esta condición, la prestación formará parte del SBC, según el artículo 32 de la LSS	Arts. 27, fracción V y 32 de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT; ACDO 77/94
4	Habitación (ayuda para renta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuando no exista participación del trabajador en el pago</li> <li>● Si el colaborador paga del importe de la renta menos del 20% del SMGDF</li> <li>● El salario del trabajador se afectará con el incremento de un 25%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Si el trabajador cubre un 20% del SMGDF, como mínimo</li> <li>● Al quedar a cargo del trabajador el pago de más del 20% de un salario mínimo general</li> <li>● Cuando se proporcione por obligación patronal derivado de la reubicación del empleado a otra ciudad a más de 100 km</li> </ul>	Arts. 27, fracción V y 32 de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT



5	Vales de despensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al proporcionar al trabajador dinero en efectivo para adquirir despensa</li> <li>Cuando el patrón otorgue como vales más de \$19.47 diarios (40% de un SMGDF), sólo integrará el excedente (artículo 27, último párrafo de la LSS)</li> </ul>	Entregar como <b>importe máximo el 40%</b> de un <b>SMGDF</b> ; durante el 2010 \$19.47 diarios	Art. 27, fracción VI y último párrafo de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT; Criterio normativo del SAT 59/2004/ISR. Vales de despensa son una erogación deducible para el empleador
6	Complemento de subsidios de incapacidades por enfermedad general o pago de los tres primeros días de incapacidad que no cubre el subsidio del IMSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al no existir un certificado de incapacidad expedido por los servicios médicos del IMSS donde conste la duración de la inhabilidad</li> <li>Cuando el trabajador preste sus servicios durante el periodo de incapacidad certificado por el IMSS, ya que se estará remunerando el trabajo prestado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe solicitarse y conservarse el certificado de incapacidad del IMSS, como constancia del hecho que originó la entrega de la prestación</li> <li>No debe existir prestación del servicio durante el periodo de incapacidad, a fin de que la prestación conserve su naturaleza social</li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII, 96 y 98 de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT
7	Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al entregarse en efectivo y de manera directa al trabajador</li> <li>Cuando no existe ningún comprobante que ampare el reembolso del gasto en que incurrió el trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al cumplir los requisitos establecidos en el Plan de previsión social o en el contrato de trabajo</li> <li>De otorgarse como capacitación, en términos de los artículos 153-A y 153-B de la LFT</li> <li>Al tratarse de patrones que tienen obligación de sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos, de uno de sus trabajadores o de un hijo de éstos<sup>6</sup></li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 132, fracción XIV de la LFT
8	Guarderías infantiles	Cuando se entregue alguna cantidad en efectivo al personal como ayuda para el pago del servicio de guardería proporcionado por un tercero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestación en especie, el patrón puede otorgar el servicio de cuidado y atención de los hijos de sus empleados, durante la jornada de trabajo, con instalaciones propias ubicadas en el centro de trabajo o mediante un tercero</li> <li>Las instalaciones propias o del tercero deben reunir los requisitos del IMSS para la subrogación del servicio y la reversión del 1.00% de la cuota patronal del seguro de guarderías y prestaciones sociales</li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT
9	Actividades culturales	Al proporcionarse a los empleados en efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al proporcionar en especie la prestación; esto es, a través de boletos para asistir a obras</li> </ul>	Arts. 27, fracciones II y VIII



10	Actividades deportivas		<p>teatrales, conciertos, exposiciones, etcétera, membresías de grupos deportivos, culturales, o bien apoyarlos en la integración de equipos deportivos o compra de uniformes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De existir sindicato, pactar la entrega de las prestaciones a través de él</li> </ul>	de la LSS; 29 de la LINFONAVIT; 132, fracción XXV de la LFT
11	Seguro de vida e invalidez	Si se entrega a cada trabajador una cantidad en efectivo para la contratación del seguro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al ser adicionales a los servicios que brinda el Seguro Social</li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT;
12	Seguro de gastos médicos		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando la contratación del seguro la realiza el patrón directamente y en forma grupal a favor de los empleados, y en su caso, de sus familiares</li> <li>Al recibir el beneficio del seguro sólo cuando se presente la eventualidad prevista en la póliza</li> </ul>	ACDO 77/94
13	Fondos de jubilaciones y pensiones complementarios a la LSS	Cuando el plan no reúna los requisitos establecidos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y no cuente con el registro respectivo ante ésta para excluir de integración las aportaciones para constituir el fondo de pensiones en comento	<p>El Plan de pensiones establecido por la empresa debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Beneficiar a todos los trabajadores</b></li> <li>Cumplir los requisitos establecidos por la CONSAR, en las Circulares CONSAR 18-2, 18-3 y 18-4: <ul style="list-style-type: none"> <li>Otorgarse de manera general</li> <li>Posible distinguir los derechos que recibirán los empleados de acuerdo con el riesgo de trabajo al que estén expuestos, la calidad que tengan y las localidades donde prestan el servicio</li> <li>Especificar los beneficios del plan aplicables a cada sindicato</li> </ul> </li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT; 82 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR)
14	Gastos de gasolina	Al entregar al trabajador cantidades en efectivo para cubrir el gasto de gasolina en que incurre al trasladarse de su domicilio al centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando se entrega en forma de vales al trabajador</li> <li>Tratándose de trabajadores cuyas actividades exigen su traslado a lugares distintos al centro de trabajo, en virtud de que es considerada herramienta de trabajo, debe procurarse entregarlo en forma de vale o mediante</li> </ul>	Arts. 27, fracciones I y VIII de la LSS y 29, fracción II de la LINFONAVIT



			reembolso	
15	Ayuda para transporte	Al otorgarse en efectivo, de forma general y permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si se proporciona a través de boleto, cupón o mediante reembolso del gasto comprobado, ya sea que se entregue como instrumento de trabajo al ser necesaria para el desarrollo de la actividad o sólo para subsanar la necesidad presente de transportación del trabajador de su domicilio al centro de trabajo o viceversa</li> </ul>	Arts. 27, fracciones I y VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT y ACDO 77/94
16	Ayuda para matrimonio, independiente de la que otorga el IMSS	Cuando el patrón la entrega sin existir y comprobar el enlace	Al otorgarse a los empleados sólo cuando cumplen el supuesto y exhiben el acta de matrimonio, entre otros requisitos que establezca el patrón en el Plan de prestaciones de previsión social	Art. 27, fracción VIII de la LSS
17	Ayuda para útiles escolares	Al entregarse una cantidad fija en efectivo a los empleados, ya que la autoridad presume que se trata de una compensación por los servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando se proporcionan a través del sindicato mediante vales canjeables por el material escolar en establecimientos previamente determinados</li> <li>Al entregarse al inicio del ciclo escolar y de acuerdo al nivel de estudios de los hijos del trabajador</li> </ul>	Art. 27, fracción II de la LSS, si se entrega a través del sindicato y en la fracción VIII atendiendo su carácter social
18	Pago de la cuota obrera por el patrón	Al entregar en efectivo el importe no retenido al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son el medio de <b>financiamiento de las prestaciones</b> que concede el Seguro Social a los asegurados, deben enterarse junto con las cuotas patronales</li> <li>Tratándose de trabajadores de salario mínimo, es obligación del patrón absorber las cuotas obreras (art. 36 de la LSS)</li> </ul>	Arts. 27, fracción IV (trabajadores de salario mínimo) y VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT
19	Pago del ISR a cargo del trabajador	Al entregar en efectivo el importe no retenido al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>No es una cantidad adicional que se paga al trabajador, sólo se omite la retención y éste recibe el total de su salario</li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT
20	Ayuda para gastos de funeral, distinta a la	<ul style="list-style-type: none"> <li>No establecerse en el plan de previsión social, contrato individual o colectivo de trabajo</li> <li>Entregar sin existir documento que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al reunir los requisitos y condiciones previstas en el Plan de previsión social o contrato laboral</li> </ul>	Arts. 27, fracción VIII de la LSS; 29, fracción II de la LINFONAVIT



	prevista en la LSS	compruebe el suceso (acta de defunción)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existir documento que ampare el derecho a recibirla</li><li>• No constituyen un pago por el servicio prestado</li></ul>	LINFONAVIT
--	--------------------	---	---	------------



### III.IX.- FORMALIZACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES

Debido a que los beneficios de previsión social derivan de la voluntad del empleador, y por tanto, se otorgarán bajo sus condiciones, es importante dejar constancia de las mismas para hacerlas partícipes a los trabajadores, siendo sin duda el medio idóneo el contrato de trabajo o bien un Plan de previsión social.

Contratos de trabajo		Plan de previsión social
Colectivos o ley	Individuales	
Para efectos de satisfacer el requisito de generalidad, de acuerdo con la LISR, las prestaciones de previsión social tienen que estar contenidas en el contrato colectivo o ley que predomine en la empresa	<p>De no tener celebrado contrato colectivo o ley, en el contrato individual puede establecerse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una cláusula que disponga el derecho de los empleados a disfrutar de los beneficios sociales señalados en el Plan de previsión social anexo al contrato</li> <li>• Detallar las prestaciones de previsión social que otorga la empresa y sus condiciones</li> </ul>	<p>Detalle por escrito de las prestaciones sociales que otorga la empresa, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La fecha a partir de la cual inicia la aplicación del plan (por ejercicio fiscal)</li> <li>• La vigencia del otorgamiento de las prestaciones (un año o más)</li> <li>• El propósito de cada beneficio social</li> <li>• Los beneficiarios de la prestación</li> <li>• Las características de la prestación y los términos en los que se proporcionará</li> <li>• La cuantía de la prestación, de ser el caso</li> </ul>

Así, al firmar el trabajador el contrato de trabajo, conocerá las prestaciones legales y de previsión social que tendrá derecho a obtener durante la vigencia de su relación laboral con la empresa. No obstante, puede elaborarse un comunicado independiente al contrato, acompañado de un folleto que contenga el Plan de previsión social y recabar acuse de recibo de éste.



En el contrato de trabajo o bien en hoja anexa al Plan de previsión, el patrón debe solicitar a cada trabajador que designe a los beneficiarios de las prestaciones, proporcionando su nombre completo y su parentesco.

En el plan también se definirán y darán a conocer los formatos que los trabajadores tendrán que requisitar para acceder a determinadas prestaciones, por ejemplo, la solicitud de préstamo del fondo de ahorro y el reembolso de gastos médicos u hospitalarios, etcétera. A continuación, se incluye un prototipo del plan en comento, el cual puede ser adaptado a los requerimientos de cada organización.

### III.IX.I.- LAS RAMAS DEL IMSS

Cada uno de estos ramos de aseguramiento es distinto porque protegen al trabajador y sus beneficiarios contra situaciones diferentes, mediante prestaciones en especie y en dinero. Tenemos así que:

- **El seguro de Enfermedades y Maternidad** brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.
- **El seguro de Riesgos de Trabajo** protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.
- **El seguro de Invalidez y Vida** protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.
- **El de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez** es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los



pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.

- Finalmente, **el seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales** otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.



### III.X.- PREVISIÓN SOCIAL, CON RELACIÓN AL IETU

Por otra parte, como todos sabemos que todo tiene un pro y un contra, en efecto, los planes de previsión social corren con la misma suerte, puesto que para la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, no considera deducibles los planes de previsión social, y tan solo reconoce como deducible para el contribuyente la parte grabada que integra su nomina, es decir el Salario Diario, en su caso los alimentos y la prima dominical, y tan solo en un 17% para efectos del ejercicio 2009, y un **17.5 %** para 2010, (Art. 10 párrafos 6 y 7)

“...Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el periodo al que corresponda el pago provisional y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que se paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo periodo, por el factor de **0.175**. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del tercer párrafo de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta o tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a los trabajadores.

Ante la disposición establecida en dicho ordenamiento, el contribuyente se siente en desventaja y procede a no implementar más los planes de previsión social.....”



CAPITULO IV

APLICACIÓN DE ALGUNOS PUNTOS DE PREVISION SOCIAL INTEGRABLES EN NOMINAS Y APLICABLES EN PAGOS PROVISIONALES DE ISR E IETU

CASO PRÁCTICO

A continuación llevaremos a la práctica un plan de previsión aplicado a una empresa cuya nómina se deducía solo en un 50% de su totalidad.

En la nomina que vemos a continuación, observamos que es bastante simple, y en la cual se les entrega un sueldo a los trabajadores por una cantidad de \$ 8,939.31.

"LONAS HERGO"  
CASTRO BERNAL MARIA ANTONIETA  
NOMINA DEL 11 AL 17 DE ENERO DE 2010

N.S.S	NOMBRE	DIAS	SALARIO D.INT.	SALARIO D.DESINT	IMPORTE	SUB. P/EMP.	RET IMSS	RET INF	AMORT. CRED	TOTAL
5300832848-5	BARRIGA OSORNIO ROSA	7	81.42	77.70	543.89	68.25	- 5.95	- 5.62	-	600.57
5305880330-4	CHAVEZ AGUILAR MAYRA	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5306872979-6	CORREA CORREA JULIO CESAR	7	81.42	78.24	547.68	73.50	- 5.95	- 5.62	-	609.61
5304791059-0	GARFIAS BARAJAS ELOY	7	81.70	78.24	547.68	73.50	- 5.95	- 5.62	-	609.61
8984631147-3	GONZALEZ MEDRANO ANGEL	7	132.55	125.98	881.86	36.75	- 5.95	- 5.62	-	907.04
0675573068-3	GONZALEZ MEDRANO ANTONIO ANGEL	7	132.55	125.98	881.86	36.75	- 5.95	- 5.62	-	907.04
5301832332-8	GUZMAN FUENTES FRANCISCO JAVIER	7	81.70	78.60	550.20	73.50	- 5.95	- 5.62	-	612.13
5305871685-2	MARTINEZ MARTINEZ ABEL	7	81.61	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5307895478-0	MENDEZ JIMENEZ JUAN ANTONIO	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5388703691-0	OLMOS OLIVARES LILIANA	7	81.81	78.24	547.68	73.50	- 5.95	- 5.62	- 146.81	462.80
126780982-7	PADILLA RUIZ JUAN CARLOS	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5398811927-6	RAMIREZ BEDOLLA YENDI ZUGUEI	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5307883599-7	ROMAN GARCIA SERGIO	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
5308883310-7	SANCHEZ GARCIA MIGUEL	7	81.33	78.24	547.68	68.25	- 5.95	- 5.62	-	604.36
SUMAS TOTALES					\$ 8,334.61	\$ 913.50	-\$ 83.24	-\$ 78.74	-\$ 146.81	\$ 8,939.31



## PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

### ***Antecedentes***

Debido a la importancia que tiene para la empresa “LONAS HERGO” el personal que labora en ella, así como el mejoramiento de su nivel de vida, la Sra. María Antonieta Castro Bernal propietaria del establecimiento, ha decidido implantar este Plan de prestaciones de previsión social pero consolidar las relaciones humanas entre la empresa y el personal.

La Sra. María Antonieta Castro Bernal en su carácter de Dueña de la empresa “LONAS HERGO”, manifiesta que cuenta con capacidad jurídica para obligarse al cumplimiento del plan, por lo que firma el presente documento en la ciudad de Morelia, Michoacán el 1º de Abril de 2010.

### **TITULO I**

#### **Constitución y Vigencia del plan**

La empresa LONAS HERGO constituye el Plan de Previsión Social en los términos y las condiciones que al efecto se señalan en este documento y al amparo del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes Federal de Trabajo, del Impuesto Sobre la Renta, del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, y el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El Plan inicia a partir del 1º de Mayo de 2010, con una vigencia de 1 año contado a partir de su aplicación, quedando a decisión de la empresa su ratificación, modificación o cancelación temporal o definitiva.

Este plan de prestaciones se hará del conocimiento de todos los trabajadores de la empresa LONAS HERGO, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de inicio de Vigencia.



## TITULO II

### Objeto del plan

El propósito de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios postulados que sobre la Previsión Social señalan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, así como elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores y sus familias, protegiéndolos contra las contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar, así como también fortalecer el vínculo obrero-patronal.

## TITULO III

### Conceptos del Plan

Cuando este plan de Previsión Social se haga referencia a los términos siguientes, se entenderá lo que se define en él y, en caso de duda habrá de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo.

1. Patrón: Nombre de la empresa (persona moral o persona física).
2. Plan: El plan de prestaciones de previsión social otorgado y constituido conforme a este documento.
3. Prestaciones: Los diferentes beneficios que puede obtener el trabajador en los términos y condiciones que precise este plan.
4. Trabajador: Toda persona física que presta servicios personales subordinados a otra persona física o moral mediante el pago de su salario.
5. Participante: Todo trabajador activo de la empresa.
6. Salario: Cantidad en efectivo que recibe el trabajador por su trabajo.
7. Ejercicio: Periodo comprendido del 1º de enero al 31 de diciembre.
8. IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.



## TITULO IV

### De la participación

Participarán de los beneficios de este plan los trabajadores o empleados de la empresa que cumplan con lo siguiente:

1. Ser trabajador activo del patrón, en cualquiera de sus categorías, independientemente del nivel que tengan.
2. Se considera suspendido el servicio activo del trabajador y sin goce de los beneficios del plan, por permisos o licencias sin goce de sueldos.
3. Durante los periodos de incapacidad se considerara al trabajador activo, solo para efectos de este plan.
4. Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios al patrón, automáticamente dejaran de beneficiarse con el presente plan.

## TITULO V

### De los beneficios

Las prestaciones que conforme a este plan obtendrán los trabajadores del patrón son.

### Premio de puntualidad

Se entregará un premio de puntualidad a todos los trabajadores que lleguen a tiempo a sus labores, siendo la hora de entrada a las 8:30 de la mañana, el premio de puntualidad tendrá un porcentaje máximo de 10% sobre su salario diario, de acuerdo a los límites establecidos en la LISR, así como en la LIMSS, y aplicará para todo trabajador que no tenga ni un solo retardo durante la semana, el porcentaje de puntualidad se irá disminuyendo conforme el número de veces que llegue tarde a laborar.



### **Premio de asistencia**

Se entregará un premio de asistencia a todos los trabajadores que no tengan ni una sola falta durante toda la semana, y tampoco retardos. El porcentaje de aplicación será el mismo que el punto anterior y de igual forma irá disminuyendo conforme a los retardos que existan en la semana.

### **Vales de despensa**

Se entregará hasta un 40% del salario mínimo del Distrito Federal, por concepto de Vales de despensa, los cuales se integrarán dentro de la nómina por cada día laborado, esta ayuda se les entregarán en efectivo para que la utilicen en el lugar de su preferencia para adquirir su despensa.

### **Ayuda para transporte**

De igual forma se les dará una ayuda para transporte para aquellos que vivan a mas de 50 kilómetros a la redonda así como aquellos que tengan que tomar más de dos transportes para llegar al trabajo.

### **Fondo de ahorro**

Se creará un sistema similar a un fondo de ahorro para todas las mujeres que constará de 10 pesos por semana el cual es aportado por el patrón y se les entregará el monto reunido cada año el día Internacional de la Mujer.

Con el fin de que los compañeros hombres no se sientan relegados se hará lo mismo que en el punto anterior, salvo que a ellos se les entregará el día primero de mayo.

### **Ayuda para educación**

Valorando lo importante que es en este momento el nivel y calidad educativos, cada inicio de ciclo escolar se entregará cada uno de los trabajadores que tengan estudiantes a su cargo ya sean hijos o hermanos que dependan económicamente de ellos, un monto de 20 salarios mínimos del DF., para uniformes y útiles escolares, por cada estudiante. (El único requisito para este apoyo es la constancia de estudios actual).

Reafirmando el punto anterior y pensando en el futuro y beneficio de la empresa, se otorgarán 5 becas por año a estudiantes del nivel licenciatura, a los mejores promedios con el único compromiso de que al terminar dichos estudios, presten por un año sus



servicios a la empresa.(Requisito, memorándum de calificaciones con promedio, y constancia de estudios vigente).

### **Ayuda para gastos de funeral**

En los casos que suceda el fallecimiento de algún familiar directo en línea recta ascendiente o descendiente, de alguno de los trabajadores, se hará una colecta entre los mismos trabajadores de un salario mínimo del DF, y la cual será duplicada por el patrón al monto total de los trabajadores, quedando como límite 60 salarios mínimos del DF.

## **TITULO VI**

### **De la administración**

La administración, vigilancia y cumplimiento de este plan de prestaciones de previsión social, se encomienda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y será el mismo Patrón quien se encargará de difundir los beneficios previstos y preparara los formatos necesarios para la procuración, administración y funcionamiento de este instrumento.

El presente plan de Previsión Social se ha elaborado con el fin de que los trabajadores se sientan protegidos e incentivados para de esta forma exista un nivel productivo de calidad, y la empresa vaya hacia el punto más elevado de sus rendimientos y utilidades.

## **TITULO VII**

### **Interpretación y jurisdicción**

Para la interpretación de este plan, se consideraran sus objetivos y la naturaleza de las prestaciones, y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor.

Para el acatamiento e interpretación legal del Plan, la empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que serán los únicos componentes para conocer las controversias que se susciten. Por tal motivo, los participantes se sujetan al domicilio legal de la empresa a efecto de ejercer cualquier acto legal.



## ASPECTOS IMPORTANTES DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Al momento de elaborar un plan de previsión social debemos tomar en cuenta cual es la información que necesitamos plasmar para poder describirlo y que a su vez claramente establezca las circunstancias en las que se aplica y también las que lo limitan, con el fin de que no de lugar a malos entendidos o interpretaciones erróneas por parte de los trabajadores o del mismo patrón.

### Participación

Aquí tenemos que especificar claramente quienes y que requisitos deben reunir los trabajadores que van a tener derecho a percibir las prestaciones estipuladas en este documento.

También tenemos que ser cuidadosos y tener en consideración que en las industrias hay diferentes tipos de trabajadores así como también tomar en cuenta cuando haya uno o más sindicatos dentro de la organización.

### Beneficios

Es la parte medular del plan ya que en ella debemos estipular cuales son las prestaciones, como se van a otorgar, cuales son los requisitos que debe cumplir el trabajador y también cuales son las circunstancias que darán pie a la cancelación de las mismas. Todo esto cobra relevancia ya que debemos poner candados a las interpretaciones erróneas por parte de los trabajadores y ocasionalmente ventajosas ya que eventualmente alguien pudiera tomar como derecho propio algo que en esencia surge de la voluntad del patrón y que por ningún motivo está obligado a proporcionarlo.



### **Administración**

Este apartado sirve para delimitar quienes son los responsables de la vigilancia y el cumplimiento de este plan, tanto en beneficio para los trabajadores como para el patrón. Generalmente la responsabilidad de este plan recae en el departamento de recursos humanos aunque en empresas más pequeñas el contador general es quien se encarga de ello.

### **Interpretación y Jurisdicción**

Finalmente en este apartado tenemos que hacer mención bajo que términos esta regulado, así como también que leyes podrán ser aplicables supletoriamente en caso de controversia en la forma de aplicación de este Plan. Cabe señalar que este apartado cobra importancia, ya que en la medida que nosotros establezcamos los reglamentos sobre el y por lo tanto evitaremos situaciones inconvenientes para la empresa.

## **TITULO VIII**

### **ANALISIS COMPARATIVO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL**

De todas las opciones que anteriormente mencionamos para plasmar las prestaciones que planeamos establecer en la organización, debemos hacer un análisis cuidadoso de cual es el mas indicado en nuestra organización, ya que de ello depende el buen desarrollo y la efectividad en la aplicación de las nuevas medidas y por supuesto del cumplimiento del fin principal, estimular a los trabajadores en su productividad y el mejorar su calidad de vida sin que ello repercuta en ningún aspecto negativo las finanzas o estabilidad de la compañía en la relación con sus trabajadores.



Este análisis lo podríamos plantear de la siguiente manera:

ORGANIZACIÓN POR:	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>CONTRATOS COLECTIVOS O LEY</b>	Al momento que realizamos el contrato colectivo o ley, tenemos la plena seguridad que todos los trabajadores conocen las prestaciones de previsión social que pueden gozar.	En cada revisión de contrato colectivo las prestaciones muy probablemente tienden a aumentar y muy raramente a disminuirlas.  El control de estas prestaciones quedaría en manos del sindicato.  Estaremos mas propensos a tener altercados con el sindicato relacionados con estas prestaciones.
<b>CONTRATOS INDIVIDUALES</b>	En el momento que celebremos el contrato con el trabajador se enterará de las prestaciones que gozara.  El control de estas prestaciones lo seguirá teniendo la empresa.	La empresa deberá tener cuidado en el momento que celebre contratos, de hacer coincidir los periodos de vigencia así como también de otorgar las mismas prestaciones para que se cumpla con el requisito de la generalidad establecido en la ley.
<b>MANUALES O CARTELES</b>	El control de estas prestaciones estará 100% en la empresa	Corremos el riesgo de que no todos los trabajadores se enteren de las prestaciones.  No tendremos ninguna forma de comprobar que las prestaciones se otorgan de manera general en toda la compañía.
<b>REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO</b>	Tendremos mayor seguridad en el cumplimiento del requisito de generalidad establecido en ley.	Si no tenemos reglamento interior de trabajo tendremos que elaborar uno.  Tendremos que tener cuidado en el manejo de dicho reglamento ya que está regulado en la LFT así como también en sus reglamentos.  El control de estas prestaciones estará sujeto a la voluntad del trabajador y el patrón, teniendo estos que estar de acuerdo para



		realizar cualquier modificación.
<b>PLAN DE PREVISION SOCIAL</b>	<p>La empresa tendrá el control en la aplicación de estas prestaciones, cumpliendo con la naturaleza de la previsión social, ya que surge de la voluntad del patrón.</p> <p>Cumpliremos con el requisito de generalidad estipulado en la ley, con mayor facilidad.</p> <p>No existe ningún reglamento o ley que nos obligue a registrarlo.</p> <p>Tendremos la capacidad de adecuar estas prestaciones a las necesidades de la empresa sin tener que realizar ningún trámite engorroso.</p> <p>Evitamos conflictos innecesarios con los trabajadores por lo tanto tendremos un ambiente laboral mas sano.</p>	

Recordando la aplicación de las prestaciones dentro de la nómina de los trabajadores tenemos lo siguiente:

Como podemos observar en la primer nómina solo podíamos hacer deducible lo proporcional al salario y al subsidio para el empleo, resultando una cantidad de \$ **8,939.31** (Ocho mil novecientos treinta y nueve pesos 31/100mn), dando como resultado multiplicándolo por cuatro semanas promedio en el mes, **\$35,757.24**.



"LONAS HERGO"  
CASTRO BERNAL MARIA ANTONIETA  
NOMINA DEL 11 AL 17 DE ENERO DE 2010

N.S.S	NOMBRE	DIA S	SALARI O D.INT.	SALARIO D.DESINT	IMPORTE	SUB. P/EMP.	PREM. PUNT.	PREM. ASIST.	CANASTA BÁSICA	AYUDA P/TRANSP.	HORAS EXTRAS	RET IMSS	RET INF	AMORT. CRED	TOTAL
5300832848-5	BARRIGA OSORNIO ROSA	7	71.42	68.24	477.68	68.25	47.77	47.77	120.67	-	145.01	- 5.95	- 5.62	-	895.57
5305880330-4	CHAVEZ AGUILAR MAYRA	7	71.33	68.24	477.68	68.25	33.44	47.77	120.67	-	-	- 5.95	- 5.62	-	736.23
5306872979-6	CORREA CORREA JULIO CESAR	7	82.06	78.52	549.64	73.50	54.96	54.96	120.67	100.00	176.67	- 7.18	- 6.46	-	1,116.76
5304791059-0	GARFIAS BARAJAS ELOY	7	80.22	76.35	534.45	73.50	53.45	53.45	120.67	100.00	171.79	- 7.02	- 6.32	-	1,093.96
8984631147-3	GONZALEZ MEDRANO ANGEL	7	132.55	125.98	881.86	36.75	88.19	88.19	120.67	100.00	188.97	- 5.95	- 5.62	-	1,493.05
0675573068-3	GONZALEZ MEDRANO ANTONIO ANGEL	7	132.55	125.98	881.86	36.75	88.19	88.19	120.67	100.00	188.97	- 5.95	- 5.62	-	1,493.05
5301832332-8	GUZMAN FUENTES FRANCISCO JAVIER	7	71.70	68.60	480.20	73.50	48.02	48.02	120.67	100.00	154.35	- 5.95	- 5.62	-	1,013.19
5305871685-2	MARTINEZ MARTINEZ ABEL	7	71.61	68.24	477.68	68.25	47.77	47.77	120.67	100.00	153.54	- 5.95	- 5.62	-	1,004.10
5307895478-0	MENDEZ JIMENEZ JUAN ANTONIO	7	71.33	68.24	477.68	68.25	47.77	47.77	120.67	100.00	153.54	- 5.95	- 5.62	-	1,004.10
5388703691-0	OLMOS OLIVARES LILIANA	7	85.85	81.40	569.80	73.50	56.98	56.98	120.67	100.00	183.15	- 7.51	- 6.76	- 146.81	1,000.00
126780982-7	PADILLA RUIZ JUAN CARLOS	7	71.33	68.24	477.68	68.25	-	47.77	120.67	50.00	88.71	- 5.95	- 5.62	-	841.51
5398811927-6	RAMIREZ BEDOLLA YENDI ZUGUEI	7	71.33	68.24	477.68	68.25	-	47.77	120.67	50.00	88.71	- 5.95	- 5.62	-	841.51
5307883599-7	ROMAN GARCIA SERGIO	7	71.33	68.24	477.68	66.50	-	34.12	120.67	-	-	- 5.95	- 5.62	-	687.40
5308883310-7	SANCHEZ GARCIA MIGUEL	7	71.33	68.24	477.68	68.25	47.77	47.77	120.67	50.00	145.01	- 5.95	- 5.62	-	945.57
SUMAS TOTALES					\$ 7,719.25	\$ 911.75	\$ 614.29	\$ 758.28	\$ 1,689.32	\$ 950.00	\$ 1,838.42	-\$ 87.12	-\$ 81.41	-\$ 146.81	\$ 14,165.98
												A PAGAR		\$ 14,165.98	



Posteriormente aplicando nuestro plan de Previsión social, se detalló en nómina lo que realmente recibía el trabajador por su labor diaria, incluimos conceptos de previsión social dentro de la nomina, y ahora podemos hacer deducible una cantidad de **\$ 14,165.98** que elevados al mes nos dan una cantidad de **\$ 56,663.92** estamos hablando que mensualmente no se hacía deducible una cantidad de **\$ 20,906.68** y si lo elevamos al año esto nos da un resultado de **\$ 250,880.16** siendo estas cantidades considerables con las cuales bien pudo haber reducido o no haber pagado el ISR durante un ejercicio, de esta manera se ve beneficiada la empresa al no pagar impuesto aplicando correctamente sus deducciones puesto que anteriormente aunque no lo hiciera deducible de todas formas erogaba este gasto.



## ANEXOS

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA \_\_\_\_\_ SIENDO SU REPRESENTANTE LEGAL EL C. \_\_\_\_\_ Y POR LA OTRA EL C. " \_\_\_\_\_ " AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:

#### A N T E C E D E N T E S

1.- Declara EL REPRESENTANTE LEGAL C. \_\_\_\_\_ ser una persona física de \_\_\_ años de edad con RFC \_\_\_\_\_ ser Representante legal de la empresa \_\_\_\_\_, con RFC \_\_\_\_\_ ubicado en \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_, MORELIA, MICH.

2.- EL TRABAJADOR " \_\_\_\_\_ " manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad Mexicana de \_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_.

3.- Declaran las partes que en el centro de trabajo indicado la actividad preponderante del trabajador es \_\_\_\_\_.

4.- EL TRABAJADOR " \_\_\_\_\_ " manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de \_\_\_\_\_.

5.- EL PATRON C. \_\_\_\_\_ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de \_\_\_\_\_.

6.-EL TRABAJADOR " \_\_\_\_\_ " Conforme en desempeñar los requerimientos del Patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.



## C L A U S U L A S

**PRIMERA.-** Para efectos de mayor brevedad se denominaran en lo sucesivo al C. \_\_\_\_\_ en su representación de “Patrón” ; a “ \_\_\_\_\_ ” como “EL TRABAJADOR “ ; a la Ley Federal del Trabajo como “LA LEY” al referirse al presente documento como “EL CONTRATO” y a los que suscriben como “LAS PARTES”.

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

**TERCERA.-** La prestación de servicios de “EL TRABAJADOR” consistirá en todo lo que concierne a un trabajador de \_\_\_\_\_.

**CUARTA.-** El lugar de la prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” será el domicilio de “EL PATRON”

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

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

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

**QUINTA.-** La duración de la jornada de trabajo será de: \_\_\_\_ horas diarias LUNES A DOMINGO de \_\_\_\_ A.M. A \_\_\_\_ P.M.

“EL TRABAJADOR” únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando “EL PATRON” ordene y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá “EL TRABAJADOR “ recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden solo es imputable a “EL TRABAJADOR”.

**SEXTA.-** “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de sus servicios como salario semanal la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ PESOS \_\_/100 M.N.). Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente. Del salario anterior “EL PATRON “hará por cuenta de “EL TRABAJADOR “las deducciones legales correspondientes particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, Seguro Social, etc.

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



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

“EL PATRON” pagará su salario a “EL TRABAJADOR” los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_.

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

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

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

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

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

**DECIMA SEGUNDA.-** “EL TRABAJADOR” deberá integrarse a los planes, programas y comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento así como a los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos “EL PATRON” tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

**DECIMA TERCERA.-** “EL TRABAJADOR” deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento interior de trabajo con que cuenta “EL PATRON” y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

**DECIMA CUARTA.-** “EL TRABAJADOR” acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para “EL PATRON” este modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de “EL PATRON” son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiese llegar a desarrollar.

**DECIMA QUINTA.-** “EL TRABAJADOR” deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenida en el artículo 134 de “LA LEY” y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de “EL PATRON”.



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

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

**DECIMA OCTAVA.-** “LAS PARTES” reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de “EL TRABAJADOR” el \_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_.

LEYDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUCRIBEN POR DUPLICADO QUEDANDO EN PODER DE CADA PARTE EN LA CIUDAD DE \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, A \_\_ DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
“EL TRABAJADOR”

\_\_\_\_\_  
“EL PATRON”

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO



## CONCLUSIONES

Llegando al final de nuestra exposición sobre los beneficios de la elaboración y aplicación de un plan de previsión social aplicable en una empresa, por sencillo y corto que este sea, es de suma importancia ya que los mismos trabajadores se sentirán parte importante dentro de este ente económico que valora su esfuerzo.

Cabe mencionar que solo se toma un punto de aplicación de lo que es el Mundo de la Previsión social, puesto que tiene muchas aplicaciones puesto que al establecer este derecho en las leyes de seguridad social así como en nuestras leyes laborales y fiscales, da beneficio tanto a quien lo otorga como a quien lo recibe.

Es bien sabido que cuando los seres humanos nos sentimos protegidos y valorados en este caso por el patrón, vemos la forma de corresponder, para que así se llegue a la reciprocidad, de lo contrario cuando se observa que el trabajador pone todo su empeño e sacar el trabajo lo mejor posible con mayores rendimientos, a menor tiempo y menor costo, si el patrón no valora el esfuerzo, las ocasiones posteriores solo hará lo que se le encomiende, no procurará hacer mas por el hecho de que no siente que su esfuerzo es recompensado, por otro lado tal vez no solo sea el que el patrón no remunere el mayor esfuerzo, sino que muchas ocasiones se limita a hacer actividades puesto que las mismas pueden causarle riesgos que el patrón no cubrirá, por ende hace sus labores con limitaciones o simplemente no las hace.

Actualmente hay muchos beneficios para los trabajadores que se integran dentro de la previsión social, los mas comunes son la Atención medica por parte del IMSS, SSA E ISSSTE y demás organismos de Seguridad Social, el apoyo de el préstamo mediante el crédito INFONAVIT, FOVISSSTE, y demás créditos para casas habitación, préstamos o crédito en la adquisición de muebles para habitar su hogar como lo es el Crédito FONACOT, apoyos directos al trabajador por medio de la nomina sin que éste se vea afectado por el pago de Impuestos, además de las leyes laborales que protegen a los trabajadores, representadas por los distintos órganos como lo es la Secretaria del trabajo y previsión social uno de los máximos órganos representativos de este tema tan mencionado.

Como sabemos toda situación tiene un pro y un contra y desafortunadamente en la actualidad nos encontramos ante la coyuntura de revisar los planes de previsión social establecidos en las empresas para adecuarlos al entorno exigido por las diversas disposiciones fiscales que han modificado su tratamiento y regulación. El concepto de “previsión social” limitó su uso exclusivo en materia fiscal y dejó fuera de él a aquellas prestaciones señaladas por diversos ordenamientos jurídicos que no forman parte del mismo. Todas aquellas partidas o conceptos no integrantes del salario pueden incluirse en “previsión social”, con sus restricciones correspondientes.



La palabra “generalidad” no significa lo mismo que universalidad. Por lo tanto, no debemos perder de vista aquellos supuestos o hipótesis del plan que ubica o indica lo regulado y a quién se aplica. Según este último, no puede restringirse o limitarse el derecho del trabajador a la prestación, por así contravenir el concepto de totalidad. Aún con las últimas reformas a la ley del ISR ésta no deja de provocar ciertas dudas o incertidumbres, pues no hay claridad en ciertas disposiciones que deberían estar consagradas en el texto de ley y no en el reglamento. Por esto, esperamos reformas que tengan por objeto dar la certeza jurídica por prevalecer en la relación entre el Estado y los contribuyentes.

Las prestaciones de previsión social tienen el propósito de procurar el bienestar del trabajador y de su familia ante contingencias o riesgos naturales, sociales y profesionales, así como coadyuvar a su desarrollo integral como seres humanos. De ahí que su entrega nunca debe estar condicionada a los resultados productivos, ya que de lo contrario perderá su naturaleza y se convertirá en una remuneración por servicios y, en tal caso, procederá su acumulación al ingreso por salarios del trabajador, su integración al SBC y la no deducibilidad de la erogación para el empleador.

De esta manera, es el patrón quien, atendiendo las necesidades de su personal y los recursos de que disponga para tal efecto, determinará las prestaciones que desea y puede otorgar, a fin de materializar el aprecio que tiene a sus empleados, al tiempo que promueve la estabilidad y motiva a una prestación de servicios con responsabilidad y esfuerzo.

Los beneficios que se comentaron con anterioridad son tan sólo algunos de los múltiples que pueden otorgarse, por lo cual es preciso señalar los factores que les otorgan esta naturaleza:

- Buscan el beneficio social, cultural, económico y personal del trabajador y su familia.
- Todos los trabajadores de la empresa tienen acceso a las prestaciones.
- No retribuyen la labor de los empleados, se entregan con independencia del salario sólo por reconocer su calidad de trabajadores de la empresa, de tal forma que las incapacidades o ausencias no afectarán su percepción.
- Puede considerarse el puesto o el salario de los colaboradores como parámetro para definir el porcentaje o cuantía de ciertas prestaciones, especialmente tratándose del fondo de ahorro y los vales de despensa, a fin de que sea equitativa la aportación o ayuda.



Por tanto, cualquier simulación que detecten las autoridades fiscales, como el Servicio de Administración Tributaria, el IMSS y el INFONAVIT, conducirá al ejercicio de sus facultades de comprobación para determinar los créditos fiscales que resulten de la omisión del pago de contribuciones con la base gravable real, y la imposición de las sanciones económicas o penales a que haya lugar, según la gravedad de la conducta cometida.

**1** Tratándose de las prestaciones por fallecimiento no se exigirá el requisito de dependencia económica para deducir la erogación (artículo 43, fracción II del RISR)

**2** Según el artículo 40 del RISR, se obtendrá dividiendo el total de las prestaciones otorgadas a los trabajadores sindicalizados durante el año anterior, entre el número de días trabajados (incluyendo vacaciones, días de descanso obligatorio, permisos con goce de sueldo, periodos de incapacidad por riesgos de trabajo, periodos pre y postnatales) y el resultado multiplicarlo por 365 días

**3** Se sugiere consultar los artículos *Prestaciones de previsión social y Planes privados de pensiones*, en la sección Laboral y Seguridad Social, del semanario de consulta fiscal número 13 y 36, respectivamente

**4** Por mandato de los artículos 28, fracción I y 30 de la LFT, el patrón que requiera la prestación de servicios dentro de territorio nacional, pero en lugar diverso a la residencia habitual del empleado y a distancia mayor de 100 kilómetros, deberá asumir los gastos de transporte y traslado hasta el lugar de origen, la alimentación del trabajador y de su familia, de ser el caso, y cualquier otro gasto semejante. Asimismo, proporcionará al trabajador la protección de la seguridad social y, ya sea en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento u otra forma, una vivienda decorosa e higiénica

**5** Conforme a los artículos 96 y 98 de la LSS, los trabajadores al padecer una enfermedad que los incapacite para el trabajo, reciben del IMSS un subsidio equivalente al 60% del último salario diario de cotización, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta que se recuperen, sin exceder de 52 semanas

**6** Las empresas con más de 100 y menos de 1,000 trabajadores, deben sostener en forma decorosa los estudios referidos de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, en centros especiales, nacionales o extranjeros. Cuando tengan a su servicio más de 1,000 empleados, deberán apoyar en dichas condiciones a tres becarios, debiendo éstos prestar sus servicios al patrón durante un año por lo menos

**7** La ayuda que por este concepto otorga el IMSS, a petición del trabajador asegurado, consiste en 30 días de SMGDF, proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal a su cuenta individual, según establece el artículo 165 de la LSS



**8** Ante el fallecimiento de un pensionado o asegurado, con 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al deceso, el IMSS otorgará al familiar de éste una ayuda para gastos de funeral igual a dos meses del SMGDF vigente en la fecha del fallecimiento, en términos de los artículos 64, fracción I y 104 de la LSS



## BIBLIOGRAFÍA

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EJERCICIO FISCAL 2009-2010

REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EJERCICIO FISCAL 2009-2010

LEY DEL IETU EJERCICIO FISCAL 2009-2010

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2009-2010

LEY DEL SEGURO SOCIAL 2009-2010

REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL 2009-2010

LEY DEL INFONAVIT 2009-2010

LEY DEL ISSSTE 2009-2010

BREVIARIO LABORAL, EDITORIAL, TEGRA, P.P. 752

REVISTA PUNTOS PRÁCTICOS, VOL. II, NUMERO 55, 18 DE SEPTIEMBRE DE 2006

REVISTA INTELEGIS EMPRESARIAL \* MES JUNIO 2004, NUMERO 35

CUEVA, MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 3ª. ED., MEXICO, PORRUA, 1984 T. II

IBIDEM, P. 21

ALMANZA PASTOR, JOSE MANUEL, DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 7ª, ED., MADRID TECNOS, 1991, pp. 52 Y 53

40 REVISTA DE LA E. L. DE D. DE PUEBLA No. 2

MEYER, ROSA MARIA. INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, EDITADO POR INAH, 1975

RUIZ GOMEZ, RAUL. EL ISSSTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO, PUBLICACIONES DEL ISSSTE.

MURIEL, JOSEFINA. HOSPITALES DE NUEVA ESPAÑA, 1956.

SOBERANES FERNANDEZ, JOSE LUIS. REGIMENES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL DERECHO MEXICANO, LOS NOVENTA, F.C.E.



**PÁGINAS INTERNET**

*es.wikipedia.org.com*

*ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

*www.monografias.com*