

16  
207



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO



Facultad de Estudios Superiores  
"Cuautitlán"

**"LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL Y SUS  
REPERCUSIONES EN EL ASPECTO FISCAL  
Y CONTABLE"**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
P R E S E N T A N :  
MA. DEL ROCIO CABRERA PADILLA  
JUAN CARLOS MAYA LLAGUNO

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

ASESOR: L. C. PEDRO CHECA CHAVEZ



## **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.

## I N D I C E.

	Pag.
INTRODUCCION	14
I. GENERALIDADES	15
A. ANTECEDENTES.	16
B. CONCEPTOS.	17
C. CARACTERISTICAS.	18
D. BOLETIN D-3 "Tratamiento contable de las remuneraciones al personal."	19
II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	31
A. ASPECTOS GENERALES.	32
a) Concepto de trabajador.	32
b) Concepto de empleado de confianza	33
c) Capacitación y adiestramiento a los trabajadores.	33
d) Aguinaldo, vacaciones y días de descanso.	36
III. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.	40
A. FUNDAMENTO LEGAL	41
B. REQUISITOS GENERALES PARA LA DEDUCCION DE GASTOS	41
C. REQUISITOS ESPECIFICOS.	43
D. TIPOS DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL.	52
a) Jubilaciones.	52
b) Fallecimientos.	57
c) Inválidez.	57
d) Servicios médicos y hospitalarios.	58
e) Subsidios por incapacidad.	58
f) Becas educacionales.	59
g) Fondo de ahorro.	59
IV. CASO PRACTICO.	62
CONCLUSIONES.	78
ANEXO I.	81
ANEXO II.	86
BIBLIOGRAFIA.	91

## I N T R O D U C C I O N .

Hoy en día que los sueldos han perdido en gran parte su poder adquisitivo, además de estar sujetos a altas tasas de impuestos que se retienen a los trabajadores, se les ha venido otorgando a éstos una serie de prestaciones que incrementen su ingreso real y a la vez les ayude a mejorar su economía, así como elevar su bienestar social y cultural para darles al mismo tiempo la seguridad de que en un momento dado puedan hacer frente a algunas eventualidades como son el retiro, fallecimiento, nacimiento de sus hijos ó servicios médicos u hospitalarios, entre los más importantes; a éste tipo de prestaciones se les denomina gastos de previsión social.

Debido a la inflación que viene afectando desde 1975 la economía de nuestro país, éstas prestaciones tienden a ser cada vez mayores y para no perder el control de las mismas es objeto de la presente tesis hacer un estudio de éstas, analizando brevemente sus antecedentes, así como efectuar un estudio sencillo y preciso sobre su fundamento legal y los requisitos que deben de cumplirse por parte de las empresas para que puedan ser deducibles del Impuesto Sobre la Renta.

## **I. GENERALIDADES.**

## A. ANTECEDENTES.

La previsión social tiene como antecedente en la época feudal las sociedades de socorro mutuo que tenían como objeto crear un fondo para poder prestar ayuda a algún compañero en caso de infortunio, es decir, enfermedad, vejez, invalidez, muerte o accidente.

Siendo en 1917, cuando se proclama en la Constitución Mexicana de ese año en su artículo 123 Apartado "A" bajo el rubro de "Del Trabajo y Previsión Social" las garantías sociales para los trabajadores en las cuales se citan varios antecedentes de lo que es hoy la previsión social.

A partir de los años '20 muchas empresas reconocieron la importancia de otorgar a sus empleados diversas prestaciones complementarias a las que establecían las disposiciones legales con la finalidad de protegerlos y ayudarlos a obtener un mejor nivel de vida y así mismo estimularlos para lograr un óptimo desempeño en su trabajo y de ésta forma incrementar la producción.

## B. CONCEPTOS DE PREVISION SOCIAL.

Existen diversos conceptos de previsión social de los cuales transcribimos a continuación los dos siguientes:

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

El Lic. Mario de la Cueva, dice que: "La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo

como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajador; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización; cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social. La previsión social no puede tener un contenido fijo, por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el estado".

A nuestro criterio consideramos que la previsión social son aquéllas prestaciones que otorgan los patronos para satisfacer necesidades de tipo económico, social y cultural, en beneficio de sus trabajadores, así como a los familiares de éstos.

### C. CARACTERISTICAS.

La característica principal de las prestaciones de previsión social, es que además de ser complementarias al ingreso real se otorgan con la finalidad de satis-

facar necesidades comunes de los trabajadores y de sus familiares, por lo que deben ser generales, es decir, ser otorgadas a los trabajadores de una empresa en su mayoría por razones de igualdad ante la Ley, que es uno de los principios de la Declaración de los Derechos Humanos del Hombre redactado por los franceses durante su revolución y que ha sido aplicado no sólo por ellos, sino que en muchos otros países también.

Otra de sus características es que se proporcionan, para que los trabajadores puedan en un momento dado hacer frente a ciertas eventualidades como son: enfermedades, incapacidad permanente, vejez, terminación de la relación laboral con el patrón, muerte y otras similares.

d) BOLETIN D-3 "TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL".

"La contabilización como costo o gasto de los sueldos y salarios normales asignables a períodos específicos liquidables generalmente al término de dichos períodos no ofrece mayor problema. El uso cada vez mas frecuente, por acuerdo entre la empresa o por disposición legal, de planes de remuneración diferida que depende

del cumplimiento de ciertas condiciones, como pueden ser los planes de pensiones en caso de retiro voluntario, las primas de antigüedad establecidas por la Ley y otros tipos de compensación diferida, así como la exigencia legal de cubrir indemnizaciones al personal en caso de despido en ciertas circunstancias, hacen necesario el estudio de las características de este otro tipo de remuneraciones al personal, para poder cuantificarlo adecuadamente y asignarlos como costos y gastos de los períodos contables a que corresponden, a fin de cumplir con el principio del período contable establecido en el Boletín del Esquema de la Teoría Básica de la Contabilidad Financiera.

"REGLAS DE VALUACION.

"INDEMNIZACIONES Y PRIMAS DE ANTIGÜEDAD POR SEPARACION O MUERTE.

"El costo y pasivo relativo de las indemnizaciones y primas de antigüedad por separación ó muerte (legales, contractuales o voluntarias) deben contabilizarse en el período en que se determinen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios. Es importante recalcar que éste tratamiento contable se

está limitando a las indemnizaciones y Primas de antigüedad por separación ó muerte y que las indemnizaciones legales que se paguen a un trabajador por haber llegado a una edad avanzada se equiparara a una jubilación y deberán tratarse conforme se describe en los siguientes párrafos.

"PLANES DE PENSION O JUBILACION Y PRIMAS DE ANTIGUEDAD POR RETIRO.

"El costo, y pasivo relativo, de las pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad por retiro, deben contabilizarse durante la prestación del servicio del trabajador.

"PLANES DE PENSION O JUBILACION.

"Como es sumamente compleja la cuantificación de las contingencias relativas al pago de pensiones o jubilaciones, es necesario a la experiencia y/o a la probabilidad estadística establecida de su ocurrencia con la ayuda de calculos actuariales.

"El registro del costo anual de un plan de pensiones ó jubilaciones debe basarse en un método actuarial que

sea lógico, sistemático y consistente a fin de que la determinación del costo anual sea razonable año con año.

"Al establecerse un plan de pensiones ó jubilaciones, ó modificarse uno ya existente, surge necesariamente un costo de servicios pasados ó anteriores al reconocerse la antigüedad del personal en ese momento. El valor actual de ese costo no puede cargarse a las utilidades acumuladas, sino que debe llevarse en forma sistemática y racional a los resultados de ejercicios futuros.

"Cuando un nuevo cálculo actuarial determine ganancias ó pérdidas que afecten los calculos que sirvieron de base para el registro del costo y pasivo de años anteriores, los ajustes relativos deben afectar los resultados del ejercicio en que estos se terminen, si son poco importantes y afectan a varios ejercicios siguientes en caso de ser importantes, sobre una base lógica y consistente. Tal criterio obedece a que la nueva determinación actuarial esta basada en nuevos datos que lógicamente no eran conocidos ni determinables en los años anteriores.

"El pasivo para pago de las pensiones o jubilaciones

siempre debe ser suficiente para hacer efectivos los pagos a trabajadores que tienen beneficios adquiridos (por haber alcanzado la edad mínima de retiro para recibir la pensión ó jubilación; ó por haber cumplido quince años de servicio para recibir la prima de antigüedad legal). Puede presentarse el caso que parte del pasivo de años anteriores este integrado por derechos ó beneficios adquiridos, y aún no se haya registrado en la contabilidad por estarse contabilizando sistemáticamente a partir de la contabilización inicial del plan. En éste caso debe registrarse como un cargo diferido el pasivo por beneficios adquiridos, con el fin de que el pasivo total sea suficiente para hacer frente a tales derechos. Este caso extremo puede presentarse en entidades que llevan mucho tiempo de haber establecido su plan de pensiones ó jubilaciones y poco tiempo de haber iniciado su registro contable.

"Desde el punto de vista financiero, puede convenir a la empresa la constitución de un fondo, fideicomiso ó combinación con un plan de seguros, para hacer efectivas las pensiones o jubilaciones. En este caso la empresa podrá seguir cualesquiera de las siguientes alternativas:

a) Cargar a resultados los pagos requeridos por dichos

planes, dejando a la contabilidad del fondo, fideicomisos ó combinaciones con un plan de seguros, el reconocimiento de los activos y pasivos relativos. -  
O bien;

- b) Incorporar en su contabilidad el activo por las contribuciones y el cargo a resultados con crédito a pasivo por el reconocimiento del costo anual del plan.

"En un plan de pensiones ó jubilaciones que incluye la existencia de un fondo el monto del costo anual del plan puede ser diferente de la contribución efectuada al fondo.

"La valuación actuarial (utilizada para determinar el valor presente de los pagos futuros, de los beneficios adquiridos y el pasivo actuarial) debe hacerse con la periodicidad posible siempre y cuando no exceda de tres años. La fecha de la valuación y la de su efecto en contabilidad puede variar hasta en tres meses. La contabilización del costo de cada año del plan debe basarse en la valuación actuarial inmediata anterior.

El monto correspondiente de años anteriores que se determine por un cambio de método actuarial ó cambio de

estimación de la amortización del costo de los servicios pasado o anterior, de la determinación ó amortización de las ganancias ó perdiadas actuariales, debe amortizarse hacia el futuro, a partir del año del cambio y no afectar por lo tanto resultados de años anteriores.

"Si algunas entidades a la fecha de publicación de este boletín tienen establecidos un plan de pensiones ó jubilaciones y no habían estado reconociendo en su contabilidad el costo y pasivo de los servicios anteriores y actuales, y en su caso el fondo, relativos, deberán hacerlos, pero afectando solamente los resultados de ejercicios futuros en forma sistemática y racional.

#### "PRIMAS DE ANTIGUEDAD POR RETIRO.

"Para la mayoría de las empresas, el costo anual y el pasivo estimados correspondientes a la prima de antigüedad establecida por la Ley Federal del Trabajo, es de poca importancia. Sin embargo, para poder estar en condiciones de aplicar el principio contable de la importancia relativa, será necesario calcular el costo del ejercicio y el pasivo respectivos, tanto para las

primas de antigüedad legal como para las contractuales ó voluntarias. Para el cálculo del costo anual y pasivo relativo a una fecha determinada, hasta donde sea posible, y en forma razonable, ya sea empírica ó actuarialmente, los calculos que los actuarios acostumbran realizar tales como los estadísticas de rotación de personal, tasas de mortalidad, edad de retiro, derechos adquiridos (prima de antigüedad legal que tiene derecho a cobrar el trabajador con quince años de servicio que continua trabajando en la empresa), futuros ascensos, futuros sueldos y salarios mínimos, aumento del costo de la vida, etc. Igualmente son aplicables los métodos actuariales y demás tecnicismos que se utilizan normalmente en un plan de pensiones ó jubilaciones.

"La creación, incremento ó disminución de provisiones para pago de primas de antigüedad, con cargo ó crédito a los resultados hecha sin bases razonables, como por ejemplo considerar como su costo anual la suma de doce días, calculados y valuados conforme a la Ley, por cada año de servicio de los trabajadores, asumiendo que todos en el futuro van a permanecer quince años ó mas en la empresa y por tanto, hacerse acreedores a ese pago, significa el registro extremo de un costo y un

pasivo que en su gran mayoría, nunca se realizará, y por tanto es violatorio de los principios de contabilidad del período contable y de la realización.

"A la fecha de la expedición de éste boletín, aun no se había llegado a un acuerdo sobre la interpretación uniforme de la fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la fecha en que las primas de antigüedad deben comenzar a calcularse y cuando se convierten en derechos adquiridos.

"REGLAS DE PRESENTACION.

"INDEMNIZACIONES Y PRIMAS DE ANTIGÜEDAD POR SEPARACION O MUERTE.

"El tratamiento contable para las indemnizaciones y primas de antigüedad por separación ó muerte, deben describirse en una nota sobre los estados financieros que podría denominarse "pagos por separación ó muerte de los trabajadores". Si el monto de los cargos ó los resultados de un ejercicio es de importancia, deberá comunicarse por separado en el estado de resultados ó en la misma nota.

"PLANES DE PENSION O JUBILACION.

"Debe mencionarse en una nota sobre los estados financieros lo siguiente:

- a) Explicación breve de la existencia y características del plan.
- b) Existencia ó inexistencia de un fondo.
- c) Referencia en su caso, al cargo diferido representativo de los beneficios adquiridos pendientes de cargar a resultados y el método sistemático de su amortización a ejercicios futuros.
- d) Descripción y efecto de hechos o situaciones que hayan afectado la comparabilidad de los estados financieros, como pueden ser cambios contables, cambios de las circunstancias que afecten a los cálculos actuariales u otros factores, ó bien la adopción de un nuevo plan ó por modificación del existente.

"Cuando existan saldos tanto del fondo como del pasivo para pensiones ó jubilaciones, éstos deberán compensarse en el balance general, revelando el importe del saldo inferior compensado.

El saldo del fondo, el pasivo, ó de su neto, según sea el caso, deben presentarse después de los renglones circulantes del balance general con excepción de los importes por los que ya existe una exigibilidad a un corto plazo.

"PRIMAS DE ANTIGUEDAD POR RETIRO.

"Debe mencionarse en una nota sobre los estados financieros si la entidad, de acuerdo a su importancia relativa, ha creado e incrementado anualmente una provisión razonable para los pagos futuros de las primas de antigüedad por retiro, legales, contractuales ó voluntarias, ó bien por su poca importancia sólo las registra cuando realmente se efectúan. Esta nota puede combinarse con los pagos por separación ó muerte de los trabajadores.

"Si el monto anual de la provisión ó de los pagos cargados a los resultados del ejercicio es de importancia deberá mencionarse por separado en el estado de resultados ó en la misma nota mencionada en el párrafo anterior.

"Debe presentarse en el pasivo a corto plazo, el saldo

de las primas de antigüedad por retiro por las que ya existe la exigibilidad inmediata de su pago y en el pasivo a largo plazo, en sus últimos renglones, la parte estimada para el futuro en su caso.

"En el saldo de cambios en la situación financiera, el monto anual de la provisión deberá mostrarse como una objeción de recursos que no requirió uso de capital de trabajo. El pasivo exigible a corto plazo deberá mostrarse como una aplicación de recursos.

En caso de que esta contingencia haya quedado cubierta en el plan de pensiones ó jubilaciones establecido por la empresa, está situación deberá aclararse en la nota sobre los estados financieros que describa el plan".

## II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## A) ASPECTOS GENERALES.

Como se vió en el capítulo anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, dentro de su, artículo 123, consagra en el apartado "A" , El Derecho al Trabajo y la Previsión Social y es de éste artículo de donde se desprenden los derechos y obligaciones de los trabajadores y es también fundamento legal de la Ley Federal del Trabajo, Ley de la cual mencionaremos los artículos más significativos que van relacionados con la previsión social.

### a) Concepto de trabajador.

El artículo 80. de la L.F.T. dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física ó moral un trabajo personal subordinado.

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

Es importante destacar que la Ley aclara que trabajador es una persona física y no moral, ya que una em-

presa no podrá tener carácter de trabajador de otra empresa.

b) Concepto de trabajador de confianza.

La L.F.T. en su artículo 9o. define al trabajador de confianza como sigue: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa ó establecimiento".

También podemos decir que para aclarar mejor este concepto se consideraran como empleados de confianza a aquellos que no se agrupan en sindicatos, es decir, que se rigen individualmente.

c) Capacitación y adiestramiento a los trabajadores y becas educacionales.

La L.F.T. marca la obligación de otorgar becas educa-

cionales, así como la de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores por parte de sus patrones; a continuación describiremos cuales son los patrones que tienen la obligación de proporcionar éstas prestaciones y su fundamento legal.

En el artículo 132, fracción XIV de la L.F.T., nos marca que cuando un patrón tenga más de cien trabajadores y menos de mil, deberá asumir por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales ó prácticos, en centros especiales, nacionales ó extranjeros, de uno de sus trabajadores ó de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. y cuando el trabajador tenga más de mil trabajadores deberá proporcionar ésta prestación a un mínimo de tres becarios.

Por otra parte dentro del mismo artículo 132, pero en su fracción XV, menciona que es obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, para lo cual se sujetará a lo estipulado en el capítulo III Bis del Título Cuarto de la misma Ley. En este capítulo de la Ley dentro de los artículos 153-A y 153-B remarcan la obligación del pa-

trón de dar capacitación a sus trabajadores, artículos que a continuación se transcriben para su mejor comprensión:

Artículo 153-B.- "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Artículo 153-B.- "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patronos podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación ó adiestramiento se proporcione a éstos dentro de las misma empresa ó fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, ó bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patronos cubrir las cuotas respectivas.

Por último el artículo 153-F, señala cual es el objeto que debe cumplir la capacitación y adiestramiento el cual es:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos del trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

d) Aguinaldo, vacaciones y días de descanso.

La L.F.T. obliga a los patrones a otorgar al trabajador un aguinaldo anual como sigue:

Artículo 87.- "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

"Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando ó no en

la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste".

La L.F.T. en su artículo 76 determina los periodos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores en base a los años de servicio que tienen prestados a la empresa, siendo de la siguiente manera:

1 año	-	6 días.
2 años	-	8 días.
3 años	-	10 días.
De 4 a 8 años	-	12 días.
De 9 a 13 años	-	14 días.

Cabe mencionar que el objetivo primordial de otorgar vacaciones a los trabajadores es de que éstos restablezcan sus energías perdidas en el transcurso de un período continuo de trabajo.

Además el artículo 69 de la L.F.T. dice: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro".

Así mismo, el artículo 123 Constitucional en la fracción IV establece que: "Por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos"

Este día de descanso deberá de respetarse y por costumbres eclesiásticas es designado el día domingo aunque por necesidades del trabajo y por mutuo acuerdo del trabajador y patrón se deba laborar en domingo, el día de descanso se recorriera a cualquier otro día de la semana y no se pretenderá compensar con un pago, ya que la finalidad es que el trabajador en ése día de descanso reponga parte de sus fuerzas y conviva con su familia.

Por otra parte la L.F.T., menciona en su artículo 74 como días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. 10. de Enero;
- II. 5 de Febrero;
- III. 21 de Marzo;
- IV. 10. de Mayo;
- V. 16 de Septiembre;
- VI. 20 de Noviembre;
- VII. 10. de Diciembre de cada seis años cuando co-

responda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. 25 de Diciembre.

IX. Además el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**III. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.**

#### A. FUNDAMENTO LEGAL.

La Ley del I.S.R. en el artículo 22 fracción III nos dice que los contribuyentes podrán efectuar como deducciones, los gastos, y entre ellos podemos considerar los de previsión social siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento de la propia Ley, que posteriormente citaremos en los siguientes incisos.

#### B. REQUISITOS GENERALES PARA LA DEDUCCION DE GASTOS.

Para que los gastos de previsión social puedan ser totalmente deducibles deben estar sujetos en forma general a lo que establece el artículo 24 de la Ley del I.S.R. que se comenta a continuación:

1. Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente. (Fracción I).
2. Comprobar con documentación que reúna los requisitos relativos a identidad y domicilio de quién los expida, así como de quién adquirió el bien de que se trate ó recibió el servicio. (Fracción III)
3. Que se encuentren debidamente registrados en contabilidad. (Fracción IV)

4. Efectuarse retención y entero de impuestos, ó que se recabe copia de los documentos en que conste el pago del impuesto cuando se paguen gastos por honorarios o arrendamiento. (Fracción V)
5. Solicitar, a quién se haga el pago de éstos gastos, su inscripción en el registro federal de contribuyentes y que proporcione su clave en la documentación que expida. (Fracción VI)
6. El impuesto al valor agregado deberá venir trasladado en forma expresa y por separado en la documentación comprobatoria. (Fracción VII)
7. Que tratándose de pagos que a la vez sean ingresos por honorarios o arrendamiento, pagados a personas físicas, así como de aquéllos realizados a sociedades civiles ó asociaciones civiles, a los contribuyentes del régimen simplificado personas morales ó físicas con actividad empresarial; y de donativos, sólo serán deducibles cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate. Los pagos que a la vez sean ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio. Al decir efectivamente erogados, la Ley aclara que serán

pagados en efectivo. (Fracción IX)

### C. REQUISITOS ESPECIFICOS.

Con lo que respecta a los gastos de previsión social la fracción XII del artículo 24, dice lo siguiente:

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

"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 fijen en el Reglamento de ésta Ley".

Al respecto podemos observar que el primer párrafo de éste artículo, la Ley del I.S.R. nos menciona cuales son los gastos de previsión social y otros de natura-

leza análoga, según el diccionario de derecho de Rafael de Fina Vara, analogía es: "Relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquel, permite igual tratamiento jurídico sin agravio para la justicia"

Así mismo, en el segundo párrafo condiciona la deducción de éstos gastos, que deben otorgarse en forma general a todos los trabajadores con el fin de evitar que sólo algunos se beneficien. No obstante esta limitante, existen prestaciones que se pueden dar en forma particular a un determinado sector de trabajadores como veremos más adelante.

Por último en el tercer párrafo, la Ley nos remite a su Reglamento y en éste encontramos que los artículos 19, 20 y 23 marcan disposiciones específicas que se deben observar para la aplicación y deducción de éstos gastos. A continuación se transcriben y analizan éstos artículos.

Artículo 19. "Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

- "I. Que se otorguen en forma general.
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
  - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;
  - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza ó de los demás trabajadores;
  - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores".

Como se observa en la fracción II, se dan excepciones, para no otorgar éstas prestaciones en forma general y

clasifica a los trabajadores en cuatro grupos para poder otorgar distintas prestaciones como sigue:

1. Trabajadores de confianza y los demás trabajadores.
2. Trabajadores pertenecientes a un mismo patrón pero con diferente sindicato.
3. Trabajadores sometidos a un mayor riesgo de trabajo que los demás; y
4. Trabajadores que laboran en el extranjero.

En relación al primer punto, podemos mencionar que la separación entre trabajadores de confianza y los demás se debe más que a nada, a que los primeros se rigen por normas específicas en sus relaciones de trabajo como se vió en el capítulo anterior.

Con respecto al punto número dos podemos comentar que resulta lógico ya que existen empresas cuyos trabajadores pertenece su contrato colectivo a dos ó hasta tres sindicatos y con los cuales se encuentran generalmente pactadas diferentes prestaciones.

Por su parte el punto tres se refiere al distinto riesgo que tienen los trabajadores en el desempeño de sus actividades resultando lógico que haya trabajado-

res expuestos a un gran riesgo, los cuales en caso de algun imprevisto se les otorguen prestaciones diferentes que a los demás trabajadores que no corren el mismo peligro.

Por último en el punto cuatro, considera que los trabajadores residentes en otro país puedan tener otro tipo de prestaciones debido a que así lo dispongan las leyes de aquel en donde se encuentren residiendo.

Por su parte el artículo 20 en sus dos primeras fracciones regula las prestaciones de previsión social cuando se aplican sobre bases distintas como las menciona el artículo 19, y en sus fracciones III y IV establece requisitos adicionales para la deducción de éstas partidas para su mayor comprensión se transcribe dicho artículo:

Artículo 20. "Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior se observará lo siguiente:

- "I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan

las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II incisos c) y d) de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

- II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá, el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajado-

res la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere ésta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

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

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

Podemos observar que con respecto a la fracción I, ésta limita las deducciones de previsión social para los trabajadores de confianza en razón a sus salarios y nos dice que cuando éstos sean mayores para los trabajadores de salarios superiores que para los de salarios menores, considerados con las prestaciones que concedan instituciones públicas de seguridad social, éstas no serán deducibles sino que únicamente podrá deducirse del gasto total incurrido, el que correspondería si se le hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a salarios menores.

Cabe mencionar que en cuanto a salarios mayores y sa-

arios menores no se hace una aclaración exacta de que se debe considerar para clasificar un salario como tal por lo que es preferible que las empresas otorguen las mismas prestaciones y de ésta forma evitar gastos no deducibles.

La fracción II nos señala un procedimiento que limita la deducibilidad de las prestaciones otorgadas a los trabajadores de confianza con respecto a los sindicalizados, éste cálculo se efectúa de la siguiente forma se debe dividir por separado las prestaciones otorgadas al personal de confianza y al personal sindicalizado entre el total de sueldos en el ejercicio.

Del resultado de las divisiones realizadas, si el porcentaje de los trabajadores sindicalizados es mayor que el de los empleados de confianza, el total del gasto será deducible por el contrario si el porcentaje de los empleados de confianza resultará mayor, la diferencia de los porcentajes deberá aplicarse a los a los sueldos de éstos últimos y el resultado será el importe no deducible.

Por su parte la fracción III establece como condición para aquéllas prestaciones en las cuales los trabaja-

dores aportan una parte y los patronos otra, que deben de participar al menos el 75% de los trabajadores elegibles. Considerándose como trabajadores elegibles a aquéllos que establezca el respectivo plan de prestaciones.

Por último la fracción IV, establece la obligación de que los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha de inicio y comunicarla al personal dentro del mes siguiente.

Finalmente el artículo 23 del Reglamento de la Ley del I.S.R. establece lo siguiente:

Artículo 23. "Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- "I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquéllos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del

contribuyente y, en su caso, con el cónyuge ó la persona con quién viva en concubinato ó con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica".

Con respecto a la fracción I este artículo condiciona las prestaciones que se erogan a favor de trabajadores residentes en el extranjero a que las actividades que éstos desempeñen estén relacionadas con la obtención de ingresos del contribuyente.

Por su parte la fracción II, restablece que aparte del trabajador, también sus familiares pueden gozar de éstas prestaciones.

#### D. TIPOS DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL.

##### a) Jubilaciones.

Una de las grandes preocupaciones de los patronos así

como de los trabajadores es la de que éstos últimos tengan un ingreso seguro para cuando llegue el momento del retiro y de esta forma poder hacer frente a sus diversas necesidades económicas.

De ésta inquietud se deriva el plan de pensiones y jubilaciones ó haberes de retiro, plan que además de estar fundamentado en el artículo 24 fracción XII, como se ha estado mencionando con anterioridad, lo regula la misma Ley del I.S.R. en el artículo 22 fracción VIII, el cual a continuación se transcribe:

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

"Fracción VIII. La creación ó incremento de reservas para fondos de pensiones ó jubilaciones de personal complementarias a las que, establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de ésta Ley.

Por otra parte esta prestación, además de cubrir con los requisitos ya mencionados debe de cubrir otros para su total deducibilidad, los cuales se encuentran fundamentados en el artículo 28 de la misma Ley, así

como los artículos 21 y del 35 al 39 del Reglamento de la misma.

A continuación para mayor comprensión se transcriben el artículo 28 de la Ley del I.S.R. y el 21 del Reglamento, que son los más importantes, ya que del 35 al 39 únicamente reglamentan la inversión, administración y destino del fondo.

Artículo 28. "Las reservas para fondo de pensiones ó jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad se ajustarán a las siguientes reglas:

"Fracción 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.

"Fracción II. La reserva deberá invertirse por lo menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios ó en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de

las instituciones de seguros, ó bien en la adquisición ó construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, ó en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

"Fracción III. Los bienes que forman 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, ó ser manejados por instituciones ó por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión ó autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

"Fracción IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiera la fracción II de éste artículo, para el pago de pensiones ó jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, ó de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de

ésta Ley".

Artículo 21. "Las pensiones ó jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiendose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

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

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

b) Fallecimientos.

Algunas empresas dentro de las prestaciones que ofrecen consideran entre una de ellas, la ayuda para en caso de fallecimientos, ya sea dando una cantidad para el pago de los gastos funerales, algunos días con goce de sueldo cuando fallece algún familiar del trabajador ó con un seguro de vida para proteger el bienestar económico de los mismos.

La Ley del I.S.R. en su artículo 77 fracción IV dice lo siguiente: "No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

"Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan en forma general, de acuerdo con las leyes ó contratos de trabajo".

c) Invalidez.

Es una prestación que se otorga generalmente a aquellos trabajadores que desempeñan labores riesgosas y que por lo tanto corren el peligro de una invalidez física, que les impida continuar desempeñando sus la-

bores en forma normal, por lo que algunas empresas cubren este riesgo otorgando un seguro para este tipo de eventualidades.

d) Servicios médicos y hospitalarios.

Esta es una prestación que beneficia directamente al trabajador ya que los gastos que efectúa son reembolsados mediante la comprobación de los mismos siempre y cuando reunan los requisitos específicos de Ley para su correcta deducibilidad. Además el trabajador tiene la satisfacción de poder tener él y sus familiares el tratamiento adecuado y medicinas necesarias en caso de enfermedad, así como el pago hospitalario en caso de así requerirlo.

Se sugiere que la misma empresa maneje un límite en el reembolso de estos gastos basándose en la percepción de cada trabajador.

e) Subsidios por incapacidad.

Este concepto se refiere al pago de la diferencia entre el pago que hace el Seguro Social por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Se maneja

como un ejemplo: los tres primeros días de incapacidad que no paga el Seguro Social y que algunas empresas como una prestación se lo pagan a sus trabajadores por lo que se considera un gasto de previsión social.

f) Becas educacionales.

El artículo 77 en su fracción VI dice que no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo del pago de becas educacionales únicamente para los trabajadores ó sus hijos, este pago incluirá gastos por inscripción, uniforme, útiles escolares y naturalmente colegiaturas, mediante reembolso de los mismos ó pagando directamente a la escuela ó institución.

g) Fondo de ahorro.

Las características del fondo de ahorro, es que se percibe en efectivo, y que se retiene un porcentaje igual al que entrega el patrón, este porcentaje no debe ser superior al 13% según lo marca el Reglamento de la Ley en su artículo 22 el cual se transcribe a continuación:

Artículo 22. "Las aportaciones que efectúan los con-

tribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

"Fracción I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rijan en el Distrito Federal.

"Fracción II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo ó una vez por año.

"Fracción III. Que el fondo se detine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal Inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen

entre el gran público inversionista o en valores de  
renta fija que la Secretaría determine".

#### **IV CASO PRACTICO.**

La compañía "X", S.A., otorga diferentes prestaciones tanto a su personal de confianza, como al sindicalizado y en virtud de que presentará su declaración del Impuesto sobre la Renta, por el ejercicio de 1991 y desea saber si cumple con los requisitos para poder deducir dichos gastos ó en caso contrario determinar su monto deducible y no deducible, para lo cual cuenta con los siguientes datos y un plan de prestaciones de previsión social establecido.

TRABAJADORES DE CONFIANZA:

4 trabajadores de confianza, con los siguientes sueldos mensuales:

2 trabajadores (cada uno)	\$ 2'000,000.00
1 trabajador	3'500,000.00
1 trabajador	<u>5'000,000.00</u>
	\$ <u>12'500,000.00</u>

Total de sueldos en el ejercicio: \$ 150'000,000.00

PRESTACIONES OTORGADAS:

Cuotas patronales I.M.S.S. \$ 21'450,000.00

INFONAVIT	7'500,000.00
Incapacidades	2'000,000.00
Fondo de ahorro	19'500,000.00
Becas educacionales	5'000,000.00
Seguro de vida	4'000,000.00
Seguro de gastos médicos mayores	4'000,000.00
Cuotas de clubs deportivos y sociales	6'000,000.00
Despensa	<u>15'000,000.00</u>
	<u>\$ 84'450,000.00</u>

TRABAJADORES SINDICALIZADOS:

Por otra parte, la empresa cuenta con 20 trabajadores sindicalizados, cuyos sueldos y prestaciones son los siguientes:

14 trabajadores (1 salario mínimo)	\$ 61'830,020.00
6 trabajadores (2 salarios mínimos)	<u>52'997,160.00</u>
	<u>\$ 114'827,180.00</u>

PRESTACIONES OTORGADAS:

Cuotas patronales I.M.S.S.	\$ 19'357,213.00
INFONAVIT	5'741,359.00
Fondo de ahorro	14'927,533.00

Becas educacionales	3'000,000.00
Despensa	<u>11'482,718.00</u>
	<u>\$ 54'508,823.00</u>

L a empresa tiene establecido el siguiente plan de prestaciones-  
de previsi3n social para los trabajadores de confianza:

"Plan selectivo de prestaciones de previsi3n social para el personal de la empresa "X", S.A., que incluye becas educacionales, para los trabajadores 3 sus hijos, y/o actividades culturales y deportivas y/o gastos m3dicos y/o subsidio para despensa y/o seguros y fondo de ahorro.

"OBJETIVO DEL PLAN:

1. Contribuir al bienestar de los empleados de la empresa "X", S.A., y de sus familiares, favoreci3ndoles para ello mediante prestaciones que les permitan mejorar su nivel de ingresos y fomentar una participaci3n m3s activa en la consecuci3n de los objetivos sociales.
2. Introducir las t3cnicas m3s avanzadas de la Administraci3n de Personal, facilmente aplicable en nuestro medio.
3. Estimular al desarrollo personal de los beneficiarios del pre-

sente plan a quienes se les facilitará lograr metas superiores de educación tanto elemental como media y superior con el beneficio social que éste representa para la comunidad.

4. Fomentar las actividades culturales y deportivas de tal forma que los empleados y sus familiares no encuentren obstáculos demasiado elevados para satisfacer sus inquietudes en el campo cultural y deportivo, pudiendo realizar las actividades que mejor se adapten a sus habilidades personales mediante la ayuda económica que esté en manos de la empresa otorgar.
5. Proteger el patrimonio familiar de los empleados de la empresa "X", S.A.
6. Proporcionar a los empleados y sus familiares el soporte necesario para la asistencia médica y hospitalaria, para fomentar en este núcleo la salud física e higiene mental.
7. Y en general, mejorar las remuneraciones del personal que presta sus servicios en la empresa "X", S.A., bajo su dependencia directa conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente

SECTOR APLICABLE.

El presente plan será aplicable para el personal de confianza

que presta sus servicios en la empresa "X", S.A., como consecuencia de una relación laboral.

#### REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD.

Son elegibles para participar en el presente plan todos los empleados de confianza a partir del momento que se les conceda la planta ó tengan más de 6 meses laborando ininterrumpidamente.

#### BENEFICIARIOS.

Los beneficiarios del presente plan podrán ser:

- a) El empleado.
- b) Su cónyuge ó con quien viva en concubinato.
- c) Ascendientes y/o descendientes que dependan económicamente del empleado, es decir, que no tengan ingresos superiores a un salario mínimo elevado al año de la zona económica de donde tengan establecido su domicilio ó habitación del mismo.
- d) Los menores de edad que dependan económicamente del empleado y que vivan en el domicilio ó habitación del mismo.

En caso de fallecimiento no será necesario guardar el requisito de dependencia.

### PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES.

"El empleado podrá disponer de una cantidad equivalente al 10% de su salario base para hacer uso selectivo de cualquier ó cualquiera de las prestaciones contenidas en el presente plan, salvo con las limitaciones que se establecen para el subsidio de des-pensas familiares y fondo de ahorro.

### ADMINISTRACION DEL PLAN.

- "1. Los empleados podrán seleccionar, uno, dos ó los cinco conceptos conforme a sus requerimientos particulares no debiendo exceder el monto individual ó conjunto de las prestaciones seleccionadas del 10% de su salario ordinario.
2. La empresa "X", S.A., asumirá los gastos que correspondan a los conceptos señalados en ese plan cuando el trabajador haga de su derecho la prestación, en cuyo evento su importe le será reembolsado contra la entrega de los comprobantes respectivos.
3. La empresa podrá determinar en cualquier momento y en su caso, modificar el procedimiento establecido por el que se considere más adecuado y eficiente para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este plan, procurando

siempre el menor costo posible y el mayor beneficio real para los participantes.

4. La empresa podrá suspender la vigencia de este plan ó hacerle los cambios que estime pertinentes, en caso de que se modifiquen, adicionen o deroguen las disposiciones legales ó fiscales relativas cuando a su juicio una nueva ley, Decreto ó Disposición Administrativa afecte de algún modo al presente plan ó a los derechos y obligaciones que actualmente correspondan a la misma empresa.
  
5. Tratándose de subsidio para despensas, la prestación sólo cubrirá el equivalente al 90% de lo destinado a éste concepto por empleado, debiendo en todo caso comprobar el 100% de las adquisiciones de alimentos básicos.
  
6. Así mismo, el subsidio para despensas se otorgará sobre su sueldo el 10%, de tal forma que el empleado llevará a cabo las compras de comestibles, en los lugares que el crea convenientes debiendo presentar las notas de las compras realizadas durante el mes, a fin de que una vez de que hayan sido revisadas y aprobadas sea reebolsado el equivalente al 90% de lo destinado a tal concepto.
  
7. Las erogaciones cuya comprobación proceda, deberán ser rea-

lizadas en territorio nacional y recabarán en todos los casos, documentación que reúna los requisitos que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, a saber:

- a) Nombre, domicilio y número de Registro Federal de Contribuyentes del vendedor ó prestador del servicio.
- b) Nombre y domicilio del comprador o usuario del servicio (beneficiario de la prestación).
- c) Fecha de la operación.
- d) Cantidad y clase de mercancía vendida ó descripción del servicio recibido.
- e) Precio unitario, importe y valor total.
- f) Impuesto al Valor Agregado en forma expresa y por separado.

Por lo que se refiere a la comprobación de las adquisiciones de comestibles en establecimientos de autoservicios, por la dificultad que existe de obtener los comprobantes con el detalle unitario de las adquisiciones, bastará con que el concepto por el que se expida se ajuste a la adquisición de alimentos.

8. El empleado deberá comprobar el nombre, domicilio, edad y parentesco de los beneficiarios a que se refiere este plan.

"DESTINO DETALLADO CORRESPONDIENTE A CADA UNO DE LOS CONCEPTOS  
COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE PLAN"

A) BECAS EDUCACIONALES:

- a) Inscripciones escolares.
- b) Colegiaturas.
- c) Transporte escolar.
- d) Gastos de libros y útiles escolares.
- e) Costo de uniformes escolares.
- f) Costo de cursos, seminarios y conferencias educacionales.
- g) Importe de honorarios pagados a profesores en cursos educacio  
nales especializados.

B) ACTIVIDADES CULTURALES Y EDUCATIVAS:

- a) Pago de boletos para conciertos.
- b) Pago de costo de conferencias de tipo cultural, pago de vi-  
sitas a museos y todas las relacionadas con la cultura y las  
bellas artes.
- c) Cuotas a Asociaciones e Instituciones Deportivas y recreati-  
vas .

C) SUBSIDIO PARA DESPENSAS:

Adquisición de alimentos básicos o comestibles de uso común en  
cualquier hogar.

D) GASTOS MEDICOS:

- a) Pagos que en principio correspondan al asegurado en pólizas  
de gastos médicos mayores.

- b) Honorarios pagados por consultas médicas fuera del plan de seguros.
- c) Honorarios dentales.
- d) Pago de pólizas de seguros de vida.

E) FONDO DE AHORRO:

La empresa aportará un 13% del salario de cada trabajador de confianza y éste podrá retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo ó una vez por año, además el fondo se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invertirá en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación emitidos por el Gobierno Federal, así como en títulos valor de los que la Secretaría determine.

"En todos los casos, los gastos mencionados deberán ajustarse a lo previsto en la Administración del plan y ser lo estrictamente indispensable por los conceptos indicados y de acuerdo con los motivos que le dan origen.

"FECHA DE INICIACION DEL PLAN:

"El presente plan entrará en vigor el día 1º de Enero de 1991.

"COMUNICACION DEL PLAN:

"Para los efectos legales a que hubiere lugar, el presente plan se hace del conocimiento de los empleados de la empresa "X", - S.A., con fecha 1º de Enero de 1991".

Por lo que respecta a los trabajadores sindicalizados la empresa tiene pactadas dentro del contrato colectivo de trabajo, las siguientes prestaciones:

- a) Subsidio para despensa.
- b) Fondo de ahorro.
- c) Becas educativas.

Por lo tanto, tienen establecido un plan similar al de los trabajadores de confianza limitándose únicamente a las prestaciones arriba señaladas.

#### DETERMINACION DE LOS GASTOS DEDUCIBLES Y NO DEDUCIBLES.

Debido a que esta empresa otorga distintas prestaciones a su personal de confianza y al sindicalizado deberá de acuerdo al Art. 20 fracción II del R.I.S.R., efectuar el siguiente procedimiento:

1. Calcular las proporciones por los trabajadores de confianza y los demás trabajadores como sigue:

Proporción de trabajadores de confianza:

Prestaciones	\$ <u>84'450,000.00</u> = 56.3 %
Sueldos	150'000,000.00

Proporción de los demás trabajadores:

Prestaciones	\$ <u>54'508,823.00</u> = 47.4%
Sueldos	114'827,180.00

2. En caso de que la proporción de los empleados de confianza sea mayor que la de los demás trabajadores, determinar la diferencia:

Proporción empleados de confianza	56.3 %
Proporción de los demás trabajadores	<u>47.4 %</u>
Diferencia de proporciones	<u><u>8.9 %</u></u>

3. La diferencia de proporciones se multiplica por el total de los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado obtenido será el importe de las prestaciones no deducibles

Sueldos empleados de confianza	\$ 150'000,000.00
Diferencia de proporciones	<u>                    </u> X 8.9 %
Prestaciones no deducibles	\$ <u><u>13'350,000.00</u></u>

4. Del total de prestaciones pagadas se restará las prestaciones no deducibles determinadas conforme al punto No. 3 y el resultado serán las prestaciones deducibles del I.S.R.

Prestaciones empleados de confianza	\$ 84'450,000.00
(+)Prestaciones demás trabajadores	<u>54'508,823.00</u>
Total de prestaciones otorgadas	138'958,723.00
(-)Prestaciones no deducibles	<u>13'350,000.00</u>
Prestaciones deducibles	\$ 125'608,723.00 =====

Por lo que respecta al fondo de ahorro la empresa aporonto un 13% mensual de cada trabajador, pero el R.I.S.R. en su artículo 22 fracción I establece un límite de 13% sobre la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica; por lo tanto solamente un trabajador rebasa el monto de diez salarios mínimos y el gasto no deducible se determina como sigue:

Trabajador de confianza con sueldo mensual de \$5'000,000.00.

Sueldo Anual	\$ 60'000,000.00
Aportación Fondo de Ahorro	<u>X 13%</u>
	\$ 7'800,000.00 =====

Diez veces salario mínimo general anual	\$ 44'000,000.00
Porcentaje Fondo de Ahorro	<u>X 13%</u>
Aportación máxima deducible	\$ 5'741,359.00 =====

Por lo tanto la diferencia entre la aportación efectuada a este trabajador y la aportación máxima deducible será el fondo de ahorro no deducible que se sumará a los gastos no deducibles determinados con anterioridad y de esta forma se obtendrá el total de gastos de previsión social no deducibles.

Aportación al fondo de ahorro del trabajador	\$ 7'800,000.00
Aportación máxima deducible	<u>5'741,359.00</u>
Diferencia no deducible	\$ <u>2'058,641.00</u>
Gastos no deducibles determinados	\$ 13'300,000.00
(+) Fondo de ahorro no deducible	<u>2'058,641.00</u>
Total de gastos no deducibles	\$ <u>15'358,641.00</u>

Con este resultado se tendrá el total definitivo de gastos de previsión social deducibles y no deducibles como sigue:

Total de prestaciones	\$ 138'958,723.00
(-) No deducibles	<u>15'358,641.00</u>
Prestaciones deducibles	\$ <u>123'420,082.00</u>

Por otra parte al reunir su documentación comprobatoria la empresa detectó que de los comprobantes presentados por sus

trabajadores para el reembolso de gastos por concepto de des-  
pensa, existian comprobantes sin los requisitos fiscales esta-  
blecidos por el C.F.F. por un importe de \$ 3'476,800.00.

Así mismo, existen comprobantes presentados por el gerente ge-  
neral de pago de cuotas a un club social y deportivo que no es-  
ta contemplado en el plan de previsión social por \$4'500,000.00

Las cantidades antes mencionadas se sumarán a los gastos no de-  
ducibles determinados anteriormente.

## CONCLUSIONES

En relación al trabajo realizado, podemos concluir que las prestaciones de previsión social han venido a significar en el aspecto social una gran ayuda para los trabajadores y sus familiares así como para las empresas una manera de dar incentivos a los primeros, de modo que ésto se puede ver reflejado en la producción y desarrollo de las mismas.

Aunque no sólo es importante como empresario darle a los trabajadores incentivos de este tipo, sino ver el aspecto contable, financiero y sobre todo fiscal que conlleva otorgar este tipo de prestaciones, por ello se debe de planear y organizar un plan de prestaciones que beneficie tanto a los trabajadores como a la empresa y que tambien le permita a esta última poder hacer deducibles dichas prestaciones para efectos del Impuesto Sobre la Renta; así como también evitar que para el trabajador sean acumulables a sus ingresos y por lo tanto se vean disminuidos por la causación de impuestos y si ésto llegará a ocurrir, entonces se podría optar por elevar el sueldo de los trabajadores, para evitar caer en gastos no deducibles para la empresa.

Es importante señalar que las empresas deben cuidar que los comprobantes presentados cumplan con los requisitos fiscales para su deducibilidad, pues de otra manera incrementarían su importe de no deducibles, así como también si la compañía paga únicamente

te a funcionarios de alta jerarquía cuotas a clubs deportivos y privados, estos también serán no deducibles por lo que se recomienda apegarse a lo establecido en el plan de previsión social y cuidar estos aspectos para no caer en la no deducibilidad de gastos.

**ANEXO 1.**

Aún cuando el objetivo principal de este trabajo es el de dar a conocer los requisitos fiscales para la deducción de los gastos de previsión social, es de considerarse que el principal beneficiado es el trabajador, ya que representan un ingreso adicional a su salario normal, por lo cual los patrones que otorgan este tipo de prestaciones deben buscar cumplir con los requisitos para que sean un ingreso exento para el trabajador y un gastos deducible para los primeros.

Por otra parte, las autoridades fiscales a partir de 1991, han gravado estas prestaciones indirectamente por la vía del subsidio al impuesto. Este subsidio beneficia principalmente a quienes perciben hasta cuatro salarios mínimos, creando algunos problemas de aplicación en la determinación de impuestos individuales a retener.

La redacción de esta reforma, dice que la proporción a la que tendrán derecho los trabajadores en cada empresa se determina, dividiendo el monto total de pagos efectuados por el patrón — en el período que sirva de base para determinar el impuesto (excluyendo a los salarios mínimos por no causar impuesto), entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, entendiéndose, sueldos en general, prestaciones exentas y gravadas, deducibles y no deducibles,

gratificaciones exentas y gravadas, incluidos gastos de previsión social, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el empleador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas.

Cuando la proporción determinada sea inferior al 30% no se tendrá derecho al subsidio.

Por todo lo anterior, se consideró que no se deberán incluir las contribuciones relacionadas con el pago de sueldos como son: 1% de impuesto federal de educación, impuestos locales relacionados, 5% de infonavit, ni cuotas de seguridad social; pero pudiendo haber lugar a que se concluyeran, se publicó el 24 de Enero de 1991 en la resolución Décimonovena que reforma reglas publicadas el 26 de febrero de 1990, las reglas 67-E y 67-F, para eliminar por una parte el problema práctico de obtener la proporción del subsidio aplicable, por cada período mensual con los datos del propio mes por el que se calculaba el subsidio, se admitió en la regla 67-E se tomaran como base los pagos y erogaciones efectuados en el último ejercicio de doce meses.

Además en la regla 67-F se aclara que no se deben considerar las erogaciones efectuadas por la prestación de servicios subordinados, los pagos de contribuciones que correspondan al propio empleador.

Por último, mencionaremos que para 1992, los impuestos mencionados en el penúltimo párrafo, han sido incluidos además de otros conceptos que perjudican notablemente al trabajador, la regla 116 publicada el 31 de marzo de 1992 dice que entre otros se considerarán los siguientes:

1. Sueldos y Salarios
2. Rayas y jornales
3. Gratificaciones y Aguinaldo
4. Indemnizaciones
5. Prima de vacaciones
6. Prima de antigüedad
7. Premios por puntualidad o asistencia
8. Participación de los trabajadores en las utilidades
9. Seguro de vida
10. Medicina y honorarios médicos
11. Gastos en Equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor
13. Prevision social
14. Seguro de gastos médicos mayores.
15. Fondo de ahorro
16. Vales para despensas, restaurantes, gasolina y para ropa.
17. Programas de salud ocupacional.
18. Depreciación de equipo de comedor
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal
20. Depreciación de instalaciones deportivas
21. Gastos de transporte de personal
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
24. Prima de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos por fiestas de fin de año y otros.
26. Subsidios por incapacidad.
27. Becas para trabajadores

28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
31. Intereses subsidiados en créditos al personal.
32. Horas extras
33. Jubilaciones, pensiones, y haberes de retiro

Asimismo, la regla 117 establece que los empleadores deberán -- considerar dentro del monto total de los pagos efectuados, a -- las erogaciones por concepto de salario mínimo.

## ANEXO II

Los gastos de previsión social, además de estar contemplados dentro del marco legal de la ley del I.S.R., también están previstos por otras disposiciones como son la ley del I.M.S.S., Ley del INFONAVIT y ley del 1% sobre Remuneraciones, de las cuales se transcriben a continuación los siguientes artículos, así como un cuadro sinóptico de los deferentes gastos por prestaciones de previsión social y su efecto legal; además dentro de este mismo cuadro se incluye el efecto que tienen ante la Ley del I.S.R. como ingreso y como gasto.

Ley del I.M.S.S. Art. 32.- Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal ó mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales ó sindicales.

- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- e) Los premios por asistencia; y,
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo."

Ley Federal del Trabajo (INFONAVIT) "Art. 143.- Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramienta, ropa y similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semestral o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y participaciones en las utilidades

de las empresas.

- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Ley del Impuesto Sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón "Art. Unico.- Las personas físicas y morales que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia, causarán el impuesto a que se refiere este artículo, con la cuota del 1% que se aplicará sobre el monto total de los pagos que efectúen, aún cuando no excedan del salario mínimo".

<u>CONCEPTO DE PRESTACION</u>	<u>PATRON</u>	<u>I.S.R. TRABAJADOR</u>	<u>INFONAVIT</u>	<u>1% S/REMS.</u>	<u>I.M.S.S.</u>
Aportaciones al INFONAVIT	D	E	E	E	E
Activ. deportivas	DL	EL	E	E	E
Aguinaldo	D	EL	G	G	G
Alimentos	D	E	EL	G	EL
Becas educacionales	DL	EL	E	E	E
Clubes deportivos	DL	EL	E	E	E
Séptimo día	D	G	G	G	G
Fondo de ahorro	DL	EL	EL	E	EL
Gastos médicos	DL	EL	E	E	EL
Guarderías infantiles	DL	EL	E	E	E
Gratificaciones	D	G	G	G	G
Gastos de funeral	DL	EL	E	E	E
Incapacidades	D	EL	E	E	E
Indemnizaciones por muerte	D	EL	E	E	E
Jubilaciones y pensiones	DL	EL	E	E	E
Prima vacacional	D	EL	G	G	G
Prima de antigüedad	D	EL	E	E	E
Renta de casa-habitación	DL	EL	EL	EL	EL
Uniformes y ropa p/trabajo	D	E	E	E	E
Vacaciones	D	G	G	G	G
Despensas ó vales de desp.	DL	EL	E	E	E

D= Deducible. DL=Deducible con limitación. E=Exento. EL=Exento con limitación. G=Gravable.

## B I B L I O G R A F I A

"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"

EUGENIO GUERRERO.

ED. PORRUA, MEXICO 1984.

"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"

ALBERTO TRUEBA URBINA.

ED. PORRUA, MEXICO 1980.

"ADMINISTRACION DE PERSONAL, ORGANIZACION, CONTRATACION Y REMUNERACION DEL TRABAJO"

HERNANDEZ, SUERDLIK, CHUDIN, SHERMAN.

GRUPO EDITORIAL IBEROAMERICANA, MEXICO 1989.

"LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO"  
AÑO 1991.

"PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS"  
INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS.

RESENDIZ EDITORES, MEXICO 1990.

"ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL"

C.P. ALFONSO BECERRIL ARECHIGO.

EDICIONES FISCALES I.S.E.F.,S.H., MEXICO 1990.

"REVISTA CONSULTORIO FISCAL"

EDITADA POR LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION  
DE LA U.N.A.M., ENERO DE 1991.

"ESTUDIO CONTABLE DE LOS IMPUESTOS"

CESAR CALVO LANGARICA.

EDITORIAL PAC, MEXICO 1991.

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS".

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.

ED. PORRUA, MEXICO 1991.