

300608

9
2y'



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

**"ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
Y SU EFECTO FISCAL"**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A
ELSA PATRICIA SANCHEZ ARROYO
Director de Seminario: C. P. Eduardo Campos C.**

MEXICO, D. F.

1991

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU EFECTO FISCAL"

	P A G I N A
INTRODUCCION	1
- Definición de las Prestaciones de Previsión Social	v
+ Teórica	v
+ Económica	v 1
+ Jurídica	v 1
- Antecedentes Fiscales	v 11
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	x
CAPITULO I	
"GENERALIDADES Y DEFINICIONES"	1
1.1 Principales Prestaciones	1 6
CAPITULO II	
"PRESTACIONES COMO OBLIGACION PATRONAL"	2 5
2.1 Antecedentes	2 7
2.2 Prestaciones de la Ley del Seguro Social	2 8
2.3 Seguros que comprende y beneficiarios	2 8
2.4 Sujetos del Seguro Obligatorio	2 9
2.5 Finalidad y Objetivos de la Ley del Seguro Social	3 0

	P A G I N A
2.6 Elementos que integran el Salario base de Cotización para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	32
2.7 Elementos que no integran el Salario base de Cotización para el IMSS	32
2.8 Cuotas al IMSS de los trabajadores pagadas por los Patrones	33
2.9 Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	34
2.10 Objetivos Primordiales	34
2.11 Integración del Salario al Presentar el Aviso del Alta del Trabajador	36
2.12 Integración del Salario con Prestaciones de Habitación y Alimentación	37
2.13 Resoluciones :	38
2.13.1 Del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social	38
2.13.2 Del Tribunal Fiscal de la Federación	40
2.13.3 De la Suprema Corte de Justicia de la Nación	43
2.13.4 Criterios del Area de Auditoria a Patrones del Propio IMSS	44

CAPITULO III

"ANALISIS DE LAS PRESTACIONES RELACIONADAS O DEPENDIENTES AL SALARIO"	49
3.1 Definición de Prestaciones Dependientes y su Listado	49
3.2 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	51

	P A G I N A
3.3 Aguinaldo	61
3.4 Horas Extras	64
3.5 Prima Vacacional	67
3.6 Prima Dominical	69

CAPITULO IV

"ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES INDEPENDIENTES AL SALARIO"	71
4.1 Definición de Prestaciones Independientes al Salario	71
4.2 Listado de Prestaciones Independientes	71
4.3 Análisis Fiscal de Prestaciones de Previsión Social	72
4.4 Requisitos Generales para la deducción de las Partidas de Previsión Social	73
4.5 Becas Educativas	76
4.6 Despensas	78
4.7 Gastos de Funeral	79
4.8 Fondo de Ahorro	80
4.9 Pensiones y Jubilaciones	83
4.10 Seguro de Vida y Gastos Médicos	88

CAPITULO V

"ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS INDEPENDIENTES AL TRABAJADOR"	90
5.1 Listado de Beneficios al Trabajador	90

	P A G I N A
5.2 Servicio de Comedor	91
5.3 Servicio de Transporte	92
5.4 Préstamos a Trabajadores	94
5.5 Automóvil	95
5.5.1 Modalidades	96
5.6 Uniformes	99

CAPITULO VI

"APLICACION PRACTICA DE PREVISION SOCIAL"	102
6.1 Introducción	102
6.2 Modelo de un Plan de Prevision Social	108
6.2.1 Antecedentes	108
6.2.2 Constitución del Plan	108
6.2.3 Terminología del Plan	109
6.2.4 Objeto y Duración del Plan	111
6.2.5 De la Participación	111
6.2.6 De los Beneficios	112
6.2.7 De la Administración del Plan	115
6.2.8 De la Publicidad	115
6.2.9 Instructivo del Plan de Prevision Social	116
6.2.9.1 Antecedentes	116
6.2.9.2 Fondo de Ahorro	117
6.2.9.3 Vales de Despensa	119
6.2.9.4 Pensiones o Jubilaciones	120
6.2.10 Procedimientos de Aplicación	122

	P A G I N A
6.3 Ejemplo sencillo de la mecánica en el cálculo	127
6.4 Cálculo de los impuestos a retener y pagar al otorgar prestaciones de Previsión Social y sólo las de ley	131

CONCLUSIONES **xiv**

BIBIOGRAFIA **xviii**

INTRODUCCION

Los niveles de salarios en el Distrito Federal se han incrementado como consecuencia de la actual crisis económica y financiera en los últimos años, de tal manera que dejan de tener características espectaculares, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generados por la inflación, lo que aunado al efecto que produce el progreso de la carga tributaria, todo esto hace disminuir el efecto del incremento al sueldo perdiendo así el poder adquisitivo del dinero.

Aunque han existido ajustes que evolucionan las tarifas contributivas para reconocer el problema inflacionario, estos ajustes no parecen ser suficientes, pues su vigencia opera tardíamente, cuando menos después de seis meses o un año. Esta situación ha hecho que las empresas diseñen paquetes o fórmulas para remunerar a su personal visualizando contrarrestar la carga fiscal, tratando de cumplir con las disposiciones que son aplicables dentro del marco legal, que para este efecto regulan a la empresa y al individuo.

En la actualidad revista gran importancia el encontrar una solución que permite hacer progresar tanto a la empresa como al trabajador y su familia, por ello se ha enfocado un estudio a las llamadas prestaciones, las cuales son un recurso con que se cuenta para reducir la mencionada carga fiscal y obtener un mayor beneficio para empresa-trabajador.

Por tal motivo y haciendo énfasis hacia el aspecto fiscal, se elabora esta investigación con el fin de tratar diversas prestaciones que las empresas podrían otorgar a su personal encaminándose a objetivos como:

1. Que las prestaciones sean otorgadas en forma general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, requisito indispensable para que representen partidas no acumulables para el personal y deducibles para la empresa, según lo establece la Ley del Impuesto sobre la Renta en sus Artículos 77 y 24, aplicable para el año de 1991.
2. Que las prestaciones se integran como gastos deducibles para la empresa, cumpliendo con los requisitos generales que enmarca la Ley del Impuesto sobre la Renta.
3. Que se siga cumpliendo con el objetivo esencial de

proporcional beneficios a los empleados y que en la medida de lo posible éstos no fueran reducidos, conociendo si el aspecto económico que representan proporcionana satisfacción en relación al costo-beneficio empresa y trabajador.

Por otro lado, y con el propósito de entender los objetivos de esta investigación, es necesario indicar de una manera general que dentro de las características esenciales de las empresas que otorgan prestaciones están:

- a) Que las prestaciones son adicionales al salario.
- b) Que están financiadas por el patrón.
- c) Que son otorgadas a todos los trabajadores por el hecho de prestar un servicio personal subordinado a la organización como ayuda para ellos.

Uno de los factores primordiales para el desarrollo de cualquier país es la calidad del nivel de vida que alcancen sus integrantes, y uno de los aspectos determinantes de este nivel es la expresión del hombre a través del trabajo.

El trabajo es asimismo, la forma mediante la cual el hombre logra satisfacer sus necesidades, no sólo primarias de

orden físico sino también aquellas de orden psicosocial que se refieren a seguridad y estabilidad de interrelación con sus semejantes.

En los últimos años los trabajadores de países que como el nuestro se encontraban en situaciones de crisis económicas, han sufrido un fuerte demérito de la compensación que perciben por su trabajo, lo cual ha motivado que estas compensaciones o remuneraciones, tengan por necesidad que adecuarse a la actualidad económica, en forma también evolutiva.

Una de estas formas de compensación a los trabajadores es otorgándoles prestaciones de Previsión Social, las cuales se dan con el fin de elevar el concepto de ingreso total del trabajador, a través de proporcionarle una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades básicas y elevación del nivel cultural, no sólo del trabajador, sino también de sus familiares y dependientes económicos.

Estas prestaciones de Previsión Social han crecido en la última década, al grado de que una gran parte de las empresas las han implementado como aspectos comunes de la

compensación y el beneficio total que obtiene el empleado de las mismas, incluso se ha convertido en uno de los aspectos primordiales a fin de atraer y conservar a los trabajadores quedando rezagados en ese rubro aquellas empresas que no las otorgan, o que las proporciona en un nivel inferior a la generalidad del mercado.

Definición de Prestaciones de Previsión Social

Las prestaciones de Previsión Social no se encuentran definidas en las leyes impositivas laborales y de seguridad social; únicamente dichos cuerpos normativos señalan algunos conceptos que pueden considerarse como tales, es así que resulta importante englobar algunas opiniones de diversos puntos de vista.

Técnicamente

Las prestaciones de Previsión Social se consideran en términos generales, como el auxilio a los individuos y sus familias para que mantengan su ingreso a un nivel aceptable a través de servicios médicos, de habilitación, servicios, educativos y dinero mismo.

Económicamente

Las prestaciones de Prevision Social son aquellas que el trabajador necesita para su subsistencia y requiere contar con un minimo de satisfactores basicos, los cuales pueden allegarse con el salario nominal que perciba por su trabajo. Pero mas trascendente aun, lo es el hecho de que en la medida de que se mejoren sus posibilidades y medio, ambiente que le rodea, mejorara su productividad y encontrara una inmediata respuesta entre la relacion capital-trabajo.

Juridicamente

Existen diversas opiniones de tratadistas que emiten un juicio sobre el tema como:

Lic. Mario de la Cueva la define como: " Aquello que facilita una vida comoda e higienica al trabajador y le asegure contra las consecuencias, los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganacia ". (1)

Lic. Francisco Gonzalez Diaz dice: " Por Prevision Social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger integramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen, con objeto de asegurarles su mayor bienestar economico, social y cultural ". (2)

(1) De La Cueva, Mario (1986): El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa Tomo II

(2) De La Cueva, Mario Op. Cit. Tomo II

Antecedentes Fiscales

La Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento del 31 de Diciembre de 1941 señalaba en su Artículo 39 Fracción VI como deducibles " Los gastos que se hagan por vía de Previsión Social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga ".

En la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) que entro en vigor en 1965 contemplaba en el Artículo 26 Fracción VII, la posibilidad de deducir las prestaciones de Previsión Social, cuando se otorgara en forma general en beneficio para los trabajadores de la empresa.

Por Decreto del 15 de Noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modifico el texto legal, incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideraran como gastos de Previsión Social, a saber las que se destinaran a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.

Se reiteraba en un parrafo independiente la naturaleza general en beneficio de los trabajadores de la misma, asi como, en otro, la existencia de planes en que se fijan las características de dichas prestaciones.

No hubo nuevas modificaciones a la Ley sino hasta el nuevo Artículo 24 Fracción XII de la que entro en vigor en 1981, donde continuo y subsiste a la fecha la esencia de la Ley anterior; habiendo quedada registrada dicha Fracción en la Ley aplicable por los años de 1981 a 1991 de la siguiente forma:

" Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destiene a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza analoga ".

" Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores ".

" En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el Reglamento de esta Ley ".

Tal como se comenta en los párrafos anteriores hasta el momento subsiste la esencia de la Ley anterior, se cree que el hacer mención a " todos los trabajadores " no se modifica el contenido del precepto, por lo que debe subsistir a distinción general entre " trabajadores " y " empleados de confianza ".

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La inquietud de investigar sobre el tema de la Previsión Social es debido a que en la actualidad la baja del poder adquisitivo del salario del trabajador, ha provocado grandes daños en su desarrollo físico, intelectual, cultural y económico principalmente, y si a esto aunamos las altas tasas de impuestos que gravan sus ingresos se vuelve una situación que no va a favorecer al mismo y en consecuencia a la empresa, una manera de contrarrestar esta pérdida de valor adquisitivo es otorgarle diversas partidas de Previsión Social que mejorarán su situación económica sin pagos excesivos de impuestos y además la empresa puede aprovechar el tratamiento fiscal que tienen este tipo de prestaciones.

Los objetivos que persigo en este seminario están enfocados al análisis fiscal y algunos aspectos legales pretendiendo:

- Analizar las diferentes prestaciones obligatorias que el patrón da a sus trabajadores.
- Analizar las prestaciones de Previsión Social más usuales en la actualidad.
- Diferenciar algunas prestaciones que se otorgan como beneficios independientes al trabajador y no como de

Previsión Social.

- Demostrar con un caso práctico que el otorgar prestaciones de Previsión Social da como resultado beneficios tanto para la empresa como para el trabajador.

Entendiéndose por beneficios la ayuda para mejorar el medio ambiente y económico que le rodea al trabajador y para la empresa la ayuda para acelerar la productividad de la misma, obteniendo una disminución de la carga fiscal para ambas partes.

Al comienzo de esta investigación se concretizan conceptos que integran una relación laboral y algunos conceptos legales que se presentan en estas situaciones.

En el segundo Capítulo se describe de una manera general los aspectos que el Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT proporcionan al trabajador como sustitutos de las obligaciones que un patrón tiene como responsabilidad en una relación laboral, y que benefician al trabajador por su servicio a cambio de cuotas que la empresa tiene que pagar al igual que el trabajador según el salario que se le remunere. En este segundo Capítulo se describen las prestaciones que cotizarían para el salario que se toma en cuenta para estos Institutos, ya que dichas prestaciones

tienen requisitos para la integración en la cotización diaria del salario de un trabajador en mencionados organismos.

Dentro del tercer Capitulo se plasman las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo obliga a proporcionar al trabajador en una relación laboral, estas se encuentran reguladas en dicha Ley, pero también dentro de la Legislatura Fiscal, su reglamento y otras leyes como lo son : el IMSS, el INFONAVIT y sus respectivos reglamentos. El objetivo aquí consiste en describir prestaciones como: Aguinaldo, Prima Vacacional, Tiempo Extra, Prima Dominical, Participación a los Trabajadores de la Utilidades, y analizar su efecto fiscal para la empresa y para el trabajador proporcionando así un beneficio para ambos en una relación laboral establecida.

En el Capitulo cuatro se analizan las reglamentaciones fiscales que existen para las principales prestaciones de Previsión Social que se otorgan como lo son : el Fondo de Ahorro, las Becas Educativas, las Pensiones o Jubilaciones, Seguros de Vida, Préstamos a los Trabajadores y Despensas, las cuales tienen ventajosos beneficios si se conocen sus orígenes y se estipulan adecuadamente según sus regulaciones fiscales para obtener tanto para la empresa como para el trabajador beneficios.

Existen otras prestaciones que dentro de este seminario he llamado beneficios al trabajador, ya que representan una disminución en el gasto del trabajador y no una prestación de Previsión Social. También menciono dos de las herramientas que utiliza el trabajador y que muchas veces se confunden como una prestación.

Para concluir he expuesto un caso práctico en donde se analizan las prestaciones más usuales de Previsión Social con un Plan Múltiple integrado y sus requisitos para su deducción en el aspecto fiscal, buscando demostrar que el otorgar prestaciones de Previsión Social dentro de los límites establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, Ley del Seguro Social e Infonavit con sus reglamentos, proporciona ventajas o beneficios tanto para la empresa como para el trabajador.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y DEFINICIONES

Es innegable que el avance económico de cualquier país está íntimamente ligado al rendimiento o productividad de los sectores que lo conforman, estos sectores productivos los tenemos conocidos como una organización creada para fines específicos llamada EMPRESA.

Empresa es un término nada fácil de definir, ya que a este concepto se le dan diversos enfoques (económico, jurídico, filosófico, social, etc.). En su más simple acepción significa la acción de emprender una cosa con un riesgo implícito. Sin embargo, aquí no se hace resaltar que lo trascendental de los recursos que forman a la empresa se hacen mediante el ser pensante con la toma de decisiones. Existen definiciones relevantes acerca de lo que una empresa es, de tal forma que Münch (1987) refiere que para el Diccionario de la Real Academia Española es:

La entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de producción y

dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad.
(3)

Ahora bien para Guzmán (1987) este término significa:

La unidad económica-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa. (4)

Y por último Fernández Arena (1987) menciona que:

Es la unidad productiva o de servicio, que constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por recursos y se vale de la administración para lograr sus objetivos. (5)

(3) Münch Lourdes (1987) Fundamentos de Administración
México: Trillas. p: 42.

(4) Münch Lourdes Op.Cit. p: 43.

(5) Münch Lourdes Op.Cit. p: 43.

3.
colectivas, con el fin de producir bienes o servicios y rendir beneficios a los integrantes de dicha unidad y a sus consumidores.

La empresa nació para atender necesidades de la sociedad creando satisfactores a cambio de una retribución que compensara el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los empresarios.

En la actualidad, las funciones de la empresa ya no se limitan a los beneficios de los dueños o accionistas. Al estar formada por seres humanos, la empresa alcanza la categoría de un ente social con características y vida propias, que favorece al progreso humano -- como finalidad principal -- al permitir en su seno la autorrealización de sus integrantes y al influir directamente en el avance económico del medio social en el que actúa.

En la vida de toda empresa el factor humano es decisivo. Recursos humanos establece fundamentos para armonizar los numerosos y en ocasiones divergentes intereses de sus miembros: accionistas, directivos, empleados, trabajadores y demás personas que forman parte de la empresa.

El avance tecnológico y económico ha originado la

4.
existencia de una gran diversidad de empresas; no obstante uno de los criterios más utilizados para la clasificación de la empresa es de acuerdo a su tamaño en el que se establece que puede ser pequeña, mediana o grande; aunque al aplicar este enfoque se encuentre la dificultad para determinar límites, los criterios usuales para su clasificación serían:

Financiero.- Se refiere a las cantidades monetarias con que cuenta y opera para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Personal Ocupado.- Número de personas que laboran en la compañía que sean necesarias para la realización de los fines de la empresa.

Producción o Compras de Mercancías.- En él, se consideran los volúmenes de bienes o servicios que deben mantenerse para satisfacer los requerimientos de consumidores.

Ventas.- Este punto va en relación con el mercado que la empresa abastece y con el monto de sus ingresos por ventas considerando los mercados abarcados.

Dentro de los recursos que fundamentan la existencia de una empresa al actuar dentro de un marco social, se encuentra la influencia directa o indirecta del trabajo del ser humano, lo cual es indispensable para la obtención de medios que hacen posible la realización de las actividades de una

empresa y alcance de los objetivos de la misma.

Los recursos humanos son trascendentes en la existencia de toda empresa, pues de ellos depende el manejo y funcionamiento de los recursos materiales, financieros y técnicos.

La Empresa debe poner interés en los recursos humanos, pues el hombre es el factor primordial en la marcha de una empresa. Sin embargo, al conjugar sus recursos observamos que para dar el interés a los recursos humanos y proporcionarles bienestar es esencial obtener el máximo rendimiento y optimización a los recursos financieros ya que de su adecuado manejo y de su productividad dependerá el éxito de cualquier empresa.

Con lo anterior se deduce que en una empresa es necesario que nazca la idea de proporcionar rendimiento a la productividad y finanzas con el beneficio de sus propietarios y el de su personal, por lo que esta investigación pretende hacer el análisis del beneficio para ambos.

En una empresa se establece una relación de trabajo al poner las partes (patron-trabajador) sus acuerdos para la realización de actividades dentro de la Entidad.

Se entiende que una relación de trabajo es la

6.
prestación de un trabajo personal subordinado a una persona,
mediante el pago de un salario.

La prestación del trabajo de una persona se encuentra regulado en su origen, en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que es sobradamente conocido el estado de cosas imperante en nuestro país que originó el estallido social conocido como la Revolución Mexicana.

Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles: largas y agotadoras jornadas, de catorce o más horas, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía necesario el que mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, que, como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear la mano de obra más barata y menos exigente; carencia absoluta de prestaciones por riesgos o enfermedades del ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de labores; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado; al salario, de por sí limitado, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las " Tiendas de Raya " en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga.

Contra tal estado de cosas reaccionó el Constituyente de Querétaro y produjo lo que se conoce como la PRIMERA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES, al regular en el Artículo 27 de la Constitución la propiedad territorial y en el Artículo 123 las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores. En estos tiempos dicho Artículo 123 lleva por título " Del Trabajo y de la Previsión Social ". El precepto actualmente en vigor se divide en dos Apartados: el " A ", que rige las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, y el " B ", que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

En este Artículo 123 se encuentran Fracciones a considerar para el correcto establecimiento de una relación de trabajo, de la que derivan Leyes y Reglamentos que llevan a especificaciones de las situaciones adquiridas de una persona y entidad que formalizan una relación de trabajo. Entre estas leyes se tiene la Ley Federal del Trabajo; Ley del Infonavit y su Reglamento, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y su reglamento; Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y Reglamento de Seguridad e Higiene.

Las Fracciones referidas al principio del párrafo anterior en su apartado " A ", son:

Fracción VI: Se menciona que " Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinan; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

Dentro de la Fracción anterior se asegura al trabajador y a su familia unas condiciones mínimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir el trabajador por la prestación de sus servicios, más bajo del cual se considera que no pueden satisfacerse las más apremiantes necesidades del trabajador y de su familia incluyendo la educación de sus hijos y el disfrute de algunas diversiones.

Fracción VIII: Se manifiesta que " el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento ". Esto significa que se garantiza la efectiva entrega del salario mínimo al trabajador.

Dentro de su Fracción IX inciso "d" se dice: " la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares ".

En la misma Fracción el inciso "e" estipula: " para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta... ".

Con los incisos anteriores de la Fracción IX del Artículo 123 Constitucional se reconoce el derecho a los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, que se estima de justicia, sin que tal derecho implique el de intervenir en Administración de las empresas; considerando que la base para el reparto la constituye la renta gravable determinada con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Fracción X: Se menciona " El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda ". Con esta Fracción se aclara que el salario debe pagarse siempre en efectivo aboliéndose definitivamente las tiendas de raya.

Fracción XI establece: " Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, y de tres veces consecutivas. Los menores de 15 años no serán admitidos en esta clase de trabajo ". Aquí se aclara que al encontrarse en la necesidad de prolongar el 100 por ciento más de lo fijado para las horas normales, ya que representa un esfuerzo mayor que requiere y un desgaste físico y mental y además porque significa una ganancia extra para la empresa, limitándose la prestación de servicio a lo antes mencionado.

Fracción XII: " Toda empresa... estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante aportaciones que las empresas hagan a un

11.
fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones... ". Con esta Fracción se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a sus trabajadores comodas e higiénicas mediante la aportación de cuotas al INFONAVIT, cuya creación se prevee y tiene su ley y reglamento para las situaciones que se le presentan.

Fracción XXIX: en la que se estipula que " es de utilidad pública la ley del Seguro Social y en ella se comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares ". Esta Fracción hace que exista una ley de seguridad social para cualquier evento y riesgo involuntario especificando cada circunstancia en su caso.

Dentro del Apartado " B " de este Artículo se hace referencia a que entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal (D.F.) y sus trabajadores:

Fracción III: " Los trabajadores gozarán de

vacaciones, que nunca serán menos a veinte días al año "

Fracción VI: " Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes "

Fracción XI: " La seguridad social se organizará..
a) Cubrirá accidentes, enfermedades profesionales; las no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, la vejez y muerte..."

Este apartado consagra en lo general los mismo principios anteriormente expuestos, aunque también establece aspectos propios de esta relación de trabajo.

Como se observa el Artículo 123 Constitucional nos marca las pautas generales sobre el tema de Trabajo y Previsión Social; sin embargo, como ya se mencionó de ésta emanan Leyes y Reglamentos que intervienen para la coordinación de una relación de trabajo en beneficio e la Entidad así como del trabajador, de ahí su importancia, ya que existen disposiciones reglamentarias que definen las posturas de la empresa y del trabajador observándolas obligaciones y los beneficios para ambas partes, obteniendo entonces un costo-beneficio óptimo.

Para ir puntualizando las partes que se dan en una relación de trabajo a continuación se expone que la ley que emite y estipula todos los conceptos relacionados con el trabajo es conocida como la Ley Federal del Trabajo. (L.F.T.)

En ella se define que en una relación de trabajo el trabajador es " la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinario " entendiéndose por trabajo " toda actividad humana, intelectual o material indistintamente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio ". (Art. 80. LFT)

Y el patrón, de acuerdo con el Artículo 100. de la LFT es " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ".

Por lo tanto, cuando un trabajador presta un trabajo personal subordinado y recibe una retribución por parte de un patrón, se entiende que existe una relación, de trabajo (Art. 20 LFT). Dicha retribución se expresa en el Artículo 82 de la LFT como salario que " es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ". El salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, sin que se le pueda

exigir al trabajador una cantidad de su salario por el desgaste que sufran los instrumentos o herramientas que utilice para el desempeño de su trabajo. (Art. 83 LFT)

La relación de trabajo se llega a formalizar y a complementar con el Contrato Individual de Trabajo el cual " es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ", (Art. 20 LFT)

La trascendencia del salario radica en determinar qué conceptos integran el salario, y en el Artículo 84 la Ley Federal del Trabajo estipula: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, PRESTACIONES EN ESPECIE y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ".

Sin embargo la definición anterior parece establecer una diferencia entre las cantidades que se entregan en efectivo y las prestaciones, sean éstas en especie o de otra naturaleza no especificada.

En la práctica según el autor Torres Díaz, cuando se pretenden llevar a cabo estudios salariales, se hace dividiendo

15.
las prestaciones de los trabajadores en "Salario" y "Prestaciones" con el fin de separar lo que se designará como salario puro (o quizás pagos en efectivo por cuota diaria) de las prestaciones, sean estas en efectivo por especie, para determinar el porcentaje de las mismas en relación con el primero. Aun cuando no existe un acuerdo sobre la forma de segmentar los diferentes componentes de la nómina tales como: pago de días de vacaciones, INFONAVIT, tiempo extra, etc. y menos aun no son fáciles de cuantificar: automóvil, casa-habitación, etc. (6)

Adicionalmente, existen otras partidas que realmente no son entregadas " al trabajador por su trabajo " y sin embargo: éste recibe los beneficios indirectos de las mismas, como lo es el caso de aquella parte de las cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes a las empresas.

Por lo anterior es importante que se establezcan claramente en el contrato de trabajo los conceptos que forman parte del salario, es decir, las prestaciones que se integran al mismo y las herramientas de trabajo que el patrón se obliga a proporcionar al trabajador y que desde luego no forman parte del salario integrado, tal es el caso de los uniformes, uso de vehículos de la compañía, etc.

(6) Torres Díaz, Julio (1987): Administración de Prestaciones. México: BCASA. p. 3.

1.1 Principales Prestaciones

15.

A continuación se presentan las principales prestaciones de las más fáciles de encontrar dentro de los contratos colectivos, o bien que se otorgan con mayor frecuencia dentro de las distintas actividades que realizan las entidades:

- Aguinaldo
- Prima Vacacional
- Fondo de Ahorro
- Seguro de Vida
- Plan de Pensiones y Jubilaciones
- Servicio Médico o Gastos Médicos
- Servicio de Comedor
- Vales de Despensa
- Prestamos a Trabajadores
- Prima Dominical
- Tiempo Extra
- Gastos por Funeral
- Pago de Cuotas al IMSS
- Pago de ISR
- Participación a los Trabajadores de las Utilidades de la Empresa
- Becas Educativas
- Automóvil o Servicio de Transporte
- Uniformes

Para efectos de este seminario de investigación solo se enfoca a las mencionadas prestaciones.

Se observa que las prestaciones generalmente se otorgan debido a:

- 1.- Razones Legales
- 2.- Razones Políticas o Sindicales
- 3.- Razones de Utilidad Real

1) Por RAZONES LEGALES se debe entender las estipulaciones existentes en la Ley Federal del Trabajo y en el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado (Apartados " A " y " B " del Artículo 123 Constitucional) que reglamentan la existencia de algunas prestaciones que no pueden ser eliminadas o sustituidas, como lo son: Aguinaldo, Prima Vacacional, Prima Dominical y Reparto de Utilidades en su caso, cuyo pago es obligatorio y solo pueden modificarse incrementándolas por arriba de lo prescrito en la Ley.

2) Por RAZONES POLITICAS O SINDICALES refiriéndose a aquellas que se proporcionan para evitar insatisfacción de un grupo o sector del personal: obreros y empleados de confianza. Cabe mencionar que en la mayoría de los casos, la prestación concedida pudiera no tener un verdadero valor o utilidad para todos los trabajadores de una empresa y ser sólo el producto de una petición caprichosa de valor estimativo demasiado subjetivo antes que real.

3) La RAZON DE UTILIDAD REAL de una prestación, sin pretender con ellos hacer a un lado su valor estimativo, debe medirse mas en función del mayor o menor grado con que se cubren las necesidades reales del trabajador y de la empresa. Aqui es donde se requiere de experiencia y creatividad para la elección de las prestaciones a aplicar, con base en los beneficios presentes y futuros que se lograrán.

Dichos beneficios, para su estudio, pueden agruparse como sigue:

I Para el TRABAJADOR

- 1. Por su ALCANCE.- Entre mayor sea el número de personas que pudieran ser elegibles a recibir una prestación, su efecto motivacional se incrementa. Un caso especial de excepción se presenta cuando la aplicación depende del desempeño o rendimiento del personal (condición deseable); lo cual, aunque limita el número de candidatos, no impide que funcione como incentivo para alcanzar metas o mejorar la calidad del personal.

Existen sin embargo, limitaciones fiscales cuando no se aplican en forma general: obreros y empleados, funcionarios o de confianza mismas que se refieren tanto en su deducibilidad para efectos impositivos en el caso de las empresas, como a la posibilidad de requerirse o no, el

19.
pago del Impuesto sobre la Renta para las personas que reciben cierto tipo de ingresos producto de la forma limitada o general en que se otorguen ciertas prestaciones.

2. Por su LIQUIDEZ.- Se define que los empleados o trabajadores aprecian más la bondad de una prestación, a medida de la rapidez con que pase a formar parte de sus ingresos, tanto para disponer de ella comprando bienes o servicios, como para invertirla y obtener réditos o intereses de capital.

El efecto anterior se contrapone en lo general con los intereses económicos de la empresa, ya que para esta será más beneficioso, desde el punto de vista liquidez, el retrasar al máximo el pago resultante y obtener los posibles beneficios de una inversión, hasta en tanto que llegue la necesidad de efectuar su otorgamiento al personal.

Ante este conflicto de intereses, se hace necesario decidir el camino a seguir, pensando no sólo beneficiar rápidamente al personal, sino también en la situación financiera de la empresa, o quizá en soluciones intermedias como pudiera ser la entrega en partidas

periódicas.

20.

3. Por su **CONDICION IMPOSITIVA**.- Porque lo ideal es otorgar siempre prestaciones libres del Impuesto sobre la Renta, pero las posibilidades al respecto están limitadas y sólo comprenden el Fondo de Ahorro y las llamadas de Previsión Social u otras de naturaleza análoga.
4. Por su **VALOR COMO SATISFACTOR SOCIAL**.- Dentro de este grupo quedan comprendidas aquellas prestaciones que sirven para llenar necesidades de tipo sociocultural y recreativo.

El hombre, conjuntamente a sus necesidades de autosatisfacción, estimación, pertenencia y protección, requiere de un desarrollo integral, y equilibrado de sus potencialidades, así como distracción y esparcimiento, es por eso que muchas empresas buscan y obtienen las ventajas que resultan de proporcionar a su personal las posibilidades de participar o desarrollarse mediante actividades culturales, educativas, deportivas, etc., sobre todo cuando el centro de trabajo se encuentra alejado de poblaciones importantes y no es posible encontrar lugares que permiten crecer intelectualmente o distraerse en forma sana fuera de las horas de labor. Su

21.
objetivo es lograr una mayor satisfacción que resulte en beneficio del trabajo, así como evitar que el ocio pueda inducir al vicio al personal, dañando su salud, a su familia, a la empresa y a la comunidad.

Para la EMPRESA:

1. Por ser DEDUCIBLES.- Como lo establece la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento. En este tema, se puede comentar el grave error que comete una empresa cuando acepta otorgar como prestación el pago de obligaciones de tipo impositivo que corresponden a terceros, que al no poderse deducir, originan el pago adicional del gravamen correspondiente y la pretensión indebida de los sindicatos, de que se consideren integrantes del salario para efecto del pago de indemnizaciones.
2. Por dar una IMAGEN.- Las Prestaciones deben " vestir " a la empresa. No se pretende con ello tomar una actitud paternalista, sino antes bien, lograr una mayor imagen de la empresa que sirve para atraer candidatos idóneos que llenen las vacantes existentes y para retener al personal en servicio, sobre todo al altamente calificado, evitando su gran rotación que ocasiona pérdidas económicas y baja productividad.

- 3.- Por su COSTO DE IMPLANTACION.- Antes de ofrecer y aun, de aceptar la implantacion, de una nueva prestacion o el aumento a las existentes, el profesional debe conocer exactamente su costo e impacto en la nomina.

No cabe duda que una buena administracion salarial requiere planear y presupuestar los costos aparejados por los aumentos salariales y de las prestaciones debidas a las revisiones contractuales, ajustes salariales, retabulaciones, incremento de sueldos y prestaciones del personal de confianza, etc., para evitar una descapitalizacion de la empresa que pueda poner en peligro la estabilidad del centro de trabajo.

4. Por su COSTO DE MANTENIMIENTO.- Toda nueva prestacion, desde el momento en que se otorga, puede ser a la larga fuente de peticiones del personal para su incremento. De lo anterior se concluye que no siempre es ventajoso el agotar desde su inicio las posibilidades de aumento, concediendo el maximo autorizado por las leyes o por las posibilidades financieras de la empresa, pues habria que dar entonces nuevas prestaciones, ya que el personal en todo caso pensara que tiene derecho a mejorar lo existente, pese a que sus condiciones sean superiores en comparacion con las de otras empresas de la misma rama

industrial o región y aun del país.

Es frecuente también el no considerar las repercusiones a futuro, cuando la elevación de la prestación aparentemente no daña la situación actual de la empresa, pero si origina una descapitalización a largo plazo de magnitudes no controlables.

5. Por su FACILIDAD DE CUANTIFICACION.- Toda prestación ser fácilmente cuantificable para efectos de presupuesto y de contabilización. Si adicionalmente a las variaciones frecuentes en el costo de los insumos y servicios requeridos producto de la inflación, escasez, etc., el responsable no cuida que el costo de la prestación pueda ser adecuadamente evaluado y que en lo posible permanezca fijo por largos períodos, agravará la ya de suyo compleja naturaleza de la contabilidad de una empresa.

Lo anterior expuesto quedaria incompleto sino se tomara en cuenta el análisis de las políticas utilizadas para definir la forma de aplicar las prestaciones y sus repercusiones; estas observaciones se agruparian de la siguientes forma:

- a) Administrativas
- b) En efectivo o en especie
- c) En sustitución de obligaciones ciudadanas o fiscales.
- d) Buscando igualar o diferenciar las correspondientes a empleados de las otorgadas a los obreros.
- e) Trascendencia.

Todas ellas buscando obtener el fin de la Entidad en su mayor eficiencia y productividad.

CAPITULO II

PRESTACIONES COMO OBLIGACION PATRONAL

Existen prestaciones que nacen de una relación laboral subordinada como obligatorias desde nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hasta leyes específicas que norman actividades particulares como lo es la Ley Federal del Trabajo (LFT). En dichas prestaciones es común que los patrones no sean capaces de proporcionarlas en su totalidad ya que implica tener una responsabilidad directa y en casos absoluta del ser humano que le presta un servicio subordinado; Tal es el caso de mujeres que se encuentran embarazadas, los accidentes que se ocasionan en horas de trabajo, la enfermedad o muerte de un trabajador.

Por la responsabilidad que lo anterior implica al tener una relación laboral subordinada se crean en sustitución de dicha responsabilidad organismos, que prestan ayuda para obtener la seguridad social a la que está obligado el patrón a proporcionar a sus trabajadores; en este seminario de investigación se enfoca al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) y al INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE

LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT).

Dentro del Código Fiscal de la Federación se define que las aportaciones de seguridad social " son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado " (Artículo 2o. CFF).

El tipo de prestaciones de seguridad social son aquellas que no obstante al ser dependientes del salario, no se entregan en forma directa a los trabajadores o bien, su entrega es muy a largo plazo o está sujeta a imprevistos. (7)

En la Afiliación al IMSS se entiende que es un sistema mediante el cual el Instituto obtiene del patrón, y utiliza, la información necesaria para otorgar oportunamente las prestaciones a que tienen derecho los asegurados y sus beneficiarios. (8).

(7) Torres, Díaz: (1987) Administración de Prestaciones. México: ECASA. p. 9 .

(8) De la Fuente, N. José (1987): La Afiliación al IMSS. México: Consultorio Fiscal N.º. 9.

2.1 Antecedentes

La Ley del Seguro Social de 1943 es un hecho relevante en la historia del Derecho Mexicano ya que se crea un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia. Las instalaciones hospitalarias y los centros educativos y recreativos han servido como punto de encuentro entre personas de distinta extracción social y diferente nivel de ingreso. De esta forma, el Seguro Social desempeña una función destacada para atenuar las diferencias económicas y culturales entre los integrantes de nuestra sociedad.

El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo, hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico. Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del Artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas.

La dinámica de ingresos y cotizaciones es la fórmula más apropiada en los seguros sociales y es, también, la base de toda protección futura. En consecuencia, para lograr una mejor

recaudación en beneficio de los propios trabajadores, cuyas prestaciones económicas están en relación con aquellas, se precisa con claridad cuales son los elementos que la integran (9).

2.2 Prestaciones de la Ley del Seguro Social

El IMSS se mantiene de las cuotas proporcionadas por parte del patron y del trabajador, y totalmente por parte del patrón cuando el trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo.

2.3 Seguros que comprende

La Ley del Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario; el primero se refiere a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantia en edad avanzada y muerte, así como guarderías para hijos de asegurados; el segundo, a los seguros facultativos y adicionales cuyas prestaciones se especifican en los mismos.

[9] Gerard, Bertrand Alejandro (1976) Concordancia de la Ley del Seguro Social. México. pp: 13,14,17.

2.4 Los Sujetos del Seguro Obligatorio son los siguientes:

1. Personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación subordinada de trabajo.
2. Miembros de Sociedades Cooperativas de Producción.
3. Miembros de Sociedades de Crédito Agrícola.
4. Los Trabajadores de Industrias Familiares y los Independientes.
5. Ejidatarios y Comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales, comerciales o de fideicomiso.
6. Los Ejidatarios, Comuneros y pequeños propietarios que para explotar cualquier tipo de recursos estén sujetos a contrato de asociación, producción, financiamiento, etc.
7. Los Pequeños propietarios con más de 20 Hectáreas de Riego.
8. Los Ejidatarios, Comuneros, colonias y pequeños propietarios no comprendidos en el punto anterior.
9. Los Patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
10. Los Trabajadores Domésticos.

Las personas protegidas o beneficiarios en los términos de la Ley del Seguro Social son los siguientes:

1. El Asegurado
2. La Esposa del asegurado o a falta de ella la concubina
3. Los Hijos menores de 16 años del asegurado
4. Los Hijos mayores de 16 años y hasta 21 del asegurado, cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.
5. El Padre y la Madre del asegurado si dependen económicamente de él.
6. Los Pensionados por incapacidad permanente parcial (mínimo 50 por ciento de incapacidad)
7. Los Pensionados por incapacidad permanente total
8. Los Pensionados por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada
9. La Esposa del pensionado o concubina
10. Los Hijos menores de 16 años del pensionado
11. Los Hijos mayores de 16 años y hasta 25 del pensionado cuando disfruten de asignaciones familiares
12. Los Hijos mayores de 25 años que se encuentren inhabilitados para trabajar por enfermedad crónica física o psíquica del pensionado
13. El Padre y la Madre del pensionado si dependen económicamente de él.

2.5 Finalidad y Objetivos de la Ley del Seguro Social

La finalidad de la seguridad social es la de

garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Los objetivos se logran mediante el otorgamiento de prestaciones en especie y en dinero, los cuales amparan los riesgos siguientes:

Accidentes de Trabajo; Enfermedades de Trabajo; Accidentes de Transito; Enfermedades no Profesionales; Maternidad; Invalidez; Vejez; Cesantia en Edad Avanzada y Muerte.

Ademas la Ley del Seguro Social ha incorporado ayudas, asignaciones, guarderías y servicios sociales de acuerdo a lo siguiente:

1. La Ayuda para gastos de Matrimonio
2. Ayuda para Gastos de Funeral
3. La Solidaridad Social a grupos desprotegidos
4. El Seguro de Guarderías Infantiles a los hijos de los asegurados a partir de los 43 días de nacido hasta los cuatro años de edad
5. Ayudas Asistenciales en dinero al pensionado
6. Asignaciones familiares en dinero a los familiares del pensionado.

2.6
ELEMENTOS QUE

INTEGRAN EL SALARIO
BASE DE COTIZACION
PARA EL IMSS

- Cuota Diaria
- Gratificaciones
- Percepciones en Efectivo
- Alimentación y Habitación
(Cuando se otorguen gratuitamente al trabajador)
- Primas
- Prestaciones en Especie
- Cualquier otra cantidad que se de al trabajador por sus servicios

2.7
ELEMENTOS QUE NO

INTEGRAN EL SALARIO
BASE DE COTIZACION
PARA IMSS

- Los instrumentos de trabajo (Herramienta, ropa, etc.)
- Fondo de Ahorro (Cuando aporten igual cantidad el trabajador y la empresa)
- Las aportaciones al INFONAVIT y la PTU
- Alimentación y Habitación
(Cuando no se otorguen gratuitamente al trabajador)
- Los premios por Asistencia y Puntualidad
- Los pagos por tiempo extraordinario (Salvo cuando se pacten en forma de tiempo fijo)

2.8 Cuotas al IMSS de los Trabajadores pagadas por los Patrones

Esta prestación corresponde al pago que realiza el patrón que originalmente correspondía a los trabajadores del 4.5 por ciento de sus salarios integrados (3 por ciento del ramo de enfermedades y maternidad y el 1.5 por ciento del ramo de invalidez, vejez, cesantia y muerte).

Cabe mencionar que aunque el Artículo 25 Fracción I de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR), considera que sólo son deducibles para el patrón, estos pagos que realice por los trabajadores de salario mínimo, esta parte de dicho Artículo se ha considerado como institucional a través de jurisprudencia emitida para la Suprema Corte de Justicia, ya que da un tratamiento desigual a los trabajadores de salario mínimo, y a los trabajadores con ingresos superiores a éste.

Por otra parte el Artículo 77 Fracción IX de la Ley citada, considera a estos ingresos completamente exentos del pago de este impuesto:

" Artículo 77. No se pagará el Impuesto sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores

2.9 Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Esta Ley nace el 24 de Abril de 1972 siendo de utilidad social y de observancia general en toda la Republica, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.10 Este Instituto tiene como OBJETIVOS PRIMORDIALES

1. Administrar los recursos del fondo para establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un credito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas
 - b) La construcción o reparación de habitaciones

2. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

(10) Becerril, Arechiga Alfonso. (1990) Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. México: ISSP.
pp: 59 a 62, 129, 130 y 141

El patron esta obligado a:

1. Inscribir a sus trabajadores ante este Intituto
2. Efectuar las aportaciones al INFONAVIT en los terminos de esta Ley y la LFT
3. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios por el concepto requerido y enterarlos en los terminos que la misma ley impone.

El trabajador tiene el derecho a:

1. Solicitar y obtener informacion del Instituto a traves del patron sobre el monto de las aportaciones a su favor, asi como de sus descuentos en su salario.
2. Obtener Creditos para la construccion o mejoramiento de casa habitacion con intereses bajos (interes cuatro por ciento anual sobre saldo insoluto en un plazo no menor de 10 anos ni mayor de 20 anos) .
3. Recibir en caso de jubilacion, incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente cuando sea del 50 por ciento o mas, o de invalidez definitiva en los terminos de la Ley del Seguro Social, el deposito total que el trabajador tenga a su favor en Instituto.
4. A la adquisicion en propiedad de habitaciones
5. Recibir el total de sus depositos cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relacion de trabajo y cuente con 50 o mas anos de edad.

La base de cotización se hace conforme al salario integrado antes mencionado para el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Aportación del Patrón es del cinco por ciento salario integrado del trabajador. Las aportaciones deberán pagarse mensualmente. Estas aportaciones constituyen depósitos de dinero sin causa de intereses en favor de los trabajadores.

2.11 Integración del Salario al Presentar el Aviso de Alta del trabajador

En este caso se tomarán en cuenta como percepciones fijas :

- El salario
- Algun sobre salario (Compensación)

Las consideradas como obligaciones en la Ley Federal del Trabajo :

- La gratificación anual
- La prima vacacional
- Las estipuladas en el contrato individual o colectivo de trabajo vigente en la empresa.

Para presentar el aviso de inscripción al I.M.S.S., dichas percepciones se cuantificarán en su

parte proporcional diaria. En el caso de que las percepciones fueran variables, estas se tomarán en cuenta con un bimestre posterior para conocer los montos y así integrar el salario correctamente según lo percibido.

2.12 Integración del Salario con Prestaciones de Habitación y Alimentación

Esta integración se estipula dentro del Artículo 38 de la Ley del Seguro Social en donde dice : "Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33 por ciento.

A continuación para efectos de este seminario se mencionarán párrafos de algunas resoluciones en cuanto a partidas otorgadas al trabajador para ser o no integradas al salario de cotización ante el I.M.S.S.:

2.13 Resoluciones :**2.13.1 CONSEJO TECNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL****Fondo de ahorro, casos en que forma o no parte del Salario**

" Con el proposito de aclarar y facilitar a los patrones la correcta aplicacion del Articulo 32 de la Ley del Seguro Social, en relacion a los casos en que los conceptos de " ahorro " deberan o no adicionarse al salario para efectos de cotizacion, este H. Consejo Tecnico acuerda : Respecto al inciso " b " de dicho Articulo, se estara a las siguientes reglas :

1. Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones periodicas y la correspondiente al patron sea igual o inferior a la cantidad contribuida por el trabajador, dichas cantidades no incrementara el salario base de cotizacion.

2. Si la contribucion patronal al Fondo de Ahorro, es mayor que la del trabajador, el salario base de cotizacion se incrementara unicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador...

Acuerdo 369746 del 17 de Octubre de 1973.

Gastos de autom6vil, No Integran el Salario

" Al resolver la inconformidad CT-NL-134/75, se ordenó excluir de los conceptos que originaron los cambios de grupo impugnado, el relativo a la ayuda para gastos de automóvil, por constituir erogaciones de la empresa tendientes al desarrollo del trabajo ".

Acuerdo 1521 del 8 de Febrero de 1978.

Horas Extras, No Incrementan el Salario

"...dejen de considerar como parte integrante del salario el concepto derivado de laborar horas extras, para los efectos de modificar los cambios de grupo de cotización, salvo que comprueben que en el caso concreto de labor extraordinaria esté pactada en forma de tiempo fijo ".

Acuerdo 689 del 7 de Enero de 1976.

Habitación, casos en que forma o no parte del Salario

"... a fin de que en aquellos casos en que el trabajador reciba habitación o alimentación se estime aumentado el salario en los términos del Artículo 32, de la Ley del Seguro Social; pero en el caso particular de los trabajadores de Hoteles y Restaurantes que no reciban dichas prestaciones, no debe incrementarse con ellas automáticamente el salario ".

Acuerdo 341616 del 17 de mayo de 1972.

Pasajes, Incrementan el Salario

"... para que se modifiquen las consideraciones en el sentido de que, dadas las condiciones específicas de este caso, debe considerarse que el pago que se les hace a los trabajadores por concepto de pasajes si incrementa el salario, en los términos del Artículo 86 (actualmente 84) de la Ley ".

Acuerdo 131551 del 1 de Mayo de 1964.

Viáticos, No Incrementan el Salario

"... el caso del personal viajero, no debe considerarse para el pago de cuotas obrero-patronales, la acumulación al salario diario del trabajador por los viáticos que percibe y que representan gastos de alimentación y hospedaje ".

Acuerdo 126685 bis del 2 de Marzo de 1964.

2.13.2 DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION.**Gratificaciones Periódicas, forman parte del Salario**

Los Artículos 86 (actualmente 84) de la Ley Federal del Trabajo y 18 (actualmente 32) de la Ley del Seguro

Social establecen que forman parte del salario las prestaciones que obtenga el trabajador a cambio de su labor ordinaria; teniendo en cuenta esos preceptos, debe concluirse que las gratificaciones que se entregan periódicamente a los trabajadores, sin tener el carácter de ingresos eventuales, son ventajas económicas que forman parte del salario.

Año 1969 Trimestre 3o. página 184.

Resolución del 5 de Septiembre de 1969, Juicio
127/69/2796/69.

Gastos de Gasolina, No Incrementan el Salario

El Artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece que conceptos forman el salario base de cotización para efecto de pago de cuotas obrero-patronales, excluyendo expresamente el mismo en el inciso a) los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares, entre los cuales debe considerarse la gasolina cuando ésta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina en tal caso debe estimarse dentro de esta exención, máxime que dicho reembolso no viene a incrementar el salario diario de los trabajadores, sino que sólo los restituye de gastos incurridos con motivo de sus labores.

Sentencia del 4 de Agosto de 1985. Juicio 778/85.

Vacaciones Pagadas y No Disfrutadas

No forman parte del sueldo base de cotización para efectos del régimen del Seguro Social obligatorio. Las cantidades que entregan las empresas por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas a sus trabajadores, no pueden considerarse salario para efectos de cotizar en el régimen del Seguro Social obligatorio, ya que estas remuneraciones no quedan comprendidas en la definición de salario establecido en los Artículos 18 de la anterior Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y 17 Fracción IV del Reglamento de Afiliación de Patrones y Trabajadores, porque tales prestaciones constituyen indemnización o compensación por no hacer uso de sus derechos indeclinables establecidos a su favor en las leyes laborales, pero las mismas no se cubren como retribución de las energías empleadas en una actividad, sino como se dijo anteriormente, por referencia al ejercicio de un derecho.

Julio 508/766983/75 del 13 de Octubre de 1977.

Vales para Despensa, No forman parte del Salario

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 32, inciso "d" de la Ley del Seguro Social, no forma parte del salario... así como las despensas. En tal razón, si dicho precepto excluye expresamente del salario las despensas, sin condicionar que sean

dadas en forma material através de bonos canjeables unicamente por despensas debe considerarse que los bonos de despensa caen bajo el caso de exclusión de referencia, no formando parte integrante del salario.

Juicio 778/85 del 4 de Agosto de 1986 del T.F.T.

2.13.3 DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Gastos de Transporte, No forman parte del Salario

De conformidad con los Artículos 18 de la Ley del Seguro Social y 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de Abril de 1970, y con arreglo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, las sumas que proporciona el patron al trabajador, expresamente en calidad de gastos de transporte, no integran el salario, en virtud de que no se dan como una contraprestación para retribuir la labor desempeñada, y porque no se le entregan al trabajador para que éste las invierta libremente, en lo que mejor le plazca, sino para que las emplee en un fin concreto y determinado, es decir, con el propósito de resarcirse de los desembolsos que tiene que hacer para trasladarse de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

Segundo Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito.

Amparo directo 85/72 7 de Julio de 1972.

2.13.4 CRITERIOS DEL AREA DE AUDITORIA A PATRONES DEL PROPIO IMSS

Ayuda en Efectivo para Despensa. Incrementa el Salario

Quando la empresa otorgue a sus trabajadores cantidades en efectivo bajo el rubro de "ayuda para despensa", dichas cantidades forman parte del salario base de cotización, considerando que el trabajador puede disponer del efectivo para gastarlo de acuerdo a sus necesidades y no precisamente en Artículos integrantes de la despensa.

Si la empresa proporcionara al trabajador la "despensa" o en su caso "vales" para canjear en centros comerciales por artículos de la despensa, en esos casos, no formarán parte del salario.

Ayuda para Gastos de Transporte

Incrementa el Salario:

El tipo de percepción enunciada es parte integrante del salario, en aquellos casos en que el trabajador la ocupe para transportarse de su domicilio particular al de la empresa en la cual labore y viceversa.

No Incrementa el Salario:

Quando se otorgue al trabajador para que de su centro

de trabajo se traslade a otro u otros lugares para que lleve a cabo su trabajo, se considerará que no forme parte del salario base de cotización.

Compensación por el uso del Automóvil del Trabajador. No Integra el Salario

Cuando el trabajador utilice su propio automóvil para llevar a cabo sus labores y que por esto la empresa le pague determinada cantidad periódicamente, ésta no formará parte integrante del salario base de cotización, considerando que, en todo caso, ese ingreso va a ser destinado por el trabajador para cubrir los gastos de mantenimiento del vehiculo y porque además lo recibe no por su trabajo propiamente dicho, ya que lo percibe por el "transporte" a los diversos lugares a que asista.

Cuotas de I.M.S.S. a cargo del trabajador que absorbe la empresa. No incrementan el Salario

El hecho de que la empresa absorba las cuotas a cargo del trabajador, implicaría estar modificando el salario base de cotización en una forma indefinida (hasta el tope establecido) con cantidades poco representativas en cuotas obrero-patronales cayendo en la incongruencia de calcular cuotas a las mismas cuotas, aparte de a los motivos del Consejo Técnico del I.M.S.S., según su acuerdo 1899/82 para determinar que dichas cuotas, no

formen parte del salario base de cotización.

Gastos de Viaje, No Incrementan el Salario

Cuando el trabajador compruebe que los gastos que realice, fueron destinados para la obtención de los medios necesarios para llevar a cabo sus labores, se concluye que no formarán parte del salario para cotizar al Seguro Social.

Participación en las Utilidades de la Empresa, (P.T.U.)

Incremento al Salario :

Cuando el trabajador reciba de la empresa cantidades como "Participación de Utilidades" y si dicha empresa obtiene pérdida según sus estados financieros, se estará frente a otro concepto, no precisamente el de reparto de utilidades, por lo cual, esos importes pasará a formar parte del salario base de cotización, cuando la empresa efectúe el traspaso a cuentas de resultados.

No Incrementa el Salario :

No forma parte de la base de cotización, de acuerdo a lo establecido en la misma Ley del Seguro Social, en su Artículo

32 inciso "c", el que expresa que ..." no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos :

c) Las aportaciones al INFONAVIT y la P.T.U. ..."

Previsión Social

No Incrementa el Salario :

Bajo el concepto de Previsión Social se pueden incluir una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos medicos, dentales, hospitalarios, compra de lentes, etc. La base para que no se acumule al salario el importe de lo que llegase a pagar la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso al trabajador mediante el comprobante correspondiente, aunado a que por lo imprevisible de la prestación, cae en la eventualidad y en consecuencia, no se debe de acumular al salario, además de que en el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social en su inciso "b" se explica que no forman parte del salario las cantidades entregadas por el patrón, para fines sociales.

Incrementa el Salario :

Cuando se entreguen al trabajador cantidades en forma constante no sujetas a comprobación aunque la empresa las denomine "previsión social", se deberán de incrementar al salario base

de cotización, ya que el trabajador va a disponer de ellas libremente y no precisamente para los conceptos que pueden incurrirse en la Previsión Social.

Con lo anterior expuesto se puede concluir que son muy particulares las circunstancias que se presentan en las empresas, ya que la designación del nombre que se le da a la prestación hace decifrar su manejo y en tal caso imaginar si se integra o no al salario para el I.M.S.S., sin embargo, existen los procedimientos y planes que permiten que no se integre al salario por el simple nombre que se les da.

CAPITULO III.

ANALISIS DE LAS PRESTACIONES RELACIONADAS O DEPENDIENTES AL SALARIO.

3.1 Definición de Prestaciones Dependientes.

Las prestaciones dependientes al salario del trabajador son aquellas que recibe directamente el trabajador en general y cuyo beneficio es de aplicación personal al mismo. (Se obtienen por el simple hecho de ser trabajador).

Listado de Prestaciones Dependientes.

- Participación a los trabajadores de las Utilidades
- Aguinaldo
- Horas Extras
- Prima Vacacional
- Prima Dominical

Las prestaciones dependientes son analizadas para efecto de este seminario de investigación desde dos puntos de vista : EL JURIDICO Y EL FISCAL. Se hace resaltar que las mencionadas prestaciones son obligatorias a proporcionar por

parte del patrón hacia el trabajador, por lo que se agrupa en este Capitulo solo las prestaciones directas al salario, aquellas que no pueden dejarse de proporcionar por ninguna causa en una relación de trabajo, ya que se encuentran estrictamente ligadas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Con el mencionado listado de prestaciones dependientes al salario se logra tener una percepción neta mayor para los empleados y permite a las empresas otorgar un salario más remunerador, lo que facilita las negociaciones de contratos colectivos y las posibilidades de contratar mejor personal y desde luego retener al ya existente como se expone en el Capitulo I.

Resulta importante señalar que la Ley del Impuesto sobre la Renta considera como adicionales a la base del cálculo del sueldo o salario nominal los ya listados conceptos: P.T.U.; Aguinaldo; Horas Extras; Primas Vacacional y Dominical.

Por lo tanto, no pueden considerarse dentro de otro tipo de prestaciones, ya que forman parte integrante de la base del Impuesto sobre Productos del Trabajo, aunque exista un método específico por cada concepto para el cálculo del gravamen.

3.2 Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)

Juridicamente

El principio de accidentalidad de lo aleatorio lleva consigo la consecuencia de que ese salario "participativo" sólo puede ser una parte, un complemento no sustancial (accidental) del salario. Además, por la fuerza de las circunstancias --- necesidad del "balance" para conocer la "utilidad" repartible --- normalmente será también una parte complementaria de la remuneración por razón del periodo extraordinario de vencimiento.

La " Participación de Utilidades " como forma del salario, puede asumir dos formas:

a) La individual llamada también "habilitación". Es un salario individual que se computa según una proporción a las "utilidades" del empleador, un porcentaje de ellas.

b) La colectiva. Esta es un tipo de salario colectivo: el que se computa, lo mismo que en el caso de la participación de utilidades individual, en proporción (según un porcentaje) a las utilidades del empleador. Como todo "salario colectivo" exige un sistema de reparto individual, a menos que el monto de la participación no se distribuya individualmente entre los trabajadores y se le dé un destino colectivo (por ejemplo,

para una "obra social"), en cuyo caso más bien se configuraría un tipo de "salario indirecto" y no de salario en sentido estricto.

En la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo VIII hace referencia a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas estipulando:

Artículo 117: " Los trabajadores participarán 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 ".

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10 por ciento que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial del 04 de Marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo: individuales y colectivos, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

Artículo 120: " 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 gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta "

La resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, publicado el 04 de Marzo de 1985, fijó el porcentaje de utilidades en un 10 por ciento sobre la renta gravable, si hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas. Lo anterior resulta declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a \$ 5'000.000.00 según la resolución publicada en el Diario Oficial del 28 de Febrero de 1985.

Artículo 122: " El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores "

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a

la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución que de firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará la utilidad repartible del año siguiente. Lo anterior y otras disposiciones en referencia al calculo y plazos de exigibilidad se encuentra en el parrafo y esquema que a continuación se expone: (11)

Sujetos Obligados a Participar

Están obligados a otorgar participación en sus utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios y en general todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio. En los términos de la LFT, únicamente están exentas de esta obligación las siguientes personas :

(11) Enciclopedia Jurídica OMEBA ; Apartado Participativo de Utilidades.

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el INFONAVIT y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y
6. Aquellas empresas que generen un ingreso anual declarado por Impuesto sobre la Renta, no superior a los seis millones de pesos.

Quienes participan.

Tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas todos los trabajadores de planta independientemente del número de días trabajados en el año, con excepción del Gerente, Director o Administrador General. También participan los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año.

Base.

El monto de la participación de los trabajadores en la utilidad (PTU) es el equivalente a 10 por ciento del ingreso gravable, determinado conforme a lo que establece la ley del Impuesto sobre la Renta. (ISR)

Por su parte, la ley ISR establece en sus Artículos 14 y 109 el procedimiento para determinar la renta gravable de personas morales y físicas, para fines de la PTU.

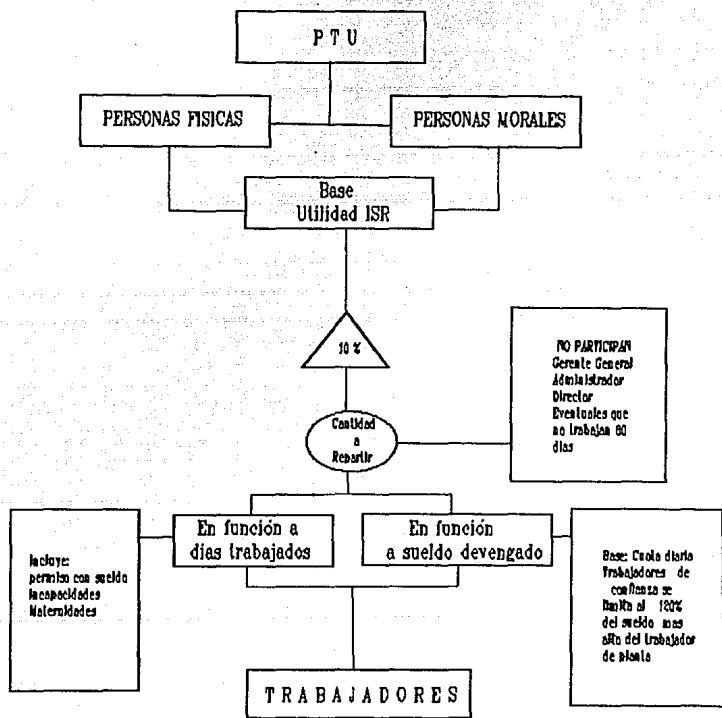
La LFT señala expresamente que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Consecuentemente para fines de la PTU no son amortizables las pérdidas de operación ocurridas en ejercicios

anteriores.

Procedimiento para el Cálculo y Distribución de la PTU.

A continuación se presenta un esquema que explica el presente apartado.

PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO Y DISTRIBUCION DE LA PTU ⁵⁸



LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

(Apartado Once Ordenamientos, 1991 p:3)

A continuación se señalan los principales plazos previstos en relación con la PTU:

Concepto	Plazo
1. Presentación de la declaración Anual del ISR.	3 meses siguientes a la fecha de término del ejercicio.
2. Entrega de carátula de la declaración de ISR a los trabajadores.	10 días a partir de la fecha de presentación de la declaración.
3. Exhibición de los anexos de la declaración.	Durante 30 días contados a partir de la fecha de entrega de la carátula.
4. Formulación de observaciones de los trabajadores ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).	Durante 30 días siguientes a la exhibición de anexos.
5. Integración de la Comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores; formulación	Situación no prevista en la LFT. Puede hacerse durante los 30 días a que se alude en el inciso

del proyecto del reparto individual y su exhibición a los trabajadores.

anterior. Debe tomarse en cuenta que los trabajadores dispondran de 15 dias para hacer observaciones al reparto individual antes de que este ocurra.

6.Reparto de Utilidades.

Dentro de los 60 dias siguientes a la fecha en que debe pagarse el ISR anual. El reparto debe hacerse en este plazo aun cuando exista inconformidad de los trabajadores o se haya obtenido prórroga para presentar la declaracion de ISR.

Fiscalmente

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades estará exenta de retención de Impuesto sobre la Renta segun el Articulo 77 Fracción XI en donde se establece

que: " Las gratificaciones... 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...".

El excedente que exista de los ingresos a que se refiere esta fracción, se gravará en los términos del Título IV correspondiente a Personas Físicas.

3.3 Aguinaldo

Juridicamente

Conviene que el trabajador, además de recibir un ingreso adecuado a sus necesidades, lo reciba en el momento oportuno, con una periodicidad que le permita ir haciendo frente a sus consumos. Por eso la Legislación Laboral impone, regularmente plazos adecuados para el pago del salario que, por regla general, no exceden de un mes. Ello no impide que alguna parte de la remuneración substancial exhibe en períodos más cortos, a fin de año, en relación con las fiestas tradicionales (Navidad, Año Nuevo, Reyes) ---el llamado AGUINALDO ---. Esta remuneración con periodicidad larga --- generalmente anual --- no cambia de naturaleza porque se la otorgue en otro momento del año ; sin embargo, es

común se brinde a fin de año como se menciona. (12)

Dentro de la Legislación Laboral se establece en el Artículo 87 se establece que: " Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 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, en cualquiera que fuere este ".

Fiscalmente

El aguinaldo para la Ley del Impuesto sobre la Renta es una gratificación al trabajador y al establecer la LFT un equivalente por lo menos fiscalmente tiene un tratamiento a considerarse tanto para el trabajador como para la empresa.

La Ley ISR dentro de los ingresos exentos en su

[12] Enciclopedia Jurídica OMBDA: Op. Cit.
pp 137,138.

Artículo 77, Fracción XI estipula que : " Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general, pagando por el excedente el impuesto en los términos de este título. " (Título IV LISR Personas Físicas).

La exención comprendida en esta fracción se refiere a todos los trabajadores en general, ya sea que perciban el salario mínimo o una cantidad superior, siempre y cuando se otorguen en forma general y no excedan de una cantidad equivalente al salario mínimo general elevado a 30 días.

Hasta el 31 de Diciembre de 1982, los trabajadores del Estado, esto es, aquellos que se encuentran comprendidos en el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estaban exentos del pago de este impuesto por las gratificaciones anuales que obtuvieran. Sin embargo, en forma por demás equitativa, a partir del 1o. de Enero de 1983, dichas gratificaciones quedan gravadas con el límite señalado, consistente hasta una cantidad equivalente al salario mínimo general elevado a 30 días.

En el Reglamento de Impuesto sobre la Renta se aclara

que la exención para gratificaciones o aguinaldos, según la Fracción XI del Artículo 77 de la ley es en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al salario mínimo general de la zona económica del trabajador elevado a 30 días, no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Artículo 76 del Impuesto sobre la Renta). Esto da lugar a beneficio de las personas que no laboraron durante todo el año aunque tengan una gratificación mayor al salario mínimo general.

Lo anterior expuesto va en relación a la retención del ISR que se le debe hacer a una persona que preste sus servicios a un patron; sin embargo, para la empresa representa una obligación su calculo y la retención correspondiente por concepto del pago de aguinaldos.

3.4 Horas Extras

Juridicamente

En la legislación laboral se contempla también el trabajo realizado en horas extraordinarias. En el Artículo 66 de la LFT se expone que " podrá prolongarse la jornada de

trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana ". En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple, conforme al Artículo 68; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según la disposición del Artículo 67 independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto.

Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario; si se viola esta prohibición, el patrón estará obligado a pagar un 200 por ciento más del salario que les corresponda por la jornada extraordinaria, en los términos del Artículo 178 de la LFT y, además, serán acreedores los patrones a una multa impuesta por las autoridades correspondientes, por violar esta norma que rige el trabajo de los menores, consistente según el Artículo 995 " en el importe de tres a 155 veces del salario mínimo calculado en base a la cuota diaria en el lugar y tiempo en que se cometa la violación ".

De este precepto se pretende derivar que los trabajadores tienen obligación de labor cuando lo ordene el

patrón, la jornada extraordinaria permitida por la ley, es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que se trabaje la jornada extraordinaria exceda de tres horas; por tal motivo, es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de trabajo que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extra.

Fiscalmente

Las horas extras dentro de la Ley ISR son designadas como tiempo extra y al respecto establece en su Artículo 77, Fracción I que: " Las prestaciones... así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... hasta el límite establecido en la Legislación Laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50 por ciento de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... 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. " (Título IV

Personas Físicas).

3.5 Prima Vacacional

El fin de esta disposición es que los trabajadores disfruten sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan en sus ingresos normales.

Juridicamente

La Ley Federal del Trabajo menciona que: "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 aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios (Artículo 75 LFT)." Existe también el derecho para el trabajador cuando este presta sus servicios discontinuos y cuando esto sucede se dan las vacaciones en proporción al número de días

trabajados (Artículo 77 LFT).

Con lo anterior se observa que las Vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Sin embargo, si se podrá compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, a que se refiere el Artículo 76 de la LFT, pero siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo con ello, pues en caso contrario, el patrón está obligado a otorgarles materialmente los días de vacaciones a que tengan derecho.

Adicionalmente a lo ya expuesto se considera una prestación la Prima Vacacional la cual se regula dentro de la LFT en su Artículo 80 estableciendo: " Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 por ciento sobre salarios que les correspondan durante el período de vacaciones ".

Dentro de estas disposiciones, los menores de edad tienen derecho a que se les cubra una prima del 25 por ciento sobre salarios que les correspondan durante el período anual

de sus vacaciones, pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos (Artículo 179 LFT).

Fiscalmente

La Prima Vacacional tiene una exención hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador según lo establece el Artículo 77 Ley ISR en su Fracción X.

Esta exención permite que el ingreso extraordinario para el disfrute de las vacaciones del trabajador, no tenga una base gravable total permitiendo flexibilidad en su percepción.

3.6. Prima Dominical

Juridicamente

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por seis laborables, se procura que este día sea el domingo, sin embargo, aquellos trabajadores que laboren ese día tendrán derecho a una prima adicional, la cual será del 25 por ciento por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta existe una exención para quienes trabajan el día de descanso, esta se encuentra en la Fracción XI del Artículo 77, estipulando que: "... tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore".

Por el excedente que exista de los ingresos de este concepto, se pagará el impuesto en los términos de este título. (Título IV, Personas Físicas).

Con lo anterior se observa de manera general que las prestaciones dependientes al salario son obligaciones para el patrón y derechos para el trabajador, obteniendo ventajas fiscales que beneficiarán a ambas partes en la disminución del pago de impuesto.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LAS PRESTACIONES INDEPENDIENTES AL SALARIO

4.1 Definición de Prestaciones Independientes al Salario

Las prestaciones independientes al salario del trabajador son aquellas que o bien recibe a un grupo o sector de los trabajadores, o son de utilidad, o aplicación a la familia de estos y que no traen un beneficio personal " directo " al propio trabajador. (Se otorgan al cumplirse ciertos requisitos o condiciones).

4.2 Listado de Prestaciones Independientes

Las prestaciones independientes son también llamadas prestaciones de Previsión Social dentro de la cuales se puede encontrar:

- Becas Educativas
- Despensas
- Gastos de Funeral
- * Fondos de Ahorro
- * Pensiones y Jubilaciones
- * Seguro de Vida
- * Servicio o Gastos Médicos

Las prestaciones de Becas Educativas, Despensas y Gastos de Funeral se encuentran limitadas cuando la suma de sus ingresos más prestaciones no rebasen en su exención un tope de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, excepto las señaladas con asteriscos. Cuando exceda solo será exento un salario mínimo general del área geográfica elevado al año. (Según el Artículo 77, último párrafo de la Ley ISR).

4.3 Análisis Fiscal de Prestaciones de Previsión Social

Como ya se mencionó la Previsión Social contempla una serie de prestaciones que ayudan a mejorar el ambiente de trabajo, a contemplar el salario de sus trabajadores y a fomentar la superación del propio empleado, por ello para su exposición en este seminario de investigación, sólo se explican las más usuales dentro de un contexto explicativo lo más breve, ya que presentan una extensión por su trascendencia.

Todo Plan de Previsión Social está supeditado a diversas leyes de carácter fiscal que norman su funcionamiento y definen las ventajas, tanto para el trabajador como para la empresa, cuando se establecen. Los gastos de Previsión Social que son deducibles de impuestos están contemplados en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), previendo que sólo serán deducibles los

gastos por prestaciones que se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores de la empresa conforme a los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general en las que quede determinado: Sector aplicable, requisitos de elegibilidad, beneficiarios y procedimientos para determinar el monto de las prestaciones.

4.4.Requisitos Generales para la deducción de las partidas de Previsión Social

Para las personas morales, estas partidas están consideradas como un gasto autorizado como deducible en el Título II de la LISR, conforme al Artículo 22 Fracción III. Estas mismas reglas son aplicables para las personas físicas que realicen actividades empresariales, y sean patrones, por lo dispuesto en el Artículo 136 Fracción XX.

Para las personas físicas patrones, cuyos ingresos provengan de las prestación de servicios independientes (honorarios), o del arrendamiento de bienes inmuebles, y otorguen prestaciones de Previsión Social a sus empleados, no existen en la ley requisitos definidos para la deducibilidad de estas partidas, sin embargo, es de alguna forma lógico suponer que se aplican las mismas reglas que para personas morales y físicas que realizan actividades empresariales.

Las partidas de Previsión Social para considerarse como un gasto deducible del Impuesto sobre la Renta, deben cubrir algunos requisitos específicos, los cuales se regulan en el Artículo 24 Fracción XII de la LISR, la cual se transcribe a continuación:

XII." Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga ".

Generalidad y mismas Bases

Los Artículos del Reglamento de la LISR que regulan mediante requisitos en forma general a la deducibilidad de las partidas de Previsión Social son el 19,20 y 23, las que a continuación se expone lo más importante:

- 1.- Que se otorguen en forma general.
- 2.- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.

- 3.- Se puede hacer como unica distinción entre trabajadores y empleados de confianza.
- 4.- El importe de los beneficios del Plan, considerados conjuntamente con los de las Instituciones Públicas de Seguridad Social, no podrán ser proporcionalmente mayores para salarios superiores.
- 5.- En ningún caso, los beneficios a los empleados de confianza serán superiores a los que se otorguen a los trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las Instituciones Públicas de Seguridad Social. Lo anterior es considerando los paquetes de prestaciones, comparativamente a la Nómina de cada Sector.
- 6.- El gasto deberá ser otorgado dentro de la Republica Mexicana.
- 7.- Si hay contribuciones de los empleados al Plan, cuando menos el 75 por ciento de los elegibles debe participar
- 8.- El Plan deberá constar, por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inició.
- 9.- Deberá comunicarse al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Lo anterior expone los requisitos indispensables de deducibilidad de gastos de previsión social para la empresa, sin embargo, para el trabajador los beneficios de esta índole permiten abatir, en parte, la incidencia fiscal sobre las remuneraciones que perciban.

A continuación se exponen algunas prestaciones de previsión social otorgadas con mayor frecuencia, pero que por su extensión se explican lo más breve posible:

4.5 BECAS EDUCACIONALES

Siguiendo con los lineamientos fiscales y la obligación laboral consignada en la Fracción XIV del Artículo 132 de la LFT, podrán otorgarse becas educacionales a los hijos de los trabajadores.

El pago de colegiaturas a los hijos de los trabajadores constituyen un concepto de Previsión Social perfectamente tipificado en la Ley ISR. Los Planes de este aspecto pueden ser muy variados de acuerdo con las necesidades particulares y pueden incluir además, el pago de libros, uniformes, transporte escolar y abarcar no solamente la enseñanza primaria sino la educación profesional, para los cuales pueden

incluirse requisitos especiales de elegibilidad, por ejemplo, promedio de calificaciones.

La comprobación de todos estos gastos debe hacerse contra los recibos que las instituciones educativas expidan para comprobar su destino verdadero a becas educacionales, todo lo anterior regulado en el Artículo 24 Fracción XII de la Ley ISR.

A continuación se presenta el menú de prestaciones que se incluye en BECAS EDUCACIONALES:

- 1.- Matriculas Escolares
- 2.- Colegiaturas
- 3.- Transporte Escolar
- 4.- Costo de Libros y Utiles Escolares
- 5.- Costo de Uniformes Escolares
- 6.- Costo de Cursos, Seminarios y Conferencias
Educativas, etc.

Cabe mencionar que esta prestación para efectos de que se considere deducible, debe ser otorgada unicamente a los trabajadores y a sus hijos.

Se puede manejar via reembolso de esos gastos o bien pagando la empresa directamente a las instituciones de enseñanza.

4.6 DESPENSAS

78.

Deben cumplir los requisitos generales de Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Impuesto sobre la Renta, como se expuso al inicio del tema.

Se consideran que las despensas son prestaciones de Previsión Social limitadas, y que la intención de la ley es que se entreguen en forma material, es decir, paquetes de artículos de primera necesidad, tales como arroz, frijol, maíz, pastas, etc., sin embargo, "tratándose de prestaciones de naturaleza analoga", estas pueden otorgarse en documentos o vales que sean canjeables por bienes, servicios o mercancías seleccionadas de acuerdo a las necesidades de cada trabajador.

Su deducibilidad se observa en el Artículo 20 del RISR cuando se menciona que debe otorgarse de manera general y que la proporción en que sea otorgada a los empleados de confianza no debe exceder a la otorgada a los demás trabajadores, ya que de ser así sólo será parcialmente deducible dicha prestación de Previsión Social.

Esta prestación ultimamente ha tenido problemas, por la interpretación de las autoridades fiscales, que en algunos casos han expresado que si la prestación se otorga mediante vales de

despensa, que son canjeables en tiendas de autoservicio, no necesariamente es de artículos de primera necesidad, como se menciona en los dos párrafos anteriores, adicionalmente se ha expresado que en algunas ocasiones los vales de despensa, pueden ser vendidos por los trabajadores.

Resulta recomendable proporcionar la despensa en forma directa a los trabajadores o bien si la prestación se proporcionara mediante el sistema de vales, asegurar con la tienda de autoservicio que solo puedan ser canjeables por producto de primera necesidad, y establecer dentro de este plan de previsión social, mecanismos y sanciones para impedir que los trabajadores puedan enajenar los vales. Si se llevan a cabo estas acciones, con la interpretación actual de las autoridades fiscales no deben existir problemas para considerar a esta prestación como de naturaleza analoga, y por lo tanto deducible para el patrón y sujeta al tratamiento de las prestaciones de previsión social de la Fracción VI, para los trabajadores.

4.7 GASTOS DE FUNERAL

Estos gastos se encuentran regulados en el Artículo 140 de la LISR en su Fracción tercera al indicar: "los gastos de funerales son deducibles en la parte que no excedan del salario

minimo general del area geografica del contribuyente elevado al ano."

4.8 FONDO DE AHORRO

El Fondo de Ahorro es uno de los planes de prevision social que mayor aceptacion ha tenido por parte de los patrones y los trabajadores, debido principalmente al hecho de que es una prestacion que se realiza en efectivo, y a la sencillez de su manejo administrativamente hablando, sin embargo, en algunos casos se ha convertido en una prestacion en la que se ha desvirtuado su finalidad de prevision social por su manejo incorrecto, para convertirse practicamente en un aumento directo al salario, lo cual podria llegar a tener problemas en cuanto a la deduccion para el patron y a la exencion para el trabajador.

La finalidad del fondo de ahorro como una partida de prevision social es ayudar y apoyar a los trabajadores que participen en este plan aportando el patron al fondo una cantidad en efectivo para que se integre el ahorro de los trabajadores y estos, mediante ese fondo puedan solucionar cualquier eventualidad de caracter economico en forma futura.

No hay duda de que la importancia del ahorro, como un

medio de previsión de futuras contingencias económicas que se pueden presentar en cualquier persona, de ahí que esta prestación adquiere mayor relevancia para los trabajadores, cuando através de su manejo adecuado en realidad se constituye un fondo suficiente para garantizar en parte la tranquilidad de un futuro económicamente estable.

Por lo anteriormente expuesto, el fondo de ahorro, debe constituirse realmente en un ahorro de los trabajadores, y no en un incremento disfrazado del sueldo.

Este tipo de Previsión Social es una de las formas que incluyen beneficio para todos los trabajadores. Consiste en otorgar periódicamente una cantidad al trabajador sobre la base de su sueldo nominal, que será igual a la cantidad del trabajador deberá aportar al fondo de ahorro. Esta cantidad tiene la ventaja de que es totalmente deducible para la empresa y no gravable para el trabajador, si se cumplen con los requisitos generales antes mencionados y requisitos específicos que señala el Artículo 22 del Reglamento de LISR, que son:

- 1.- Que el monto de las aportaciones no exceda el 13 por ciento de los salarios de cada trabajador, incluyendo a los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no

exceda de diez veces el salario mínimo general de la zona económica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios .

- 2.- Que el Plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- 3.- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos valor de los que la Secretaría autorice en los términos del Artículo Séptimo del Reglamento de la LISR, o en valores de renta fija que ésta misma determine.

De acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, la aportación que el patrón realice al fondo de ahorro, no podrá exceder del 13 por ciento de los salario de cada trabajador, para considerarse como deducible, sin embargo, no aclara si el salario a que refiere para su aportación es el salario de cuota diaria, o el salario integrado, en forma técnica, podría considerarse para el mencionado porcentaje el salario integrado de conformidad con el Artículo 84 de la LFT, pero la mayoría de las empresas ha optado por pagar el fondo de ahorro, sobre la base del salario

cuota diaria, ya que de esta forma resulta más sencillo el cálculo de la aportación por cada trabajador, y adicionalmente se les otorga a todos los trabajadores el mismo porcentaje sobre bases equitativas, ya que si se otorgara sobre salario integrado, se podría dar el efecto que dos trabajadores que tienen el mismo salario cuota diaria, pero distinta antigüedad percibieran distinta aportación al fondo de ahorro, lo que además de complicar el cálculo de las aportaciones podría generar inconformidad por parte de los trabajadores.

Las limitaciones para el fondo de ahorro deben considerarse en forma separada, es decir, son dos limitaciones las que se tienen para su aportación: la primera, es una limitación al porcentaje (13 por ciento) y la segunda una limitación a la base de sueldo a la que se aplica ese porcentaje (10 veces el salario mínimo general de la zona económica).

4.9 PENSIONES Y JUBILACIONES

Este es uno de los planes de previsión social que mayor aceptación han tenido, tanto por patrones como trabajadores, ya que su objetivo fundamental es garantizar al trabajador un ingreso en la edad del retiro del trabajo, que le permita hacer frente a sus necesidades económicas.

Este tipo de prestación consiste en establecer un plan de retiro para los trabajadores que cumplieran determinada edad (60 a 65 años) condicionado a cierta antigüedad en la empresa. Este plan deberá ajustarse a las reglas anteriormente mencionadas, para que los pagos por pensiones fueran deducibles para la empresa, y sería adicional a la compensación otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuando se desea contemplar la posibilidad de constituir un fondo para el futuro de pensiones o jubilaciones, en cuyo caso para que fueran deducibles las aportaciones de la empresa al fondo, se requiere la autorización por parte de las autoridades hacendarias; asimismo, deberá cumplirse los requisitos que señala el Artículo 24 de la LISR, Fracción XII.

Para los patrones que otorguen esta prestación de planes de previsiones, jubilaciones o haberes de retiro, la creación o incremento de reservas por estos conceptos, se considera como una deducción en los términos del Artículo 22, Fracción VIII de la LISR, que a continuación se expone:

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

VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de

pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley de Seguro Social y de prima de antigüedad constituidas de esta Ley ".

Requisitos para su deducción

Además de los requisitos generales de todos los planes de previsión social, este plan debe cumplir con requisitos específicos para considerarse como deducible.

Estos requisitos específicos abarcan varios conceptos y se encuentran establecidos en los Artículos 28 de la LISR y 21, 35, 36, 37, 38, 39, y 40 del RISR.

En el Artículo 28 LISR se estipula que:

I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30 por ciento en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias y fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que

se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). La diferencia deberá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejadas por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la SHCP. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

IV. El Contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la Fracción II de este Artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el Artículo 10 de la LISR (35 por ciento, año 1991).

Artículo 21 " Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la Fracción XII del Artículo 24 de la Ley y serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS..

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

Cuando se hubieran transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas".

Por su parte los Artículos 35 a 39, otorgan disposiciones relacionadas con la inversión, administración, integración, y destino de las reservas del fondo para el plan de pensiones.

Respecto al tope límite de esta reserva, se establece en el Artículo 77 Fracción III que no debe exceder de nueve veces el salario mínimo general y así no será gravable para el trabajador, sin embargo, si excede, éste será gravado para el mismo.

Si estos ingresos se perciben en forma periódica, la más común es mensualmente, se seguirá el procedimiento establecido en

el Artículo 80 de la LISR para efectuar la retención del impuesto sobre la parte gravada, y en tal supuesto el trabajador deberá presentar su declaración anual por la parte gravada de estos ingresos en el ejercicio.

4.10 SEGURO DE VIDA Y GASTOS MEDICOS

Tanto los seguros de gastos médicos, como los seguros de vida, son auténticas prestaciones de Previsión Social, tanto desde el punto de vista laboral, como desde el punto de vista fiscal y bien planeado puede generar beneficios para la empresa.

Si adicionalmente a las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, se concede a los trabajadores seguros de gastos médicos para él y sus dependientes económicos y el reembolso de medicinas con base en un tope máximo mensual perfectamente bien definido, puede considerarse también como partidas de Previsión Social, siempre que se cumpla con la regla de generalidad.

Dentro de los seguros de vida en el Artículo 19 del Reglamento del ISR se estipula el requisito de deducibilidad en su fracción III: " Que tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores ". En el caso de los trabajadores de confianza solo es deducible el gasto cuando el

total incurrido se hubiere otorgado a todos los participantes en proporción y beneficio de los salarios superiores con los salarios menores. (Artículo 20 Fracción I)

En lo que respecta a los reembolsos de gastos médicos, serán deducibles según el Artículo 77 Fracción IV: "Los percibidos con motivo de reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. También se considera compra o alquiler de aparatos para restablecimiento o rehabilitación del paciente, medicinas que se incluyan en los documentos que expidan las instituciones hospitalarias, honorarios a enfermeras y por análisis estudios clínicos o prótesis". (Artículo 158 RISR).

Este concepto de Previsión Social, se puede otorgar vía reembolso de los referidos gastos o bien, en el caso de gastos médicos, mediante un seguro de grupo por los trabajadores.

Cuando se realiza por reembolso, normalmente se establece un porcentaje máximo, en función del salario de cada trabajador.

Por lo anterior se puede definir que esta prestación representa un ingreso en servicio, pues el pago de la prima la recibe directamente la aseguradora y el beneficio consiste únicamente en el servicio que presta la misma aseguradora.

CAPITULO V

ANALISIS DE LOS BENEFICIOS INDEPENDIENTES AL TRABAJADOR

Los beneficios a que se refiere este Capitulo son las contribuciones que la empresa por politica otorga y pone al servicio de su personal o de su familia, tendiendo a mejorar su nivel fisico y se proporcionan con el fin de disminuir el gasto al trabajador o beneficiario y no como una adición a su salario.

5.1 Estos beneficios independientes proporcionados al trabajador son:

- Servicio de Comedor
- Servicio de Transporte
- Prestamos a Trabajadores

En ocasiones se confunden las prestaciones de Previsión Social con las herramientas de trabajo proporcionados para el mismo. Dentro de este seminario de investigación se analiza el tratamiento fiscal como herramientas de trabajo :

- Automóvil
- Uniformes

Este beneficio aunque no ha sido tipificado en muchos casos, por las autoridades fiscales como de Previsión Social, si se ha considerado con esta característica dentro del rubro de naturaleza analoga, en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación.

En la Ley que Establece, Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones Fiscales aplicables para el ejercicio de 1990, se establecieron limitantes para la deducción de estas partidas, que no están consideradas como un concepto de ingreso para los trabajadores, por lo que no formarán parte de la base gravable en Impuesto sobre la Renta (ISR) conforme a lo estipulado en el texto de la última Fracción del Artículo 78 de la LISR que señala lo siguiente: " No se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores... "

Este beneficio, se puede otorgar en forma directa estableciendo un comedor para los trabajadores, o bien proporcionándoles este servicio a través de cupones. En cualquiera de los dos casos normalmente existe aportación por parte de los trabajadores.

5.3 SERVICIO DE TRANSPORTE

Este servicio incluye todos los gastos e inversiones realizados para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Se puede otorgar por ejemplo mediante la inversión o alquiler de camiones para el transporte de personal, estableciéndose rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores.

Se puede proporcionar asimismo, una cantidad en proporción del salario mensualmente para que el trabajador sufrague esos gastos. (12)

El beneficio de servicio de transporte queda contemplada en el Artículo 24 Fracción XII (gastos estrictamente indispensable) y 77 Fracción VI de la LISR (exenciones cuando se conceden de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo), debe tenerse especial cuidado en que la prestación para la comunidad de trabajadores sea otorgada con

(12) Becerril Arechiga, Alfonso (1990) Análisis de las prestaciones de previsión social. México: ISEF, S.A.
p. 100.

necesidad y en general para todos los trabajadores.

En algunas empresas contabilizan el servicio de transporte a sus empleados como una partida de Previsión Social, por el simple hecho de ser una prestación otorgada a través del contrato colectivo del trabajo; sin embargo, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, para sostener la calidad de Previsión Social de esta prestación, en caso de que la partida fuese realizada por las autoridades fiscalizadoras de Hacienda, se tendría que acudir al Tribunal Fiscal de la Federación como en alguna época se hizo con las despendas, de las que no tienen precisamente un carácter preventivo y sin embargo, adquirieron tal carácter.

Quienes contabilizan la prestación como partida de Previsión Social, tienen la ventaja de que la misma, ayuda a incrementar el coeficiente establecido en el Artículo 20 del Reglamento de la LISR, permitiendo así que esas empresas puedan elevar a nivel de empleados de confianza, el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social hasta igualar el coeficiente que se obtuvo conforme al Reglamento para los demás trabajadores.

Es por el punto anterior que puede preocupar el rechazo de la deducción, dado que como prestación en servicios no

94.
tiene problema alguno para su deducibilidad, ni por supuesto para su acumulación al salario de los trabajadores, dado que conforme a la LISR, las prestaciones en servicios no son objeto de impuesto.

5.4 PRESTAMOS A TRABAJADORES

Para este seminario de investigación los préstamos a los Trabajadores se otorgan del Fondo de Ahorro de los mismos, por lo que se encuentra regulada para su deducibilidad en el Artículo 23 Fracción II del Reglamento de la LISR, el que se estipula: " Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes..."

La Fracción III del Artículo 22 del RISR no establece ningún porcentaje del fondo que se pueda otorgar como préstamo, sin embargo, y considerando la finalidad del fondo de ahorro y la finalidad de otorgar préstamos a los trabajadores, es recomendable de manera conservadora manejar porcentajes en forma distinta por las empresas, atendiendo a las necesidades reales de sus trabajadores, pero sin olvidar que debe existir un importe como ahorro real.

Otro punto importante en relación con los préstamos a

los trabajadores, sobre el fondo de ahorro, es considerar si se deben cobrar intereses y en su caso con qué tasa, lo que dependerá del plan que estructure cada empresa y de la forma en que se otorguen los préstamos, ya que si éstos no son proporcionados a todos los trabajadores aquellos que no obtuvieron préstamo, se verían perjudicados si a los trabajadores que si se les otorgó no se les cobran intereses.

Para evitar complicaciones es recomendable otorgar préstamos a todos los trabajadores sobre un porcentaje de las aportaciones al mismo, que deberá ser igual para todos, con lo que se evitaría el hecho de cobrar intereses, sin perjudicar a algún trabajador. (13)

Como se menciona al principio de este Capítulo, existen herramientas otorgadas a los empleados que se confunden como gastos de Previsión Social, dentro de este análisis sólo se exponen el Automóvil y los Uniformes.

5.5 AUTOMOVIL

En la actualidad esta herramienta es una de las más utilizadas para los ejecutivos. Normalmente es la empresa quien otorga el vehículo aunque hay casos en los que sólo paga los

gastos del mismo que es aportado por el trabajador mediante un Comodato con la empresa. Esta herramienta a pesar de ser muy usual es una de las que en muchas ocasiones es pesimamente manejada por la empresa.

El soporte de esta deducción estriba en justificar la necesidad de transportación en el desempeño de sus funciones, mediante la descripción de su puesto, ya sea en el contrato de trabajo o en un Manual de Descripción de Puestos.

Por este medio, ciertos trabajadores pueden recibir un beneficio no acumulable a sus percepciones normales, ya que se parte del supuesto de que el automóvil se entregaría como herramienta de trabajo y en tal consideración, no se acumula para efectos del ISR, la cuota obrero-patronal al Instituto Mexicano del Seguro Social, para el Reparto de Utilidades a los Trabajadores ni para ningún otro efecto.

5.5.1. Modalidades

1.- Automóvil propiedad de la empresa con opción de compra para sus trabajadores.

2.- Arrendamiento financiero por parte de la empresa, con cesión de derechos de compra a favor del trabajador.

3.- Contrato de Comodato.

En el primer caso: Automóvil propiedad de la empresa con opción de compra para sus trabajadores, la empresa adquiere un vehículo a su nombre teniendo fiscalmente las ventajas de la depreciación al 20 por ciento anual durante cinco años, y en la reforma de 1991 la limitación de deducir sólo el 60 por ciento del valor del Automóvil para efectos del Impuesto a las Personas Morales, al igual que los gastos incurridos en mantenimiento, gasolina y lubricantes, neumáticos y reparaciones.

En materia de depreciación, la LISR le concede la opción de empezar a deducir la depreciación a partir del ejercicio en que se inicie la utilización de los bienes o desde el ejercicio siguiente, siendo en el primer caso deducible la totalidad del por ciento de depreciación. (Artículo 41, quinto párrafo de la LISR).

Indudablemente, se puede otorgar al trabajador la opción de compra del automóvil, sin embargo, existe en la LISR, la obligación de acumular como ingreso la diferencia entre el precio de venta y el valor de avalúo practicado por una institución de crédito a la fecha en que se transfiera la propiedad del bien, lo anterior significa que al vender el automóvil a precio inferior del de mercado, la diferencia

entre dichos valores se considera como ingreso acumulable para los efectos del impuesto, sin embargo, la venta del mismo, puede representar una compensación interesante para el trabajador, al cual podrá otorgársele un nuevo y el anterior ser utilizado por la esposa, no dejando de contemplar que el desembolso para la empresa es fuerte y se recupera inflacionariamente en el término de cinco años.

En la segunda modalidad: Arrendamiento Financiero por parte de la empresa, con cesión de derechos de compra a favor del trabajador, se tiene derecho a deducir solo el 80 por ciento los gastos incurridos en el automóvil como gasolina y lubricantes, mantenimiento, neumáticos, reparaciones, para 1991 más sin embargo, la LISR da un tratamiento especial a la deducción conforme al Artículo 48 de la Ley mencionada.

Lo interesante de esto, es ceder los derechos de compra a favor del trabajador antes que concluya el plazo forzoso del contrato y así depreciar el bien en su totalidad, en lugar de tener que esperar los cinco años.

En la tercera modalidad: Contrato de Comodato, cuando el trabajador adquiere el vehículo por su cuenta, ya sea con recursos propios o préstamos otorgados por las empresas, se presenta en muchos casos el problema de que en realidad lo usa

para el desempeño de sus funciones. Por otra parte, siendo el trabajador un subordinado desde el punto de vista fiscal, no puede aprovechar la deducción de su depreciación, ni la de los gastos incurridos en dicho automóvil.

El pago de estas partidas puede constituir una compensación adicional para el trabajador, si se celebra un contrato de comodato entre el trabajador y la empresa, por medio del cual éste otorga a título gratuito el uso y goce del vehículo a la empresa, quien a su vez lo asigna al mismo trabajador para el desempeño de sus funciones y se fija como condición en el contrato, la obligación de la empresa de pagar los gastos de mantenimiento, conservación, impuestos, en gastos deducibles para la empresa y lógicamente, no acumulables para el trabajador. (14)

5.6 Uniformes

En los términos de la Fracción III del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, al patrón está obligado a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y

(14) Mattiolo, Angel (1989): Estrategias para la compensación del personal y altos ejecutivos. México, Universidad Mexicana pps 53 a 57

reponerlas tan luego dejen de ser eficientes. Es indudable que la ropa constituye un útil instrumento de trabajo y que en los términos del inciso " a " del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, no se integra al salario para efectos de cotización.

Fiscalmente no están considerados como un ingreso para los trabajadores, por lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 78 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

" Artículo 78 (último párrafo). No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado ".

La redacción anterior indica que para no considerarse como ingreso estos bienes, deben de estar de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, lo cual es concordante con el requisito general de las deducciones de ser estrictamente indispensables.

Es obvio que el legislador no considerará estos útiles de trabajo como un ingreso para los trabajadores, ya que en realidad les son proporcionados por el patrón para el

desempeño en forma optimizada de sus actividades, no correspondiendo a ellos la propiedad de los bienes en la mayoría de los casos.

Respecto a la Ropa de Trabajo, se tiene la idea generalizada de que es aplicable sólo a los obreros, o a personal administrativo pero mediante uniformes, siendo esta inexacta, ya que en la redacción del Artículo 132 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se consigna como una obligación de los patrones: " Proporcionar oportunamente a los trabajadores los utiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo...". Si bien es cierto que algunos casos resulta recomendable el uniforme, para efectos de identificación del personal, ésta no es una regla aplicable en forma general, ya que se puede proporcionar la ropa que sea adecuada para la prestación de sus servicios por cada trabajador.

Los beneficios otorgados a los trabajadores permiten abatir, en parte, la incidencia fiscal sobre las remuneraciones que perciban los empleados y al mismo tiempo constituyen gastos deducibles para la empresa de acuerdo a las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.

CAPITULO VI

APLICACION PRACTICA DE PREVISION SOCIAL

6.1 Introduccion

Como se menciona a lo largo de este seminario de investigación, el tratado o aplicación de las Prestaciones de Previsión Social tiene una trascendencia en nuestros días que ya es tomada en cuenta en las empresas.

En la introducción comento que el encontrar una solución que permita hacer progresar tanto a la empresa como al trabajador, es una necesidad por la pérdida del poder adquisitivo que el dinero tiene en estos tiempos.

Esta necesidad tiene que adecuarse a la actualidad económica que se vive y por ello se otorgan prestaciones a los trabajadores que permiten la satisfacción de diversas necesidades y la elevación de la personalidad en nivel cultural, que facilita una vida con nivel aceptable.

La empresa al otorgar prestaciones atiende a las necesidades de la sociedad, como se expuso en el Capitulo I, crea satisfactores que compensan los esfuerzos no limitandolos al beneficio de dicha empresa.

En realidad existen prestaciones como obligación patronal que nacen de la responsabilidad que hay de la empresa cuando lleva a cabo una relación laboral, partiendo de lo estipulado en el Artículo 123 Constitucional, en donde se comentó en el Capítulo I, es derecho recibir una retribución a cambio de un servicio personal subordinado y una seguridad social que se trataron en el Capítulo II, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT.

Dentro de este Capítulo se aplica un caso práctico, presentando primero un modelo de Plan Múltiple con todos sus requisitos, en donde se exponen tres de las más usuales prestaciones que otorga una empresa: Fondo de Ahorro, Vales de Despensa y Pensión o Jubilación, expuestas en los Capítulos III y IV.

Después adelante expongo un caso práctico con el cálculo de la exposición de algunas prestaciones haciendo una comparación entre el otorgamiento del sueldo y de prestaciones de Previsión Social, con el otorgamiento de sueldo y sólo las prestaciones de obligación patronal. Por último concluyo con la equiparación de las cantidades calculadas y beneficios generados en la empresa y el trabajador.

En forma relativamente reciente, ha surgido la

modalidad de otorgar las Prestaciones de Previsión Social a través de un Plan Múltiple, en el que se contemplan prestaciones y a qué nivel las desean tomar.

Basicamente el Plan Múltiple de Previsión Social, lo que realiza es una obligación de las distintas prestaciones de Previsión Social, para efectos de que el trabajador pueda elegir de todas esas prestaciones, las que mayormente necesite o crea que son más benéficas; para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas tradicionales, teniendo la ventaja adicional de que un trabajador pueda elegir en un mes ciertas prestaciones, y cambiarlas en el momento que no pueda ser útiles para él, dependiendo de sus necesidades y de sus preferencias.

El punto anterior, representa una gran ventaja, sobre todo en el caso de prestaciones que están condicionadas a ciertos eventos, como por ejemplo las becas educacionales, ya que en este caso un trabajador que no tuviera hijos en edad escolar, no podría aprovechar esta prestación, en el caso del Plan Múltiple este trabajador podría elegir en el porcentaje que le correspondiera, otra prestación de Previsión Social, lo que otorga una gran flexibilidad a estas prestaciones.

Normalmente para otorgar la Previsión Social mediante este Plan Múltiple, se considera un porcentaje fijo e igual para todos los trabajadores, en función a sus salarios cuota diaria y ellos pueden disponer de cualquiera de las prestaciones hasta por el monto equivalente al porcentaje de su salario, que se hubiera fijado.

Comunmente estas prestaciones se otorgan mediante el procedimiento del reembolso de los gastos por los conceptos previstos en el plan, efectúan los trabajadores. La mecánica operativa para este Plan Múltiple consiste en recabar mensualmente de los trabajadores los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el Plan Múltiple y efectuar una revisión para asegurarse de que dichos comprobantes cubren requisitos fiscales para considerarse como deducibles, y proceder al reembolso de dichos gastos. El trabajador simultáneamente con la presentación de los comprobantes, presenta un informe de los gastos efectuados, para solicitar el reembolso solo por la cantidad que se hubiere establecido en proporción a su salario, y dicho reporte es autorizado por una persona de la empresa para tales fines.

En estos casos el I.V.A., no forma parte de la prestación que otorga el plan, ya que éste es acreditable para la empresa.

Los reembolsos en algunas ocasiones se realizan por nomina directamente y en algunos casos se fija una fecha especifica y un procedimiento para efectuarlos por fuera de nomina.

Las distintas prestaciones que conforman el Plan Multiple, se limitan en función de topes establecidos en base a porcentajes o cantidades fijas máximas, con la finalidad de evitar que el total del importe de estas prestaciones se otorguen por un solo concepto.

Como cualquier otro Plan de Previsión Social, el Plan Multiple, debe reunir los requisitos establecidos para la deducibilidad de las partidas de Previsión Social.

Es recomendable, en esta opción, concientizar a los trabajadores acerca de la importancia que los comprobantes entreguen oportunamente y debidamente requisitados, ya que el hecho de acumular en un mes comprobantes de varios meses, podría traer como consecuencia que la Previsión Social en este caso, no estuviera exenta en su totalidad, ya que la suma de los ingresos por sueldo y las Prestaciones de Previsión Social que correspondieran a la Fracción VI del Artículo 77 de la Ley del I.S.R., podría rebasar el tope de siete salarios mínimos del mes y causar por lo tanto retención del I.S.R.

En la opción para otorgar las prestaciones de Previsión Social, no ha habido ningún pronunciamiento por parte de las autoridades fiscales en el sentido de la no deducibilidad para el patrón, o de acumulación de estas prestaciones para los trabajadores.

Una modalidad de esta opción que sería recomendable, es la creación de un fideicomiso que se encargará de otorgar las mencionados reembolsos, lográndose al mismo tiempo dar mayor transparencia fiscal a estas prestaciones y además otorgaría una seguridad mayor a los trabajadores del reembolso oportuno de dichos gastos. En este caso el patrón aportaría al fideicomiso el porcentaje de Previsión Social que otorgará a sus trabajadores, para que éste realizara los reembolsos, (15)

A continuación se presenta un Plan Múltiple de Previsión Social en donde se otorgan los Vales de Despensa, la Pensión por Jubilación, y el Fondo de Ahorro (con préstamos a los trabajadores), con los requisitos escritos que se establecen para formalizar el plan y para mostrarlo deducible ante las autoridades fiscales.

(15) Becerra, Arechiga Alfonso (1990): Análisis de las Prestaciones de Previsión Social México: ISEF ppx 155,156

6.2 MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL**6.2.1 ANTECEDENTES**

Tomando en consideración la importancia que para la empresa " El Sabio, S.A. de C.V. " tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el Plan Social y personal, a efectos de consolidar las relaciones humanas correspondiente y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, la empresa " El Sabio, S.A. de C.V. ha decidido implantar un programa de beneficios de Previsión Social.

TITULO I**6.2.2. CONSTITUCION DEL PLAN**

Artículo 1o.- En los términos y condiciones de este documento y las leyes que posteriormente se citan, se constituye el Plan de Previsión Social para los trabajadores de la empresa " El Sabio, S.A. de C.V. "

Artículo 2o.- El presente Plan se constituye al ampara y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales en vigor:

Artículos 2,3,8,10,20,31,102,115; 28 Fracción I; 132

Fracción I y XIV y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Artículos 77 Fracciones IV,VI,VIII y Ultimo párrafo; 24 Fracciones I y XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Artículos 19,20,22 y 23 y demás aplicables del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 3o.- La vigencia de éste se iniciará el día 1o. de Enero de 1991.

Artículo 4o.- Este Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa " El Sabio, S.A. de C.V." dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

TITULO II

6.2.3. TERMINOLOGIA DEL PLAN

Artículo 5o.- Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, las palabras y frases que se utilicen tendran el significado que posteriormente se señala y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

a) PLAN.- El Plan de prestaciones de Previsión Social

constituido conforme al titulo precedente y con arreglo a estos estatutos.

b) PRESTACIONES.- Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los terminos y condiciones que se establecen en este Plan.

c) PATRON.- La empresa " El Sabio, S.A. de C.V. "

d) TRABAJADOR.- Toda persona fisica que preste servicios personales subordinados al patron mediante contrato de trabajo.

e) PARTICIPANTE.- Todo trabajador

f) SALARIO.- El ingreso mensual nominal por concepto de salario que perciba el trabajador a la fecha en que se constituya como participante.

g) EJERCICIO.- La vigencia del Plan en un periodo cierto que comprendera del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año exclusivamente.

TITULO III

111.

6.2.4 OBJETO Y DURACION DEL PLAN

Artículo 60.- Este Plan se constituye con objeto de dar exacto cumplimiento a lo ordenado por los Artículos 2,3,6,10,20,31,102 y 132 de la Ley Federal del Trabajo y como estímulo para mejorar la relación obrero patronal y la productividad en el trabajo, así como con el propósito fundamental de elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores.

Artículo 70.- La vigencia del Plan se inicia en la fecha señalada en el Artículo 3 de estos estatutos y terminará en aquella en que las disposiciones legales modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de Previsión Social.

TITULO IV

6.2.5. DE LA PARTICIPACION

Artículo 80.- Solo podrán ser participantes de los beneficios del Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

a) Ser trabajador y estar en servicio activo durante todo el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.

b) El trabajador que se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo, se considerará como trabajador activo para los efectos de la prestación que se concede en este Plan.

El servicio activo de un trabajador se considerará suspendido para los efectos de este Plan por cualquier ausencia injustificada y sin goce de salario y durante la misma se suspenderá el goce del beneficio establecido en este Plan.

c) Cumplir oportunamente con todas las obligaciones a su cargo.

TITULO V

6.2.6. DE LOS BENEFICIOS

Artículo 9o.- El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 35 por ciento del importe de su sueldo nominal, el

el cual en caso de tener ingreso gravado se procederá conforme al Artículo 80 de la LISR del Título IV de las Personas Físicas.

Limites:

Pensiones o Jubilaciones.-Nueve veces el salario mínimo del área geográfica

Fondo de Ahorro.- Aportación igual trabajador-empresa. Límite 13 por ciento del salario del trabajador

Vales de Despensa.- Siete veces el salario mínimo del área geográfica.

Artículo 100. Despensas Consistirá en la entrega de " Vales de Despensa " por el equivalente al 12 por ciento del importe de su sueldo nominal.

Dichos Vales de Despensa no serán entregados gratuitamente al trabajador, sino que este pagará por ellos la cantidad de \$ 100.00 (Cien pesos 00/100 m.n.) adicionandole el Impuesto al Valor Agregado.

Los Vales de Despensa serán entregados al trabajador dentro de los últimos días de cada mes.

Artículo 110.- Fondo de Ahorro. Consistirá en la aportación del 13 por ciento del sueldo nominal por parte del trabajador, así como del 13 por ciento de aportación por parte del patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El trabajador solo podrá retirar sus aportaciones al fondo de ahorro, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

El Fondo de Ahorro, se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores participantes. Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada trabajador y la aportación por trabajador que efectúe el patron.

Artículo 120.- Pensión o Jubilación. Consistirá para efectos del financiamiento de esta prestación, y conforme a lo estipulado por el Artículo 37 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por lo que los trabajadores participantes aportarán el 10 por ciento de su sueldo mensual, el cual previa autorización del trabajador, podrá ser descontado de la nómina correspondiente.

En caso de retiro del trabajador de la empresa, por cualquier causa distinta a la jubilación, el trabajador o sus beneficiarios, en caso de muerte de éste, podrán retirar las aportaciones efectuadas, sin intereses.

El Patron realizará las aportaciones al Plan, en los

términos de los Artículos 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 35 de su Reglamento.

TITULO VI

6.2.7 DE LA ADMINISTRACION DEL PLAN

Artículo 13o.- La Administración del Plan, así como la vigilancia en el cumplimiento de sus disposiciones y la expedición de reglas que tiendan a mejorar su funcionamiento, estará encomendada al Departamento del Personal bajo la supervisión y responsabilidad del Presidente del Comité.

TITULO VII

6.2.8 DE LA PUBLICIDAD

Artículo 14o.- Este Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa " El Sabio, S.A. de C.V. " por conducto del Presidente del Comité, quien hará lo conducente por los trabajadores que se incorporen posteriormente.

Artículo 15o.- Por lo que se refiere a la interpretación de este Plan, les serán aplicables en forma supletoria las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana.

Artículo 160.- Para todo lo relativo a la interpretación y cumplimiento de este Plan, las cuestiones que se susciten se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del Estado, que serán los únicos competentes en conocerlas renunciando a cualquier fuero que pudiera corresponder por razón de su domicilio presente o futuro; o por cualquier otro motivo inclusive legal.

6.2.9 INSTRUCTIVO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

6.2.9.1 ANTECEDENTES

Para la elaboración del Instructivo del Plan de Previsión Social, se partió del supuesto de que las prestaciones que se otorguen al personal cubran necesidades comunes al mayor número de empleados que presten sus servicios en esa Entidad. Derivado de lo anterior, señalaremos lo siguiente:

I.- Se descarto la posibilidad de incluir de dicho Plan de Previsión Social las becas educacionales debido a que no todos los empleados podrían disfrutar de ese beneficio, por no reunir los requisitos requeridos por el Artículo 23 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuyo texto menciona " los gastos que se hagan por concepto de Previsión Social, se efectuen en relación con los trabajadores del

contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador ".

Por lo anterior se considera oportuno dar prioridad a prestaciones que puedan ser disfrutadas por todos los empleados.

II.- Se proponen el Fondo de Ahorro, los Vales de Despensa y Pensión o Jubilación como prestaciones de Previsión Social en los porcentajes siguientes: 13 por ciento de Fondo de Ahorro, 12 por ciento de Vales de Despensa, por las razones que a continuación se detallan.

6.2.9.2. FONDO DE AHORRO

Este tipo de Previsión Social es una de las formas que incluyen beneficio para todos los trabajadores. Consiste en otorgar periódicamente una cantidad al trabajador sobre la base de su sueldo nominal, que será igual a la cantidad que el trabajador deberá aportar al Fondo de Ahorro. Esta cantidad tiene la ventaja de que es totalmente deducible para la empresa y no gravable para el trabajador, si se cumplen

con los requisitos que señala el Artículo 22 del Reglamento de la Ley del impuesto sobre la Renta, que son:

I - Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 por ciento de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general de la zona económica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.

II.- Que el Plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

III.- Que el Fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en título valor de los que la Secretaría autorice en los términos del Artículo 7o. del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, o en los valores de renta fija que esta misma determine, ejemplo: Cetes, Bonos de Ahorro Nacional, etc.

Esta prestación no es parte integrante del salario para efectos de la Ley del Seguro Social y la del INFONAVIT, si se cumple con el requisito que señala el inciso " b " del

Artículo 32 de la Ley del Seguro Social cuyo texto dice:

" El Ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa "

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que:

- a) El porcentaje máximo que se podrá otorgar es el 13 por ciento en fondo de ahorro.
- b) La base sobre la que se calculará será hasta 10 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año .
- c) Se podrán hacer préstamos a los trabajadores del mismo Fondo de Ahorro.

6.2.9.3. VALES DE DESPENSA

Esta prestación es otro tipo de Previsión Social que incluye a todos los trabajadores. Para que dicha prestación de Previsión Social sea tanto deducible para la Entidad como la Renta nos establece que debe ser otorgada de manera general y que la proporción en que sea otorgada a los empleados de confianza no debe exceder a la otorgada a los demás trabajadores, ya que de ser así sólo será parcialmente deducible dicha prestación de Previsión Social

(Artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta).

El monto de la Previsión Social por este concepto, se considero en un 12 por ciento como ya se habia mencionado con anterioridad para respetar el sueldo nominal que a la fecha los trabajadores venian percibiendo.

Para que esta prestación de Previsión Social no sea acumulable para el trabajador en su cuota diaria para efectos del Seguro Social e INFONAVIT, no sera proporcionada en forma gratuita a los trabajadores, sino que éstos pagaran por concepto de despensa la cantidad que el Comité determine, misma que para iniciar nosotros consideramos la cantidad de \$ 100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.) mas el Impuesto al Valor Agregado. De esta manera se nulifica el efecto que contempla el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social en su inciso " d " que a la letra dice: " La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, asi como las despensas, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza para determinar el salario base de cotización ".

6.2.9.4. PENSIONES O JUBILACIONES

Para participar en el Plan, los trabajadores deberán

cubrir los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador del Plan de la empresa " El Sabio, S.A. " de C.V. "
- b) Tener un antigüedad mínima de un año en la empresa
- c) Tener una edad mínima de 21 años

Los trabajadores serán beneficiarios del Plan cuando cubran los requisitos siguientes:

- a) Que al firmar el convenio el participante tenga una edad mínima de 55 años cumplidos
- b) Que reciban una pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez o cesantía en edad avanzada
- c) Tener una antigüedad mínima en la empresa de 15 años

La pensión que otorgará el patrón a los trabajadores beneficiarios, será siempre complementaria a la que a éstos les corresponde en los términos de la Ley del Seguro Social, vigente en la fecha de jubilación, y será vitalicia para los trabajadores, y éstos la percibirán en forma mensual.

La pensión que tiene derecho a percibir un trabajador se calculará considerando en todos los casos, el promedio de los sueldos que hubiera percibido este trabajador en los

cinco años anteriores a la fecha de jubilación, y disminuyendo este importe con el monto de la pensión que otorgue el Seguro Social, a la fecha de jubilación.

6.2.10. PROCEDIMIENTOS DE APLICACION

Para cumplir con los por cientos que se otorgarán de Previsión Social en cada una de sus modalidades, se procederá de la siguiente manera:

I.- FONDO DE AHORRO

- a) Para motivos de la nómina, se determina un sueldo tal, que sumados al Fondo de Ahorro, totalicen el sueldo real (100/1.35).
- b) Del sueldo según nómina, se retendrá cada quince días un 13 por ciento.
- c) La empresa " El Sabio, S.A. de C.V. " aportará al Fondo de Ahorro como Previsión Social, otro 13 por ciento.
- d) El trabajador podrá recibir préstamos llenando una solicitud (Cuadro 1).

- e) El trabajador firmará un recibo en el momento de recibir el préstamo de su aportación. (Cuadro 2)

II.- DESPENSAS

- a) El día último de cada mes, les serán entregados a los empleados " Vales de Despensa " por el 12 por ciento de su sueldo nominal.
- b) Para llevar a cabo el procedimiento anterior, el Centro Empresarial deberá contratar este tipo de servicio con una empresa que se dedique a prestarlo, para que cada mes les sean proporcionados los vales de despensa que serán entregados a los trabajadores.
- c) Los trabajadores firmarán un recibo que indique la percepción de este tipo de Previsión Social.
- d) Como ya se había mencionado con anterioridad, para efectos fiscales, les serán cobrados los vales de despensa. Dicho cobro se hará en el mismo recibo de nómina.
- e) Por dicho cobro, la empresa " El Sabio, S.A. de C.V. "

CUADRO 1

FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA COMPAÑIA " EL SABIO,
S.A. DE C.V. "

Solicitud de Préstamo

Numero de Control _____

Importe del Préstamo _____

No. de Pagos Mensuales _____

NOMBRE DEL SOLICITANTE NOMINA INGRESO MENSUAL

Indicar si ha recibido préstamo anterior:

Si _____ No _____ Por cuánto \$ _____

En mi calidad de miembro del Fondo de Ahorro del personal de la compañía " El Sabio, S.A. de C.V. ", solicito de la misma que me sea concedido un préstamo de acuerdo con el Artículo 110. y 120. del Plan, por el importe arriba señalado, amortizable en los plazos y cuantía que se indican.

Autoriza a la compañía " El Sabio, S.A. de C.V. ", para que dicho préstamo me sea descontado de mi salario en _____ pagos mensuales que serán entregados al Fondo de Ahorro del personal de la compañía " El Sabio, S.A. de C.V. ", en concepto de amortización de este préstamo más los intereses correspondientes.

Autorizo que por medio de la compañía " El Sabio S.A. de C.V. ", me sea descontado de mi liquidación final en el caso de defunción, cualquier adeudo que pudiera tener con el Fondo de Ahorro del personal de dicha compañía.

México, D.F., a _____ de _____ de 199_

Firma del Solicitante

FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA COMPANIA " EL SABIO,
S.A. DE C.V.

RECIBO DEL PRESTAMO

NOMBRE: _____ Bueno por \$ _____
 Menos: Intereses _____
 Importe Neto \$ _____
 ::::::::::::::::::::

Recibi del FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA COMPANIA " EL
SABIO, S.A. DE C.V., la cantidad de \$ _____

(_____ /100 MONEDA
NACIONAL), por concepto de prestamo, que me obligo a pagar
en _____ mensualidades a razon de \$ _____, autorizando
a la compania " El Sabio, S.A. de C.V. ", para que haga de
mis sueldos los descuentos correspondientes. Tambien aclaro
que en caso de renuncia estoy conforme se me apliquen las
disposiciones del Articulo 12o. del Plan establecido.

Del total indicado se descuenta por concepto de
intereses la suma de \$ _____.

México, D.F., a _____ de _____ de 199_.

Firma del Trabajador solicitante

emitirá un afactura que mencione la venta de vales de despena, por lo cual acumulará a sus demás ingresos percibidos, los cobrados por este concepto, tanto para el Impuesto sobre la Renta como para el Impuesto al Valor Agregado.

III.- PENSIONES

- a) El beneficio de este Plan es personal del trabajador o en su caso beneficiarios que éste hubiera designado, por lo que se consideran inalienables e intransferibles.
- b) La reserva de este Plan se determinará conforme al cálculo actuarial, distinguiéndose entre la obligación de servicios ya prestados y por servicios futuros.
- c) Previo acuerdo del trabajador y del patron, podrá pactarse que en lugar de pensión vitalicia, el trabajador reciba un pago unico que será determinado conforme al calculo actuarial aplicable a cada caso.
- d) La reserva se integrará e incrementará con las aportaciones que al Plan efectuen el patron y los trabajadores y con los intereses, dividendos, ganancias de capital y cualquier rendimiento obtenido de su inversión.

La reserva se disminuirá por los pagos de beneficios en los términos de este Plan, gastos de administración y en

su caso las pérdidas de capital de las inversiones.

e) La documentación del Plan, será la que dispone al Artículo 36 del Reglamento del ISR, y en los plazos señalados en ese Artículo.

6.3 A continuación se presenta un ejemplo sencillo de la mecánica a seguir en este Plan:

I.- Integración del Sueldo	\$ 400,000.
Real	=====
Sueldo que se considerará nominal	\$ 307,692.
Fondo de Ahorro 13 %	40,000.
Despensa 17 %	52,308.
	<u>\$ 400,000.</u>
	=====
II.- Entrega de Sueldo	
Sueldo según nómina	
(Incluye \$ 115.00 de la Venta	
de la Despensa)	\$ 307,692.
MENOS:	
Retención para el Fondo de Ahorro	40,000.
Cobro de despensa	115
ENTREGA POR NOMINA	<u>\$ 267,577.</u>
+ VALES DE DESPENSA POR	52,308.
= SUMA MENSUAL	<u>\$ 319,885.</u>

NOTA: Sobre el sueldo nominal se deberá retener la cuota obrera del IMSS y el ISPT.

III.- Como se menciona existe la posibilidad de recibir una pensión mensual al cumplir con los requisitos del plan o recibir un pago unico por jubilación, pensión o haberes de retiro.

a) Pensión mensual otorgada de \$ 3'100,000

Segun el Articulo 77 Fracción III de la LISR se establece la exención de nueve veces el salario mínimo general de area geográfica del contribuyente, por lo tanto:

Salario mínimo diario por 30.4 días del mes	\$ 11,900 X 9 = \$ 361,760
Por las veces de exención	9
Importe exento	\$ 3'255,840

Como la pensión mensual de \$ 3'000,000. no rebasa el importe exento, no hay retención de ISR.

Cuando la pensión rebasa la exención la diferencia entre la pensión percibida y el monto exento es la pensión gravada mensual y sólo de esta se paga ISR, conforme a la tarifa del Articulo 80 y Tabla del 80-A.

Al final del ejercicio el patrón expedirá una constancia anual de percepciones, retenciones y subsidios.

b) Cuando la Pensión o Jubilación es un pago unico, suponiendo

que se pacta \$ 250,000,000, en lugar de pagos periódicos mensuales por la cantidad de \$ 4'000,000; este pago es unico, el trabajador no tuvo otros ingresos acumulables de sueldos y salarios.

Suponiendo que el trabajador pertenece al área geográfica " A " tenemos el calculo siguiente:

Pensión exenta antes mencionado su calculo	\$ 3'255,840
Cantidad mensual que hubiera percibido de no haber pago unico	\$ 4'000,000.
MENOS:	
Pensión Mensual Exenta	3'255,840.
Pensión Mensual Gravada	\$ 744,160.
MAS:	
Otros Ingresos Acumulables del mes	\$ 0.
Total Gravado	\$ 744,160. =====
ISR segun Tarifa Artículo 80	67,899.
MENOS:	
Acreditamiento del 10% del Salario Minimo Mensual	36,176.
Resultado	31,713.
MENOS:	
Subsidio segun Tabla Artículo 80-A	23,771.
ISR DEL MES	\$ 7,402. =====

DETERMINACION DE LA RETENCION
(ARTICULO 85 Fracción II del RISR)

Pago unico	\$ 250'000,000.
ENTRE:	
Cantidad que se hubiera percibido mensualmente de no haber pago unico	4'000,000.
COCIENTE	<u>62.5</u>
POR:	
ISR del mes	<u>7,402.</u>
Retención del ISR	\$ <u>462,625.</u> =====

6.4 CALCULO DE LOS IMPUESTOS A RETENER Y PAGAR AL OTORGAR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SOLAMENTE LAS DE LEY

El otorgar prestaciones de Previsión Social a los trabajadores implica un gasto para la empresa, sin embargo, se expone el caso de dos trabajadores en donde se observa el beneficio de la empresa y del trabajador al otorgarse estas prestaciones.

El trabajador Armando Pérez presta sus servicios a la empresa " A ", la cual otorga las siguientes prestaciones de Ley, de Previsión Social, y otras:

- Aguinaldo equivalente a dos meses de sueldo
- Prima Vacacional del 100% de 15 días de sueldo
- Reembolso de gastos médicos por un 25%
- Fondo de Ahorro por un 13%
- Becas Educativas por un 30%
- Vales de Despensa de Artículos básicos 50%
- Ayuda para Transporte 40%

Por su parte el trabajador Mario Gonzalez presta sus servicios a la empresa " B ", la cual solo otorga las siguientes prestaciones de Ley:

- Aguinaldo equivalente a 15 días de sueldo
- Prima Vacacional del 25% sobre 15 días de sueldo

Los sueldos anuales de ambos trabajadores son:

ARMANDO PEREZ	\$ 10'500,000.00
MARIO GONZALEZ	\$ 24'500,000.00

Los salarios que paga la empresa " A " son equivalentes una vez consideradas las prestaciones que otorga a sus trabajadores, con los que paga la empresa " B ".

Para efectuar los cálculos, se consideró la Tarifa del Artículo 80 y Tabla del Artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente a Enero de 1991, así como las disposiciones conocidos en el mismo mes y año; los datos del salario mínimo que se consideran se muestra a continuación:

Salario mínimo diario:	\$ 11,900.
Salario mínimo mensual	361,760.
7 Salarios mínimos mensuales	2'532,320.
Salario mínimo anual	4'341,120.
7 Salarios mínimos anuales	30'387,840.

DATOS DE LOS INGRESOS DEL AÑO 1991 PARA EL SR. ARMANDO PEREZ

a) Sueldo Anual	\$ 10'500,000.
Prima Vacacional	437,500.
Aguinaldo	1'750,000.

S U M A	\$ 12'687,500.
	=====

b) Prestaciones de Previsión Social del ejercicio:

Reembolso de gastos médicos	\$ 2'625,000.
Aportación patronal al fondo de ahorro	1'365,000.
IMSS del trabajador pagado por el patrón	571,000.

S U M A	\$ 4'561,000.
	=====

c) Prestaciones de Previsión Social de la Fracción VI del Artículo 77 en el ejercicio:

Becas Educativas	\$ 3'150,000.
Aportación Vales De Despensa	5'250,000.
Ayuda para Transporte	4'200,000.

S U M A	\$ 12'600,000.
---------	----------------

SUMA TOTAL DE INGRESOS (a+b+c)	\$ 29'848,500.
	=====

DETERMINACION DE LOS INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO

a) Los ingresos por sueldos de \$ 7'500,000. se encuentran gravados en su totalidad.

El aguinaldo esta exento en treinta dias de salario minimo y la prima vacacional esta en quince dias de salario minimo, por lo que se tendria el siguiente calculo:

Ingresos por sueldos, aguinaldos y prima vacacional del ejercicio	\$ 12'687,500.
---	----------------

MENOS:

Aguinaldo Exento (11,900 X 30)	357,000.
----------------------------------	----------

Prima Vacacional exenta (11,900 X 15)	178,500.
---	----------

<u>\$ 12'151,000.</u>
=====

b) Los ingresos por prestaciones de Previsión Social correspondientes a reembolso de gastos médicos, fondo de ahorro y la cuota obrera del IMSS, se encuentran exentos en su totalidad, ya que cumplen con los requisitos de las Fracciones IV, VIII y IX respectivamente, del Artículo 77 de la Ley del ISR.

Por lo tanto:

Prestaciones de Previsión Social

en el ejercicio	\$ 4'561,000.
-----------------	---------------

MENOS:

Prestaciones Exentas	\$ 4'561,000.
----------------------	---------------

PRESTACIONES GRAVADAS

\$ 0.
=====

c) Las prestaciones de Previsión Social de la Fracción VI del Artículo 77, conforme a lo previsto por el último párrafo de este Artículo podrían estar gravados en parte si la suma de los ingresos por sueldos más estas prestaciones excede de siete salarios mínimos; para obtener la parte exenta se realiza lo siguiente:

Sueldos del ejercicio	\$ 12'687,500.
-----------------------	----------------

MAS:

Prestaciones	4'561,000.
--------------	------------

TOTAL DE INGRESOS EN EL CAPITULO DE SUELDOS

\$ 17'248,500.

HAS:

Prestaciones de Previsión Social Fracción VI	12'600,000.
--	-------------

S U M A

\$ 29'848,500.
=====

En esta situación la suma de los ingresos de Sueldos y las prestaciones de Previsión Social de la Fracción VI del Artículo 77, no exceden del importe de \$ 30'387,840. el total de estas prestaciones esta exento, por lo que se tendra lo siguiente:

Suma de prestaciones de Previsión Social Fracción VI	\$ 12'600,000.
--	----------------

MENOS:

Prestaciones de Previsión Social Fracción VI exentas	\$ 12'600,000.
TOTAL GRAVADO	\$ 0.

OBTENCION DE LOS INGRESOS GRAVADOS DEL EJERCICIO

Total de Ingresos	\$ 29'848,500.
-------------------	----------------

MENOS:

Total de ingresos exentos	17'696,500.
INGRESOS GRAVADOS DEL EJERCICIO	\$ 12'152,000.

137.

DETERMINACION DEL ISR DEL EJERCICIO APLICANDO ARTICULO 141 Y 141-A

Ingresos gravados del Ejercicio	\$	12'152,000.
MENOS:		
Limite Inferior		9'496,855.
Excedente sobre limite inferior	\$	<u>2'655,145.</u>
POR:		
Porcentaje aplicable al excedente		17%.
Impuesto Marginal	\$	<u>451,374.</u>
MAS:		
Cuota Fija		871,361.
T O T A L I S R	\$	<u>1'322,735.</u>
MENOS:		
Acreditamiento del 10% del Salario Minimo		434,350.
TOTAL DE ISR EN EL EJERCICIO	\$	<u>888,385.</u>
		=====

SUBSIDIO SEGUN ARTICULO 141-A

Proporcion	Sueldo	\$	12'687,500.
	<u>12'687,500.</u>		
	\$		12'687,500. + 4'561,000. + 12'600,000.
			Sueldo + Prestaciones Exentas y Gravadas
	\$		<u>12'687,500.</u>
		=	0.425
	\$		29'848,500.

Impuesto Marginal

138.
Cuota Fija

451,374.
X 26.4%

871,361.
X 35%

119,163.
X 0.425.

304,976.
X 0.425.

50,644.

129,615.

S U M A \$ 180,259.

Total de ISR Del Ejercicio

\$ 888,385.

MENOS:

Subsidio según Artículo 141-A

180,259.

I S R A P A G A R

\$ 708,126.

DETERMINACION DE LOS INGRESOS NETOS DEL TRABAJADOR
ARMANDO PEREZ EN EL EJERCICIO 1991.

Total de Ingresos

\$ 29'848,500.

MENOS:

Retención ISR

708,126.

INGRESO NETO ANUAL

\$ 29'140,374.

TRABAJADOR MARIO GONZALEZ QUIEN SOLO PERCIBE LAS PRESTACIONES
DE LEY EN EL EJERCICIO 1991.

Ingresos por Sueldos	\$ 27'750,000.
MAS:	
Aguinaldo	1'156,000.
Prima Vacacional	289,000.
TOTAL DE INGRESOS	<u>\$ 29'195,000.</u>
MENOS:	
Aguinaldo y Prima Vacacional exentos	535,500.
TOTAL GRAVADO	<u>\$ 28'659,500.</u>
Tarifa Articulo 141	
MENOS:	
Limite Inferior	\$ 23'228,398.
POR:	
Porcentaje aplicable al excedente	34%.
IMPUESTO MARGINAL	<u>\$ 1'846,574.</u>
MAS:	
Cuota Fija	3'996,714.
TOTAL DE ISR	<u>\$ 5'843,288.</u>
MENOS:	
Acreditamiento del 10% Salario Minimo	434,350.
TOTAL DE ISR A RETENER	<u>\$ 5'408,938.</u> =====

SUBSIDIO SEGUN LA TABLA DEL ARTICULO 141-A

\$ 27'500,000.
 ----- = 100%

\$ 27'500,000.

Impuesto Marginal

Cuota Fija

\$ 1'846,574.
 X 2.5%

\$ 3'996,714.
 X 19%

\$ 46,164.

\$ 759,375.

S U M A \$ 805,539.

Total ISR a Retener

\$ 5'408,938.

MENOS:

Subsidio Tabla del Articulo 141-A

805,539.

ISR NETO A RETENER

\$ 4'603,399.
 =====

DETERMINACION DE LOS INGRESOS NETOS DEL TRABAJADOR
 MARIO GONZALEZ EN EL EJERCICIO 1991.

Total ingresos

\$ 29'195,000.

MENOS:

ISR

4'603,399.

Cuota IMSS Trabajador

1'386,739.

INGRESO NETO DEL EJERCICIO

\$ 35'185,138.
 =====

COMPARACION DE INGRESOS ANUALES DE AMBOS TRABAJADORES

CONCEPTO	ARMANDO PEREZ	MARIO GONZALEZ	DIFERENCIA
Sueldo	\$ 12'687,500	\$ 29'195,000	\$ (16'507,500)
Previsión Social	17'161,000	0	17'161,000
SUMA	\$ 29'848,500	29'195,000	653,500

MENDS:

ISR	708,126	4'603,399	(3'895,275)
IMSS	0	1'386,739	(1'386,739)
INGRESO NETO	\$ 29'140,374	23'204,862	(5'935,512)

Aunque los ingresos brutos de los trabajadores son similares, el ingreso neto de Mario González es sólo el 80 por ciento del de Armando Pérez.

Comparativos de gastos totales anuales efectuados por las empresas "A" y "B" por conceptos de remuneración y prestaciones a sus empleados.

E M P R E S A S

CONCEPTO	" A "	" B "	DIFERENCIA
Sueldo	12'687,500	29'195,000	(16'507,500)
Previsión Social	17'161,000	0	17'161,000
IMSS Patronal	1'687,438	3'882,935	(2'195,497)
1% Guarderías	126,875	291,950	(165,075)
1% s/Remuneraciones	298,485	291,950	6,535
2% s/Nóminas (D.F.)	596,970	583,900	13,070
5% INFONAVIT	634,675	1'459,750	(- 825,375)
	-----	-----	-----
SUMA DE GASTOS \$	33'192,443	35'705,485	(2'512,842)
	-----	-----	-----

Es notorio el hecho de que aunque la empresa " B " realizó mayores gastos que la empresa " A ", los trabajadores de esta última obtuvieron mayores ingresos netos.

Relación entre percepción neta de los trabajadores y los gastos realizados por las empresas:

$$\text{" A " } = \frac{29'140,374}{33'192,643} = 87 \%$$

$$\text{" B " } = \frac{23'204,862}{35'705,485} = 64 \%$$

Lo anterior significa que por cada \$ 100.00 gastados por la empresa " A " para remuneraciones y prestaciones a sus trabajadores, estos percibieron \$ 87.00, en cambio en el caso de la empresa " B ", éstos percibieron sólo \$ 64.00.

CONCLUSIONES

Después de haber efectuado un análisis sobre el tratamiento fiscal de la Previsión Social puedo concluir lo siguiente:

- 1.- La Previsión Social es un beneficio que brinda la Ley del Impuesto sobre la Renta para los trabajadores al permitirles obtener ingresos no acumulables y que benefician directamente su nivel de vida.
- 2.- Desde el punto de vista empresa es también un beneficio ya que el gasto por Previsión es completamente deducible, cuando se cumplen las disposiciones establecidas en la Ley, y motiva al trabajador en la realización de sus actividades.
- 3.- Es importante crear modelos de Planes de Previsión Social para contrarrestar los efectos de la inflación, en donde se generan ventajas para el trabajador y beneficios a la empresa logrando así el progreso y la productividad económica de nuestro país.

Aunque los requisitos para implantar un Plan de Previsión Social son algo complejos es recomendable que las empresas sin distinción de su tamaño procuren el establecimiento de dichos planes por las razones antes

expuestas.

4.- Es necesario implantar los Planes de Previsión Social con sumo cuidado en cuanto a sus requisitos para poder otorgarlas sin ninguna objeción de tipo fiscal, para la empresa que los otorga y para el trabajador que las recibe.

Adicionalmente a los efectos fiscales ya expuestos es conveniente remarcar el efecto en otras obligaciones como son las cuotas el Seguro Social e Infonavit que como se analizó en el Capítulo II tiene el efecto de incrementar el salario integrado de base de Cotización, aumentando así las aportaciones tanto del trabajador como del patrón.

5.- Las Prestaciones de Previsión Social permiten una remuneración al personal, sin embargo la empresa que las otorga obtiene ventaja de que los gastos que erogue por esta remuneración son totalmente deducibles si se cumplen con los requisitos y estipulaciones por la Ley ISR y su Reglamento, siendo también beneficio que las aportaciones a pagar para el IMSS e INFONAVIT sean disminuidos para la empresa al no integrar estas remuneraciones para la cotización del salario diario en los trabajadores.

Además los trabajadores de la empresa se verán

alentados o motivados a realizar mejor su trabajo, obteniendo este también beneficios al no acumular a sus ingresos estas prestaciones que le son otorgadas. Por lo tanto se reducen sus aportaciones al IMSS al no integrar a su salario.

Lo anterior recapitula este seminario de investigación, llegando a la exposición de un modelo de Plan Múltiple de Previsión Social y al cálculo de impuestos para la empresa y trabajador, en donde se demuestra que el otorgar prestaciones representa un ingreso neto mayor para el trabajador y una disminución en el pago de las aportaciones por parte de la empresa al IMSS e INFONAVIT que si no se otorgaran dichas prestaciones y sólo se aumentarían los sueldos.

Adicionalmente considero conveniente hacer notar que existen otros beneficios que fiscalmente tienen efectos positivos en la relación empresa trabajador como lo son: El Automóvil y los Uniformes ya que representan un gasto deducible para la empresa, sin embargo estas herramientas son poco usuales y considero se debe a la falta de conocimiento de las mismas, así como de sus beneficios fiscales.

Finalmente como se puede contemplar en el estudio comparativo que se presenta en el Capítulo VI, los

incrementos en salario por la via del efectivo no logran un beneficio directo al trabajador ni a la empresa, ya que por el contrario aumenta el pago en las aportaciones e impuestos por las dos partes.

En mi opinión es recomendable que los responsables del area de Recursos Humanos o cualquiera que maneje directamente al personal estudie o solicite a un especialista en el tema de la Previsión Social, el diseño e implantación de un Plan que se adecue a las necesidades de su empresa para lograr las ventajas o beneficios fiscales al trabajador en la no acumulación a sus ingresos y podrá deducir el gasto la empresa sin ningún rechazo fiscal.

BIBLIOGRAFIA

- Becerril, Arechiga Alfonso
"Análisis de las Prestaciones de Previsión Social"
Editorial ISEF, S.A.
México, D.F., 1990
- Código Fiscal de la Federación y su Reglamento 1990
Editorial Dofiscal
México, D.F. 1991
- De la Fuente, M. José
"La Afiliación al IMSS"
Revista Consultorio Fiscal, Número 9,
Editorial FCA, UNAH. 1987
- Enciclopedia Jurídica OMEGA.
Editorial Española
- Gerard, Bertrand Alejandro
"Concordancia de la Ley del Seguro"
México, D.F., 1976
- Ley Federal del Trabajo
Editorial Dofiscal
México, D.F. 1991
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y su reglamento
Editorial Dofiscal
México, D.F. 1991

- Ley del INFONAVIT y su Reglamento
Editorial Dofiscal
México, D.F. 1991
- Ley del IMSS y su Reglamento
Editorial Dofiscal
México, D.F. 1991
- Mattiello, Angel
"Estrategias para la compensación del personal y
altos ejecutivos"
Universidad Mexicana
México, D.F., 1989
- Munch, Lourdes
"Fundamentos de la Administración"
Editorial Trillas
México, D.F., 1987
- Murueta, Sanchez Alfredo
"Cómo se integra el Salario para cotización al Seguro
Social"
Editorial PAC.
Mexico, D.F., 1987
- Torres Diaz, Julio
"Administración de Prestaciones"
Editorial ECASA.
México, D.F., 1987