



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TESIS**

**“ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL, DE UNA  
ENTIDAD, PUNTOS MAS IMPORTANTES A CONSIDERAR”**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN CONTADURIA**

**PRESENTA**

**AZALEA GUADALUPE RIVAS DELGADO**

**ASESOR**

**C.P. JOSE RAMON SERRANO HEREDIA**

**MORELIA MICHOACAN SEPTIEMBRE DE 2011.**

## AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a mis PAPAS: **Gustavo Enot Rivas Montoya y María Guadalupe Delgado Ibarra**, por todo su amor desde el principio de mi Vida, por sus enseñanzas por todos los valores que desde niña me inculcaron, por sus sabias palabras y sus consejos que me andado en el transcurso de la vida. Gracias por todo el apoyo que me han brindado, por darme lo más Valioso que es la Vida, mi Familia y mi Profesión.

Gracias por toda su confianza, por su dedicación que han puesto en mí. Por todos los sacrificios que han hecho por nosotros, por que tengamos una profesión, no hay palabras suficientes para decirles lo infinitamente que estoy agradecida con ustedes. Adiós le doy gracias porque me dio unos padres, unos hermanos inigualables los Amo.

A mis hermanos: **Brenda Leonor, Gustavo Enot, Victor Manuel**, por todo su apoyo que me han brindado siempre, por sus consejos, por su amor.

Les doy las gracias infinitamente a mis *Profesores* que fueron mi base fundamental de mi enseñanza aquí en la facultad. A mis *Amigas y Amigos* por todo su apoyo, por los desvelos que tuvimos ayudándonos a salir día a día con nuestras materias, por su alegría y su confianza.

Gracias por tu apoyo incondicional por confiar en mí, por ayudarme cuando lo necesite.

A mi Asesor de Tesis el **C.P.- JOSE RAMON SERRANO HEREDIA**, por todo su apoyo, comprensión, por su tiempo dedicado al asesorarme con su conocimiento, paciencia. Le doy las gracias por llevarme hacia el camino de la dedicación, estudio, responsabilidad, confianza, esmero al apoyarme en la realización de mi Tesis.

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| <b>Introducción .....</b> | <b>1</b> |
|---------------------------|----------|

## **Capítulo I. Antecedentes Generales**

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I.1.-Antecedentes de la Previsión Social .....</b>           | <b>3</b>  |
| <b>I.2.-Que es la previsión social .....</b>                    | <b>4</b>  |
| <b>I.3.-Ventajas y Desventajas de la Previsión Social .....</b> | <b>6</b>  |
| <b>I.4.-Tipos de Relación de Trabajo .....</b>                  | <b>8</b>  |
| <b>I.4.1.-Por Obra.....</b>                                     | <b>8</b>  |
| <b>I.4.2.-Por tiempo determinada .....</b>                      | <b>8</b>  |
| <b>I.4.3.-Por tiempo indeterminado .....</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>I.5.-Tipos de Contratos y sus requisitos.....</b>            | <b>9</b>  |
| <b>I.5.1.-Individuales.....</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>I.5.2.-Colectivos.....</b>                                   | <b>11</b> |

## **Capítulo II.-El Sindicato y sus características particulares con referencia a la Previsión Social.**

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>II.1.-Concepto de Sindicato.....</b>                                | <b>14</b> |
| <b>II.2.-Objetivo del Sindicato.....</b>                               | <b>14</b> |
| <b>II.3.-Tipos de Sindicatos .....</b>                                 | <b>20</b> |
| <b>II.3.1.-Por la Actividad Desarrollada .....</b>                     | <b>20</b> |
| <b>II.3.2.-Por agrupaciones de Actividades.....</b>                    | <b>21</b> |
| <b>II.4.-Requisitos y formas de constitución de un Sindicato .....</b> | <b>23</b> |
| <b>II.5.-Instituciones donde deberá registrarse el Sindicato.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>II.6.-Obligaciones de un Sindicato.....</b>                         | <b>30</b> |

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| II.6.1.-Legales.....                                                                                           | 30 |
| II.6.2.-Contables .....                                                                                        | 30 |
| II.6.2.1.-Ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico .....                                               | 30 |
| II.6.2.2.-Ante el Instituto Mexicano del Seguro Social .....                                                   | 31 |
| II.6.2.3.-Ante el Instituto del Fondo para la Vivienda .....                                                   | 32 |
| II.7.-Elaboración de un Contrato de constitución de un Sindicato con<br>referencia a la Previsión Social ..... | 33 |

### Capítulo III.-Prestaciones sociales obligadas en una relación de trabajo.

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| III.1.-Salario y/o Sueldo .....                   | 36 |
| III.1.1.-Concepto .....                           | 36 |
| III.1.2.-Tipos de Salario .....                   | 36 |
| III.1.2.1-Unidad de tiempo .....                  | 36 |
| III.1.2.2-Por unidad de obra .....                | 37 |
| III.1.2.3-Por comisión .....                      | 37 |
| III.1.2.4.-A precio alzado .....                  | 38 |
| III.1.2.5.-O de cualquier otra manera. ....       | 38 |
| III.1.3.-La forma y el monto del salario .....    | 39 |
| III.1.4.-El día y lugar de pago del salario ..... | 39 |
| III.1.5.-Salario, su integración .....            | 40 |
| III.1.5.1.-Para efectos de Impuestos .....        | 40 |
| III.1.5.2.-Para efectos de Seguridad Social.....  | 40 |
| III.2.-Vacaciones.....                            | 44 |
| III.3.-Prima Vacacional .....                     | 45 |
| III.4.-Aguinaldo .....                            | 45 |

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>III.5.-Prestaciones derivadas por exceder a la Jornada de trabajo. ....</b>                    | <b>45</b> |
| <b>III.5.1.-Por horas de trabajo derivadas de un siniestro o riesgo inminente de trabajo.....</b> | <b>45</b> |
| <b>III.5.2.-Por tiempo extraordinario que exceda al de la Jornada de trabajo....</b>              | <b>46</b> |
| <b>III.6.-La participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa...46</b>           |           |

## **Capitulo IV.-La Previsión Social**

|                                                                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>IV.1.-Concepto .....</b>                                                                                                           | <b>48</b> |
| <b>IV.2.-Requisitos esenciales para el establecimiento de la Previsión social en una entidad .....</b>                                | <b>48</b> |
| <b>IV.2.1.-Contrato y sus requisitos .....</b>                                                                                        | <b>48</b> |
| <b>IV.2.2.-Establecimiento de los objetivos de la Previsión Social.....</b>                                                           | <b>51</b> |
| <b>IV.2.3.-Análisis de las Prestaciones Sociales para efectos .....</b>                                                               | <b>52</b> |
| <b>IV.2.3.1.-De la Ley Federal del Trabajo .....</b>                                                                                  | <b>52</b> |
| <b>IV.2.3.2.-De la Ley del Impuesto sobre la Renta .....</b>                                                                          | <b>53</b> |
| <b>IV.2.3.3.-De la Ley del Seguro Social y del Infonavit. ....</b>                                                                    | <b>66</b> |
| <b>IV.3.-Análisis de las prestaciones que pudiesen establecerse en el Plan de Previsión Social, sus requisitos y limitantes. ....</b> | <b>69</b> |
| <b>IV.3.1.-Acorde a trabajadores No sindicalizados y sindicalizados.....</b>                                                          | <b>69</b> |
| <b>Conclusión .....</b>                                                                                                               | <b>70</b> |
| <b>Bibliografía .....</b>                                                                                                             | <b>71</b> |

[Escriba texto]

## INTRODUCCIÓN

La previsión social es un concepto de gran importancia para la vida laboral, así como una oportunidad de otorgar a los trabajadores prestaciones adicionales al salario que le permitan tener una mejor calidad de vida con el menor pago de impuestos. A su vez, el patrón podrá hacer deducibles dichas erogaciones siempre que cumplan con diversos requisitos como pudiesen ser los fiscales o los que enmarcan algunas leyes de manera jurídica con el fin de garantizar su aplicación estricta en beneficio de dichos trabajadores, entre los cuales destaca el contar con un “Plan de Previsión Social”. Para elaborar un plan de previsión social se deben tomar en cuenta todas las disposiciones jurídicas y fiscales que le sean inherentes, tanto para efectos de deducir como para lograr las exenciones de impuesto para los trabajadores, además de cuantificar los recursos económicos con que cuenta la empresa.

La elaboración de un plan no es tarea fácil, ya que las empresas que deseen implementarlo deberán contar con un equipo de expertos profesionales en los diversos campos de estudio e incluso con técnicos actuarios capaces de armonizar y cuantificar el plan más conveniente para cada tipo de entidad, previo análisis de los requerimientos de la empresa que los otorgará.

Mediante un programa de Previsión Social se pretende la optimización del esquema de retribución a los empleados, aprovechando la implantación de prestaciones de esta índole en el contexto laboral, o bien, modificando las ya existentes, aprovechando siempre las ventajas que pudiesen derivar en su aplicación.

Los beneficios que se proporcionan mediante esquemas de esta naturaleza, son adicionales a los otorgados por las instituciones públicas de seguridad social en los casos de Enfermedades Generales, Maternidad, Invalidez, Vejez, y Muerte.

La flexibilidad de este tipo de planes permite que el empleado adapte a sus necesidades particulares las prestaciones a que tiene derecho.

El programa es pues un instrumento adecuado para afrontar períodos de economía inflacionaria además de ser un medio para mejorar la productividad del personal.

La gama de beneficios que se pueden otorgar bajo este concepto son, entre otros:

- Guarderías.
- Actividades deportivas.
- Actividades culturales.
- Becas educacionales.
- Servicios médicos y hospitalarios.
- Seguros de vida.
- Seguros de gastos médicos.



## **CAPITULO I. ANTECEDENTES GENERALES.**

### **I.I.- ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL.**

En el título VI de la Constitución Política se da una definición de la previsión social. El vocablo previsión social, aun cuando era de uso generalizado por los responsables administrativos y/o de recursos humanos, de las empresas, no estaba definido dentro de la legislación tributaria.

Uno de los cuestionamientos más comunes por los empleadores al brindar estos beneficios era precisamente lo qué debía entenderse por Previsión Social. Ante la falta de un concepto general en la Ley hasta 2002 y derivado de las múltiples controversias ante la SHCP (SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO) y los particulares, fue la Corte, quien emitió un concepto de previsión social.

En efecto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la jurisprudencia identificada bajo el rubro:

“VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”,

Señaló que la: “previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con

los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.

(Jurisprudencia 2a.J. 39/97, publicada en la página 371 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, correspondiente al mes de septiembre de 1997).

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito de la SCJN (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA NACIONAL) emitió una jurisprudencia en la que indica que se entenderá por gasto de previsión social a cargo de una empresa, aquel que se traduzca en una prestación que mejore el nivel de vida de los trabajadores, de sus familiares o beneficiarios.

A continuación transcribo la jurisprudencia de referencia:

“IMPUESTO SOBRE LA RENTA. GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL. CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal,

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.”

## **I.2.- QUE ES LA PREVISION SOCIAL.**

Es el conjunto de prestaciones en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios, que tienen por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

En el año de 2003 se incorporó en el Artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) el concepto de previsión social, mismo que ya había dado a conocer la Suprema Corte de Justicia. La definición contenida en el Artículo 8 dice lo siguiente:

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

¿Por qué es importante la Previsión para el País y para las Personas?

La vejez, junto con la niñez, son las etapas de la vida en las cuales un individuo tiene menos posibilidades de generar recursos mediante su participación en el mercado de trabajo. Por esta razón, la previsión social es sumamente importante ya que permite que la sociedad resuelva un problema esencial del ciclo de vida de las personas.

En la actualidad, la población mayor de 60 años bordea los dos millones de personas, Producto del mejoramiento de las condiciones de vida en el país y de los avances en salud, estas cifras seguirán creciendo. Se estima que para el 2020 la esperanza de vida de las mujeres será de 83 años, mientras que la de los hombres será de 77 años, lo que va a representar un 17% de la población total.

La pregunta, entonces, es cómo se vivirán estos años adicionales: una vejez autónoma o una ancianidad desvalida van a depender de los recursos personales, institucionales y patrimoniales que las personas fueron capaces de acumular a lo largo de su vida.

Y precisamente a través de la previsión –de los sistemas previsionales- la sociedad construye mecanismos para proveer ingresos en la vejez, evitando un deterioro de la calidad de vida cuando las personas son más vulnerables.

El objetivo del Estado es minimizar el riesgo de la pobreza en la vejez y transformar a las pensiones en una retribución justa al aporte de las personas a la sociedad. Para hacer posible esto, es necesario un mayor compromiso contributivo de las personas a lo largo de su período activo en relación a su capacidad económica, de los administradores del sistema y del Estado como garante de los derechos previsionales y de la eficiencia del sistema.

El esfuerzo personal de ahorro en el periodo activo es determinante, entonces, para las pensiones futuras, y para contribuir a que ninguna persona quede fuera del sistema de protección social. La Reforma en materia de pensiones que se llevo a cabo en 1997 por parte del gobierno federal promueve un nuevo acuerdo social, que busca que cada persona, más allá del nivel alcanzado y de las oportunidades que haya tenido en su vida laboral activa, cuente al final de su vida con un nivel de ingresos básicos, un mínimo social garantizado que asegurará una vejez más digna y que se configura como un derecho asegurado por el Estado.

### **I.3.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA PREVISION SOCIAL.**

Las ventajas de un Plan de Previsión Social, supone un aspecto diferenciador de la empresa que se traduce en una mayor motivación y de fidelidad de los empleados para con la empresa o entidad.

*Dentro de las ventajas para la empresa, podemos encontrar:*

a).-Aumenta la retribución de la plantilla de una forma mas barata, ya que se considera retribución en especie y no cotizan a la Seguridad Social.

b).-La aportación que realiza la empresa puede ser deducción en alguna obligación tributaria de la entidad.

c).-Permite llevar a cabo modificaciones a beneficios ya anteriormente establecidos buscando que estos sean acordes a la situación actual, permitiendo un análisis que determine su eficiencia operacional y financiera .

*Ventajas para el Empleado:*

a).-Supone un mayor nivel de vida ya que un plan de previsión social complementa las pensiones públicas.

b).-La prestación del plan de previsión social, al ser sistemas privados, no están sujetos a posibles recortes presupuestarios de la administración.

c).-Las aportaciones realizadas por la empresa suponen una mayor retribución salarial, con una imputación fiscal. Transmite seguridad para el futuro del empleado.

Derivado de los comentarios que preceden al presente párrafo encontramos entonces que dicho plan de previsión social aumenta el efecto de un entorno favorable y armónico en sus relaciones, entre el trabajador y el empresario o inversionista, teniendo en cuenta que dicho plan pudiese extenderse a los familiares del beneficiario, y lo más importante es que las recibirán sin condición alguna, sólo por el hecho de pertenecer a la empresa (característica principal de la previsión social que no deriva de la prestación de servicios). Así, algunos de los beneficios que se derivan de un plan de previsión social son que éste:

- Establece un buen clima social en la empresa e incrementa la productividad.
- Fomenta la contratación de mejores profesionales.
- Estimula la permanencia de los buenos empleados.

- Supone para la empresa ventajas económicas al no estar las prestaciones sujetas a retención y ser una partida deducible.
- Para el empleado supone una mejora salarial global, además de la tranquilidad de saberse protegido, al igual que sus familiares.

#### **I.4.-Tipos de Relación de Trabajo**

De conformidad con la Ley Federal de Trabajo en su Capítulo II, nos dice que dichas relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo sería por tiempo indeterminado.

##### **I.4.1.-Por Obra**

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza, un ejemplo mismo es en la explotación de minas.

##### **I.4.2.-Por tiempo determinado**

Este tipo de relación nos lo define el artículo 37, haciéndonos mención a que dicho tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.-Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar
- II.-Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.-En los demás casos previstos por la Ley.

### **I.4.3.-Por tiempo indeterminado**

Derivado de las definiciones anteriores, en la no causación de las Relaciones de Trabajo que se encuentren contempladas anteriormente, las subsecuentes o que se llevan a cabo sin las consideraciones anteriores se ubican en relaciones por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, considerándose estas aquellas donde no existe elemento o requisito alguno para considerarse otro tipo de relación.

## **1.5.- TIPOS DE CONTRATO Y SUS REQUISITOS.**

### **1.5.1.- INDIVIDUALES.**

Con fundamento en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así mismo dicho artículo define el concepto de Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En las relaciones individuales y colectivas resulta indispensable que exista dicho contrato, ya que en este se deberán enmarcar las condiciones de trabajo que de conformidad con el artículo 24 de la LFT, deben constar por escrito, enmarcándose en este diversos requisitos como son los que nos menciona el artículo 25 de la LFT, que hare referencia:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.

- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado ó tiempo indeterminado.
- El servicio o servicios que deban presentarse, se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde deban presentarse el trabajo.
- La duración de la jornada.
- La forma y el monto del salario.
- El día y el lugar del pago del salario.
- La indicación de adiestramiento y capacitación para el trabajador de acuerdo a los planes y programas establecidos en las empresas conforme a la ley.
- Otras condiciones de trabajo como: días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón

*Características del Contrato individual de trabajo:*

Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado en dicho contrato fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.

Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.



Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.

Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes

Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.

Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.

Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

Es un contrato intuitu persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.

No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

Así mismo resulta indispensable comentar lo que menciona el artículo el último párrafo del artículo 20 con relación a que independientemente al acto que le de origen, la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismo efectos, es decir que aunque no exista dicho contrato la existencia de la relación es válida por el servicio prestado y por ende tiene el trabajador todos los derechos y prerrogativas que las leyes aplicables al caso le otorgan a una persona que tiene una relación laboral mediante contrato.

### **1.5.2.- COLECTIVO.**

Contrato colectivo de trabajo: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la junta federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

***El contrato colectivo acorde al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo dice que deberá contener:***

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;

- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

## **CAPITULO II.- EL SINDICATO Y SUS CARACTERISTICAS PARTICULARES CON REFERENCIA A LA PREVISION SOCIAL.**

### **II. 1.- CONCEPTO DE SINDICATO.**

De conformidad al Título Séptimo en su Capítulo I y II, de la Ley Federal del Trabajo, nos dice, que es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

También se puede definir el Sindicato como: la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

### **II.2.- OBJETIVO DEL SINDICATO.**

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical.

Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1. Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2. Mejores condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En cualquier entidad, el sindicato deberá luchar por diversos beneficios para sus afiliados como son asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

### 3. Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

### 4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

### 5. La permanente democratización:

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para

vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas

Organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

#### *La organización sindical:*

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa.

Estas luchas reivindicativas –desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión- son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

En el texto que C. Marx preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la I Internacional, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo –verdaderos combates de guerrillas-, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

### **FINALIDAD:**

Según lo sanciona el Art. 220, del código del trabajo, los principales fines de las organizaciones sindicales son los siguientes

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de



las leyes de protección establecidas en de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.

- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

### **II.3.- TIPOS DE SINDICATOS.**

#### **II.3.1.- POR LA ACTIVIDAD DE SARROLLADA.**

- Sindicato de Empresas: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- Sindicato interempresas: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

- Sindicato de Industria.- Agrupación en un solo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.
- Sindicato de Oficio.- Agrupación en un solo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración de industria o empresa.

### **II.3.2.- POR AGRUPACIONES DE ACTIVIDADES.**

DE OFICIOS VARIOS: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte. Es fácil advertir que esta forma podría corresponder a poblaciones muy pequeñas, que de no haber alternativa tendrían que formar sindicato de ese tipo con la perspectiva de transformarse en alguna de las otras formas que con el tiempo fuere factible,

GREMIALES: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma resulta obsoleta y fue usada en los albores de la formación de los sindicatos en México, (recuérdese a los gremios ferrocarrileros, que posteriormente se unificaron en el actual sindicato nacional)

DE EMPRESA: los integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El mayor número de sindicatos que existen en el país son de este tipo y a ello obedece en medida importante la dispersión y debilidad del movimiento obrero mexicano porque no favorece el diseño de estrategias comunes de los trabajadores por rama o cadena productiva. Sin embargo puede ser necesaria la sindicalización en esa forma al no existir en la FESEBS algún sindicato nacional de industria o por o por lo menos industrial, de la rama de la empresa en que presten servicios los trabajadores que se pretenda organizar.

INDUSTRIALES: los integrados por trabajadores que presten servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial en determinada entidad federativa, (estados o Distrito Federal). Esta forma es más evolucionada y ofrece en alguna medida posibilidades de coordinación de los trabajadores de la rama por lo menos a nivel de su Estado. Es recomendable intentar la liga de trabajadores de la misma rama en cada estado, al no existir en la FESEBS sindicato nacional de la rama en cuestión, porque ello favorecería la posibilidad de dar el siguiente paso, es decir la constitución de sindicatos nacionales de industria, cuyas características son las que siguen.

NACIONALES DE INDUSTRIA: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas, como lo es el caso del STRM, con todas las posibilidades de desarrollo que ustedes conocen perfectamente

### ***AUTORIDADES COMPETENTES PARA EL TRÁMITE DE REGISTRO DE LOS DIVERSOS SINDICATOS***

#### **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:**

Procede ante esta autoridad, cuando se trata de sindicatos de trabajadores al servicio de empresas o entidades de jurisdicción federal de las ramas textil, eléctrica (de servicio público), cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz incluyendo autopartes, química incluyendo farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos enlatados, empacados o envasados, bebidas enlatadas o embazadas, ferrocarrilera, maderera básica, aserradero, triplay y aglutinados, vidriera de vidrio plano, liso o labrado y envases, tabacalera, empresas administradas directa o descentralizadamente por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal (caso TELMEX) y empresas que ejecuten trabajos en zonas federales. Procede también cuando se trata de SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA por tener miembros en dos o más entidades federativas.

## **II.4.- REQUISITOS Y FORMAS DE CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO.**

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. para la determinación del numero mínimo de trabajadores, se tomaran en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.

La constitución de un sindicato necesariamente debe respetar la siguiente tramitación:

- El acuerdo para la constitución de un sindicato debe ser adoptado en asamblea especialmente convocada para tal efecto.
- Esta asamblea de trabajadores deberá celebrarse con los quórum mínimos exigidos por la ley, según el sindicato a formar.
- En esta asamblea, deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta correspondiente.
- Se requiere necesariamente la presencia de un ministro de fe, quienes se encuentran señalados en el artículo 218 del código del trabajo; Inspector del Trabajo, Notario público, Oficial de Registro Civil y los funcionarios de Estado que sean designados en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.

Las votaciones serán siempre secretas y personales.

Quórum y porcentaje de constitución.

A) Empresas con más de 50 trabajadores:

Se requiere un mínimo de 25 trabajadores que correspondan, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

B) Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente:

En estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, prescindiendo del porcentaje que representen del total de trabajadores de la empresa.

C) Empresas con 50 o menos trabajadores:

Para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá solamente con un mínimo de 8 trabajadores, sin exigir que representen un porcentaje de los trabajadores de la empresa.

D) Empresas con establecimientos.

En cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos el 30% de los trabajadores del establecimiento.

E) Sindicatos con 250 o más socios:

Estos sindicatos podrán constituirse, cualquiera sea el porcentaje de trabajadores de la empresa que representen.

F) Otros sindicatos:

Para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Consideraciones en la constitución de un sindicato:

El sindicato se puede formar en una empresa, cualquiera sea el tiempo que lleve funcionando. No se exige una antigüedad determinada de esta.

Todo trabajador que concurra a la constitución de un sindicato, de los enunciados, se encuentra amparado por fuero laboral.

**II.5.- INSTITUCION DONDE DEBERÁ REGISTRARSE EL SINDICATO.**

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que rige la constitución y las relaciones de trabajo de estos con sus agremiados en su artículo 365, nos menciona Los sindicatos deben registrarse en la secretaria del trabajo y previsión social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. copia autorizada

II. una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. copia autorizada de los estatutos; y

IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

*EL REGISTRO PODRA NEGARSE UNICAMENTE:*

I. si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.



La secretaria del trabajo y previsión social, una vez que haya registrado un sindicato, enviara copia de la resolución a la junta federal de conciliación y arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la secretaria del trabajo y previsión social o por las juntas locales de conciliación y arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La junta de conciliación y arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

#### *LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS CONTENDRAN:*

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. en los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

a. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b. Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c. El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f. La re expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g. La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un termino de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

## **II.6.- OBLIGACIONES DE UN SINDICATO.**

### **II.6.1.- LEGALES.**

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

### **II.6.2.- CONTABLES.**

De conformidad con el Código De Comercio, que rige todos los actos y actividades desarrollados por las diversas entidades constituidas independientemente de su forma de constitución, se tienen las siguientes obligaciones;

#### **II.6.2.1.- ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO.**

Requisitos, tratándose de sindicatos

- Formato R-1 "Solicitud de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes" (por duplicado).
- Anexo 1 "Registro Federal de Contribuyentes. Personas morales del Régimen General y del Régimen de las Personas Morales con fines no lucrativos".
- Original y copia del estatuto de la agrupación (Original para cotejo).
- Original y copia de la resolución de registro emitida por la autoridad laboral competente. (Original para cotejo).
- Original y copia de comprobante de domicilio fiscal. (Original para cotejo).
- Copia certificada y copia del poder notarial con el que acredite la personalidad del representante legal, o carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas ante las autoridades fiscales o ante notario o fedatario público. (Copia certificada para cotejo).
- En su caso, original y copia simple de cualquier identificación oficial vigente con fotografía y firma expedida por el gobierno federal, estatal o municipal del representante legal, sin que sea necesariamente alguna de las señaladas en el rubro "DEFINICIONES" al principio de esta Guía. (Original para cotejo).

Así mismo en la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Capítulo VIII, De las obligaciones de las Personas Morales en su artículo 86, nos habla a cerca de cómo se debe llevar su cumplimiento las obligaciones fiscales que tienen estas, y con referencia a la Ley Federal del Trabajo en su Título IV que nos habla de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones encontramos que resulta indispensable la lectura de dicho título y capítulo en mención, toda vez que nos permitirá establecer un buen plan de previsión social que beneficie a la clase trabajadora en comento.

#### **II.6.2.2.- ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

Nombre del trámite

Inscripción Patronal para Sindicatos

¿En qué consiste?

Es el aviso que debe presentar el patrón o sujeto obligado para registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Los sindicatos estarán obligados a registrarse como patrón ante el Instituto a partir de que empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores.

¿Quién lo realiza?

El representante legal del sindicato.

¿Dónde y en qué horario se presenta?

En la Subdelegación u Oficina Administrativa Auxiliar del IMSS que corresponda al domicilio del centro de trabajo, en horario de 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes.

#### **II.6.2.3.- ANTE EL INSTITUTO DEL FONDO PARA LA VIVIENDA.**

El Artículo 123, fracción XII del Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación a los patrones para realizar las aportaciones a favor de sus trabajadores. Para tal efecto deberán calcular el 5% sobre salario base de aportación de los trabajadores y enterarlo al Fondo Nacional de la Vivienda. Es decir, en ningún momento deberá efectuarse descuento alguno a los salarios de los trabajadores por este concepto. El Sistema Único de Autodeterminación (SUA) implementado a partir de julio de 1997, ofrece las siguientes ventajas para realizar dichas aportaciones:

- Agilización y simplificación de trámites en sistema de seguridad social.
- Incorporación de sistemas informáticos adaptables para cada empresa.
- Reducción de costos administrativos.
- Eliminación de formularios.

- Información con mayor calidad y oportunidad.

A partir del año 2000 se generó la versión SUA 2000, misma que permitió superar el reto informático del citado año, además de brindar a los patrones las siguientes ventajas:

- Una operación más fácil y amigable
- Mayor velocidad que la versión anterior.
- Cuenta con un módulo para el cálculo y pago de diferencias.
- Mayor exactitud en los cálculos de las cuotas y aportaciones.
- Se agregó un módulo de afiliación, que posibilita la generación de movimientos afiliatorios a través de medio magnético.

## **II.7.- ELABORACION DE UN CONTRATO DE CONSTITUCION DE UN SINDICATO CON REFERENTE A LA PREVISION SOCIAL.**

### ***ACTA CONSTITUTIVA DE UN SINDICATO***

En la ciudad de Morelia, Mich., siendo las \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ en la calle de Manuel Gutiérrez Nájera No. 309 en Santa María de Guido de esta ciudad, nos encontramos reunidos veinte trabajadores de la Empresa La Soñadora S.A. de C.V., con el objeto de celebrar asamblea Constitutiva para la formación del sindicato de los trabajadores de dicha empresa, quienes a continuación nos identificamos: 1) \_\_\_\_\_ Mecánico, con domicilio en Madero No.345, de esta ciudad capital con registro federal de contribuyentes XXXXXXXXXXXXX ( NOTA: SUCESIVAMENTE SE IDENTIFICAN LOS VEINTE O MAS TRABAJADORES).

Todos los trabajadores por este acto manifestamos nuestro consentimiento y deseo de formar el Sindicato de Trabajadores de la Empresa La Soñadora S.A. de C.V., el mismo podrá identificarse con las siglas S. T. E. L S. y para el efecto se procede de la manera siguiente: PRIMERO: La asamblea general propone a los compañeros \_\_\_\_\_ como presidente de debates y a \_\_\_\_\_ como secretario de actas provisional quienes por

unanimidad son designados para presidir la reunión y elaborar el acta constitutiva. SEGUNDO: El presidente de debates expresa a los comparecientes que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, que se rige por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Y que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato porque gozan del derecho de inamovilidad a partir del momento en que se dé el aviso por cualquier medio a la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta por sesenta días después de la inscripción del sindicato. TERCERO: El presidente de debates somete a consideración de la asamblea general el proyecto de estatutos de dicho sindicato que fue elaborado por varios trabajadores con antelación, con la debida orientación y después de darle lectura íntegra a dicho proyecto, y efectuadas las enmiendas sugeridas se sometió a votación y el mismo fue aprobado por unanimidad de los presentes. CUARTO: El presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del comité ejecutivo provisional del sindicato y que los electos deben ser mexicanos y trabajadores de la misma empresa, y que el número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres, por lo que se deben elegir tantos cargos como secretarías se establecen en los estatutos que fueron aprobados. Así mismo, el presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del consejo consultivo, que los electos deben reunir los mismos requisitos que los miembros del comité ejecutivo, y que dichas elecciones deben hacerse por medio del voto secreto y un voto por persona, por lo que la asamblea general propone como planilla única para la conformación de dichos órganos la siguiente: Comité Ejecutivo,

1) SECRETARIO GENERAL 2 SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS  
\_\_\_\_\_ 3) SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN 4 SECRETARIO DE  
TRABAJO Y CONFLICTOS \_\_\_\_\_ 5) SECRETARIO DE FINANZAS  
\_\_\_\_\_

Consejo Consultivo: 1) 2) y 3) No habiendo más propuestas se somete a votación la planilla anterior, la que es electa por unanimidad de los presentes y por medio del voto secreto, en consecuencia el comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales quedan integrados en la forma que se describe anteriormente. Acto seguido los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales declaran: ser mexicanos de origen y trabajadores de la Empresa La Soñadora S.A. de C.V. QUINTO: La asamblea general por unanimidad autoriza a los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reforma que indique la Dirección General de Trabajo y, en general para realizar los trámites para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción



del sindicato en formación. Se termina el presente en el mismo lugar y fecha dos horas después de su inicio, y previa lectura íntegra a los presentes,

- enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales la aceptan y ratifican.

## **CAPITULO III.- PRESTACIONES SOCIALES OBLIGADAS EN UNA RELACION DE TRABAJO.**

### **III.1.- SALARIO Y/ O SUELDO.**

#### **III.1.1.- CONCEPTO.**

*SALARIO:* Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Son cantidades de dinero específicas pagadas semanal, quincenal o mensualmente.

*SUELDO:* Se emplea para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. Pagos realizados a los trabajadores sobre una base por hora.

Se entiende por salario: la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de el las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

#### **III.1.2.- TIPOS DE SALARIO**

De conformidad con el Artículo 83, de la Ley Federal del Trabajo, las formas de pago son:

##### **III.1.2.1.- POR UNIDAD DE TIEMPO.**

Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo el tiempo que está disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de evaluación; es la cantidad

menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. En la forma de pago más generalizada.

Jornal – días

Sueldo – semanal o mensual.

### **III.1.2.2.- POR UNIDAD DE OBRA.**

Retribución del trabajo por unidad de obra, atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas medidas o conjunto terminado.

Se determina no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

### **III.1.2.3.- POR COMISIÓN.**

Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

En caso de controversia sobre el monto de las comisiones, corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que demanda.

#### **III.1.2.4.- A PRECIO ALZADO.**

A precio alzado: en cuyo caso el importe de la remuneración o pago total fijo que deba cubrirse al contratista será por los trabajos totalmente terminados y ejecutados en el plazo establecido.

Las proposiciones que presenten los contratistas para la celebración de estos contratos, tanto en sus aspectos técnicos como económicos, deberán estar desglosadas por lo menos en cinco actividades principales.

#### **III.1.2.5.- O DE CUALQUIER OTRA MANERA.**

La ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques.

Art 196 ley federal del trabajo: La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijara el puerto al que deba ser restituído el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomo.

Art. 257 ley federal del trabajo: el salario se fijara por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o mas de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

### **III.1.3.- LA FORMA Y EL MONTO DEL SALARIO.**

Uno de los elementos del Contrato de trabajo es la remuneración, la cual consisten en la contraprestación que el empleado da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Así el mismo el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, establece que dicha percepción o monto se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### **III.1.4.- EL DIA Y LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.**

EL pago del salario se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. (Art.- 108 LFT).

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. (Art.- 109 LFT).

El salario se pagara directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

### **III.1.5.- SALARIO, SU INTEGRACIÓN.**

#### **III.1.5.1.- PARA EFECTOS DE IMPUESTO.**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, esto de conformidad con el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en el entendido que el artículo 109 de mismo ordenamiento exceptúa ciertos conceptos en monto y percepción en su integración para efectos del pago de impuesto.

#### **III.1.5.2.- PARA EFECTOS DE SEGURO SOCIAL.**

Es utilizado en México por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar las cuotas obrero patronal, mensual y bimestral que se pagan bajo el régimen obligatorio.

Se calcula a partir de una serie de criterios establecidos en el segundo capítulo de la Ley del seguro social y tomando en cuenta los días del mes natural.

\* Todas las prestaciones mínimas de ley.

\* Prestaciones adicionales a las que concede la ley que cada empresa dé a sus trabajadores, como bonos o estímulos por productividad.

\* Cuando el patrón y el trabajador aportan cantidades distintas entre sí, para caja de ahorro, y sí lo puede retirar más de 2 veces al año. Integra sólo la cantidad que aporta el patrón.

\* Cuando el trabajador paga menos del 20% del salario mínimo del D.F. (\$10.96 en 2009) para alimentación o habitación.

\* Cuando el valor diario de la ayuda para despensa supera el 40% del salario mínimo del D.F. (\$21.92 en 2009).

\* Integran las horas extras que rebasen las 3 horas diarias o la tercera vez a la semana.

\* Cuando el premio de puntualidad y asistencia otorgado, supere cada uno el 10% del subtotal del propio salario base de cotización.

\* Si se le da habitación gratuita, integra el 25% del salario diario.

\* Si se le da alimentación gratuita (3 alimentos), integra el 25% del salario diario, siempre y cuando pague menos del 20% de salario mínimo del D.F. (\$10.96 en 2009) por cada uno. En caso de ser 1 o 2 alimentos y pague menos de \$10.96, integrará el 8.33% y 16.66% respectivamente.

\* En caso de que la alimentación y habitación sean totalmente gratuitas, integra el 50% del salario diario.

Se excluye del salario base de cotización lo siguiente:

\* Las herramientas de trabajo y uniformes.

\* Aportaciones adicionales por parte del patrón al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

\* Las cuotas al INFONAVIT.

\* La participación de los trabajadores en las utilidades.

\* Las aportaciones con fines sociales, como las AFORES.

\* El salario base de cotización máximo será el equivalente a 25 veces el salario mínimo del D.F.

\* El salario base de cotización mínimo será el equivalente a 1 salario mínimo del área geográfica del asegurado.

***Consideraciones adicionales:***

\* El salario base de cotización cambia cuando cambia el salario diario o cuando alguna de las prestaciones se modifican, por ejemplo cuando un trabajador cumple un año más de antigüedad o tiene más días de aguinaldo.

\* Cuando el salario de un trabajador tenga elementos fijos y variables, como pago por comisiones; y no se sepa el monto total al momento del cálculo, se tomarán como referencia las comisiones de 1 mes anterior (Art.89), y surtirán efecto durante dos meses. En estos casos, el patrón debe dar aviso de dicha modificación los primeros 5 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. (Atr. 34 fracción II ley federal del trabajo)

\* Cualquier modificación del salario base de cotización y por el motivo que sea, el patrón debe dar aviso de modificación de salario al instituto, los primeros 5 días



después de haberse efectuado esta. De no ser así, se hará acreedor a las sanciones correspondientes.

\* Si un trabajador es despedido, el patrón estará obligado a pagar las cuotas correspondientes hasta la fecha en que se de de baja del instituto.

\* El patrón debe retener las cuotas correspondientes al trabajador con previo aviso.

\* Si el salario base de cotización resulta menor al salario mínimo del área geográfica del asegurado, se tomará como base el salario mínimo de dicha área.

\* Los pagos mensuales deberán hacerse al mes siguiente como máximo el día 17. (Código fiscal de la federación)

\* La suma mensual y bimestral, del salario base de cotización recibe el nombre de Base de cotización.

\* En caso de no pagar a tiempo se aplican recargos, multas, actualizaciones y gastos de ejecución.

### **CALCULO:**

1 hora extra integra, (debe determinarse primero cuanto se paga cada hora), cuando son más de tres horas en un mismo día o cuando en una misma semana se haya laborado horas extras en más de tres ocasiones. Para determinar la base de cotización se tomó en cuenta un mes de 30 días. Es decir, si el lunes, martes y miércoles trabajaron 2 hora extra cada día entonces cualquier otra hora extra dentro de esa semana integra para el Salario Base de Cotización. Es muy común caer en el error de pensar que es a partir de la 10 hora por que la ley dice más de

3 horas 3 veces a la semana, pero no es una condición acumulativa es una o la otra.

| <i><b>Concepto</b></i>                | <i><b>Desarrollo</b></i> | <i><b>Cantidad</b></i> |
|---------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Salario diario                        |                          | \$1                    |
| Aguinaldo                             | (15*1/365)               | \$0.0411               |
| Prima vacacional (1 año de trabajado) |                          | \$0.0411               |
| SALARIO BASE DE COTIZACION            |                          | \$1.04521              |
| SALARIO BASE DE COTIZACION DEL MES    | (1.04521*30 dias)        | \$31.36                |

### **III.2.- VACACIONES.**

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en Ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

### **III.3.- PRIMA VACACIONAL.**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga SU antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. De acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

### **III.4.- AGUINALDO.**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberán pagarse, antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

### **III.5.- PRESTACIONES DERIVADAS POR EXCEDER A LA JORNADA DE TRABAJO.**

#### **III.5.1.- POR HORAS DE TRABAJO DERIVADAS DE UN SINIESTRO O RIESGO INMINENTE DE TRABAJO.**

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

### **III.5.2. POR TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE EXCEDA AL DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

### **III.6.- LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para determinar el porcentaje, la Comisión Nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Para la revisión del porcentaje, la comisión se reunirá:

I. por convocatoria expedida por el secretario del trabajo y previsión social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y

II. a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) la solicitud deberá presentarse a la secretaria del trabajo y previsión social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) la solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e ira acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) la secretaria del trabajo y previsión social, dentro de los noventa días siguientes, verificara el requisito de la mayoría.

d) verificado dicho requisito, la misma secretaria, dentro de los treinta días siguientes, convocara a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

De conformidad con el decreto de fecha de marzo de 1985, la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas decreto que los Trabajadores participaran en 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios, determinando que la Renta Grable es determinable conforme al Artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así mismo la forma de reparto y asignación de monto será conforme al Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 122 al 125, exceptuando de conformidad con el artículo 126 de dicho ordenamiento a diversas entidades siempre y cuando se ubiquen en el supuesto de Ley establecido.

## **CAPITULO IV.- LA PREVISIÓN SOCIAL.**

### **IV.1.- CONCEPTO.**

La Previsión Social tiene dos partes. Por un lado, la palabra previsión que significa la acción de prever o pre - ver, es decir, “tratar de ver en forma anticipada lo que va a ocurrir”, y por otro el término relativo a la sociedad y al mejoramiento de la condición de los que allí trabajan.

En consecuencia, entendemos la Previsión Social: como prever y tomar acciones para atender las necesidades que contribuyan al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores. El sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia es su principal instrumento.

### **IV.2.- REQUISITOS ESENCIALES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN UNA ENTIDAD.**

#### **IV.2.1.- CONTRATO Y SUS REQUISITOS.**

De conformidad con las obligaciones enmarcadas en el Capítulo II, que antecede al presente, se observa que toda entidad que establezca un plan de previsión social este deberá estar establecido en el contrato que suscriben tanto las personas físicas como las personas morales con sus trabajadores, para lo cual resulta requisito indispensable que dicho plan se encuentre estipulado mediante un contrato anexo al contrato constitutivo de dicha entidad o en su caso, si dicho plan no se encuentra contemplado al inicio de dicha entidad o en el contrato de trabajo (Persona Física), este bien pudiese estipularse en Acta de Asamblea que modifique los estatutos o beneficios establecidos con anterioridad a dicho plan, lo que conlleva a su registro y protocolización de dicha acta con el fin de que se tenga de manera formal el beneficio establecido.

En el caso de Personas Morales, en Capítulo II De las deducciones, en su Sección I De las deducciones en general, y específicamente en su artículo 31 en su Fracción XII, nos enmarca los diversos requisitos que deberán contenerse para poder deducir dichos montos como son:

XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos

Colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un

monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores,

el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3

veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.



#### **IV.2.2.-ESTABLECIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA PREVISIÓN**

##### **SOCIAL.**

Resultan muy variados en las diversas entidades los objetivos por los cuales se establece el plan de previsión social, pero indiscutiblemente podemos enmarcar los mas esenciales que tienen que son:

De conformidad con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la jurisprudencia identificada bajo el rubro:

“VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”,

Señaló que la: “previsión social comprende, por una parte, la atención de

futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.

(Jurisprudencia 2a.J. 39/97, publicada en la página 371 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, correspondiente al mes de septiembre de 1997).

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito de la SCJN (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA NACIONAL) emitió una jurisprudencia en la que indica que se entenderá por gasto de previsión social a cargo de una empresa, aquel que se traduzca en una prestación que mejore el nivel de vida de los trabajadores, de sus familiares o beneficiarios.

*A continuación transcribo la jurisprudencia de referencia:*

“IMPUESTO SOBRE LA RENTA. GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL. CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal,

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.”

#### **IV.2.3.- ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PARA EFECTOS.**

##### **IV.2.3.1.- DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De conformidad con la definición que enmarca el artículo 84, con respecto a la integración del salario podemos darnos cuenta que en su último párrafo habla de cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo se considerara parte integrante de este, para lo cual dichas prestaciones adicionales deberán darse a la luz de tal mención de dicho artículo con el fin de que no formen parte integrante de dicho salario y así elevar el nivel de vida y económico del trabajador, por ejemplo los uniformes para que no formen parte de salario del trabajador deberán darse bajo el esquema de “útiles de trabajo” y firmando un recibo que conlleve a establecer la entrega y uso del mismo en el horario e instalaciones de la entidad, demostrando así el beneficio que implica su entrega a los trabajadores .

Resulta indispensable conocer los diversos ordenamientos de las diversas leyes aplicables, toda vez que dicho monto o percepción vía Plan de Previsión Social no resulte en detrimento de la entidad, sino más bien sea en beneficio de ambos sujetos aplicables al caso.

#### **IV.2.3.2.- DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

Acorde al Título IV de Personas Físicas, en Disposiciones Generales, podemos observar diversos conceptos que pudiese el ente brindar a sus trabajadores con el objetivo de elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.” El cual transcribo con el fin de proceder posteriormente a un análisis de los diversos conceptos que enmarca dicha disposición en su Artículo 109, así mismo el artículo 31, 32 y 33 de dicho ordenamiento con respecto a las Personas Morales.

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite

previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez,

incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

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

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta Ley.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta

de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de

los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran

considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

a) Los agentes diplomáticos.

b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.

c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XV. Los derivados de la enajenación de:

a) La casa habitación del contribuyente, siempre que el monto de la contraprestación obtenida no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión y la transmisión se formalice ante fedatario público. Por el excedente se determinará la ganancia y se calcularán el impuesto anual y el pago provisional en los términos del Capítulo IV de este Título, considerando las deducciones en la proporción que resulte de dividir el excedente entre el monto de la contraprestación obtenida. El cálculo y entero del impuesto que corresponda al pago provisional se realizará por el fedatario público conforme a dicho Capítulo.

La exención prevista en este inciso será aplicable siempre que durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de enajenación de que se trate el contribuyente no hubiere enajenado otra casa habitación por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y manifieste, bajo protesta de decir verdad, dichas circunstancias ante el fedatario público ante quien se protocolice la operación.

El límite establecido en el primer párrafo de este inciso no será aplicable cuando el enajenante demuestre haber residido en su casa habitación durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de su enajenación, en los términos del Reglamento de esta Ley.

El fedatario público deberá consultar al Servicio de Administración Tributaria a través de la página de Internet de dicho órgano desconcentrado y de conformidad con las reglas de carácter general que al efecto emita este último, si previamente el contribuyente ha enajenado alguna casa habitación durante los cinco años anteriores a la fecha de la

Enajenación de que se trate, por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y dará aviso al citado órgano desconcentrado de dicha enajenación, indicando el monto de la contraprestación y, en su caso, del impuesto retenido.

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

#### XVI. Los intereses:

a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión



no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador a favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 176 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de

seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de

seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV de este artículo, según corresponda.

Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable a los ingresos percibidos de instituciones de seguros constituidas conforme a las leyes mexicanas, que sean autorizadas para organizarse y funcionar como tales por las autoridades competentes.

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos por las personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios en términos de la legislación civil aplicable.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y por desempleo. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de

seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas cuando su enajenación se realice a través de bolsas de valores concesionadas en los términos de la Ley del Mercado de Valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores.

La exención a que se refiere esta fracción no será aplicable tratándose de la persona o grupo de personas, que directa o indirectamente tengan 10% o más de las acciones representativas del capital social de la sociedad emisora, a que se refiere el artículo 111 de la Ley del Mercado de Valores, cuando en un periodo de veinticuatro meses, enajene el 10% o más de las acciones pagadas de la sociedad de que se trate, mediante una o varias operaciones simultáneas o sucesivas, incluyendo aquéllas que se realicen mediante operaciones financieras derivadas o de cualquier otra naturaleza análoga o similar. Tampoco será aplicable la exención para la persona o grupo de personas que, teniendo el control de la emisora, lo enajenen mediante una o varias operaciones simultáneas o sucesivas en un periodo de veinticuatro meses, incluyendo aquéllas que se realicen mediante operaciones financieras derivadas o de cualquier otra naturaleza análoga o similar. Para los efectos de este párrafo se entenderá por control y grupo de personas, las definidas como tales en el artículo 2 de la Ley del Mercado de Valores.

Tampoco será aplicable la exención establecida en esta fracción cuando la enajenación de las acciones se realice fuera de las bolsas señaladas, las efectuadas en ellas como operaciones de registro o cruces protegidos o con cualquiera otra denominación que impidan que las personas que realicen las enajenaciones acepten ofertas más competitivas de las que reciban antes y durante el periodo en que se ofrezcan para su enajenación, aun y cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Valores les hubiese dado el trato de operaciones concertadas en bolsa de conformidad con el artículo 179 de la Ley del Mercado de Valores.

En los casos de fusión o de escisión de sociedades, no será aplicable la exención prevista en esta fracción por las acciones que se enajenen y que se hayan obtenido del canje efectuado de las acciones de las sociedades fusionadas o escidente si las acciones de estas últimas sociedades se encuentran en cualesquiera de los supuestos señalados en los dos párrafos anteriores.

No se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos que deriven de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas o de títulos que representen exclusivamente a dichas acciones, siempre que la enajenación de las acciones o títulos citados se realice en bolsas de valores ubicadas en mercados reconocidos a que se refiere la fracción II del artículo 16-C del Código Fiscal de la Federación de países con los que México tenga en vigor un tratado para evitar la doble tributación, y que las acciones de la sociedad emisora cumplan con los requisitos de exención establecidos en esta fracción. Tampoco, se pagará el impuesto sobre la renta por la ganancia acumulable obtenida en operaciones financieras derivadas de capital referidas a acciones colocadas en bolsas de valores concesionadas conforme a la Ley del Mercado de Valores, así como por aquéllas referidas a índices accionarios que representen a las citadas acciones, siempre que se realicen en los mercados reconocidos a que se refieren las fracciones I y II del artículo 16-C del Código Fiscal de la Federación.

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del

contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga

la leyenda "ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta". Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

Lo dispuesto en las fracciones XV inciso b), XVI, XVII, XIX inciso c) y XXI de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no

serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 175 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las

sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XII y XXIII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

#### **IV.2.3.3.- DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y DEL INFONAVIT**

De conformidad con el Artículo 27 de la Ley del seguro social, 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. 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 e 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.

Con respecto a la integración para la determinación del salario base de aportación en materia de Infonavit, en su Reglamento en el Artículo 31, menciona que para determinar el salario base de aportación se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos, en los términos establecidos en la Ley del Seguro Social;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, el patrón tomará el salario probable que le correspondería en dicho periodo, y

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de aportación, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

### **IV.3.-ANÁLISIS DE LA PRESTACIONES QUE PUDIESEN ESTABLECER EN EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL, SUS REQUISITOS Y LIMITANTES.**

#### **IV.3.1-ACORDE A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS Y SINDICALIZADOS**

De conformidad a lo investigado por mi persona y a lo comentado por las diversas leyes aplicables, puedo observar que dichas prestaciones sociales incluidas en el Plan de Previsión Social tienen la característica principal que en su otorgamiento estas deben ser de manera general, es decir para todos los trabajadores aplicables a la entidad, no observando el contrato u organismo el cual lleve a cabo la obtención de dicho beneficio como pudiese ser la figura del Sindicato, en el entendido de la generalidad de dicha prestación, en el entendido que cierto tipo de beneficios logrados por este ente, pudiesen no ser aplicables a dichas personas NO sindicalizadas a esta agrupación, por ejemplo podemos mencionar el escalonamiento o puestos vacantes donde se establece la preferencia de la persona sindicalizada a diferencia del no sindicalizado, esto considero por el trabajo y aportaciones de existencia de dicha agrupación lo cual conlleva a que tenga cierta preferencia o consideración para este tipo de situaciones, pero en el caso que comento, considero en virtud de lo enmarcado anteriormente que dichas prestaciones deben y son otorgadas en cumplimiento de las diversas leyes aplicables y con base al concepto de manera general.

Así mismo considero que invariablemente el ser parte o no parte de dicha agrupación constituida como Sindicato NO conlleva a la limitación de las diversas prestaciones que otorga la Entidad de manera general, por lo cual considero que básicamente el aspecto es administrativo y no de cuantía en las percepciones de los trabajadores, esto acorde al Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social.

## CONCLUSION

Al momento de elaborar un Plan de Previsión social debemos de 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 dé lugar a malos entendidos o interpretaciones erróneas por parte de los trabajadores o del mismo patrón.

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, tomando en cuenta y tener consideración que en las industrias hay diferentes tipos de trabajadores, así como cuando haya más de un sindicato dentro de la organización.

La Previsión Social tiene el propósito de procurar el bienestar del trabajador y de su familia ante contingencias o riesgos naturales, sociales, profesionales, así como su desarrollo integral como seres humanos.

## BIBLIOGRAFIA

Ley del Seguro Social 2009-2010

Ley Federal del Trabajo 2009-2010

Reglamento del Seguro Social 2009-2010

Ley de Infonavit 2009-2010

Ley de Impuesto Sobre la Renta 2009-2010

Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 3° ed. México, Porrúa, 1984 T II.

Almanza Pastor, José Manuel, DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 7° ED, MADRID TECNOS 1991.

Mayer, Rosa María. INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL, EDITADO POR INAH, 1975