

61
28



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**



**PLANES DE PREVISION SOCIAL,
ANALISIS Y REGIMEN FISCAL**

T E S I S

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

PRESENTA :

EDITH PALACIOS BARRIENTOS

ASESOR :

C. P. J. FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO.,

1993

**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.

PLANES DE PREVISION SOCIAL, ANALISIS Y REGIMEN FISCAL

INDICE

INTRODUCCION

I.	CONCEPTOS GENERALES.....	1
1.1.	Antecedentes de la previsi3n social.....	1
1.2.	Concepto de previsi3n social.....	3
1.3.	Concepto de seguridad social.....	4
1.4.	Definici3n de prestaciones.....	8
1.5.	Definici3n de salario.....	9
II.	MARCO JURIDICO-LEGAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y EL SALARIO.....	13
2.1.	Constituci3n Pol3tica de los Estados Unidos Mexicanos.....	13
2.2.	Ley Federal del Trabajo.....	16
2.3.	Ley del Seguro Social.....	21
2.3.1.	Integraci3n del salario base.....	22
2.3.2.	Criterios sobre las prestaciones que forman o n3 el salario base.....	23
2.3.3.	Prestaciones en especie, monetarias y en especie.....	37
2.3.4.	Integraci3n de las cuotas obrero-patronales.....	40
2.3.5.	Beneficios del trabajador seg3n la Ley del Seguro Social.....	43
Anexo 1	60
2.4.	Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.....	66
2.4.1.	Objetivo del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.....	66
2.4.2.	Integraci3n del salario base.....	68
Anexo 2	70
III.	LA PREVISION SOCIAL ANTE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.....	83
3.1.	Concepto de previsi3n social.....	83
3.2.	Requisitos de deducibilidad.....	87
3.3.	Subsidio fiscal a sueldos y salarios en relaci3n con la previsi3n social.....	98
3.4.	Empleados de confianza y empleados sindicalizados.....	111
Anexo 3	120
Anexo 4	123

IV.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	138
4.1.	Concepto.....	138
4.2.	Ejemplo de contrato colectivo.....	140
V.	ANALISIS DE GASTOS Y PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU TRAMITE CONTABLE.....	164
5.1.	Fondo de ahorro.....	164
5.2.	Plan préstamo a los trabajadores.....	178
5.3.	Plan pensiones y jubilaciones.....	182
5.4.	Otras prestaciones.....	189
VI.	CASO PRACTICO.....	195
	CONCLUSIONES.....	214
	ABREVIATURAS.....	219
	BIBLIOGRAFIA.....	220

INTRODUCCION

Desde su aparición en la faz de la tierra y a semejanza de algunos animales, el ser humano se ha caracterizado por su espíritu social, formando en un principio clanes o grupos, posteriormente tribus y finalmente grupos étnicos, con características antropológicas en común, a los cuales se les ha denominado sociedades.

Dichas sociedades se encuentran interrelacionadas entre sus componentes, siendo propiamente la familia el núcleo de éstas, y de esta forma se han ido creando las naciones o países.

En virtud del impulso y desarrollo económico de la humanidad, el ser humano ha buscado satisfacer sus necesidades de índole económico y físico, a través del producto de su esfuerzo, teniendo como base la correspondencia inicial trabajo-satisfactores con la cual se inician las primeras relaciones laborales en las sociedades, lo que actualmente se ha depurado en un pago directo al producto del trabajo (dígase sueldo o salario).

Un factor primordial del desarrollo económico y social de un país, es la calidad de vida que logren alcanzar sus integrantes; uno de los aspectos que va a determinar dicho nivel de vida es la del trabajo desempeñado por el hombre, y

es a través de éste, que logra satisfacer sus necesidades físicas y psicosociales.

En los últimos años el poder adquisitivo de los sueldos y salarios, tanto en nuestro país como en otros del mundo, ha sufrido un demérito. Por lo cual se ha establecido una serie de pagos adicionales al salario, a los cuales se les ha denominado prestaciones de previsión social. Tales prestaciones no sólo van a incrementar el ingreso neto total de los trabajadores, sino que les permiten cubrir una gran mayoría de sus necesidades y adicionalmente el establecimiento de relaciones de trabajo más armónicas.

La finalidad de este trabajo es la de hacer un análisis de tales prestaciones, que ayude a su correcta implementación, y por tanto, ha proporcionar mayores beneficios a trabajadores y patrones.

Se analizarán las consecuencias fiscales que derivan del establecimiento de estas prestaciones, a través de los distintos planes de previsión social, sus ventajas y restricciones según la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, así como su aplicación contable y administrativa.

I. CONCEPTOS GENERALES

Las prestaciones de previsión social han tenido un crecimiento considerable en la última década, ya que una gran parte de las empresas las han implementado, dado que con este tipo de prestaciones no sólo benefician al trabajador, sino también a su familia, proporcionándoles por igual beneficios de seguridad, salud, necesidades básicas y elevación general de su nivel de vida económico.

A continuación daré algunos breves antecedentes de la previsión social, así como conceptos íntimamente relacionados al tema que se trata.

1.1. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL.

A fines del Siglo XIX surge en los trabajadores mexicanos y del mundo entero, la idea de que la unión, como fórmula para manifestar su descontento ante los abusos sufridos con respecto a su trabajo, era la salida más coherente para exigir protección ante los evidentes peligros a los que se exponían diariamente debido a las condiciones degradantes y precarias en que desempeñaban sus labores, que a su vez, eran consecuencia de una producción y demanda

de mercancías mayores cada día.

Es hasta el año de 1917 que surge la primera declaración de derechos sociales, al regular en el Artículo 27 constitucional, la propiedad territorial, poniendo con ésto un freno al feudalismo imperante de aquella época, en el cual el trabajador de la tierra no era dueño ni del minúsculo territorio que habitaba, ni de su tiempo, mucho menos de su fuerza de trabajo, como consecuencia del pago de su trabajo, le era otorgado a través de una tienda de raya; en dichas tiendas, se le proporcionaban mercancías que eran descontadas de su salario. El inconveniente de esta forma de pago era que, debido a la enorme diferencia entre el monto del pago de la jornada laboral y el alto costo de los productos en venta, el trabajador gastaba más de lo que ganaba para satisfacer sus más mínimas necesidades, quedando con ésto, totalmente endeudado con su patrón, viéndose obligado a pagar estas diferencias con su trabajo, lo cual iba ocasionándole un nivel de vida cada vez más bajo y una cadena invisible que lo ataba y obligaba a hacer la voluntad de su patrón.

De esta forma, dadas las condiciones absurdas en

que se desenvolvían los trabajadores (hombres, mujeres y niños), surge el Artículo 123, que viene a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciéndose como sistema tutelar de los trabajadores, siendo este Artículo, el primero que se establece en todo el mundo con la idea de proteger los derechos del trabajador, y es en su apartado "A", donde se encuentran los principios relativos a la previsión social, el cual mencionaré de manera más amplia en el Capítulo II del presente trabajo.

Es en esta época cuando el estado se propone el establecer la Ley del Seguro Social, cuyo objeto es el proteger al trabajador y a su familia, contra todos los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada e incluso la muerte, proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilación, indemnizaciones, etc.

1.2. CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL.

Definir el concepto de previsión social, no siempre es sencillo, ya que algunos autores la equi

para con el concepto de seguridad social. De manera general estos conceptos podrán sonar iguales pero en esencia son distintos.

A continuación veremos algunos conceptos de previsión social, tratando de ir estableciendo la diferencia entre ambos términos que son seguridad y previsión (ambas) social.

Se entiende por previsión social, generalmente al conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo. (Prof. Ernesto Krotoschin)¹

Por previsión social entenderemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que dependan de los mismos, con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural. (Lic. Francisco González Díaz Lombardo)¹

Previsión social es la serie de reglas y prestaciones que llevan a una elevación del nivel económico,

1.- BECERRIL A. ALPONSO. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Tercera Edición.

social, físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstas, sino para completar y acrecentar el ámbito de desarrollo psicofísico y social del trabajador.

La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajador, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad en el momento que los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo. (Mario de la Cueva)¹

La previsión social entonces la defino como la prevención y adopción de los planes y medidas necesarias para hacer frente a sucesos, daños o peligros con anticipación y tomar las medidas pertinentes preventivas ante estas contingencias.

1.3. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

La declaración de los Derechos Humanos, proclamada

1. BECERRIL A. ALFONSO. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Tercera Edición.

por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tuvo lugar el 10 de diciembre de 1948, establece en sus artículos 22 y 25, las bases indispensables para que toda persona goce de prestaciones económicas, sociales y culturales y nos dice lo siguiente:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, mediante la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

La seguridad social, es el conjunto de medidas adoptadas por el estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación del conjunto de la sociedad en que vivan. (2o. informe de Sir William Beveridge).

Por otro lado, Manuel Alonso Olea, nos define a la seguridad social como "medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y

económicamente evaluables, que se encaminan hacia la protección general de todos los residentes, contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas¹.

De tal forma, se puede ver que la seguridad social es en una parte una obligación del Estado, el cual se encargará de desarrollar los programas necesarios, que incluyen a toda la población y donde se alcancen los objetivos sociales, valiéndose de un instrumento de servicio público, el cual tendrá carácter nacional y, como ya dijimos, abarcará el mayor volumen de población posible, al cual se denomina Seguro Social y es el derecho, en su rama de Derecho Social, el que se encargará de fijar las normas y reglas que regulen el funcionamiento de dicha entidad. Por lo anterior, podemos considerar al Seguro Social como instrumento de la Seguridad Social por medio del cual una institución pública se obliga a prestar servicios y subsidios a los económicamente débiles, a cambio de una cuota o prima que pagan los beneficiarios, la población en general y el Estado.

1. BECERRIL A. ALFONSO. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Tercera Edición.

Deberá quedar bien claro, que la seguridad social es una prestación obligatoria por parte del Estado para con la sociedad en general, más no es privativa de éste, dado que el objeto principal de la seguridad social es la de garantizar protección a todo individuo contra determinados riesgos, como pueden ser enfermedades, indigencia, vejez, etc., ésta se puede dar de manera opcional y voluntaria a través de instituciones de carácter privado, como son asociaciones o sociedades civiles. Partiendo de lo anterior, concluyo que la seguridad social es el conjunto de concesiones o prestaciones que otorga el Estado o los particulares con el fin de prevenir riesgos.

1.4. DEFINICION DE PRESTACIONES.

Las prestaciones son beneficios colaterales al salario que un patrón o empresa otorga a su personal. Estas pueden ser monetarias o en especie, para ayudar a la satisfacción de necesidades económicas, sociales, educativas y recreativas, con objeto de atraer mejores elementos a la entidad y retener a los ya existentes, motivándolos a desempeñar mejor su trabajo y dar lo mejor de sí mismos a la

empresa. De esta manera, el patrón da beneficios a sus trabajadores y obtiene el agrado y aceptación de éstos.

Se da mucho en la actualidad la competitividad entre las diversas entidades económicas o empresas de nuestro país con respecto a quien tiene mejores prestaciones y como consecuencia lógica atrae los elementos más idóneos y competentes del mercado de trabajo y, como resultado, se provoca una relación trabajador-patrón recomendable, lo cual viene a repercutir en una mejor calidad en el trabajo, ya que en base a mi experiencia, cuando un trabajo se desempeña en condiciones idóneas en cuanto a un salario bien remunerado, un paquete de prestaciones que le permiten elevar su nivel de vida social y cultural, el rendimiento físico y mental será el mejor.

1.5. DEFINICION DE SALARIO.

Según la Ley Federal del Trabajo:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (Art. 82)

"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". (Art. 84)

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo ha establecido que no se integrarán al salario las cuotas del IMSS, ni los pagos por vacaciones, INFONAVIT, viáticos y participación de utilidades; sin embargo, se incluirán el aguinaldo y la prima vacacional, entre otras.

Podemos ver que las prestaciones son elementos de primordial importancia en la "integración del salario", el cual debe llevarse a cabo por la empresa en tres situaciones específicas:

1. Pago de las indemnizaciones contempladas por la Ley Federal del trabajo;
2. Pago de cuotas al IMSS; y
3. Pago de cuotas al INFONAVIT.

Por último concluyo, que una vez vistos de forma general diversos conceptos, las prestaciones de previsión social en general tendrán las siguientes características:

1. Son otorgadas en adición al salario;
2. Se otorgan de manera general a los trabajadores, ya que su finalidad principal es la de satisfacer necesidades comunes entre ellos.
3. Proporcionan seguridad en los casos de muerte, maternidad, vejez, terminación de relaciones de trabajo, etc., y de que el trabajador cuente con los materiales necesarios para hacer frente a cualquiera de estos eventos cuando sucedan, todo ésto mediante la previsión de los mismos.
4. Fomentan el espíritu de grupo.
5. Buscan el desarrollo integral del individuo.

Algunas de las prestaciones de previsión social se muestran en el cuadro sinóptico siguiente, el cual nos dá una pequeña estructura de éstas:

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

LEGALES Y OBLIGATORIAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES

- Salarios
- Descansos
- Aguinaldo
- PTU
- Becas educacionales
- Derecho de vivienda
- Seguridad social
- Trabajo extraordinario con pago de horas extras
- Capacitación y adiestramiento
- Primas de antigüedad

OPCIONALES (Y SEÑALADAS EN EL ART. 24, FRACC. XII, DE LA LISR)

- Jubilaciones
- Fallecimientos
- Invalidez
- Servicios médicos y hospitalarios
- Subsidios por incapacidad
- Becas para los trabajadores o sus hijos
- Fondo de ahorro
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales
- Actividades deportivas
- Otras de naturaleza análoga

II. MARCO JURIDICO-LEGAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y EL SALARIO

2.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La situación política, económica y social de nuestro país, originó el estallido de la Revolución Mexicana, dado que las condiciones de trabajo eran denigrantes, con jornadas de 14 a 16 horas a cambio de salarios miserables. La fuerza de trabajo tenía que ser engrosada por mujeres y niños, los cuales, al igual que cualquier trabajador, carecían absolutamente de cualquier tipo de prestación que los protegiera de riesgos o enfermedades y mucho menos por vejez o muerte, pero gracias a la Constitución de 1917 y a la primera declaración de los derechos sociales que regula el Artículo 123, en cuanto a las relaciones entre el capital y el trabajo, se establece un sistema tutelar y de protección para los trabajadores.

El Artículo 123 está compuesto por dos apartados principales, el "A" que establece las siguientes garantías, normalizando las relaciones laborales

entre trabajadores y patrones en general:

- La jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias;
- Se prohíbe el trabajo para menores de 14 años;
- Se fija el descanso semanal de por lo menos 1 día de descanso por 6 de trabajo;
- Se establecen medidas de protección para la mujer antes y después del parto y extiende la seguridad social al servicio de guarderías;
- Se establece un salario mínimo, según el cual debe ser remunerador y deberá satisfacer la más apremiantes necesidades del trabajador y su familia, incluyendo la educación de los hijos y el disfrute de placeres honestos;
- Se reconoce el derecho del trabajador a participar en las utilidades de las empresas;
- Se determina que el salario deberá pagarse siempre en efectivo, desapareciendo con ésto defini-

tivamente las "tiendas de raya";

- Se establece el pago de horas extra;
- Se precisa la obligación del patrón, de proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas mediante la aportación de cuotas al INFONAVIT, cuya creación se prevee, a pesar de que tal organismo es creado en 1971.
- Se proclama el derecho de trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus intereses particulares.
- Se reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho al paro.
- Se prevee la creación del Seguro Social, el cual surge en el año de 1945, con el fin de proteger al trabajador y a su familia contra enfermedades, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, muerte; proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilaciones, indemnizaciones, etc.

El apartado "B" establece las relaciones de trabajo

entre el Estado y sus servidores y en esencia consagra los mismos principios anteriores, pero establece también aspectos particulares de esta relación de trabajo.

Como podemos ver, el Artículo 123 marca totalmente en el apartado "A", las bases de la previsión social; y es mediante organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT que establece las reglas a seguir.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo viene a especificar las prestaciones legales y obligatorias en favor de los trabajadores, las cuales son inviolables e ineludibles y a continuación se hace un breve bosquejo de ellas.

- a). **Prima dominical:** (Art. 71) Según esta Ley, el descanso semanal se pretenderá que sea el domingo, dada la naturaleza de la actividad de las empresas. Cuando el día de descanso sea el domingo y se labore éste, el trabajador tendrá derecho a una prima adicional de un 25% mínimo,

sobre su salario.

b). Días de descanso obligatorio:

- 10. de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 10. de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- 25 de diciembre

c). Vacaciones: (Art. 76) El derecho a vacaciones de los trabajadores se establecerá de acuerdo a la antigüedad de los mismos, en días hábiles, de acuerdo a la tabla siguiente:

- 1 año de antigüedad: 6 días de vacaciones;
- 2 años de antigüedad: 8 días de vacaciones;
- 3 años de antigüedad: 10 días de vacaciones;

- 4 años de antigüedad: 12 días de vacaciones;
- De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días de vacaciones;
- De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días de vacaciones;
- De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días de vacaciones;
- De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días de vacaciones; y
- De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días de vacaciones.

De igual forma el Art. 77 de esta Ley, establece para los trabajadores, por temporada o prestación de servicios discontinuos, un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados al año.

d). Prima de vacaciones: (Art. 80) Esta será no menor al 25% sobre salarios correspondientes al

periodo de vacaciones.

e). **Aguinaldo:** (Art. 87) Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y para los que no se encuentran laborando para esta fecha, se les pagará la parte proporcional de éste, de acuerdo al tiempo que hayan estado laborando.

f). **Descuentos:** (Art. 87) Este artículo nos dice que el salario mínimo no podrá ser objeto de descuentos, compensación o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias;
- Pago de rentas. (No podrá exceder del 10% del salario).
- Pago de abonos al INFONAVIT. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

g). **Proporcionalidad de prestaciones en especie:** (Art. 102) Estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

h). **Reparto de utilidades:** (Art. 117) Establece que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas.

i). **Becas educacionales:** (Art. 132)

j). **Centros recreativos**

k). **Actividades culturales y deporte**

l). **Derecho a la vivienda:** (Art. 136) Toda empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para cumplir con esta obligación, las empresas deberán aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

m). **Plan de antigüedad:** (Art. 162) Los trabaja-

dores que habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada; tienen derecho a que se determine su antigüedad con su prima correspondiente. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. (Fracción I).

n). **Seguridad Social:**

- Protección a la maternidad (Art. 165).
- Derechos de las madres trabajadoras (Art. 170).
- Guarderías (Art. 171).

2.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social será el instrumento por medio del cual se establezcan y cumplan programas de seguridad social. Es instrumento de ésta, una institución pública que queda obligada a entregar a los derechohabientes, que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios, cuando se reúnan los

requisitos establecidos ya en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, a cambio de una cuota que pagan los beneficiarios, la población y el Estado.

Existen otros organismos que desarrollan también sistemas de protección a los trabajadores, tales como el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Seguridad de las Fuerzas Armadas.

2.3.1. Integración del salario base.

De acuerdo con la Ley del IMSS, en su artículo 32, el salario base "deberá integrarse de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Por lo anterior y de manera general, las prestaciones de previsión social, al no tener carácter remunerativo, y ser una

prestación como ya se mencionó anteriormente, con fines sociales, no se consideran como un concepto que integre salario para cotización al IMSS, salvo algunos criterios existentes, que al no cumplir requisitos específicos, llegan a formar parte de la base del salario de cotización para las aportaciones a dicha entidad social. Estos casos específicos, serán tratados en el siguiente punto.

2.3.2. Criterios sobre las prestaciones de previsión social que forman o no el salario base de cotización.

a). Alimentación:

El Consejo Técnico del IMSS, nos indica que en el caso particular de trabajadores de hoteles y restaurantes que reciben dichas prestaciones, no debe aumentarse con ellas automáticamente el salario. En cuanto a este punto de alimentación, el tribunal fiscal de la federación nos indica que la alimentación no gratuita, no forma parte del salario.

Este es el caso en que la empresa no proporciona alimentos al trabajador, y quien los proporciona son restaurantes con los cuales se celebra un convenio, por tanto dichos alimentos no son gratuitos, ya que es el trabajador quien pagará un boleto por éstos, ya que de otro modo no los recibiría y este hecho está subordinado a que si el trabajador paga por los alimentos, entonces la empresa dará el subsidio del 5% por ejemplo, de esta manera la empresa vende los alimentos, no los da gratuitamente, por consecuencia, dicha prestación no será considerada dentro del salario, ya que el trabajador no puede disponer del beneficio, puesto que está condicionado a ciertas circunstancias que de no darse hacen imposible éste. De esta manera si la empresa vende boletos para que sus trabajadores adquieran alimentos a precios más económicos en determinados restaurantes, no significa que estén regalándoles la comida, sólo se les está dando una opción para comer mejor pero

sin dejar de ser sólo eso, una opción.

De alguna manera ciertas empresas han encontrado solución a esto, teniendo un concesionario de comedor, el cual les cobra el cubierto a un determinado precio, del cual un porcentaje, en su mayoría simbólico, paga el trabajador y el otro porcentaje restante, el patrón. Con esto, se reduce la pérdida de tiempo del trabajador al tener que salir de la instalación e ir a tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo y lo beneficia en cuanto a que no va a tomar parte, esta prestación de su salario para cotizar al IMSS.

b). Fondo de ahorro.

Dicho fondo no incrementa el salario base, cuando las aportaciones patrón-trabajador sean iguales o las del patrón sean inferiores a las del trabajador, tales aportaciones deberán ser periódicas. Si

la aportación al fondo, por parte del patrón es mayor, el salario base se incrementará en la parte proporcional en que la diferencia entre aportación trabajador-patrón sea mayor.

c). Gratificaciones.

Las gratificaciones que se otorguen de manera eventual y esporádica a los trabajadores no formarán parte del salario, éstas podrían llamarse gratificaciones extraordinarias puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria permanentemente realizada, entonces este tipo de gratificaciones no forman parte del salario base.

Más sin embargo, las gratificaciones periódicas o anuales (aguinaldo), si van a formar parte de éste, por lo que debe tenerse en cuenta que las gratificaciones que se entreguen periódicamente a los trabajadores sin tener el carácter de ingresos eventuales, son ventajas

económicas que si forman parte del salario. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo último nos dice que "el salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

Así es que el salario no sólo estará integrado por aquellas prestaciones ordenadas por la Ley, o que se hubieran pactado en el contrato, sino con todas las que se le concedan posteriormente. Por tanto, si las gratificaciones anuales se cubren de forma constante y periódica, si van a formar parte integrante del salario.

d). Gastos de gasolina.

El artículo 32 de la Ley del IMSS, en su inciso A, nos dice que se excluyen los conceptos como herramientas, ropa y

otros similares, entre los cuales debe considerarse la gasolina, pero esto sólo en el caso en que el trabajador tenga que acudir a otros lugares fuera del centro de trabajo, considerando que las erogaciones que por este concepto efectúe el trabajador, sean para lograr sus objetivos o el desempeño de su labor y que la empresa le reintegrará esos gastos más adelante.

Incrementará el salario este concepto, cuando la empresa entregue cierta cantidad en efectivo o en vales de gasolina, cuando ésta se destine sólo al trabajador que se traslade de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, si el empleado sólo realiza sus actividades en el centro de trabajo, sin tener que ir a otros sitios, por tanto el importe por gastos de gasolina que reciba serán parte integrante.

Por otro lado, en la sentencia del 4 de agosto de 1986, juicio 778/85, en su

resolución de las páginas 107 y 115 nos dice que no formarán parte del salario los conceptos de "gastos de automóvil", "gastos de transporte" y "gastos de gasolina", siempre y cuando dicho transporte y sus gastos erogados por mantenimiento, estén clasificados como herramientas de trabajo.

e). Horas extras.

Estas no formarán parte del salario, dado que será tomado el salario ordinario durante la jornada normal, más en ningún caso lo estipula ni la Constitución en su artículo 123, ni la Ley Federal del Trabajo, que deban tomarse otras percepciones de trabajos extraordinarios. Por consiguientes para que cualquier prestación pueda considerarse parte integrante del salario, se debe entregar a cambio de la labor ordinaria, lo que no sucede con el trabajo extraordinario, que es la consecuencia de la prolongación de la jornada y por tanto dicho servicio

será pagado al doble del salario normal, ya que si el trabajador desempeña un esfuerzo mayor, es por la existencia de una necesidad extraordinaria de la empresa y ésto, por supuesto, implica una utilidad para la misma. Más sin embargo, si el trabajador se desempeña de una forma sistemática y normal durante horas extraordinarias, ésto deberá considerarse que forma parte del salario ordinario del trabajador.

f). Participación de utilidades.

El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, dice que el reparto de utilidades no forma parte del salario; por tanto, este concepto queda totalmente excluido de la base para cotización al IMSS. Exceptuado de este caso estarán los "anticipos a cuenta de utilidades" o si la empresa obtuviera pérdidas.

g). Prima vacacional.

Dado que esta retribución es una prestación laboral para ayudar al trabajador con los gastos vacacionales y la recibe como resultado normal de los servicios que presta en su labor ordinaria, ésta misma debe tomarse como parte integrante del sueldo en las cuotas obrero-patronales. El trabajador disfruta de esta prestación durante todo el tiempo que dura su relación laboral, por lo que éstas son percepciones constantes y sistemáticas y se calculan en base al tiempo de trabajo ordinario del trabajador. La prima vacacional está específicamente señalada en la Ley Federal del Trabajo como obligatoria, por lo que se toma permanente y al reunir estas características, como consecuencia lógica, formará parte del salario.

h). Vacaciones.

- Vacaciones pagadas y disfrutadas: Si van a formar parte del salario, ya que el trabajador estará en realidad

percibiendo su salario, normal y ordinario, por tanto, éstas sí van a formar parte del mismo.

- Vacaciones pagadas no disfrutadas: En este caso el trabajador va a seguir trabajando y recibiendo su salario normalmente, más aparte el importe de los días de vacaciones laborales, en este caso no formarán parte del salario base.

1). Despensas:

- Ni en vales ni en mercancía las despensas son acumulables, dado que cumplen con el requisito de satisfacer necesidades de primera necesidad así como el de elevar el nivel de vida del trabajador.
- En efectivo, podrían ser si es permanente y de manera general para todos los trabajadores, pero esto no se da, ya que por lo general se opta por los

vales, descontando una cantidad simbólica al trabajador para de esta forma no hacer acumulable al ingreso del trabajador dichas entregas.

j). Gastos de transporte:

No van a formar parte del salario, en el caso en que el patrón entregue estas cantidades en efectivo, de manera constante y permanente, si ésto es con el firme propósito de proporcionar ayuda al trabajador por los gastos que pudiera erogarse al trasladarse de su domicilio al de trabajo, dado el caso en el que dicho centro de trabajo se encuentre en zona de difícil acceso.

k). Ayuda para renta:

Esta prestación queda fuera de lo estipulado en el artículo 32 de la Ley del IMSS y se dá como una prestación laboral. Más, cuando el patrón proporciona habitación en forma gratuita al trabaja-

por el salario base de cotización aumentará en un 25% sobre la cuota de salario (según Art. 38 del IMSS). Más, cuando el patrón cobra alguna cantidad al trabajador por la habitación, estamos en el caso en que no incrementará su salario (por lo que podríamos decir que es mejor dar habitación, descontarle una cantidad mínima para con ésto hacer que el salario no se incremente).

1). Viáticos:

Estos no van a formar parte del salario, dado que el patrón no los entrega como una retribución por el desempeño laboral, sino como un instrumento para que el trabajador desempeñe sus funciones laborales (cuando es el caso). Tales cantidades son entregadas para gastos de alimentación, transportación y hospedaje dada la lejanía con que se encuentra el domicilio del trabajador, del lugar donde desempeñará sus labores; ejemplo de ésto serían los vendedores que van de

una plaza a otra.

A continuación presento un pequeño cuadro de los porcentajes de aplicación a la cuota diaria de salario, por cada una de las prestaciones para obtener el salario base de cotización (dicho cuadro está dado en base a lo estipulado en el artículo 38, título 2o., capítulo II, de la LSS.)

Concepto	Base	Aplicación a la cuota diaria
Habitación		25.00
Alimentación	1 comida	8.33
	2 comidas	16.66
	3 comidas	25.00
Gratificación	15 días	4.11
	30 días	12.33
	45 días	12.33
	60 días	16.44
	75 días	20.55
	90 días	24.66
Prima Vacacional	6 días	0.41
	8 días	0.55
Vacacional	10 días	0.68
	12 días	0.82
	15 días	1.03
	30 días	2.05

Ejemplos de salario integrado:

Salario mensual: \$1'200,000/30 días del mes
\$40,000 + prestaciones que
lo integran (las normales
por la Ley)

Aguinaldo: \$40,000 x 4.11% = \$ 1,644
(15 días)

Vacaciones: (6 días ter. año) \$ 40,000
x 0.41% = \$ 164
\$ 1,808

Cuota diaria: \$40,000 + \$1,808 = \$41,808
total de salario integrado.

El ejemplo anterior hace referencia a las prestaciones normales a las que tiene derecho un trabajador. En la actualidad, cuando se tiene este caso que por lo general es en empresas pequeñas y a salarios mínimos, se aplica sólo un factor, el cual es del 1.0452 (pero sólo para prestaciones de Ley y de un año de servicio).

Regularmente, este factor se aplica cuando se vá a dar de alta al trabajador, el cual en ese momento no goza de antigüedad y muchas veces no de todas las prestaciones adicionales que dá la empresa por contrato, ya sea colectivo o individual.

Dicho factor se calculará de la siguiente manera:

- Prima vacacional: 6 días x 25% = 1.5 días

- Aguinaldo: 15 días, que sumado nos dará:

15 días (aguinaldo) + 1.5 días (prima vacacional) = 16.5 días entre 365 = 0.0452

0.0452 = 1 (la unidad) = 1.0452 que multiplicado por el salario diario del trabajador que es de \$40,000 nos daría lo siguiente:

\$40,000 x 1.0452 = \$41,808

2.3.3. Prestaciones en especie, monetarias y sociales.

El IMSS, a cambio de las cuotas que recibe nos ofrece prestaciones en especie, monetarias y sociales, las cuales a continuación menciono:

a). Prestaciones en especie.

- Por riesgo de trabajo o enfermedad: Nos da asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación (Art. 63); por enfermedad específicamente, se dan las mismas prestaciones desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas por el mismo padecimiento (Art. 99)².

- Servicio de guardería infantil para los hijos de las trabajadoras aseguradas (Art. 186).

b). Prestaciones monetarias.

- Por riesgo de trabajo, en caso de incapacidades por rehabilitación recibirá el cien por ciento de su salario, hasta que no se declare capacitado para trabajar o bien se declare incapacitado permanente, parcial o totalmente (Art. 65)².

- Por enfermedad profesional, sólo puede ser subsidiada la incapacidad cuando el trabajador tenga por lo menos cubiertas cuatro semanas de cotización y se pagará a partir del 4o. día del inicio de la incapacidad y mientras dure ésta hasta por 52 semanas y con una prórroga de 26 semanas más (Art. 104 y 105)².

- En el caso de embarazo, la asegurada tiene derecho de un subsidio del 100% de su salario, que recibirá 42 días antes del parto y 42 días después del mismo (Art. 109)².

- La ayuda para gastos de matrimonio para el asegurado será del 25% de la anualidad de la pensión de invalidez a que tuviera derecho el contrayente en la fecha de celebración del matrimonio, sin exceder de \$ M.N., (Art. 160)².

- Ayuda para gastos de funeral, que consiste en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, en la fecha del fallecimiento (Art. 112)².

c). Prestaciones sociales:

- Estas se proporcionarán mediante programas de promoción a la salud, educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios, así como pláticas y conferencias sobre el mejoramiento de la alimentación, la vivienda y la vida familiar.

- Impulso al desarrollo de actividades

culturales y deportivas y todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.

- Creación de centros vacacionales.

2.3.4. Integración de las cuotas obrero-patronales:

PORCENTAJES DE APLICACIÓN Y PERCEPCIÓN
Base para el cálculo de las cuotas bimestrales
(Ejemplo de 1992)

RAMOS DE SEGURO									
Enfermedades y Maternidad			Invalidez, vejez, cesantía, en edad avanzada, muerte			Total			
Del Patrón	Del Asegurado	Cuota Obrero/ Patronal	Del Patrón	Del Asegurado	Cuota Obrero/ Patronal	Del Patrón	Del Asegurado	Cuota Obrero/ Patronal	Suma
8,400%	3,000%	11,400%	5,040%	1,800%	6,850%	13,400%	4,800%	18,240%	

Notas importantes:

A las cuotas señaladas deberán aumentarse:

- a). Las del seguro de riesgos de trabajo, que se calculará aplicando a la cuota bimestral del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada

y muerte, la prima que corresponde a la clase y grado de riesgos que el Instituto haya guardado a la empresa.

- b). La del seguro de Guardería para hijos de aseguradas que se determinará aplicando la prima del 1% que establece el artículo 191 de la Ley del Seguro Social, al salario base de cotización, (tomando en consideración los límites señalados en el artículo 33 del mismo ordenamiento).

Estos factores entran en vigor a partir de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1989.

"Cuotas del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte"

Art. Segundo.- Las reformas del artículo 177 de la Ley entrarán en vigor el 1o. de enero de 1996.

Durante los años de 1991 a 1995, a los

patrones y a los trabajadores les corresponderá cubrir, para los seguros a que se refiere el capítulo V del título segundo de la LIMSS, las cuotas sobre el salario base de cotización que a continuación se indican:

PORCENTAJE DE COTIZACION

Año	Patrones	Trabajadores
1991	4.90	1.75
1992	5.04	1.80
1993	5.18	1.85
1994	5.32	1.90
1995	5.46	1.95
1996	5.60	2.00

"Cuotas del seguro de Riesgos de Trabajo"

Art. 78. Las cuotas que por el Seguro de Riesgos de Trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

Art. 79.- Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas serán clasificadas de acuerdo con su actividad, en clases cuyos grados de riesgo se señalan en este mismo artículo.

2.3.5. Beneficios del trabajador según la Ley del IMSS.

a). Prevención de riesgos de trabajo.

El riesgo de trabajo es todo accidente o enfermedad a la que esté expuesto el trabajador al desempeñar sus labores de trabajo.

El accidente de trabajo, es todo aquel siniestro que ocurra durante la jornada laborable, así como en el tiempo de traslado del domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa.

Enfermedad de trabajo, es cualquier estado patológico derivado de una acción continua o del medio en el que el traba-

jador está obligado a desempeñar sus labores.

El artículo 88 y 89 de la Ley del Seguro Social nos dice lo siguiente: "El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada".

El IMSS, a través de conferencias, pláticas y programas, ha tratado de proporcionar estos servicios a la mayoría de las empresas en donde los riesgos de trabajo se dan en un alto porcentaje y los accidentes pueden ser frecuentes, dada la naturaleza del trabajo o, en su caso, de los procesos de producción. Tales empresas con alto índice de accidentes de trabajo, podrían ser por ejemplo las empresas constructoras o de transformación.

Por lo anterior, el artículo 89 nos

dice: "El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo".

Anteriormente, el Art. 90 de la Ley del IMSS, nos hablaba de ciertas visitas o investigaciones que el Instituto llevaría a cabo para estimar los riesgos de trabajo y sugerir al patrón sobre técnicas y prácticas para prevenir dichos riesgos; más sin embargo, en la actualidad estas visitas ya no se practican y debido a la gran variedad de giros que existen en las empresas, se pide a los patronos su cooperación, teniendo a la mano la información correspondiente y actualizada, que sirva al Instituto para evaluar correctamente la rama de riesgos de trabajo a la que pertenecerá cada empresa y de esta manera, poder ayudar a la prevención de estos riesgos. De ésto nos habla el Art. 91 de dicha Ley que señala: "Los patronos deben cooperar con

el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo en los términos siguientes:

I.- Facilitarle la realización de estudios de investigaciones.

II.- Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo; y

III.- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo".

b). Seguros por maternidad y enfermedad.

El IMSS otorgará servicios médicos por enfermedad y maternidad a todos los asegurados, así como a sus ascendientes y descendientes, siempre y cuando dependan económicamente de él y en el caso de los ascendientes, vivan en el hogar del trabajador.

Art. 93.- "Para los efectos de este ramo

del seguro, se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento".

En el caso de enfermedad, la cual no sea por riesgo de trabajo o derivada del desempeño de ésta, el IMSS cubrirá el subsidio por incapacidad, a partir del cuarto día de la misma.

Muchas empresas han establecido como una prestación de previsión social, el subsidio por incapacidad, cubriendo con esto, desde el primer día de la incapacidad hasta el tercero de ésta al 100% y a partir del cuarto día que ya cubre el IMSS, el porcentaje faltante para llegar al 100% del salario. El trabajador entrega directamente sus incapacidades a la empresa y ésta se encarga directamente de cobrarlas al IMSS. Asimismo, paga íntegramente, por nómina, su salario al trabajador como si éste hubiera laborado en forma normal, pero claro poniendo el

rubro de subsidio por incapacidad. Más adelante veremos la forma como se manejan contablemente estas cuentas "Subsidios por incapacidad" y "Recuperación de incapacidades".

c). Seguro de invalidez.

Art. 128.- "Para los efectos de esta ley, existe invalidez cuando se reúnen las siguientes condiciones:

I.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidades, categoría y formación profesional;

II.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se

encuentra en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar".

Por tanto, diremos que invalidez no será lo mismo que riesgo de trabajo, ya que ésta no se derivará del mismo, sino de un padecimiento o resultado de una contingencia no profesional y que de antemano imposibilite al trabajador para procurarse un trabajo acorde a su capacidad.

Art. 129.- "El estado de invalidez dá derecho al asegurado, en los términos de esta ley a sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión temporal o definitiva;
- II.- Asistencia médica en los términos del capítulo IV de este título;
- III.- Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo".

Art. 130.- "Pensión temporal es la que

se otorga por períodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute el subsidio y la enfermedad persista.

Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

d). Seguro de vejez.

Art. 37.- "La vejez dá derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión;

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;

III. Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en la sección VII de este capítulo; y

IV. Ayuda asistencial en los términos de la propia sección VII de este capítulo.

Art. 138.- "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto, un mínimo de 500 cotizaciones semanales".

Art. 151.- "El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del artículo 138 de esta Ley".

Por lo anterior, el Instituto sólo otorgará el seguro de vejez cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos mencionados en el Art. 138 y, además, presente solicitud ya que este derecho no lo otorga de oficio.

e). Seguro de Cesantía en edad avanzada.

Art. 143.- "Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada

cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad".

En cuanto a las prestaciones que el Instituto otorga por este seguro son mencionadas en el Art. 144 y serán las mismas que las señaladas en el Art. 137 de la Ley del IMSS.

Para que el trabajador goce de este derecho se requiere que lo solicite al Instituto y que haya sido dado de baja en el régimen del seguro obligatorio.

De acuerdo a las reformas del 4 de enero de 1989, publicadas en el Diario Oficial se estableció como pensión mínima de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, el 70% del salario mínimo del Distrito Federal y no del salario mínimo promedio de las tres zonas económicas.

Estas pensiones se incrementarán cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, con el mismo porcentaje que corresponda al salario mínimo del Distrito Federal.

f). Seguro por muerte.

Art. 149.- "Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

I. Pensión por viudez;

II. Pensión por orfandad;

III. Pensión a ascendientes;

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictámen médico que al efecto se formule; y

V.- Asistencia médica en los términos del capítulo IV de este título".

Al morir el trabajador sus beneficiarios reciben esta pensión en vez del salario de éste. Dichas pensiones son revisadas anualmente, siendo que esta revisión debería de hacerse cada vez que el salario mínimo sea modificado, dado que con esto, dichas pensiones estarían más acordes con la realidad económica que se vive y tendrían un poder adquisitivo mejor. De lo contrario, sólo sirven como una precaria ayuda a los beneficiarios del trabajador y no como una sustitución del salario que éste recibía.

Art. 153.- "La pensión de viudez será igual al 50% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba o la que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez".

Si el trabajador fallecido gozaba de alguna de las pensiones anteriormente citadas, la viuda únicamente tendrá derecho al 50% de éstas.

Art. 155.- "El derecho al goce de la pensión de viudez, comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contrajeran matrimonio o entrarán en concubinato.

La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaba.

g). Seguro de Guarderías para hijos de asegurados.-

Art. 184.- "El ramo del seguro de guarderías para hijos de asegurados, cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo".

Este capítulo nos indica que la madre

tendrá el derecho a gozar del servicio de guardería durante su jornada de trabajo. El servicio se puede ampliar tomando en cuenta la distancia entre el lugar de trabajo y la guardería, el cual podrá ser ampliado en hora y media anterior y posterior a la jornada de la madre trabajadora. El servicio de guardería podrá iniciar al término del período postnatal de 42 días y hasta los 4 años de edad de la criatura.

Como ya mencionamos anteriormente, el monto de este ramo del seguro (según el Art. 191 LSS) será del 1% sobre el salario base de cotización y este monto lo pagará totalmente el patrón, tenga o no trabajadoras a su servicio.

Podría decirse que es injusto lo que señala el Art. 90 en cuanto a que el patrón cubrirá la cuota tenga o no trabajadoras a su servicio, pero más injusto sería que un patrón, y de hecho se da mucho todavía en nuestro país, el

no querer contratar a mujeres recién casadas o bien casadas, pues se dice que éstas más tarde o más temprano resultarían embarazadas y se tendría que pagar toda su incapacidad antes y después del parto. Entonces, resulta lógico que si en el concepto de guarderías se condiciona el pago, a tener o no trabajadoras, es un hecho que las empresas tratarían hasta donde les fuera posible el no tenerlas. Por tales razones varias empresas tienen por política la preferencia de hombres en la contratación o, en su caso, de mujeres solteras.

Por este hecho se piensa que el artículo tiene sus ventajas para la mayoría que es la clase trabajadora y una pequeña desventaja para la minoría, en este caso, el patrón. De todas formas es un hecho casi utópico en la actualidad el que no haya mujeres en una empresa o centro de trabajo.

h). Ayuda para gastos de matrimonio.-

Art. 160.- "Tiene derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio, el asegurado que cumpla con los siguientes requisitos:

I.- Que tenga acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en la fecha de celebración del matrimonio;

II.- Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su defecto, exhiba el acta de divorcio; y

III.- Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Esta ayuda se otorgará por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho a requerirla por posteriores matrimonios.

Este derecho se perderá durante los 6 meses posteriores a la fecha del matrimonio civil.

Según el Art. 161 (un poco fuera de época), la cantidad a recibir el trabajador por esta prima, no será superior a \$ 6,000 M.N., y que ésta prestación es en realidad meramente simbólica y por lo general muchos patrones dan esta prestación como previsión social, llamándola exactamente igual "Ayuda por Matrimonio", y dando de 1 a 3 días de salario. Esto será de acuerdo a las condiciones del contrato individual o colectivo de trabajo.

ANEXO 1

REFORMAS A LA LEY DEL IMSS PARA EL AÑO DE 1992

Art. 10.- Establece una nueva prestación para el asegurado y a sus beneficiarios denominada Seguro de Retiro, que será embargable hasta por un cincuenta por ciento de su monto.

El Seguro de Retiro, SR como lo llamaremos de ahora en adelante, consiste en una serie de aportaciones obligatorias que el patrón deberá realizar en beneficio de sus trabajadores y que serán canalizadas, a través de instituciones bancarias, las cuales serán responsables de estos fondos.

La Ley del IMSS, en sus artículos del 183-A al 183-S, establece las bases para el SR que a resumidas cuentas nos establecen lo siguiente:

- En este seguro de retiro participarán los trabajadores sujetos de aseguramiento obligatorio en el IMSS, así como también podrán participar de forma voluntaria personas que no estén sujetas a una relación laboral. Cuando éste sea el caso, dicha persona del régimen voluntario realizará aportaciones por un importe no inferior a 5 días del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.
- Las aportaciones o forma de pago de las cuotas del SR y

constitución de depósitos en favor del trabajador, será primeramente en forma global en la Institución Bancaria, de preferencia del patrón, para ser abonadas en cuentas individuales de cada uno de sus trabajadores, las cuales registrarán dos subcuentas:

1. Subcuenta del Seguro de Retiro
2. Subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda.

En el supuesto caso de que no hubiera una Institución de Crédito cercana a su población, la cuenta global se abrirá en la población más cercana.

La aportación inicial al SR, debe constituirse aplicando el 8% al salario base de cotización correspondiente a cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando el 1o. de mayo de 1992. Los trabajadores que hubiesen dejado de prestar sus servicios entre el 1o. de enero y el 30 de abril del año en curso, no se beneficiarán de la aportación por SR.

Los pagos correspondientes a los bimestres 3o. a 6o. de 1992, se pagarán en un 2% sobre del salario base de cotización del trabajador, con un límite de 25 salarios mínimos mensuales del Distrito Federal, en tanto que las correspon-

dientes a la subcuenta del Fondo de la Vivienda, serán del 5% mensual. Dichos bimestres se pagarán como sigue:

<u>Bimestre</u>	<u>Fecha Límite de Pago</u>
3o.	17 de julio de 1992
4o.	17 de septiembre de 1992
5o.	17 de noviembre de 1992
6o.	17 de enero de 1993

Lo relativo a las dos subcuentas antes mencionadas, se sujetará a las disposiciones establecidas en la Ley del IMSS, la Ley del INPONAVIT y las que expida el Bando de México. La cuenta individual del Sistema de Ahorro para Retiro (CISAR), solamente deberá ser una para cada trabajador y el trabajador con nueva relación de trabajo y que ya era titular de una CISAR, deberá proporcionar a su patrón, su número de cuenta y deberá indicar la Institución de Crédito que opera dicha cuenta.

El patrón deberá expedir comprobantes individuales a nombre de cada trabajador por las Instituciones de Crédito. Dicho comprobante se apegará a las características que establezca la SHCP, mediante disposiciones generales.

El trabajador tendrá facultad para notificar a la SHCP el

incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, respecto del seguro de retiro. Faculta al trabajador titular de la CISAR o, en su caso, a sus beneficiarios, para presentar reclamaciones contra las instituciones de crédito ante la Comisión Nacional Bancaria, o hacer valer sus derechos conforme a las leyes vigentes.

- Se establece la obligación para las Instituciones de Banca Múltiple de llevar las CISAR, en los términos de la ley, actuando por cuenta y orden del IMSS, indicando que tales cuentas deberán contener el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del trabajador.

- Las cuotas recibidas por las Instituciones de Crédito, deberán depositarse a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al que se reciban, en una cuenta en el Banco de México a nombre del IMSS, y serán invertidos por el propio Banco por cuenta del mencionado Instituto, en créditos a cargo del Gobierno Federal. Los créditos causarán intereses no inferiores al 2% anual sobre el saldo promedio mensual de los créditos y serán pagaderos y reinvertidos mensualmente. Dicha tasa la determinará la SHCP cuando menos trimestralmente y será publicada en el Diario Oficial de la Federación y periódicos de amplia circulación. La tasa de interés pagadera al trabajador no

será inferior, una vez descontada la mencionada comisión, a la señalada en el último párrafo del Artículo 183-I (2 al 6% anual).

- Los trabajadores tendrán derecho a retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro cuando cumplan 65 años de edad o adquieran el derecho de disfrutar pensión por:

- a). Cesantía en edad avanzada;
- b). Vejez;
- c). Invalidez;
- d). Incapacidad permanente total;
- e). Incapacidad permanente parcial del 50% o más bien disfruten de un plan de pensión, según requisitos de la SHCP.

En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador podrá recibir su fondo en una sola exhibición o transferirlo a alguna institución financiera, con el fin de percibir una renta vitalicia. En caso de incapacidades temporales, así como de desempleo, los trabajadores podrán retirar de su cuenta un máximo del 10% del saldo de la misma, pero no podrán hacer retiros por estos conceptos con una frecuencia mayor a una vez cada cinco años.

El SAR, viene a constituir una ayuda complementaria y segura para el trabajador y ojalá se administre y organice esta nueva idea de manera eficiente y verdaderamente de beneficio para el trabajador que llega a la vejez y ya no puede seguir trabajando y necesita una renta vitalicia para pasar sus últimos años de manera digna y sin preocupaciones.

Tenemos la firme idea que ésto ha sido creado con el fin de dar actualidad a las ya obsoletas y devaluadas pensiones que asignaba el Seguro Social a personas imposibilitadas ya para trabajar por su avanzada edad.

En conclusión, es una idea buena que dá comienzo en este año en que se está presentando este trabajo y que por supuesto, cabe agregar, que como todas las leyes, irá sufriendo modificaciones y adecuaciones. Esperamos, claro está, que éstas siempre sean en beneficio del trabajador.

2.4. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES: "INFONAVIT".

2.4.1. Objeto del INFONAVIT.

De acuerdo al artículo 137 de esta Ley, el objeto del INFONAVIT es "crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos"³.

Los préstamos que el INFONAVIT efectúa a éstos, devengan un interés del 4% anual sobre saldos insolutos y se conceden a los plazos que fluctúan de 10 a 20 años.

De acuerdo al artículo 136 de esta Ley, las empresas deberán aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

³. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo e Infonavit, Edit. Porrúa. 66a. Ed. México 1991.

Este artículo constituye la base para que los patrones sustituyan su inicial obligación de otorgar a sus trabajadores, casa habitación, por aportaciones al Instituto, las cuales deberán ser del 5% sobre el salario integrado, conforme al artículo 143 de la ley Federal del Trabajo.

Dichas aportaciones tienen carácter fiscal de acuerdo con el Artículo 30 de esta Ley.

Art. 30.- "Las obligaciones de efectuar aportaciones y enterar los descuentos a que se refiere el artículo 29, así como su cobro tienen el carácter de fiscales"³.

El INFONAVIT, en su carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federación, para determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida, requerir su pago y determinar los recargos que correspondan.

3. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo e Infonavit. Edit. Porrúa. 66a. Ed. México 1991.

Los pagos que deban conforme a lo señalado en este artículo, se harán en las oficinas del propio Instituto o en la de las Sociedades Nacionales o Instituciones de Crédito que autoriza la SHCP.

El cobro y la ejecución de los créditos no cubiertos, estarán a cargo de la Oficina Federal de Hacienda que corresponda, con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación.

Por medio del cambio, los patrones adquieren el compromiso inmediato de aportar cuotas de contenido fiscal y de retener y enterar los descuentos a las personas que se beneficien con préstamos del Instituto.

2.4.2. Integración del salario base.

De acuerdo a esta Ley, el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por

sus servicios.

El salario significa la base de la cotización de las aportaciones.

Anexo 2

REFORMAS A LA LEY DEL INFONAVIT PARA 1992

Art. 29.- Establece la obligación del patrón de efectuar aportaciones al FONAVI (Fondo Nacional de la Vivienda), en Instituciones de Crédito, para su abono en la subcuenta del FONAVI de las CISAR, a nombre de los trabajadores. (Este artículo se correlaciona con el Artículo 183-C de la ley del INSS).

Art. 30.- Facultades del INFONAVIT como organismo fiscal autónomo:

Lo que formaba el artículo pasa a ser parte de la fracción I.

Se adiciona parte de la fracción I y las fracciones II, III, IV y V.

Para otorgar facultades al INFONAVIT como organismo fiscal autónomo, las siguientes facultades:

I.- Menciona que para que el Instituto pueda comprobar el incumplimiento de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos a los trabajadores, podrá ordenar practicar visitas domiciliarias; auditorías e inspecciones a los patronos, esta facultad del Instituto prescribirá a los cinco años a

partir de que se generó la obligación.

Se coordina con el Artículo 240 fracción XVIII de la ley del IMSS.

II.- La de recibir en sus oficinas o por medio de las instituciones de crédito las aportaciones y descuentos, debiendo ser acreditadas en la subcuenta del FONAVI de cada trabajador, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo, de lo contrario se causarán recargos en contra del Instituto y en favor del trabajador, conforme al Código Fiscal de la Federación (CFF).

III.- Efectuar el cobro y ejecución de los descuentos omitidos por su cuenta o a través de la SHCP conforme al CFF.

IV.- Resolver cuando proceda, el recurso de oposición al procedimiento de ejecución, así como las solicitudes, prescripción y caducidad expuestos por los patrones.

V.- Solicitar información a los patrones a fin de comprobar la existencia o no de la relación laboral y establecer en forma presuntiva, el monto de aportaciones omitidas.

Art. 35.- Pago de las aportaciones al FONAVI.

- Establece que el pago de las aportaciones al FONAVI será por bimestres vencidos, a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Se coordina con el Artículo 45 de la Ley del IMSS.

- En la institución de crédito de su elección del patrón.

Se coordina con el Artículo 183-C de la Ley del IMSS.

Art. 36.- Señala que las aportaciones y sus respectivos intereses están exentos de impuestos.

Art. 37.- Prescripción del derecho de recibir los recursos de la subcuenta de FONAVI.

El derecho del trabajador, y en su caso, beneficiarios, a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda, prescribirá en favor del Instituto a los 10 años.

Se coordina con el Artículo 280-Bis de la Ley del IMSS.

Art. 38.- Forma de pago de las aportaciones al FONAVI.

Establece las siguientes obligaciones a los patrones:

- Efectuar los depósitos de las aportaciones al FONAVI, en las Instituciones de crédito, para su abono en las subcuentas de vivienda, de las CISAR abiertas a nombre de cada trabajador.

Se coordina con el Artículo 183-C de la Ley del IMSS.

- Acreditar mediante la entrega a sus trabajadores del comprobante expedido por la institución de crédito, el pago de las aportaciones efectuadas a favor del trabajador. Dicho comprobante deberá entregarse a sus trabajadores, en el último pago de salario de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

Se coordina con el Artículo 183-E de la ley del IMSS.

Señala las siguientes obligaciones a las instituciones de crédito que reciban aportaciones de los patrones.

- Proporcionar a los patrones comprobantes individuales de cada trabajador, dentro de los 30 días naturales, a partir de que reciba tales aportaciones.

Se coordina con el Artículo 183-E de la Ley del IMSS.

- En el caso de que la institución de crédito no sea la operadora de la cuenta individual del trabajador, deberá canalizar dichos recursos, a la institución que opere tal cuenta, a más tardar el tercer día hábil bancario inmediato a su recepción.

Se coordina con el Artículo 183-E de la Ley de IMSS.

Art. 39.- De los intereses de las subcuentas del FONAVI.

- . Se causarán intereses en función al "remanente de operación del INFONAVIT".
- . El "remanente de operación del Instituto" lo determinará el Consejo de Administración del mismo:
 - a). Hará estimación a más tardar el 15 de diciembre de cada año, de su remanente para el año siguiente.

El 50% de dicha estimación se abonará como pago provisional de intereses a la subcuentas de vivienda, en 12 exhibiciones mensuales.

b). Efectuará el cálculo del remanente de operación se efectuará el pago de intereses definitivos, a más tardar en marzo de cada año.

Art. 40.- Derecho de retiro de los fondos de la subcuenta del FONAVI.

Para trabajadores que cumplan 65 años de edad o adquieran el derecho de disfrutar pensión por:

- . Cesantía en edad avanzada.
- . Vejez.
- . Invalidez.
- . Incapacidad permanente total.
- . Incapacidad permanente parcial del 50% o más.

O bien disfruten de un plan de pensiones, según requisitos SHCP:

Podrán solicitar a la institución de crédito que lleve su CISAR, le entregue los fondos de la subcuenta FONAVI, como sigue:

- Situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia.

- En una sola exhibición.

Requisitos: Solicitud por escrito, junto con documentos que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se coordina con Artículo 183-O de la Ley del IMSS.

Además faculta al trabajador a designar a sus beneficiarios a la apertura de su CISAR, pudiendo cambiar a los mismos, así como la proporción que les correspondiera.

Señala que en caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito entregará a los beneficiarios del titular, el saldo de la CISAR; y de no haber beneficiarios, la entrega se efectuará conforme al Artículo 501 de la LFT.

Se coordina con el Artículo 183-A de la Ley del IMSS.

Art. 41.- Establece el derecho de elegir vivienda nueva o usada, para aplicar el crédito que reciba con cargo al FONAVIT, misma que puede o no ser parte de los conjuntos habitacionales financiados con tal fondo.

Art. 42.- Adiciona un párrafo a la fracción I y II.

Para establecer que el Instituto podrá contar con la responsabilidad de las instituciones de crédito, créditos y financiamientos que éstas hayan otorgado, para la adquisición en propiedad de habitaciones, construcción, reparación o mejoras de habitaciones y para la construcción de conjuntos habitacionales respectivamente.

Se reforma la fracción III y V para incluir como destino de los recursos del Instituto:

III. Pago de capital e intereses de la subcuenta FONAVI.

V. A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y muebles necesarios para su operación (ver Artículo 1o. Transitorio).

Art. 43.- Se reforma todo el artículo.

Depósito e inversión de las aportaciones y descuentos.

Las aportaciones y descuentos para cubrir créditos otorgados por el Instituto, recibidos por las instituciones de crédito, se depositarán a más tardar el cuarto día hábil bancario siguiente al que se reciban, en una cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto.

Se coordina con el Artículo 183-I de la Ley del IMSS.

Art. 43-Bis.- Es nuevo el artículo.

Estableciendo que el saldo de la subcuenta FONAVI se aplicará como pago inicial, en caso de que el trabajador reciba un crédito para vivienda; y los pagos subsecuentes que realice el patrón a favor del trabajador, se aplicarán para reducir el saldo insoluto a cargo del trabajador.

Art. 59.- Derecho del trabajador durante el tiempo que dejen de estar sujetos a una relación laboral.

. Podrá realizar aportaciones voluntarias a la subcuenta de vivienda (FONAVI) por un importe no inferior a diez días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Se coordina con el Artículo 183-Q de la Ley del IMSS.

Sólo que establece 10 días y no 5 días mínimo.

Se derogan los Artículos 60, 61 y 65.

Art. 60. Establecía la continuación voluntaria.

Art. 61.- Señalaba derechos para jubilados.

Art. 65.- Hablaba de las inversiones autorizadas para el Instituto.

Art. 67.- Se reforma el artículo, para señalar que los fondos de vivienda, no podrán ser objeto de compensación, cesión o embargo, salvo créditos con cargo al FONAVI.

TRANSITORIOS

Art. 1o.- Entrada en vigor "el día siguiente de su publicación" (25-feb-92) excepto Artículo 42 fracción V que será hasta el 1o. de enero de 1993.

Art. 2o.- Establece que el "remanente de operación del Instituto" para el ejercicio de 1993, se determinará el 15 de diciembre de 1992.

Art. 3o.- Deroga todas las disposiciones que se opongan a este Decreto a partir del 25 de febrero'92.

Art. 4o.- Respecto a los depósitos constituidos y créditos otorgados antes de esta reforma, se les seguirá aplicando las

ESTA COPIA NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

disposiciones relativas antes de este Decreto.

Art. 5o.- obligación del patrón de abrir cuenta global; con aportación correspondiente al 2o. bimestre de 1992, en la institución de su elección:

a). A más tardar el 29 de mayo de 1992 todas las empresas opción;

b). A más tardar el 1o. de julio de 1992, para empresas con menos de 100 trabajadores.

- Aportación inicial 8% SBC.

Se coordina con Artículo 2o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Sólo admite retiros de las cuentas globales en caso de terminación laboral.

Se coordina con Artículo 3o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 6o.- La reforma consiste en indicar en qué serán invertidos los recursos de las cuentas globales.

Art. 7o.- Señala como obligación para el patrón, el proporcio-

nar a la institución de crédito respectiva, una relación con:

- Nombre
- RFC Correspondiente a cada uno de
- Domicilio sus trabajadores
- Monto de aportación

Se coordina con Artículo 4o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 8o.- Establece que en caso de terminación laboral entre el 25 de febrero y el 31 de agosto de 1992, el patrón deberá entregar al trabajador, las aportaciones cubiertas hasta esa fecha, por medio de certificados de aportación del sistema de ahorro para retiro, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación laboral. Dicho importe será pagado por el patrón con cargo a la cuenta global.

Se coordina con Artículo 5o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 9o.- Indica que las instituciones de crédito, individualizarán las cuentas globales a más tardar el 1o. de septiembre de 1992.

Se coordina con Artículo 6o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 10.- Menciona que desde el 1o. de septiembre de 1992, las aportaciones bimestrales se enterarán en la subcuenta de vivienda, de las cuentas individuales de cada trabajador.

Se coordina con Artículo 7o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 11o.- Elimina la posibilidad de efectuar traspasos por los trabajadores, de los fondos de su CISAR, por el período del 1o. de septiembre al 31 de diciembre de 1992.

Se coordina con Artículo 8o. Transitorio de la Ley del IMSS.

Art. 12o. Señala que el acreditamiento de las aportaciones correspondientes a los bimestres 2o. a 6o. de 1992, se efectuará con comprobantes individuales elaborados por el propio patrón, que les entregarán a los trabajadores, junto con el último pago de sueldo de los meses de mayo, julio, septiembre y noviembre de 1992 y enero de 1993.

Se coordina con Artículo 9o. Transitorio de la Ley del IMSS.

III. LA PREVISION SOCIAL ANTE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

Los gastos de previsión social al igual que cualquier otro gasto o erogación de una empresa, se rige por diversos requisitos y normas que regulan tanto su aplicación, como su tratamiento fiscal. Este aspecto viene a regirse por lo dispuesto en la ley del Impuesto sobre la Renta y en el Reglamento de la misma, dando la forma más estratégica de manejar estos conceptos de previsión social adecuadamente para el patrón y la más justa y razonable para el trabajador. Por tanto, iniciará por dar a continuación los aspectos más relevantes que dicta dicha Ley y su Reglamento, tratando de facilitar el contenido y entendimiento de los mismos.

3.1. CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL DE ACUERDO CON LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

"Se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familias, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral. Esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por

objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral⁴.

El artículo 24 en su fracción XII de la LISR nos dice que los gastos de previsión social se destinarán a las siguientes prestaciones: 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. También nos dice, que dichas prestaciones deben otorgarse en forma general en beneficio de los trabajadores y deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que fijen en el Reglamento de dicha Ley.

Dentro de aquellas que se mencionan como de naturaleza análoga, podríamos enmarcar; el servicio de comedor, vales de despensa, el transporte de personal o algún otro plan, como el Plan Múltiple de Previsión Social. Como se puede apreciar el término naturaleza análoga, nos deja un espacio bastante amplio de criterios y conceptos a seguir en cuanto a prestaciones.

⁴ Ley del Impuesto Sobre la Renta. Compilación Fiscal, 1991 y 1992. Ed. Dofiscal.

Los requisitos para los gastos de previsión social son los siguientes (Art. 19 y 23 RISR).

Generalidad.- Que sean otorgados en forma general a todos los trabajadores. (Fracc. I).

Mismas bases.- Que se otorguen sobre las mismas bases a todos los trabajadores a menos que se trate de empleados de confianza, los cuales podrán tener distintos beneficios para unos y otros, o que existan en la empresa varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser iguales y cuando se manejan diversos riesgos dentro de la entidad; cuando haya personal que se encuentre laborando en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes en cada país. (Fracc. II).

El Artículo 23 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta nos indica el alcance de éstas partidas de previsión social, en cuanto a las personas que son susceptibles de su beneficio.

Art. 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 con los siguientes requisitos:

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

II.- Que se efectúen en relación con 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 dependan económicamente y vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento, no será necesaria la dependencia económica.

Lo anterior nos indica las personas que pueden ser beneficiadas por estas prestaciones y se menciona en primer lugar a los trabajadores, el cual de acuerdo al Art. 80. de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

Por tanto, no es posible otorgar prestaciones de previsión social a otra persona que no sea trabajador y considerar dicho gasto como deducible. Un ejemplo sería una persona física que presta servicios independientes a la empresa, y dado que en este caso el servicio no es subordinado, no se cumple con la condición de trabajador.

3.2. REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD.

Tanto para personas morales, como para personas físicas que realicen actividades empresariales y sean patrones, las partidas de previsión social están consideradas como un gasto autorizado como deducible para efectos de la determinación de la base de causación del Impuesto sobre la Renta, y deberán de reunir ciertos requisitos que a continuación describo:

LISR

Art. 24.- Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

XII.- 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 y etc.

Art. 77.- En cuanto a las personas físicas, no se pagará impuesto sobre la Renta por los siguientes ingresos provenientes de la previsión social:

I.- Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones distintas del salario, que reciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dicho salario.

II.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se conceden, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

III.- Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

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

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

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

VII.- La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en los términos de la Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas, cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título

II o, en su caso, de este título.

VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondo de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II o, en su caso, de este título, así como por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A (Ley del Impuesto Sobre la Renta) cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del Artículo 123 Constitucional.

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

X.- Los obtenidos por primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones, hasta por el equivalente de noventa veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por cada año de servicio.

XI.- Las gratificaciones que reciban de sus patrones los trabajadores, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general de la zona económica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, pagando por el excedente el impuesto de los términos de este título.

XII.- Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XXVII.- Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de la Ley.

Por lo anterior, podemos decir que no serán considerados para el patrón ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

Respecto al concepto anterior, comedor y comida, a partir de 1990 se ha reformado, derogado y adicio-

nado diversas disposiciones fiscales. Por ejemplo, un patrón que cuenta con un comedor para sus trabajadoras, la inversión en éste y los gastos relacionados con él, deberán cumplir con lo contenido en los artículos 46 fracción III y 25 fracción II (LISR), los cuales transcribo a continuación.

Art. 46, fracción II.- "Las inversiones en casas habitación y en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadoras de la empresa... sólo serán deducibles en los casos que reúnan los requisitos que señale el Reglamento de esta Ley".

Lo anterior me hace pensar que la mejor forma de hacer que estos gastos sean deducibles, es que los comedores estén al servicio y disposición de todos los trabajadores, las anteriores reformas tienen como fin evitar casos en que el patrón no cuente con el espacio o las cualidades administrativas para tener un comedor al servicio de sus trabajadores, y otorgan esta prestación a través de cupones de restaurante, pero para 1991, la fracción XXI del Art. 25 nos dice que no van a ser deducibles, salvo que reúna ciertos requisitos de Ley.

XII.- Los consumos en restaurantes o bares, a excepción de los que reúnan requisitos de la fracción VI de este artículo. Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

Por lo anterior, esta prestación de comedor por cupones se caracteriza por ser una prestación de previsión social dentro de los límites señalados en el Art. 25 fracción VI (Ley del Impuesto sobre la Renta), en el que nos indica "sólo serán deducibles tratándose de gastos de viaje destinados a la alimentación hasta por un monto que no exceda de \$ 150,000 M.N. diarios por cada beneficiario..." y en cuanto a los trabajadores se considerará como no ingreso, de acuerdo a lo establecido en el Art. 78 en su último párrafo.

Sería recomendable si no se puede otorgar el servicio de comedor dar una ayuda en vales al trabajador para comida, dicha prestación deberá otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases y dentro de los límites que marque la LISR, para no tener problemas con su deducibilidad

y clasificarla como ayuda para comida, lo que sería equivalente a previsión social, haciendo un simbólico descuento al trabajador por dicho concepto.

En los caso de casas en renta para los trabajadores, tal prestación se encuentra dentro de las de naturaleza análoga, por lo que su deducibilidad podría prestarse a confusiones, por lo que será necesario cumplir con lo que dispone el Art. 25 en su fracción XIV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y el 30 de su Reglamento.

Art. 25, fracción XIV (LISR).- "Los pagos por el uso o goce temporal de casas habitación, sólo serán deducibles en los casos en que reúnan los requisitos que señala el Reglamento de esta Ley".

Art. 30 (RISR).- "Los pagos a que se refiere la fracción XIV del Art. 25 de la Ley, sólo serán deducibles mediante autorización de la autoridad administrativa correspondiente y siempre que el contribuyente compruebe que los bienes se utilizan por necesidades especiales".

Lo anterior, nos viene a dar por conclusión que resultará necesaria, podría decirse que indispensable-

ble, la autorización para la deducibilidad de estos gastos. El Art. 30 del RISR, en su última parte señala que: "compruebe que los bienes se utilizan por necesidades especiales". En este caso, podría ser cuando se abra una sucursal o nueva negociación en zonas donde el porcentaje de escases de vivienda es elevado, por lo que el patrón otorga esta prestación a sus trabajadores.

A continuación se presenta un breve cuadro de las prestaciones de previsión social más relevantes, que son deducibles para el patrón (Art. 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta) y exentos para el trabajador (Art. 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta).

Prestación

Límite de Exención

Jubilaciones por falleci-
mientos, pensiones por -
invalidez, vejez, cesan-
tía o retiro.

Monto diario de hasta --
9 veces el salario míni-
mo general de la zona --
económica del contribu-
yente.

Reembolso por: gastos --
dentales, servicios médi-

Otorgados de acuerdo con
las leyes o contratos de

Prestación

Límite de Exención

cos y hospitalarios.

trabajo.

Subsidios por incapaci--
dad, becas educacionales
para los trabajadores o
sus hijos, guarderías in
fantiles, actividades --
culturales y deportivas.

Sólo hasta un salario mi
nimo general de la zona
del contribuyente eleva--
do al año a menos que la
suma de éstas prestacio--
nes y sus remuneraciones
ordinarias no rebasen --
siete veces el salario -
mínimo anual de la zona.

Fondo de ahorro.

13% del sueldo. Con sue
do tope de 10 veces el -
salario mínimo de la zo--
na del contribuyente.

Por último, tenemos las primas de seguros que cubren las empresas a favor de sus trabajadores, serán gastos de previsión social y por consiguiente serán deducibles de Impuesto sobre la Renta, bajo los siguientes requisitos:

1. Que el beneficio se otorgue en forma general a

los trabajadores y el monto asegurado sea uniforme, calculado sobre las mismas bases en todos sus casos.

2.- Que tal seguro no sea discriminatorio. Podrá hacerse alguna distinción entre personal de confianza y sindicalizado, o entre un grupo y otro, según sea el grado de riesgo.

3.- Que todos los trabajadores queden cubiertos por un mismo plan de seguro de vida, sin crear planes especiales para grupos específicos.

4.- Que el requisito de elegibilidad por razón de antigüedad no exceda de 3 años.

5.- Que si la empresa cubre el costo total del plan, asegure a la totalidad de los trabajadores elegibles. Deberán participar en el plan cuando menos el 75% de los trabajadores elegibles, cuando éstos contribuyen a cubrir dicho costo.

Es conveniente señalar que año con año, el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta sufre modificaciones y adiciones, pero éste mismo

no puede ir en contra de los derechos ya establecidos y, de esta manera, los planes de previsión social autorizados no sufren modificaciones en su base de cuantificación, podrán seguir siendo deducibles. Es decir, el importe de las prestaciones puede cambiar siempre y cuando las bases de cuantificación y otorgamiento de los beneficios no se modifiquen.

Por lo anterior, concluyo que los Planes de Previsión Social pueden traer beneficios a ambas partes (patrón-trabajador), siempre y cuando dichos planes y otras prestaciones optativas, se pacten en los contratos colectivos de trabajo y se sujeten a la reglamentación correspondiente.

3.3. SUBSIDIO FISCAL A SUELDOS Y SALARIOS EN RELACION CON LA PREVISION SOCIAL.

La base de gravamen para los ingresos por sueldos y salarios se establece en forma clara y específica en el Art. 78 de la Ley del Impuesto sobre la Renta disminuida por los conceptos exentos del Art. 77, fracciones I a XII, y el resultado de ésto, será la

base para el cálculo del impuesto de acuerdo con el Art. 80 de la misma Ley y, finalmente, para el pago del impuesto sobre la Renta anual, se utilizará la tarifa establecida en el Art. 141 de la mencionada Ley.

El Art. 78 de la Ley del Impuesto sobre la Renta nos dice:

"Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos, los siguientes:

I.- Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los

miembros de las fuerzas armadas..."

Cabe mencionar que en lo que toca a sueldos y salarios y su base de gravamen, son específicamente aplicables el Art. 78 y el 78-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta que a continuación describo:

Art. 78-A.- "Para los efectos de este capítulo, se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos, una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por el Banco de México, cuando ésta última sea mayor".

Por lo anterior podemos decir que el total de ingresos para personas físicas por sueldos, se considerarán, los ingresos en efectivo, en bienes o en servicio que deriven de la relación laboral y para efecto de sueldos y salarios, no se consideran ingresos en créditos ni la ganancia inflacionaria.

Otros conceptos que no serán considerados como ingresos para la Ley del Impuesto sobre la Renta serían los correspondientes a comedor y comida, ni por el uso de herramientas y útiles de trabajo que les sean proporcionados para el desempeño de su labor.

En cuanto a los ingresos exentos, éstos serán aquellos que aún considerándose como un ingreso para el trabajador, no gravan para efectos del cálculo de Impuesto sobre la Renta y éstos serían los mencionados anteriormente en el Art. 77, fracción I a XII, entre las cuales se encuentran clara y específicamente prestaciones de previsión social.

Por tanto, se podría decir esto en la siguiente fórmula:

Total de ingresos.

(menos) conceptos que no son ingreso para la Ley del Impuesto sobre la Renta.

(menos) ingresos exentos.

= Total de ingresos gravables acumulables a la tarifa anual de impuesto y subsidio (Art. 141, 141-A de

la Ley del Impuesto sobre la Renta).

Por el año de 1991 se adiciona a la Ley del Impuesto sobre la Renta los artículos 80-A y 141-A, estableciendo un subsidio fiscal para las personas físicas, el cual se podrá acreditar contra el impuesto que resulte de la aplicación a la base gravable acumulable de las tarifas del artículo 80 para retenciones y del artículo 141 para el impuesto anual.

Tarifa Artículo 80

(1992)

Límite inferior \$	Límite Superior \$	Cuota fija \$	Excedente límite inferior %
0	93,244	0	3
93,244	791,405	2,797	10
791,405	1'390,813	72,613	17
1'390,813	1'616,771	174,513	25
1'616,771	1'935,700	231,002	32
1'935,700	6'153,292	333,060	34
6'153,292	En adelante	1'767,041	35

Dicho subsidio es aplicable a la mayoría de los ingresos que obtienen las personas físicas, pero en

este caso analizará sólo lo referente a sueldos y salarios y su relación con las partidas de previsión social.

Por otro lado, se establece que la tarifa se modificará trimestralmente, actualizando la misma en todos sus niveles de acuerdo con la disposición del Art. 7-C, relativa a la aplicación de índices nacionales de precios al consumidor.

Cabe mencionar que prevalece el acreditamiento del 10% del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes.

El nuevo artículo 80-A nos dice lo siguiente:

"Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado, conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que se le aplicará lo siguiente:

Tabla del Artículo 80-A
(1992)

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	SUBSIDIO FISCAL	
		% de Subsidio S/Cuota Fija	% de Subsidio S/Impuesto Marginal
0	93,244	40.0	40.0
93,244	791,405	40.0	34.8
791,405	1'390,813	35.0	26.4
1'390,813	1'616,771	30.0	13.6
1'616,771	1'935,700	26.0	3.2
1'935,700	6'153,292	19.0	2.5
6'153,292	En adelante	5.6	0.0

Art. 141-A.- "Los contribuyentes a que se refiere este título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior".

Los contribuyentes personas físicas con derecho a subsidio acreditable contra el impuesto causado serán:

Capítulo I.- Salarios: Se deberá determinar una proporción previamente.

Capítulo II.- Honorarios: Salvo los ingresos por derechos de autor artículo 151-B Ley del Impuesto

sobre la Renta.

Capítulo III.- Arrendamiento de Inmuebles.

Capítulo VI.- Actividades empresariales, salvo los ingresos por actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas.

Para nuestro análisis nos enfocaremos únicamente al capítulo I.- Salarios, que es la parte donde se enmarca nuestro tema.

Para tal efecto, del subsidio neto acreditable se determinará una proporción entre los ingresos gravados de cada trabajador y el total de sus percepciones, incluyendo entre otras, las de previsión social aunque éstas no sean deducibles para el patrón.

Cálculo del Subsidio Fiscal

Monto total de pagos efectuados en el período que sirvió de base para determinar el impuesto.

Fórmula según la ley = _____

Total de erogaciones efectuadas en el mismo período por cualquier concepto relacionado con la presta-

ción de servicios personales subordinados, incluyen do entre otras la previsión social, aún cuando no sea deducible ni gravada para el trabajador, no se deben incluir instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo. Tampoco los viáticos, salvo que estos estén gravados para el trabajador (cuando no se tiene requisitos del Art. 25-VI, Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Fórmula simplificada = Total de pagos por salarios gravados en el mes.

Total de percepciones gravadas y exentas en el mes.

No se tiene derecho a subsidio cuando la proporción sea inferior al 30%.

Ejemplo de pago provisional:

Remuneraciones gravadas:	\$ 1'800,000
Remuneraciones exentas:	<u>600,000</u>
Total de remuneraciones:	\$ 2'400,000

Proporción derecho al subsidio: $\frac{\$ 1'800,000}{\$ 2'400,000} = 75\%$

1. Se aplica tarifa Art. 80 a los ingresos gravados.

\$ 1'616,771 Cuota fija 231002

183,229 Excedente 58633

Ingresos gravables \$ 1'800,000 "A" Imp. causado

2. Al impuesto causado "A" se le aplica la tabla del Art. 80-A.

Cuota fija	\$ 231,002 x 26.0%	=	\$ 60,061
Impuesto marginal	<u>58,633</u> x 3.2%	=	<u>1,876</u>
\$ 289,635	Subsidio	\$ 61,937	a 100%

3. Al subsidio obtenido aplicando la tabla del Art. 80-A se le aplica la proporción con derecho a subsidio:

Subsidio al 100%	\$ 61,937
Menos Subsidio no acreditable	<u>15,484</u>
Subsidio fiscal acreditable	\$ 46,453

4. Menos acreditamiento del 10% del salario mínimo general mensual

11,900 x 30.4 x 10%	\$ 36,176
Impuesto a pagar	\$ 2'007,006

5. Determinación del subsidio no acreditable.

Subsidio según tabla del Art. 80-A	\$ 61,937
menos: subsidio acreditable 75%	<u>46,453</u>
Subsidio no acreditable	\$ 15,484

Con respecto al cálculo de impuesto anual nos dice que las personas obligadas a efectuar las retenciones mensuales, semanales o más, calcularán cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados.

Los patrones quedarán liberados de tal obligación en los siguientes supuestos: (casos en los que el prestador del servicio subordinado deberá efectuar su propia declaración durante los meses de febrero y abril).

I. Cuando se trate de empleados que dejaron de laborar antes del 31 de diciembre o que a dicha fecha presten servicios a 2 ó más empleadores.

II. Cuando obtengan ingresos acumulables de otros capítulos (honorarios, arrendamientos, actividades empresariales, etc).

III. Cuando obtengan sus sueldos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas obligadas a efectuar las retenciones de este impuesto.

IV. Cuando sus ingresos anuales por sueldos excedan de \$ 22'082,150 y su patrón no acepte efectuar la liquidación del impuesto anual, independientemente del área geográfica del contribuyente, ya que específicamente el inciso b). de la fracción III del Art. 82 indica este límite de 5 anualidades de salario mínimo del Distrito Federal, considerando los salarios mínimos vigentes en el año de 1991.

Ejemplo:

Del 1o. de enero al 10 de noviembre de 1991, 314 días de \$ 11,900 =	\$ 3'736,600
(+) Del 11 de noviembre al 31 de diciembre de 1991, 51 días de \$ 13,330	<u>679,830</u>
(=) Anualidad de salario mínimo en el D.F.	\$ 4'416,430
(x) No. de anualidades	<u>5</u>
(=) Límite para presentar declaración anual:	\$ 22'082,150

En recientes reformas fiscales de 1992, la SHCP ha emitido disposiciones que relevan al trabajador de presentar su declaración anual personal.

El 25 de marzo de 1992, a través del Decreto de Facilidades para Contribuyentes, Art. IV, se estableció que los trabajadores podrán no presentar su declaración personal, siempre que cumplan con los siguientes supuestos:

- a). Hubiesen percibido sus ingresos de un sólo patrón.
- b). Que no exista impuesto a cargo.

Esto es independientemente de que en 1991 rebasen el límite de 5 anualidades de salario mínimo general del D.F. (ya mencionado anteriormente).

Por lo anterior se entiende que el trabajador podrá dejar de cumplir con esta obligación si tiene impuesto a cargo cero ó saldo a favor, obviamente al existir saldo a favor será conveniente presentar declaración para recuperar vía devolución, dicho saldo. Claro está que cuando este saldo a favor sea muy pequeño, podría ser que este no interese y dado ésto, no presente la declaración.

3.4. EMPLEADOS DE CONFIANZA Y EMPLEADOS SINDICALIZADOS.

Existe administrativamente hablando, una confusión en cuanto a la diferenciación en las prestaciones entre empleados de confianza y empleados sindicalizados (obreros y empleados), ya que por un lado se ve la conveniencia de separar las prestaciones entre éstos evitando que el personal de confianza anime al personal sindicalizado en sus peticiones, buscando con ésto, ventaja para sí mismos ya que es bien sabido que obtendrá igual beneficio, el cual será mejor entre más alto sea el de los obreros.

Por lo anterior, lo más conveniente sería separar lo más posible las prestaciones, igualando sólo aquellas cuya trascendencia es reducida y otorgar en forma diferente pero equivalente, las de mayor peso.

A continuación daremos el concepto, según la Ley Federal del Trabajo de empleados de confianza:

Art. 182.- "Las condiciones de trabajo de los empleados de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que

presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Los empleados de confianza gozarán al igual que los que pertenecen a un sindicato, de las prestaciones y beneficios que la Ley otorga. En el Art. 183 se aclara que tales empleados de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Todo esto nos dá el entendimiento que los empleados de confianza serán aquellos que están identificados plenamente con el patrón y no podrán tomar parte como representantes de la clase obrera y mucho menos, tomar la conciencia revolucionaria de la clase obrera, aunque no por esto la Ley le niega el derecho a organizarse, ya sea en sindicatos o comités y exigir sus derechos que como trabajador y por constitucionalismo le corresponden.

Con respecto a las prestaciones de previsión social los trabajadores de confianza tendrán derecho a todo lo expresado y pactado en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el

mismo contrato colectivo.

Las condiciones y prestaciones serán las mismas, como hemos visto en lo antes descrito y en cuanto a las prestaciones de previsión social, éstas podrán ser distintas en beneficios, pero sobre bases iguales.

Cuando las partidas de previsión social son aplicadas sobre bases distintas, el Art. 19 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, nos indica que los gastos de previsión social se aplicarán sobre las mismas bases, a menos que se trate de empleados de confianza, dichos planes podrán contener distintos beneficios para unos y otros y en su inciso b). nos indica que de igual manera cuando existen varios sindicatos en una misma empresa, cada uno podrá tener beneficios distintos, dado ésto según los acuerdos y contratos colectivos que se tengan pactados con cada uno de éstos. El Art. 20 del Reglamento mencionado, regula la deducibilidad de las partidas de previsión social cuando éstas, como ya dijimos, se aplican sobre las mismas bases, pero con distintos beneficios.

Art. 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 correspondan a empleados de confianza, considerados con los que conceden 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 Art. 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 di-

chos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, 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 trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base del salario cuota diaria.

III.- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o 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".

Como podemos ver, este artículo en su fracción I, limita las partidas de previsión social que se dan a empleados de confianza, cuando éstas sean mayores a las otorgadas a los empleados de salarios menores

o sindicalizados en comparación con las que concedan las instituciones públicas de seguridad social.

Por tanto, para evitar problemas con la deducibilidad de estas partidas lo más recomendable es, dar las mismas prestaciones a los empleados de confianza, aunque los sueldos de estos difieran en el monto entre sí, y que las bases de aplicación de estas prestaciones sean las mismas para empleados de confianza y sindicalizados.

La deducción que nos indica el Art. 20, fracción II, se deberá realizar mediante el cálculo siguiente:

<u>Gastos de Previsión Social</u> <u>(en el ejercicio)</u>	=	% de previsión social
Sueldos (salario cuota diaria) en el ejercicio		del grupo de trabajadores de confianza o de trabajadores sindicalizados (según sea el caso) en relación con el salario cuota diaria.

Por tanto, de acuerdo a esta fórmula, cuando resulte mayor el porcentaje de los trabajadores sindicalizados al de los de confianza, entonces el total

de la previsión social será deducible, pero si por el contrario el porcentaje de los trabajadores de confianza es mayor al de los sindicalizados, la diferencia entre estos porcentajes deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado sería el importe no deducible de las partidas de previsión social otorgadas a los trabajadores de confianza.

Ejemplo 1.-

Cuando el porcentaje de prestaciones de empleados de confianza es proporcionalmente mayor al de los sindicalizados.

Total de prestaciones deducibles

Prestaciones a trabajadores de confianza:	\$ 398,500
Prestaciones a trabajadores sindicalizados:	<u>320,000</u>
Total deducible:	\$ 718,500

Ejemplo 2.-

Cuando el porcentaje de prestaciones de empleados sindicalizados es proporcionalmente mayor al de los empleados de confianza.

Datos	Trabajadores Sindicalizados	Trabajadores de Confianza
a). Total de salarios cuota diaria del ejercicio:	\$ 520,000	\$ 430,000
b). Prestaciones de previsión social en el ejercicio:	<u>565,000</u>	<u>440,000</u>
B - A =	109%	102%
Proporción empleados de confianza:		102%
Proporción empleados sindicalizados:		<u>109%</u>
Diferencia:		7%

Datos	Trabajadores Sindicalizados	Trabajadores de Confianza
a). Total de salarios cuota diaria del ejercicio:	\$ 360,000	\$ 450,000
b). Prestaciones de previsión social en el ejercicio:	<u>320,000</u>	<u>430,000</u>
B - A =	89%	96%

Proporción empleados de confianza: 96%

Proporción empleados sindicalizados: 89%

Diferencia: 7%

Prestaciones no deducibles:

Salarios cuota diaria: \$ 450,000

x diferencia en prestaciones: 7%

= Prestaciones no deducibles: \$ 31,500

Prestaciones deducibles:

Prestaciones a trabajadores de confianza \$ 430,000

- prestaciones no deducibles: 31,500

= Prestaciones deducibles: \$ 398,500

En este caso en que la proporción de empleados de confianza es menor a la de sindicalizados e igualmente cuando la proporción de ambos grupos de trabajadores sea la misma, el total de las prestaciones de previsión social serán deducibles.

Por lo que hemos visto, se tiene que tener un especial cuidado en cuanto al otorgamiento de las prestaciones de previsión social a estos dos grupos de trabajadores que acabamos de analizar ya que tendrá que hacerse un meticoloso estudio por un profesional de todas y cada una de las prestaciones de previsión social que existen y su otorgamiento, a fin de llegar al justo medio o sea, lograr que las prestaciones aún cuando no sean del mismo rubro, sean proporcionalmente igual de benéficas para ambos y por consiguiente igual en cuanto a su deducibilidad.

Para concluir este capítulo, incluiré dos anexos, los cuales contienen:

Anexo 1.- Correlación de los Artículos, tanto de la Ley como del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Anexo 2.- Algunas tésis y jurisprudencias en cuanto a la previsión social y la Ley y Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

ANEXO 3

Haremos una correlación de los artículos, tanto de la Ley como del Reglamento que señalan estos requisitos.

LEY:

Art. 24-XIII
Requisitos de la deducibilidad de la previsión social.

REGLAMENTO:

Art. 19
Requisitos previsión social. Fracción I.- Generalidades; II.- Bases iguales; III.- Seguro de vida a trabajadores.

Art. 20
Límites de deducibilidad. Fracción I.- Límite contra salarios menores; II. Empleados de confianza.

Art. 21
Planes de pensiones o jubilaciones.

Art. 22
Reglas Fondo de Ahorro. Fracción I.- Límite del 13%; II.- Retiro de aportaciones.

Art. 38
Posibilidad de inversión del 30% del fondo de pensiones, jubilaciones y primas.

Art. 39
Inversión del 70% en casas de interés social.

Art. 40
Disposición del Fondo y sus rendimientos.

Art. 38
Posibilidad de inversión del 30% del fondo de pensiones, jubilaciones y primas.

Art. 39
Inversión del 70% en casas de interés social.

Art. 40
Disposición del fondo o sus rendimientos.

INGRESOS

Art. 77-I
Prestaciones distintas del salario mínimo general.

Art. 77-II
Riesgos o enfermedades.

Art. 77-III
Pensiones, jubilaciones y de retiro.

Art. 75
En uno o varios pagos.

Art. 84
Retención en pago único.
Fracción I.- Ingresos exentos; II.- Ingreso gravable; III.- Parte que se debe acumular a los demás ingresos; IV.- ISR del impuesto acumulable y tasa real del impuesto.

Art. 23
Requisitos adicionales de la previsión social.

Art. 24
Primas de seguros a técnicos o dirigentes

Art. 24
Requisitos de las primas de seguros de técnicos o dirigentes. Fracción I.- Plazo no menor de 20 años II.- Relación de trabajo; III.- El contribuyente contratante y beneficiario irrevocable; IV.- Acumulación de ingresos.

Otros Artículos que hablan de la previsión social son los siguientes:

Art. 28
Reservas para fondo de pensiones o jubilaciones complementarias.

Art. 35
Determinación de las reservas.

Art. 36
Documentación anual de planes de pensiones, jubilaciones y primas de antigüedad.

Art. 37
Aportaciones de trabajadores al financiamiento de jubilaciones.

Art. 77-IV
Gastos médicos y funeral
Art. 77-V
Seguridad social
Art. 77-VI
Ingresos de previsión social
Art. 77-VII
Reembolso de aportaciones al INFONAVIT
Art. 77-VIII
Fondos y Caja de Ahorro
Art. 77-XXIX, 2o. Párrafo
Limitación a las prestaciones de previsión social

Art. 80
Reglamentación a la limitación de las prestaciones de previsión social
Art. 81
Ingresos por becas, ayuda para transporte y renta de la casa.

Art. 78, 5o. párrafo
Servicios de comedor y comida.
Art. 80, penúltimo párrafo
Retención del excedente del límite de previsión social.

Art. 80, último párrafo
Retención del ISR por préstamo.

DEDUCCIONES PERSONAS FISICAS

Art. 136, Fracción VI
Primas por seguros y fianzas

Art. 136, Fracción XX
Personas físicas con actividades empresariales.

Art. 19
Requisitos de los gastos de previsión social.

ANEXO 4

Tesis y Jurisprudencia

Ahora aclaremos varios puntos transcribiendo algunas tesis y jurisprudencias.

TESIS AISLADA DE LA SALA SUPERIOR

RENTA.- IMPUESTO SOBRE LAS DESPENSAS FAMILIARES. GASTOS DE PREVISION SOCIAL.

Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor en 1975, en relación con el artículo II del Código Fiscal de la Federación, debe estimarse que la cantidad equivalente al 20% que absorbe la empresa quejosa sobre los precios de costo de las despensas familiares que son entregadas mensualmente a cada uno de sus trabajadores y que consisten en artículos de primera necesidad constituye un gasto de previsión social, ya que dicho gasto de la empresa agraviada que se traduce en una prestación en favor de sus trabajadores, de sus familiares o dependientes, si es de naturaleza análoga a la que establece el citado artículo 27, fracción VIII, de la Ley de que se trate, ya que es claro que tiene por objeto elevar el

nivel económico de los mencionados trabajadores y de sus familiares o dependientes, además de que la prestación aludida tiene el carácter de general y obligatoria y estén determinados los sectores beneficiados.

Por otra parte, de no admitirse como deducible el gasto de previsión social a que se ha hecho referencia, posiblemente se originará un perjuicio para los trabajadores ya que de no quedar comprendida la referida prestación, en el concepto indicado, constituiría un incremento al salario de los trabajadores y, por lo tanto, formaría parte de su base gravable para efectos del impuesto al ingreso de las personas físicas, por constituir un ingreso en efectivo o en especie que perciben los repetidos trabajadores como remuneración del trabajo personal, lo cual haría anulatorio el beneficio consignado en el contrato colectivo de trabajo exhibido en autos (67).

Revisión No. 1157/83.- Resuelta en Sesión de 30 de noviembre de 1990, por mayoría de 6 votos y 1 en contra.- Magistrado Ponente: Francisco Ponce Gómez.- Secretario: Lic. Alberto Ocampo Gómez.

DEDUCCIONES POR GASTOS DE DESCUENTO SOBRE EL VALOR DE MERCANCIAS DE PRIMERA NECESIDAD DEBEN ACEPTARSE POR SER GASTOS DE PREVISION SOCIAL, SI SE OTORGA EN FORMA GENERAL EN BENEFICIO DE TODOS LOS TRABAJADORES.

Si se demuestra dentro del juicio de nulidad que la actora otorgue en forma general en beneficio de sus trabajadores una prestación consistente en un descuento sobre el valor de las mercancías de primera necesidad que les expende, dicho gasto deberá considerarse por la autoridad como de previsión social y por ende, deducible en los términos del artículo 26 en la fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que la prestación económica que otorga a sus trabajadores es similar y por consecuencia análoga a las que en forma enunciativa se señalan en esa norma jurídica (70).

Misma revisión

PREVISION SOCIAL.- LOS GASTOS EFECTUADOS EN CONCEPTO DE AYUDA ECONOMICA PARA RENTA DE CASA-HABITACION Y TRANSPORTE EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, TIENEN UNA NATURALEZA JURIDICA.-

Teniendo presente que son de previsión social, las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, si tienen como finalidad proporcionar

a éstos y a sus familiares, la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida. Es indispensable que la ayuda económica para el pago de renta de casa habitación y transporte tiene naturaleza jurídica de gastos de previsión social, siendo similares a los previstos expresamente en el Artículo 77 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sino de la exención establecida en el numeral antes citado (2).

Misma revisión.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. PROCEDENCIA DE LA DEDUCCION DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL.

Conforme a la interpretación armónica de lo dispuesto por los artículos 48 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 26, fracción VII, de la Ley (antes 29, fracción VI), no se requiere como requisito indispensable para su deducción que los gastos de previsión social estén estipulados en el contrato de trabajo, sino que basta que se hagan en cumplimiento del mismo y de los Reglamentos respectivos.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del

primer circuito.

Amparo directo 159/75.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. DEDUCCION POR DESPENSAS FAMILIARES PARA LOS TRABAJADORES.

Si en la Ley no están excluidos los gastos por despensas para los trabajadores y participan de las características de gastos de previsión social, aunque no aparezcan anunciados en forma específica en la fracción VII del artículo 26, si quedan comprendidos en los gastos de naturaleza análoga a los precisados en la misma fracción, sobre todo si se toma en cuenta que existe el antecedente de que ya fueron así considerados por la propia dirección general del impuesto sobre la renta en los ejercicios fiscales de 1972 y 1973, de acuerdo con el artículo 26, fracción VII en vigor en esos años, y las reformas vigentes a partir del 19 de noviembre de 1974, no dejaron excluidos a los gastos por despensas familiares, además siguiendo el criterio número 31 de la propia dirección general del impuesto sobre la renta, las despensas se otorgan en forma general a los trabajadores, no son discriminatorias, se calculan sobre las bases precisadas por el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales, el porcentaje es de un 20% del costo total

de las despesas y la empresa presenta los estados financieros, dejando a la autoridad en condiciones de ejercer sus facultades de vigilancia y comprobación de los mismos gastos.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Amparo directo 935/77. 16 de febrero de 1978.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. GASTOS DE PREVISION SOCIAL.
CONCEPTO.

Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VIII y 26, fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor en relación con el artículo 50, fracción II, inciso B) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa debe entenderse aquél que se traduzca en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral de sus familiares o beneficiarios.

Amparo directo 843/77. Noviembre de 1977.

AHORRO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO.

Las percepciones obtenidas por los trabajadores a través del concepto de ahorro, tienen una fuente diversa a la señalada en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como integrante del salario base de liquidación, esto es, no se perciben como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un incentivo para crear el hábito del ahorro en los trabajadores. Maxime si por virtud de un convenio entre las partes se excluye como concepto integrante del salario el fondo de ahorro, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores. Entonces no es nulo el convenio que hayan celebrado las partes respecto a esa prestación, debido al beneficio que resulta en favor de los trabajadores, al otorgarse a cambio prestaciones muy superiores a las legales.

Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo 375/91. 30 de enero de 1992.

GRATIFICACIONES EVENTUALES, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

Las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajado

res en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario base de cotización para el pago de cuotas al Seguro Social, ya que para su acumulación se requiere que constituyan ingresos continuos y reiterados.

Tesis No. 107/75. 2 de octubre de 1978. Tribunal Fiscal de la Federación.

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 del mismo en su 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 de 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 1986. Juicio 778/85. Tribunal Fiscal de la Federación.

VALRS PARA DESPENSA, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 32, inciso D) de la Ley del Seguro Social, no forman 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 a través de bonos canjeables únicamente 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. Agosto de 1986. Tribunal Fiscal de la Federación.

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 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 patrón 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, o sea, con el propósito de resarcirse de los desembolsos que tiene que hacer para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del primer circuito. Amparo Directo 85/72. Julio de 1972.

CRITERIOS DE AUDITORIA DEL IMSS, A PATRONES.

ALIMENTACION NO GRATUITA.- NO INCREMENTA EL SALARIO.

Cuando la empresa proporciona el desayuno, comida o cena al trabajador y por ello cobre alguna cantidad, el salario base de cotización no se verá incrementado con el 8.33% por cada alimento, sobre la cuota de salario, por contra si la empresa proporcionara gratuitamente alguno de los alimentos, la cuota de salario se aumentará con el por ciento enunciado por cada comida.

AYUDA EN EFECTIVO PARA DESPENSA.- INCREMENTA EL SALARIO.
Cuando 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:

Cuando se otorga 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 forma parte del salario base de cotización.

COMPENSACION PARA ESTIMULAR EL AHORRO DEL TRABAJADOR.-

- No incrementa el salario:

Si la empresa otorga al trabajador una cantidad igual o inferior a la que ahorre éste, se considera que dicha cantidad no se debe de integrar al salario para efectos de cotizar en el Seguro Social.

- Incrementa el salario:

Si la empresa otorga al trabajador una cantidad mayor a la que ahorre éste, el excedente será el importe que deberá de incluirse en el salario base de cotización en el Seguro Social.

(Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 389746).

En aquellos casos en que sólo el patrón aporte determinada cantidad a favor del trabajador, por concepto entre otros, de "Fondo de Ahorro", se considera que se está desvirtuando tal término, por lo cual, debe de formar parte del salario base de cotización, por tratarse realmente de una compensación periódica para

el trabajador.

PREMIOS POR EFICIENTE PRODUCCION.- INCREMENTAN EL SALARIO:

Se considera que integran el salario para la cotización, tomando como base lo establecido en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, al enunciar que el salario se integra además de la cuota diaria del salario y otras percepciones, con las gratificaciones y primas y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios; los premios por producción, se aprecia que encuadrarían en las "gratificaciones" y "primas", por lo que deben formar parte del salario para el pago de cuotas al Seguro Social, además de que las excepciones de dicho artículo sólo se contempla a los "premios por asistencia".

Existe resolución del Tribunal Fiscal de la Federación, en el sentido de que los incentivos por producción no forman parte del salario, aduciendo que fueron excluidos por el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Sin embargo, dicho artículo no contempla a los premios por producción en sus excepciones, por lo cual se inter-

preta que si deben considerarse para integrar el salario base de cotización, siempre y cuando sean continuos.

PREMIOS POR PUNTUALIDAD.- INCREMENTAN EL SALARIO:

Aún cuando los "premios por puntualidad" son análogos a los "premios por asistencia" siendo que éstos últimos están exceptuados de integrarse al salario, es de observar que dichos premios por puntualidad si se integran al salario, considerando que son percepciones del trabajador, cuyo concepto no está contemplado en las excepciones que marca el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

PREVISION SOCIAL.-

- No incrementa el salario:

Bajo el concepto de previsión social se pueden incluir una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos médicos, dentales, hospitalarios, compra de lentes, etc; la base para que no se acumule al salario el importe de lo que llegue a pagar la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso para el trabajador mediante el comprobante correspon-

diente, 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 forma 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 puedan incluirse en la previsión social.

IV. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. CONCEPTO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo, serio y que ha sido analizado concienzudamente entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o asociación de éstos.

La finalidad de dicho contrato es la de establecer la norma jurídica-laboral que va a regir y regular las relaciones laborales dentro de una empresa y, de esta forma, conocer y dejar plasmado en un documento oficial los derechos y obligaciones a que están sujetas ambas partes.

El profesor José de Jesús Castorena nos da la siguiente definición: "El contrato colectivo de trabajo es el resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos de obreros, y uno o varios patrones o una sociedad de patrones excepcionalmente de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo".

En tanto la Ley Federal del trabajo define a este como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

4.2. EJEMPLO DE CONTRATO COLECTIVO.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE PABE, S.A. DE C.V., CON DOMICILIO EN LA AUTOPISTA MEXICO-QUERERATO, KM. 40.5, TULTITLAN, ESTADO DE MEXICO, A LA QUE SE LE DENOMINARA LA "COMPAÑIA" Y POR LA OTRA LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS, CON DOMICILIO EN BOULEVARD M. AVILA CAMACHO No. 6-A, DESPACHO 101 A, B y C, NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO, AL QUE SE DENOMINARA EL "SINDICATO CTC", BAJO LAS SIGUIENTES CLAUSULAS.

CAPITULO I

GENERALIDADES

Cláusula 1.- La COMPAÑIA declara ser dueña de la negociación cuyo nombre se expresa, ubicada en la Autopista México-Querétaro, Km. 40.5, Tultitlán, Estado de México.

Cláusula 2.- El SINDICATO CTC declara estar legalmente constituido de acuerdo con las leyes que rigen en el país y gozar de la representación jurídica que deriva de su registro en la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cláusula 3.- La COMPAÑIA reconoce que el SINDICATO CTC representa el interés profesional de los trabajadores, con la profesionalidad jurídica que

le otorgan las leyes del país, y se compromete a tratar única y exclusivamente con sus representantes legales, debidamente acreditados, todos los conflictos de trabajo que surgieren con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 4.- La COMPAÑIA y el SINDICATO CTC, por conducto de su Comité Ejecutivo, resolverán todos los conflictos que se presenten, pero si no llegaren a un acuerdo satisfactorio, dejarán a salvo sus derechos para hacerlos valer ante las Autoridades del Trabajo competentes.

Cláusula 5.- Corresponde a la COMPAÑIA el derecho de administrar libremente sus negocios y por lo tanto ni el SINDICATO CTC ni sus representantes tendrán ingerencia alguna de carácter administrativo, sino únicamente en lo que se refiere a la exacta aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, que las partes celebran con mutuo espíritu de cooperación obrero-patronal, y con el deseo de hacer posible la conservación de la fuente de trabajo.

Cláusula 6.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá por tiempo indefinido en todas las dependencias establecidas dentro de las instalaciones de la COMPAÑIA ubicadas en la Autopista México-Querétaro, Km. 40.5, Tultitlán, Estado de México.

Cláusula 7.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a todos los trabajadores al servicio de la COMPAÑIA, pero quedan excluidos de ella todos los funcionarios de la misma y personas que ocupen cualquier puesto de confianza, como lo son los siguientes, sin que esta enumeración tenga el carácter de limitativa: Consejeros, Gerentes Generales, Gerentes Especiales, Representantes de la COMPAÑIA, Directores Técnicos, Técnicos, Contadores, Cajeros, Tenedores de Libros, Agentes de Compras, Agentes de Ventas, Agentes en General, Ingenieros, Médicos, Jefes de Turno, Encargados de Departamentos o Secciones de ellos, Despachadores de Mercancía, Empleados de Oficina, Empleados de Escritorio, Choferes, Supervisores en general, Almacenistas, Veladores, Porteros y todos aquellos que sean necesarios para cubrir nuevos puestos que la COMPAÑIA estime necesarios para la buena

administración del negocio.

Cláusula 8.- Si la COMPAÑIA así lo decidiera, dará oportunidad a sus trabajadores de planta para ocupar puestos de confianza, eligiendo a su criterio al que tenga mayor capacidad y conocimientos; el trabajador de planta elegido, previamente deberá renunciar en forma definitiva al SINDICATO CTC.

CAPITULO II

VACANTES Y ASCENSOS

Cláusula 9.- Queda a juicio exclusivo de la COMPAÑIA cubrir las vacantes definitivas y temporales que se presenten, así como puestos de nueva creación.

En los casos en que la COMPAÑIA decida crear nuevos puestos o cubrir nuevas vacantes definitivas, solicitará al SINDICATO CTC el o los candidatos necesarios. Si el SINDICATO CTC no los proporcionare en un término de 48 horas, la COMPAÑIA podrá contratar directamente el personal que le sea necesario, el que ingresará de inmediato al SINDICATO CTC.

Cláusula 10.- Todos los trabajadores que ingresen al servicio de la COMPAÑIA deberán demostrar, dentro de un período de 30 días,, que cuentan con capacidad, aptitudes y facultades para el trabajo contratado; si el trabajador no demuestra capacidad, aptitud o facultad suficiente a juicio de la COMPAÑIA, durante ese período, quedará separado sin responsabilidad alguna para la propia COMPAÑIA.

Cláusula 11.- Todo trabajador de nuevo ingreso, deberá llenar los siguientes requisitos:

- a) Tener capacidad, aptitud y facultades suficientes para el puesto o categoría, para el cual sea contratado.
- b) Tener más de 18 años de edad y, en su caso, presentar su cartilla del servicio militar obligatorio.
- c) Haber cursado cuando menos instrucción primaria.
- d) Pasar satisfactoriamente el examen médico de admisión que practique la COMPAÑIA, con el médico que ella señale.

Cláusula 12.- La capacidad de los trabajadores para desempeñar sus respectivos puestos, su productividad, así como su antigüedad al servicio de la COMPAÑIA se tomarán en cuenta, respectivamente, para los ascensos, en caso de que la COMPAÑIA decida llenar las vacantes que se presenten, ya sean definitivas o temporales.

Cláusula 13.- Cuando la COMPAÑIA decida cubrir un puesto diferente al que normalmente se desempeña llamará al trabajador que corresponda, el cual se someterá a un período obligatorio de competencia de treinta días, que a juicio de la COMPAÑIA podrá prorrogarse por el mismo período.

Cláusula 14.- Cuando a juicio de la COMPAÑIA, las necesidades del servicio así lo requieran, podrá cambiar a los trabajadores de los lugares en que normalmente laboran, así como asignarles actividades distintas de las que normalmente realizan, sin perjuicio del salario que tengan asignado.

CAPITULO III

SALARIOS

Clausula 15.- La COMPAÑIA reconoce que para

trabajo igual en cantidad, calidad, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad o edad.

Cláusula 16.- Salario es la cantidad que la COMPAÑIA debe pagar a sus trabajadores por jornada legal de trabajo, de conformidad con el tabulador que se anexa y que es parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 17.- Cuando por circunstancias especiales deba laborarse fuera de la jornada legal o en días de descanso semanal u obligatorio, la COMPAÑIA lo comunicará a los trabajadores que para ello sean requeridos. Ningún trabajador laborará tiempo extra o en días de descanso semanal y obligatorio, si no es mediante orden dada por escrito, en los términos de la presente cláusula.

Cláusula 18.- Los trabajadores que laboren tiempo extra, serán remunerados en los términos del Artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 20.- Los salarios los pagará la COMPAÑIA

a los trabajadores a su servicio, el último día laborable de la semana para cada turno y en las oficinas de la misma. Los salarios se computarán de lunes a viernes de cada semana, o en forma diversa, según las necesidades de operación.

Cláusula 21.- La COMPAÑIA cubrirá directamente a sus trabajadores los salarios que les correspondan. Sólo en caso de enfermedad debidamente comprobada o por fuerza mayor, el pago se hará a la persona que designen por escrito mediante carta poder los propios trabajadores, con la intervención del SINDICATO CTC.

Cláusula 22.- La COMPAÑIA no hará deducción alguna en el salario salvo las expresamente autorizadas por las leyes.

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES, VACACIONES Y PERMISOS

Cláusula 23.- La jornada semanal de trabajo será la legal, en los turnos que la COMPAÑIA establezca de acuerdo con sus necesidades. Los horarios de

trabajo se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule.

De conformidad con el segundo párrafo del Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y de ser posible, para que los trabajadores descansen los sábados, el tiempo correspondiente al sábado lo pagarán con trabajo distribuido de lunes a viernes de cada semana.

Cláusula 24.- Queda expresamente convenido que la COMPAÑIA tendrá en cualquier tiempo el derecho de modificar tanto el horario como la repartición de horas en la semana.

Cláusula 25.- De conformidad con el Artículo 69 de la ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores al servicio de la COMPAÑIA disfrutarán de un día de descanso con goce de salario, después de seis días consecutivos de trabajo efectivo, los cuales pueden ser distribuidos en la forma que se establece en la Cláusula anterior. El trabajador que tenga una o más faltas de asistencia en la semana, recibirá únicamente la proporción de cada día efectivamente trabajado para integrar así el

salario correspondiente al descanso semanal.

Cláusula 26.- El día de descanso semanal para todos los trabajadores al servicio de la COMPAÑIA será preferentemente el domingo, sin perjuicio de que la COMPAÑIA pueda señalar cualquier otro día de la semana para los trabajos continuos o por necesidades de producción o servicio.

Cláusula 27.- Son días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro, los siguientes:

- 1o. de Enero
- 5 de Febrero
- 21 de Marzo
- Jueves Santo
- Viernes Santo
- 1o. de Mayo
- 10 de Mayo
- 15 de Septiembre
- 16 de Septiembre
- 2 de Noviembre
- 20 de Noviembre
- 12 de Diciembre
- 25 de Diciembre
- 1o. de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

En tanto la semana de labores se siga distribuyendo en cinco días, si uno de los días de descanso obligatorio a que se refiere el párrafo anterior de esta cláusula coincide con sábado, la COMPañIA está de acuerdo en pagar doble el salario correspondiente a las horas que al concluir la jornada ordinaria diaria de trabajo de lunes a viernes laboren los trabajadores en esa semana para pagar el tiempo del sábado o en reducir dichas horas de lunes a viernes, según o requieran las necesidades de producción, previo aviso al SINDICATO CTC.

Cláusula 28.- La COMPañIA concederá vacaciones anuales a sus trabajadores con goce de salario en la siguiente forma: a los que tengan más de un año de servicios, seis días laborables; a los que tengan más de dos años de servicio, ocho días; a los que tengan más de tres años de servicio, diez días; y, a los que tengan cuatro años de servicio doce días; después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. Para el otorgamiento de vacaciones se estará en todo al Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la semana de trabajo llegare a distribuirse en cinco días, el sábado se considerará como día laborable. La COMPANIA cubrirá a sus trabajadores, cuando éstos inicien su período anual de vacaciones, los salarios que les correspondan. La COMPANIA pagará además a sus trabajadores una prima del 100% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Cláusula 29.- Las vacaciones anuales las disfrutarán los trabajadores en forma escalonada o general de acuerdo con las necesidades del servicio, en la proporción que les corresponda por el tiempo trabajado.

Cláusula 30.- La COMPANIA concederá permisos a sus trabajadores, sin goce de salario, de acuerdo con la Fracción X del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y además cuando a su juicio sea justificado, fijando al efecto el término del permiso.

Cláusula 31.- En caso de fallecimiento de los padres, esposa o hijos de algún trabajador, la COMPANIA le concederá permiso con goce de salario

por tres días; y, además le otorgará una ayuda económica por la cantidad de \$ 800,000 (OCHOCIENTOS MIL PESOS M.N.)

El acontecimiento deberá comprobarse con la documentación debida.

Cláusula 32.- La COMPANIA, por una sola vez, concederá permiso por tres días, con goce de salario, al trabajador que contraiga matrimonio.

El acontecimiento deberá comprobarse con la documentación del Registro Civil.

Cláusula 33.- Cuando la esposa de algún trabajador dé a luz, la COMPANIA le concederá permiso por tres días, con goce de salario.

El acontecimiento deberá comprobarse con la documentación del Registro Civil.

CAPITULO V
PRESTACIONES

Cláusula 34.- La COMPANIA otorgará a sus traba-

jadores que tengan más de tres meses de antigüedad, una despensa mensual con valor de \$ 300,000 (TRESCIENTOS MIL PESOS M.N.). El pago de esta prestación será por medio de vales que podrán ser cambiados en las tiendas que para dichos fines señalen las partes. Dichos vales tendrán un costo para el trabajador de \$ 1,000 (UN MIL PESOS M.N.) y éstos serán intransferibles.

Cláusula 35.- La COMPAÑIA implementará un sistema de Fondo de Ahorro para sus trabajadores en general, en donde el patrón y el trabajador aportarán la misma cantidad, la cual será de un 10% sobre el salario mensual del trabajador. Las aportaciones se harán semanal, decenal o quincenalmente, de acuerdo al período establecido de cobro de cada área.

Cláusula 36.- De acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y encontrándose la COMPAÑIA dentro de lo previsto en dicho ordenamiento, ésta concederá becas educacionales para el trabajador o sus hijos menores de 18 años, de acuerdo con lo previsto en el precepto legal invocado y pagando la empresa los gastos indispensables. La COMPAÑIA

otorgará \$250,000 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M.N.) mensuales, por cada una de las becas, exclusivamente durante los meses efectivos escolares. El otorgamiento de las becas estará sujeto a que los beneficiados con esta prestación, presenten periódicamente carta de la escuela correspondiente, abonando buena conducta, dedicación y estudio y un promedio mínimo de 3,5 de calificación. El máximo de becas otorgadas será de 10.

Cláusula 37.- Una vez al año, se hará entrega por el concepto de ayuda para útiles escolares, la cantidad de \$ 150,000 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M.N.), a todo aquel trabajador que tenga hijos en edad escolar y de los grados de jardín de niños a nivel bachillerato, claro está, menores de 18 años.

Cláusula 38.- La COMPAÑIA otorgará un subsidio diario de comida por la cantidad de \$ 12,000 (DOCE MIL PESOS M.N.), a través del sistema de vales para restaurant sobre un total promedio de 26 días laborables mensuales, con un costo para el trabajador de \$ 1,000 (UN MIL PESOS M.N.) cada uno.

Cláusula 39.- LA COMPAÑIA concontrará en favor de

sus trabajadores con más de un año de servicios, un Seguro de Vida por \$ 150'000,000 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M.N.), para el caso de muerte natural; y, por \$ 250'000,000 (DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.N.), cuando la muerte derive de accidente.

La prima del Seguro de Vida será cubierta por la COMPAÑIA y los trabajadores designarán a los beneficiarios de este Seguro de Vida.

Cláusula 40.- La COMPAÑIA otorgará a sus trabajadores un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 30 días de salario tabulado.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Cláusula 41.- La COMPAÑIA fomentará el deporte entre sus trabajadores,, para lo cual entregará anualmente al SINDICATO CTC la cantidad de \$ 35'000,000 (TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M.N.).

Cláusula 42.- A los trabajadores que no tengan retardos ni faltas, excepto si derivan de incapacidad amparada por certificado expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o de permisos y dos retardos al año, durante un año que se computará del primero de septiembre de un año al 30 de agosto del siguiente año, la COMPAÑIA les entregará, en la primera quincena de septiembre, un premio de puntualidad y asistencia por la cantidad de \$ 500'000 (QUINIENTOS MIL PESOS M.N.) en efectivo.

Cláusula 43.- La COMPAÑIA entregará mensualmente al SINDICATO CTC la cantidad equivalente a un salario mínimo general, para las promociones sociales que éste realiza, contra el recibo correspondiente.

CAPITULO VI

SEPARACIONES, SUSPENSIONES Y REAJUSTES

Cláusula 44.- La COMPAÑIA gozará de las más amplias facultades para todas las medidas disciplinarias que sean necesarias, dentro de los límites que establece la Ley Federal del Trabajo. Las disciplinas podrán consistir en: a). Amonestación; b). Suspensión de Trabajo; c). Rescisión de Contrato.

Cláusula 45.- La COMPANÍA conforme al Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo atenderá las medidas disciplinarias que imponga el SINDICATO CTC a sus agremiados, sin ninguna responsabilidad para ella. En los casos de renuncia o en que el SINDICATO CTC decrete la suspensión o expulsión de alguno de sus agremiados, la COMPANÍA acatará lo señalado por sus Estatutos y por la Fracción VII del Artículo 371 de la ley Federal del Trabajo, pero al formular el SINDICATO CTC su petición, acompañará copia autorizada de la renuncia del trabajador o la parte relativa del acta de la sesión en que se hubiere aprobado la suspensión o expulsión del trabajador, sin que ello implique facultad de la COMPANÍA para calificar la procedencia o improcedencia de las resoluciones del SINDICATO CTC, a este respecto. Si no se dispone inmediatamente del trabajador capacitado para substituir al castigado o destituido, la COMPANÍA contará con el plazo que le sea necesario para ejecutar la solicitud del SINDICATO CTC.

Cláusula 46.- La COMPANÍA convendrá con el SINDICATO CTC en la forma de llevar a cabo el reajuste de trabajadoras por exceso de personal u

otros motivos que a juicio de la COMPAÑIA pongan en peligro la estabilidad de la fuente de trabajo. Para el caso de que COMPAÑIA y SINDICATO CTC no supusieran de acuerdo, se procederá en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VII

RIESGOS PROFESIONALES

Cláusula 47.- La COMPAÑIA queda obligada a cubrir puntualmente al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas establecidas para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que a este respecto se estará a lo establecido en el Artículo 60 de la Ley del Seguro Social.

Cláusula 48.- La COMPAÑIA registrará en el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores a su servicio, cubriendo la cuota que corresponde por los seguros de enfermedades no profesionales, invalidez, vejez, cesantía y muerte, en los términos de la Ley del Seguro Social. Los trabajadores cubrirán directamente las cuotas que para recibir los beneficios de tales seguros determina la expresada ley, para lo cual la COMPAÑIA descontará

semanal quincenal o mensual, del salario de cada uno de sus trabajadores, el importe de la cuota que a éstos corresponda cubrir.

CAPITULO VIII

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Cláusula 49.- COMPAÑIA y SINDICATO CTC cooperarán con las autoridades gubernamentales competentes en materia de higiene en general.

Cláusula 50.- Tanto el SINDICATO CTC como la COMPAÑIA se obligan a vigilar que los trabajadores observen escrupulosamente las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, así como las que tiene establecidas o establezca en el futuro la COMPAÑIA, para prevenir riesgos profesionales y mantener la higiene en el lugar de trabajo.

Cláusula 51.- Los trabajadores tendrán la obligación de mantener continuamente en perfecto estado de limpieza las máquinas y lugares de trabajo, así como las herramientas que se les proporcionen para el desempeño del mismo, observando lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo. Cualquier

defecto, destrucción o deterioro que sufran, deberán reportarlo inmediatamente a su Jefe respectivo. La COMPAÑIA queda autorizada a cobrar todo o parte del importe de las herramientas que por culpa del trabajador se pierdan, destruyan o deterioren.

Cláusula 52.- COMPAÑIA y SINDICATO CTC se comunicarán el nombre de la persona que cada parte elija para integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, que funcionará en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 53.- Los trabajadores están obligados a someterse a los reconocimientos médicos que requiera la COMPAÑIA.

Cláusula 54.- La COMPAÑIA otorgará zapatos de seguridad a los trabajadores que por sus actividades los requieran, al igual que los implementos de seguridad necesarios para la conservación de su integridad física, de conformidad con las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad.

CAPITULO IX
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Cláusula 55.- La COMPAÑIA proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con las disposiciones de la Ley, en la inteligencia de que también podrá hacerlo en relación con las personas que pretendan ingresar a laborar en la COMPAÑIA, tomando en cuenta, en su caso, la Cláusula de Admisión, como lo señala el segundo párrafo del Artículo 153-M de la Ley.

CAPITULO X
DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 56.- Los trabajadores están obligados a guardar orden y compostura a las horas de entrada y salida del trabajo, en las horas de pago de sus salarios y durante el desempeño del trabajo y no formará corrillos ni dentro de la fábrica ni frente a la puesta de entrada.

Cláusula 57.- La COMPAÑIA entregará a sus trabajadores los implementos de seguridad que se requieran, quedando éstos obligados a usar los mismos

en el desempeño de su trabajo únicamente.

Cláusula 58.- COMPANIA y SINDICATO CTC convienen en que todo lo no previsto por el presente contrato colectivo de trabajo, se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Cláusula 59.- COMPANIA y SINDICATO CTC convienen en celebrar el presente contrato colectivo de trabajo por tiempo indefinido, cuya vigencia se iniciará de inmediato, en la inteligencia de que será revisable en los términos de Ley, computándose los términos a partir del 25 de septiembre de 1902, para los efectos de los Artículos 399 y 399 Bis de la ley Federal del Trabajo, independientemente de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

Cláusula 60.- Ambas partes convienen en ocurrir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, a depositar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, del cual en este acto firman de conformidad su original y dos copias, de acuerdo con el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Naucalpan, Edo. de Méx., a 25 de septiembre de 1992

CAPITULO XI
TABULADOR DE SALARIOS

CATEGORIA	SALARIO DIARIO
I	Salario mínimo general
II	\$ 20,000 M.N.
III	\$ 25,000 M.N.
IV	\$ 28,000 M.N.

Naucalpan, Edo. de Méx., a 25 de septiembre de 1991

POR LA EMPRESA

SR. JOSE JUAN DOMINGUEZ LOPEZ
Subdirector de Relaciones Laborales
LIC. MANUEL ALMEIDA ESQUIVEL
Gerente de Relaciones Industriales
SR. MARIO ALBERTO SANCHEZ MEJORADA
Apoderado

POR EL SINDICATO CTC

LIC. JUAN DE DIOS PEREZ LARA
Secretario General
SR. HUMBERTO JIMENES PONCE
Asesor y Apoderado
SR. JORGE SALGADO BENITEZ
Secretario General Local
SRITA. JOSEFINA PEREZ SANCHEZ
Delegada

COMISION DE REVISION
ADRIANA AQUINO MATIAS
HERLINDA DE ANDA ROJO
FELIX GARCIA HERNANDEZ

V. ANALISIS DE GASTOS Y PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
Y SU TRATAMIENTO CONTABLE

5.1. FONDO DE AHORRO

En la actualidad el Fondo de Ahorro es una de las prestaciones de Previsión Social que mayor aceptación tiene entre los patrones y trabajadores, ya que esta prestación, aunque es entregada al cabo de un periodo específico (un año generalmente), es en efectivo.

La finalidad del fondo de ahorro como partida de previsión social, es la de ayudar al trabajador y su familia a solucionar cualquier eventualidad que pudiera presentarse mediante el ahorro mensual o semanal de una cantidad igual a la que aporte el patrón al ahorro de sus trabajadores.

El fondo de ahorro no deberá desvirtuar el fin que la Ley marca para este concepto, mediante supuestos préstamos periódicos y continuos (mensuales o quincenales) que lo convierten en salario gravable, lo cual podría considerarse como un aumento directo al salario, ocasionando problemas en cuanto a la deducción para el patrón y la exención para el trabajador, claro está si el patrón aporta una cantidad mayor a la del trabajador, y además se la reembolsa como préstamo.

Por lo anterior, el fondo de ahorro debe convertirse real y verdaderamente en un ahorro de los trabajadores y no en un incremento disfrazado del sueldo.

El fondo de ahorro además de los requisitos generales, debe reunir algunos específicos para que pueda ser considerado como deducible. Tales requisitos estarán enmarcados en el Reglamento del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 22, el cual se transcribe a continuación:

Art. 22.- "Las aportaciones que efectúan los contri-buyentes a fondos de ahorros, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

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 estableci-

mientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

II.- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo, una vez por año, o en su defecto para gastarlo en alguna eventualidad.

III.- Que el fondo se destine 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".

Como pudimos ver, existen según el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dos limitaciones en cuanto a la aportación al fondo de ahorro. La primera sería la limitación en cuanto al porcentaje de aportación, del cual nos dice que no deberá exceder del 13%; por experiencia se sabe que aunque el máximo es 13% y el mínimo puede ser desde el 1%, la mayoría de las empresas oscilan en dar entre un

9% y un 13%. La otra limitante sería el tope a la base de aportación, no será considerado como no deducible para la empresa y para el trabajador como un ingreso no excedente, por lo que es aconsejable que en ningún caso se excedan los límites ya marcados y establecidos por la Ley. De igual forma, la cantidad que exceda a la base de cálculo de aportación que es de 10 S.M.G. de la zona geográfica, tendrá la misma problemática antes mencionada.

En algunos casos las empresas han implantado un sistema de préstamos a los trabajadores, los cuales podrán ser única y exclusivamente por los montos que a la fecha de petición del préstamo el trabajador haya acumulado, y la cantidad sobrante que no se destine a dichos préstamos, deberá invertirse en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el fin de que dichos fondos no sean invertidos en valores especulativos con alto grado de riesgo. Estos valores son los que se encuentran relacionados en el anexo 3 de la Resolución Miscelánea para 1991 (Anexo 3), publicada el 15 de marzo del mismo año, donde se excluyen las acciones de las casas de bolsa incluidas en dicho anexo y de acuerdo con el punto 56 de la mencionada

Resolución Miscelánea.

Punto 56 Resolución Miscelánea 1991.- "De acuerdo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 17 de la Ley del Mercado de Valores, no serán objeto de inversión de los fondos de ahorro las acciones de Casas de Bolsa incluidas en el anexo 3 de la presente resolución".

Cabe mencionar que son ya bastantes las empresas que han tomado la modalidad de dar "préstamos automáticos del fondo de ahorro" o sea, que si el trabajador gana \$ 500,000 M.N. mensuales, su aportación al fondo del 13% sería de \$ 65,000 M.N. más la aportación del patrón \$ 65,000 M.N., automáticamente este trabajador tiene derecho a un préstamo por \$ 130,000 M.N. y, en tal caso, mi opinión sobre esto, es de que se desvirtúa completamente la finalidad del fondo de ahorro y por consiguiente, la de la Previsión Social, que es la de resolver contingencias económicas que el trabajador pudiera tener en un futuro o, en su caso, la seguridad de un ahorro, el cual pueda utilizar para elevar de alguna forma su nivel económico, social y cultural, lo que es en sí la finalidad de este plan como

previsión social. Por todo lo anterior, lo más recomendable sería el dar préstamos a los trabajadores sólo y exclusivamente en casos de urgencia y solicitados por ellos mismos, de igual manera dichos préstamos deberán darse a todos los trabajadores, ya sean de confianza o sindicalizados, sobre las mismas bases y evitar los famosos "préstamos automáticos", dado al manejo que tienen y que puede atentar contra su misma naturaleza jurídica.

En cuanto a los intereses que se deban cobrar a los trabajadores por préstamos del fondo de ahorro, éstos dependerán de acuerdo al plan y políticas que estructure cada empresa, en cuanto al fondo de ahorro y sus préstamos.

Para la administración del fondo de ahorro, existen cuatro opciones:

1. Administración por parte de la empresa y por parte de los trabajadores.
2. Administración por parte de una sociedad civil.
3. Administración por parte de la empresa únicamente.

te.

4. Administración por una institución de crédito,
con carácter de fiduciaria.

Considero que una de las mejores opciones de administración del fondo de ahorro, en una empresa grande o grupo de empresas, sería la de una sociedad civil, la cual si es un grupo, administrará los fondos de ahorro de todas.

La administración por parte de la empresa únicamente o de ésta y los trabajadores, no es muy recomendable dada la carga de trabajo que se suscitara por esto y, en una empresa con un número grande de empleados no sería muy recomendable ni funcional.

En cuanto a la administración por parte de una institución de crédito, sería bastante recomendable ya que ésta se rige por un comité de la empresa tomado por representantes del patrón y de los empleados.

A continuación presentaremos un "Modelo de Fondo de Ahorro", el cual varía, claro está, de acuerdo a políticas, reglamentaciones y estructura de cada

empresa.

Estatutos

1. El plan de prestación fondo de ahorro se implanta para beneficio de los empleados de la empresa PABE, S.A. DE C.V.
2. El inicio de operaciones del fondo de ahorro será del mes de octubre de 1992.
3. Será considerada como fecha de aniversario del fondo de ahorro, los días 01 de octubre de cada año posterior a su constitución.
4. Terminología del plan:

Empleados:

Se entenderá por empleados a todas las personas que laboran en la empresa.

Objetivo del Fondo de Ahorro:

Crear por medio de aportaciones mensuales de los empleados y la sociedad, un fondo de ahorro el cual pueda ser retirado una vez al año o al

término de las relaciones laborales.

Fecha de ingreso al plan:

1. Tendrán derecho a convertirse en participantes todos aquellos empleados y trabajadores que cumplan con los requisitos:

- a). Ser empleado al servicio de la compañía;
- b). No se considerarán aquellos empleados que presten sus servicios a la compañía, contratos de tiempo determinado o para una obra determinada en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

2. Quienes cumplan con los requisitos del punto anterior en la fecha efectiva del plan, serán considerados en forma inmediata como participantes, al firmar su solicitud de ingreso.

3. El participante dejará de permanecer en el plan cuando él así lo desee o deje de prestar sus servicios a la compañía.

4. Un empleado dejará de ser considerado como participante del plan cuando deja de prestar sus servicios a la compañía por cualquier razón, excepto en los casos de permisos obtenidos por parte de la compañía, en los que deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por el punto siguiente:

Participantes:

Todos los empleados de la compañía que cumplan con el punto 1 de este documento.

Aportaciones al fondo de ahorro:

La aportación de la empresa al fondo de ahorro será la misma cantidad con la que contribuya el empleado sin exceder del 13% de su sueldo normal ordinario.

Vigencia del fondo de ahorro:

La duración del fondo de ahorro será indefinida, pudiendo la compañía suspender su aportación cuando así lo considere necesario, dando aviso por escrito a los interesados con 30 días de anticipación.

Modificación del plan:

Las modificaciones o adiciones que se hagan al presente plan deberán ser por escrito y se comunicarán en un plazo no mayor de 30 días a partir de su fecha, por lo que desde ahora se conviene en dichas modificaciones o adiciones, formarán parte integral del presente plan.

Administración del fondo de ahorro:

La administración del fondo de ahorro, estará a cargo de una comisión mixta de administración, que se integrará por partes iguales por representantes de los trabajadores y de la empresa formada por:

- a). Presidente
- b). Tesorero
- c). Comisario

Los derechos y responsabilidades de los miembros de la Comisión de Administración serán los siguientes:

- a). Presidente o en su ausencia el Tesorero.-
Presidirá las juntas de la Comisión y

redactará las actas de las mismas.

b). Tesorero o en su ausencia un Comisario.-
Recibirá y cobrará todas las aportaciones
que correspondan al fondo.

6. Es fecha de aportación inicial al fondo, tanto por parte de la empresa como de los empleados, el mes de octubre de 1992 y las aportaciones posteriores se harán en forma semanal.

7. La administración del fondo a través del Comité de Préstamos (Presidente y Tesorero), otorgará éstos a los participantes que lo soliciten atendiendo a la capacidad de endeudamiento y de descuento, de acuerdo con las disposiciones laborales aplicables y a la disponibilidad de fondos, pudiendo ser éstos hasta un plazo de 12 meses.

8. Cuando se conceda un nuevo préstamo y el socio tenga alguna cantidad pendiente de pago por préstamo anterior, se consolidará dicha cantidad con la del nuevo préstamo autorizado y se presentará como uno sólo, con el fin de distribuir

al nuevo total uniformemente entre el tiempo concedido para la liquidación del crédito.

9. para el otorgamiento de los préstamos, se dispondrá del 100% del saldo acumulado del fondo.

10. No se pactará interés alguno en los préstamos en cuestión.

11. La solicitud de préstamos deberá garantizarse por medio de:

UNICO.- El patrimonio del participante en el fondo.

12. Cada uno de los participantes deberá nombrar beneficiarios en caso de fallecimiento.

13. En caso de disolución, la Comisión Mixta de Administración contará con un plazo equivalente a la recuperación de los préstamos vigentes a la fecha de un acuerdo para reintegrar a cada uno de los participantes los saldos de que disponga hasta la fecha de reintegración, dando preferencia a los de mayor antigüedad como participante.

Asiento contable de provisión de NOMINAS POR PAGAR Y FONDO DE AHORRO.

-1-

GASTOS DE ADMINISTRACION

Subcta. Sueldos y Salarios	\$ 850,000
Subcta. ISPT	20,000
Subcta. Fondo de Ahorro	260,000

SUELDOS POR PAGAR \$1'000,000

ACREEDORES DIVERSOS 130,000

SUMAS IGUALES \$ 1'130,00 \$1'130,000

"Provisión nóminas por pagar incluyendo 13% de Fondo de Ahorro".

Asiento contable de la nómina ya pagada.

-2-

SUELDOS POR PAGAR \$1'000,000

BANCOS \$ 850,000

IMPUESTOS POR PAGAR

Subcta. ISPT 20,000

ACREEDORES DIVERSOS

Subcta. Fondo de Ahorro 130,000

SUMAS IGUALES \$1'000,000 \$1'000,000

Asiento contable de la aportación patrón-trabajador al Fondo de Ahorro.

-3-

ACREEDORES DIVERSOS

Subcta. Fondo de Ahorro \$ 130,000
(aportación empleado)

Subcta. Fondo de Ahorro \$ 130,000
(aportación empleado)

BANCOS

\$ 260,000

SUMAS IGUALES

\$ 250,000 \$ 260,000

5.2. PLAN PRESTAMO A LOS TRABAJADORES

Este plan de préstamos a los trabajadores, se dió en algunas empresas con la finalidad de ayudar al trabajador a resolver problemas de carácter económico que le surgieran en forma imprevista. Hasta 1983 estos préstamos no se consideraban como un ingreso para el trabajador, pero dado que esta prestación se utilizaba como una forma de remuneración en 1984 en la Ley que reforma, adiciona, deroga y establece diversas disposiciones fiscales. Para el año de 1984 adiciona a la Ley del Impuesto Sobre la Renta el artículo 78-A para considerar a dichos préstamos como un ingreso en servicio.

Art. 78-A.- "Para los efectos de este capítulo, se consideran ingresos en servicio por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos, una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por el Banco de México, cuando esta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate".

Ahora bien, el ART. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece los casos en que dichos préstamos estarían exentos, pero dicho artículo, el cual ya transcribimos anteriormente, se podía considerar como violatorio de los principios constitucionales, ya que hace una distinción entre trabajadores sindicalizados, por lo que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para amortiguar estas inconformida-

des a través de la Resolución Miscelánea del 15 de marzo de 1991, publica un punto que regula la situación de los préstamos a los trabajadores no sindicalizados, el cual nos dice:

"No se pagará el Impuesto Sobre la Renta en los términos del título IV de la Ley de la Materia por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de dicha ley, cuando sean obtenidos por los trabajadores no sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del Art. 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios, siempre que los préstamos correspondientes le sean otorgados bajo las mismas condiciones y siguiendo los mismos criterios referentes a años de servicio, características del trabajo, montos de salarios u otros que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos a los trabajadores sindicalizados del mismo patrón.

Los trabajadores no sindicalizados estarán exceptuados del pago del Impuesto Sobre la Renta a que esta regla se refiere, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

I.- Que los préstamos sean otorgados por el patrón a todos sus trabajadores en forma general y sobre las mismas bases.

II.- Que la suma de los ingresos que obtenga el trabajador, en los términos del capítulo I del título IV de la Ley citada, incluyendo a los comprendidos en el Artículo 78-A mencionado, así como los que obtengan por prestaciones de previsión social, no exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, un monto igual al salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año".

En conclusión a lo anterior, tendríamos que los Ingresos en Servicio (como se le ha llamado a estos préstamos), estarían exentos de Impuesto Sobre la Renta para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. También, si el préstamo es otorgado

sobre las mismas bases que a los trabajadores sindicalizados, dado el caso que en la empresa sólo existan trabajadores no sindicalizados, el ingreso en servicio exento, será cuando la suma de los ingresos por sueldos y previsión social exceda de siete salarios mínimos mensuales, la parte excenta se limitará solamente a un salario mínimo mensual.

5.3. PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES

El plan de pensiones y jubilaciones está enmarcado dentro de las prestaciones de previsión social en la Fracción XII del Art. 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. El objetivo de dicho plan, es el de dar al trabajador una seguridad económica, una vez que éste es retirado de la vida laboral, ya sea por la edad de retiro del trabajo o alguna causa fortuita que obligará a este a retirarse del empleo a una edad menor de la ya establecida en el plan de cada empresa. Para los patrones que otorguen a sus trabajadores dicha prestación, será obligatorio la creación de reservas por estos conceptos y éstos se considerarán como una deducción de acuerdo con el Art. 22 fracción VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que a continuación transcribo.

Art. 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 del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley".

El plan de pensiones y jubilaciones, además de que deberá cumplir con todos los requisitos de deducibilidad ya mencionados para las prestaciones de previsión social, deberá cumplir otros más específicos, los cuales se mencionan adelante.

Art. 28 (de las reservas).- "Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

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% en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o 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, bien 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 Mexicana, o ser manejado 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 Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los

rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, no serán ingresos acumulables".

Art. 21.- "Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del Art. 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 de valor actuarial de la misma.

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 hubiera transferido al valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador, se computará el tiempo de servicio en otras

empresas".

En cuanto a la parte del Impuesto Sobre la Renta que se deberá pagar por concepto de Ingresos por Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; la parte que por ésto se pagará, es la cantidad diaria que excede nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Las percepciones serán exentas hasta el límite señalado.

Los patronos que hagan pagos de Impuesto Sobre la Renta por estos conceptos, efectuarán la retención del impuesto con el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará en base a lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en correlación con el Art. 85 de su Reglamento, como a continuación se señala:

"Cuando ésta prestación se abra por medio de pago único, a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuída nueve veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente jubilado elevado al mes de le aplicará el procedimiento establecido en el Art. 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Posteriormente se dividirá

el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago.

El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme al párrafo anterior, determinándose así la retención.

Cuando esta prestación se cubra periódicamente al exceso de nueve veces el S.M.G. mensual del área geográfica del jubilado se le aplicará el procedimiento de retención que en forma general se señala en la Ley.

Ejemplo de pensiones en pagos periódicos:

Un trabajador se jubila y recibe por este concepto la cantidad de \$ 5'000,000 mensuales a partir del 1o. de enero de 1992.

Cantidad mensual	\$ 5'000,000
- 9 veces el S.M.G. mensual	
(\$11,900 x 9 x 30.4)	<u>3'255,840</u>
Excedente gravado de la jubilación	\$ 1'744,160

Impuesto resultante de la aplicación del Art. 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta	\$ 271,766
--	------------

Ejemplo de pensiones en pagos Únicos:

Se paga una pensión a un trabajador, con el que se acuerda un pago único de \$ 360'000,000, en lugar de pagos periódicos mensuales de \$ 5'000,000. Este pago único se realiza el día 10. del mes de febrero de 1992, en el mes en que se realiza el pago único el trabajador no tuvo otros ingresos acumulables de sueldos y salarios. Este trabajador se ubica en el área geográfica "A", por lo que se considera un salario mínimo diario de \$ 11,900.

Pensión mensual exenta (Art. 77, Fracc. III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Salario mínimo diario	\$ 11,900
x días del mes	<u>28</u>
Salario mínimo mensual	333,200
x exención (9 veces S.M.G.)	<u>9</u>
= pensión exenta mensual	\$ 2'998,800

Calculo de la Retención:

Cantidad mensual que se hubiera percibido de no haberse pactado pago único:	\$ 5'000,000
- Pensión mensual exenta	<u>2'998,800</u>
= Pensión mensual gravada	\$ 2'001,200

Impuesto Sobre la Renta tarifa Art. 80	\$ 355,330
- 10% Acred. S.M.G.	<u>\$ 36,176</u>
Impuesto sobre la Renta del mes según Art. 80	\$ 319,154
- Subsidio aplicable Art. 80-A al 75%)	<u>- \$ 47,879</u>
Impuesto Sobre la Renta al retener en el mes	\$ 271,275

5.4. OTRAS PRESTACIONES

Existen otras prestaciones de previsión social, las cuales no tienen la misma demanda que las anteriormente analizadas, pero sus beneficios, son igualmente beneficios para trabajadores y empleados.

Tenemos por ejemplo:

- Casas en unidades habitacionales:

Estas casas son proporcionadas por el patrón, en la actualidad los patrones cubren esta obligación constitucional a través de la aportación de cuotas al INFONAVIT, aunque hay algunos que prefieren implantar planes de previsión social y otorgar en forma directa a los trabajadores dichas casas. Tal gasto será totalmente deducible y el Art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos dice lo siguiente:

Art. 77.- "No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VII.- La entrega de los depósitos constituidos

en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás Institutos de Seguridad Social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título segundo, en su caso de este título".

Por otro lado, al dar el patrón esta prestación al trabajador solventa, una de las necesidades básicas de todo ser humano y viene a beneficiar al patrón ya que, por lo menos de los trabajadores a quienes haya proporcionado casa, no deberá pagar sus cuotas al INFONAVIT; y por otra parte tendrá a éstos en una misma zona o comunidad, lo que crea un ambiente de compañerismo y convivencia entre ellos, aunque es recomendable que el patrón tenga en cuenta ciertos detalles en la planeación de este concepto, como por ejemplo:

- Que las casas no sean idénticas para todos, como si fueran robots.

- Que no viva todo el personal de una empresa

en una misma unidad, ya que esto puede
gestar problemas laborales como huelgas,
paros, etc.

- Conviene separar a obreros y empleados ya
que un empleado por amistad con un obrero
vecino, puede tolerar o alentar situaciones
que pueden perjudicar los intereses de la
empresa.

Un ejemplo de prestaciones análogas según el
Art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
sería el:

- Reembolso de Gastos Médicos y Funerarios.

Este es una de las prestaciones de previsión
social más recomendable y de gran beneficio para
los trabajadores, ya que el trabajador no verá
afectada su economía cuando algún caso fortuito
(muerte de un pariente por ejemplo) o enfermedad
se presentara. Se deberá cuidar muy bien el
aspecto de las primas de seguros por gastos
médicos mayores que éstas no sean excesivas.

por otro lado estos gastos se pueden reembolsar con un tope previsto y señalado en el contrato colectivo de trabajo, de los gastos que se pueden reembolsar tenemos los siguientes:

- Honorarios pagados a médicos y enfermeras.
- Análisis o estudios clínicos.
- Compra o alquiler de instrumentos y aparatos necesarios para el restablecimiento o rehabilitación.
- Medicinas incluidas en las facturas del hospital.
- Honorarios a Dentistas.
- Gastos de Funeral.

En el caso de Gastos Médicos se puede proporcionar mediante el seguro de grupo y no por reembolso.

Esta prestación de previsión social se encuentra completamente exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta, según Art. 77, Fracc. IV, que a continuación se transcribe.

Art. 77.- "No se pagará el Impuesto Sobre la

Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

Existen otras prestaciones de previsión social benéficas para ambas partes como:

- Subsidio por incapacidad en adición a las del IMSS.- Esta se debe reglamentar de acuerdo a la antigüedad y estableciendo topes máximos y mínimos.
- Vacaciones.- Que independientemente del número de días que marca la Ley Federal del Trabajo, se proporcionen uno o dos más por cada año de servicio.
- Permisos con goce de sueldo.- Estos deberán reglamentarse para evitar el abuso y que ésto afecte directamente la productividad del trabajo.

- Fomento al deporte.- Este gasto deberá estar perfectamente controlado y especificado en el contrato colectivo de trabajo. Jamás deberá dejarse en dicho contrato la frase abierta de: "La empresa debe fomentar el deporte, proporcionando uniformes, utilerías y pasajes a los equipos deportivos". Aquí se deberá señalar específica y claramente ¿a cuantos equipos?, ¿de que costo?, ¿Que clase de deporte y utilería?, etc.

CASO PRACTICO

Los datos que serán tomados para el desarrollo del siguiente Caso Práctico, serán los siguientes:

Nombre de la empresa:	PABE, S.A. DE C.V.
No. de empleados:	Confianza: 12
	Sindicalizados: 5

Dicha empresa otorga las siguientes prestaciones de Ley y Previsión Social, y es una empresa con empleados de confianza y sindicalizados.

Empleados de Confianza

- Aguinaldo equivalente a 30 días de sueldo
- Prima Vacacional del 100% sobre 10 días de sueldo
- Reembolso de Gastos Médicos por un 10% del salario mensual (con sus respectivos comprobantes, debidamente requisitados de acuerdo a la LISR y su Reglamento).
- Fondo de Ahorro de un 10% del salario mensual, con aportación igual por parte del patrón.
- Ayuda para cuota de club deportivo \$ 120,000 M.N. - mensuales, con su respectivo comprobante de pago.

Empleados Sindicalizados

- Aguinaldo equivalente a 30 días de sueldo
- Prima vacacional del 100% sobre 10 días de sueldo
- Becas educacionales por un importe fijo mensual de -- \$250,000 M.N., según contrato colectivo.
- Fondo de Ahorro de un 10% del salario mensual
- Ayuda para útiles escolares de \$ 150,000 anuales

- Ayuda para transporte de -
\$ 150,000 M.N. mensuales.
* Dado que esta empresa se -
encuentra en una zona de -
difícil acceso, y los em-
pleados sindicalizados --
cuentan con servicio de ca-
mión, que los transporta -
al centro de trabajo.

- Ayuda para comida de ----
\$ 11,000 M.N., consideran-
do 26 días promedio al mes
lo cual da como resultado
\$ 286,000 M.N., mensuales
para este concepto

Esto se hará por medio de
vales, de los cuales la
empresa absorberá de su
costo total de \$ 12,000
M.N., los \$ 11,000 M.N. ya
mencionados, quedando a --
descontar por nómina a ra-
zón de \$ 1,000 M.N.

- Vales de Despensa mensual
por la cantidad de -----
\$ 300,000 M.N., con un deg
cuento al trabajador de --
\$ 3,000 M.N. mensuales.

Para realizar los cálculos de este capítulo, se considerará
la tarifa con proporción de subsidio ya incluido publicada en
el Diario Oficial de la Federación del día 6 de agosto de
1992 y dicha proporción se calculará en el transcurso del
desarrollo de este caso práctico.

TABLA I.S.R., ARTICULO 80 Y 80-A DE LA LISR
Proporción de 0.57 (3er. Trimestre'92)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0	105,887	0	0.0279
105,887	898,713	2,954	0.0930
898,713	1'579,396	76,687	0.1581
1'579,396	1'835,992	184,303	0.2325
1'835,992	2'198,166	243,961	0.2976
2'198,166	4'433,382	351,744	0.3115
4'433,382	6'987,632	1'048,059	0.3257
6'987,632	8'866,764	1'880,029	0.3402
8'866,764	10'640,117	2'519,310	0.3451
10'640,117	en adelante	3'131,294	0.3500

Los datos de salario mínimo que se tomarán son los siguientes:

Salario mínimo diario:	\$	13,330
Salario mínimo mensual (\$13,330 x 30):		399,900
7 Salarios mínimos mensuales (\$399,900 x 7):		2'799,300
Salario mínimo anual (\$13,330 x 365):		4'865,450
7 Salarios mínimos anuales (\$4'865,450 x 7):	\$	34'058,150

A continuación, se mostrará el cálculo de la nómina mensual de la empresa de que se trata, así como su acumulado de nómina anual, suponiendo que los ingresos mensuales y, en su caso, las prestaciones permanecieron constantes durante todo el ejercicio. Dicho acumulado nos servirá como base para el cálculo del porcentaje (o proporción) de subsidio aplicable, el cual ya anticipamos será del 57% para 1992.

El Art. 20 del RISR, en sus primeras dos fracciones, regula la deducibilidad de las partidas de previsión social, cuando éstas se aplican sobre bases distintas. Por esta razón, se debe de tratar de cumplir con la proporción que nos señala dicho artículo, la cual nos indica que para hacer deducibles las partidas de previsión social, esta proporción será menor para empleados de confianza, comparada con los sindicalizados o, en su defecto, igual. Para efecto de determinar la deducción de esta fracción, se debe realizar el cálculo siguiente:

Gastos de previsión social: = % de previsión social del grupo de trabajadores de confianza o sindicalizados, en relación con el salario cuota diaria.

Trabajadores Sindicalizados:

Total de Salarios cuota diaria pagados en el -- ejercicio (Tabla V) \$ 87'955,200

Prestaciones de previsión social otorgados - en el ejercicio (Tabla V) \$112'979,520

Determinación de la Proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria = $\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salario (CD)}} = \frac{\$112'979,520}{\$87'955,200} = 128\%$

Trabajadores de Confianza:

Total de Salarios cuota diaria pagados en el -- ejercicio (Tabla II) \$129'600,000

Prestaciones de previsión social otorgados - en el ejercicio (Tabla II) \$ 54'120,000

Determinación de la Proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria = $\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salario (CD)}} = \frac{\$54'120,000}{\$129'600,000} = 41\%$

Diferencia en proporciones:

Proporción empleados de confianza: 41%
 - Proporción de trabajadores sindicalizados: 128%
 Diferencia: (87%)

Como podemos observar en este caso, la proporción de prestaciones que se otorgan a los empleados de confianza no es mayor a la proporción de los trabajadores sindicalizados. Por tanto, el total de las prestaciones de previsión social serán deducibles para el patrón.

En base al cuadro anterior, calcularemos el porcentaje de subsidio aplicable al ejercicio, de acuerdo a la siguiente fórmula:

	Trabajadores Sindicalizados	+	Empleados de Confianza	
	(Tabla VI)		(Tabla III)	
<u>Base Gravable</u>	\$ 90'529,800	+	\$ 151'000,750	=
<u>Total de erogaciones</u>	\$ 210'707,520	+	\$ 198'120,000	
	(Tabla V)		(Tabla II)	
 = \$ 231'530,550	 =		 56.61% Porcentaje de subsidio aplicable	
\$ 408'827,520			redondeando a 57%	

A continuación veremos un ejemplo comparativo, tomando como base a un trabajador sindicalizado de menor sueldo y un empleado de confianza con un sueldo mayor, cada uno con previsión social y como sería su retención mensual si todo lo que percibe, previsión social y sueldo, fuera únicamente sueldo.

Ejemplo 1:
Trabajador Sindicalizado

Nombre: DUARTE VILCHIS ISMAEL

	Con previsión social (Tabla IV)	Sin previsión social	A
Sueldo:	\$ 399,900	\$ 1'025,890	
Previsión social:	39,990	0	
Previsión social, Art. 77			
Fracc. VI:	586,000	0	
	<u>\$ 1'025,890 A</u>	<u>\$ 1,025,890</u>	

DETERMINACION INGRESOS EXENTOS

	Con previsión social	Sin previsión social
Sueldo:	Grava en su totalidad	Grava en su totalidad
Previsión social:	\$ 39,990*	0

* Exenta en su totalidad ya que cumple con la Fracción VIII LISR.

Para obtener la parte exenta de las prestaciones de previsión social, Art. 77, Fracc VI, LISR, tenemos que:

	(Tabla IV)
Sueldo del mes:	\$ 399,900
+ Prestaciones	39,990
	<u>\$ 439,890</u>
+ Previsión social:	<u>586,000</u>

Art. 77; Fracc. VI: \$ 1'025,890 Este importe no excede el -
importe tope de 7 salarios
mínimos mensuales que es de
\$2'799,300. Por tanto el to-
tal de estas prestaciones -
quedarán exento.

Entonces quedaría como sigue:

	Con previsión social	Sin previsión social
Total de percepciones:	\$ 1'025,890	\$ 1'025,890
- Ingresos exentos (39,990 + 586,000):	<u>625,990</u>	<u>0</u>
	\$ 399,900	\$ 1'025,890

Ahora determinaremos el ISR a retener en el mes, al tener sólo prestaciones de ley, o sea "sin previsión social" y tomaremos al azar el 95% de subsidio fiscal, para el caso con previsión social tomaremos el que le corresponde de acuerdo al porcentaje de subsidio obtenido para trabajadores sindicalizados, en el ejemplo practicado al principio de este caso, o sea el 56.63% redondeando al 57%.

	Con previsión social	Sin previsión social
Ingresos gravados:	\$ 399,900	\$ 1'025,890
ISR según tarifa con proporción de subsidio ya incluido publicada en el Diario Oficial del 6 de agosto de 1992	1,953	132,225
- Acreditamiento del 10% SMM	<u>39,900</u>	<u>39,900</u>
= ISR, Art. 80:	\$ 0	\$ 92,235

Ejemplo 2:
Trabajador de Confianza

Nombre: AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN

	Con prevision social (Tabla I)	Sin prevision social
Sueldo:	\$ 3'000,000	\$ 4'070,000
Previsión social:	600,000	0
Previsión social, Art. 77		
Fracc. VI:	470,000	0
	<u>\$ 4'070,000</u>	<u>\$ 4'070,000</u>

DETERMINACION INGRESOS EXENTOS

	Con prevision social	Sin prevision social
Sueldo:	\$ 3'000,000	\$ 4'070,000
A.- Previsión social:	600,000	0
B.- Previsión social, Art. 77, Fracc. VI:	\$ 300,900	\$ 0
	<u>\$ 3'900,000</u>	<u>\$ 4'070,000</u>

A. Cumple con los requisitos del Art. 77, Fracc. IV y VIII respectivamente, por lo que será exenta en su totalidad.

En cuanto al Fondo de Ahorro, este trabajador está en el siguiente caso:

10 SH (\$13,330x10) = \$133,300x30 = \$ 3'999,000	Tope salario aportación
que otorga la empresa:	
	10%
\$ 399,900	Límite a la aportación deducible

Esta cantidad será el monto máximo que la empresa podrá aportar mensualmente al Fondo de Ahorro para que dicha aportación

sea deducible. En el caso que estamos viendo, la aportación mensual del trabajador, que es el sueldo más alto, será de \$ 300,000 para el trabajador y \$ 300,000 para el patrón. Por tanto, será totalmente deducible ésta para el patrón y no grava para el trabajador, ya que no rebasa su aportación el límite señalado en el Art. 22, Fracción I del Reglamento de la LISR.

Ahora bien, con respecto al reembolso de Gastos Médicos, este concepto queda totalmente exento de acuerdo al Art. 77, Fracción IV.

B. parte exenta, Art. 77, Fracción VI, LISR.

Sueldo del mes:	\$ 3'000,000
+ prestaciones:	<u>600,000</u>
	\$ 3'600,000
+ Previsión social:	<u>470,000</u>
	\$ 4'070,000

En este caso, como la suma de los ingresos en cuanto a sueldos y a prestaciones de previsión social, Art. 77, Fracc. VI, si exceden el importe de \$ 2'799,300, estas prestaciones estarán exentas sólo parcialmente:

Previsión social, Art. 77, Fracc. VI:	\$ 470,000
- Prestaciones exentas	
(sueldo + prest. = \$3'600,000 - \$2'799,300)	
en este caso se aplicará la Fracción I-A, -	
Art. 80, LISR, y en este caso será un sala-	
rio mínimo mensual:	<u>\$ 399,900</u>
Previsión del Art. 77, Fracc. VI	\$ 70,100
Gravado	

	Con previsi3n social	Sin previsi3n social
Total de percepciones:	\$ 4'070,000	\$ 4'070,000
- Ingresos exentos:	<u>999,900</u>	<u>0</u>
	\$ 3'070,100	\$ 4'070,000

Determinaremos el ISR a retener en el mes segun los subsidios empleados en el ejemplo No. 1, 57% con previsi3n social y 95% sin previsi3n social.

	Con previsi3n social	Sin previsi3n social
Ingresos gravados	\$ 3'070,100	\$ 4'070,00
ISR segun tarifa con propor- ci3n de subsidio ya incluido publicada en el Diario Ofi- cial del 6 de agosto de 1992	623,351	934,820
- Acreditamiento del 10% SMM	<u>39,990</u>	<u>39,990</u>
= ISR, Art. 80:	\$ 583,361	\$ 894,830
	\$ 894,830	
	<u>- 583,361</u>	
Diferencia:	\$ 311,469	

Se puede apreciar como el impuesto sube considerablemente cuando en vez de dar un sueldo en base a prestaciones de previsi3n social, se da completamente en dinero, lo cual viene a disminuir el poder adquisitivo del trabajador.

Aparentemente parecerá que el trabajador "A" gana más, ya que nominalmente obtiene el sueldo de \$ 4'070,000, pero esto será

menos ISR y menos la cuota del IMSS, la cual al ser mayor el sueldo base, nos dará un salario integrado mayor como base de cotización para efectos de la cuota que el patrón descontará mensual, quincenal o semanalmente al trabajador.

Sin embargo, si el trabajador recibe la misma cantidad de sueldo en salario y prestaciones, ya sea en especie o efectivo, además de gravar menos impuesto, ésto lo hará sentir como un elemento importante para su empresa y a su vez se le motivará a darle buen uso a esta parte de su remuneración, ya sea en vales para compra de artículos de primera necesidad o en fomentar la unión familiar y el deporte compartiendo y departiendo con su familia en un club deportivo por ejemplo.

Y así, paulativamente el patrón logrará ir incrementando el nivel de vida, tanto del trabajador, como de su familia, creándole una serie de satisfactores a través de estas prestaciones, mismas que recaerán en la actitud más positiva del trabajador hacia su empleo y el de conservarlo.

Por otro lado, veremos la carga fiscal que representaría para un patrón que da prestaciones y el que no las da. (Ver tabla VII y VIII).

T A B L A I

PABE, S.A. DE C.V.

(ACUMULADO MENSUAL DE NOMINA)

EMPLEADOS DE CONFIANZA

No. ! EMPL. !	N O M B R E	SALARIO	ACUMULADO	FONDO	AYUDA	MANTTO.	REEMBOLSO	TOTAL	MENSUAL		
		DIARIO	AL	DE	PARA	CLUB	GASTOS		GRAVADO	EXENTO	
!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
!	!	!	MES	DE	TRANSPORTE	DEPORTIVO	MEDICOS	!	!	!	
!	!	!	!	!	(IV)	(IV)	(IV)	!	!	!	
1	AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN	100,000	3,000,000	300,000	200,000	150,000	120,000	300,000	4,070,000	3,000,000	1,070,000
2	CANTU PRADO OSWALDO	75,000	2,250,000	225,000	200,000	150,000	120,000	225,000	3,170,000	2,250,000	920,000
3	CASTILLO LUJAN JUAN FCO.	75,000	2,250,000	225,000	200,000	150,000	120,000	225,000	3,170,000	2,250,000	920,000
4	IBARRA HERRERA RICARDO	60,000	1,800,000	180,000	200,000	150,000	120,000	180,000	2,630,000	1,800,000	830,000
5	PAZ FLORES MONICA	50,000	1,500,000	150,000	200,000	150,000	120,000	150,000	2,270,000	1,500,000	770,000
!	T O T A L E S	!	10,800,000	1,080,000	1,000,000	750,000	600,000	1,080,000	15,310,000	10,800,000	4,510,000

T A B L A II

PARE, S.A. DE C.V.

(ACUMULADO ANUAL DE NOMINA)

EMPLEADOS DE CONFIANZA

No. EMPL.	NOMBRE	SALARIO DIARIO	SALARIO ACUMULADO ANUAL	FONDO DE AHORRO	DESPENSA (VI)	AYUDA P/TRANSPORTE (VI)	CUOTA CLUB DEPORTIVO (VI)	REEMBOLSO GASTOS MEDICOS	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	TOTAL
1	AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN	100,000	36,000,000	3,600,000	2,400,000	1,800,000	1,440,000	3,600,000	3,000,000	1,000,000	52,840,000
2	CANTU PRADO OSWALDO	75,000	27,000,000	2,700,000	2,400,000	1,800,000	1,440,000	2,700,000	2,250,000	750,000	41,040,000
3	CASTILLO LUJAN JUAN FCO.	75,000	27,000,000	2,700,000	2,400,000	1,800,000	1,440,000	2,700,000	2,250,000	750,000	41,040,000
4	IBARRA HERRERA RICARDO	60,000	21,600,000	2,160,000	2,400,000	1,800,000	1,440,000	2,160,000	1,800,000	600,000	33,960,000
5	PAZ FLORES MONICA	50,000	18,000,000	1,800,000	2,400,000	1,800,000	1,440,000	1,800,000	1,500,000	500,000	29,240,000
T O T A L E S			129,600,000	12,960,000	12,000,000	9,000,000	7,200,000	12,960,000	10,800,000	3,600,000	198,120,000
<p>=====</p> <p>!TOTAL DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEL EJERCICIO===== 54,120,000 !</p> <p>=====</p>											

T A B L A III

PABE, S.A. DE C.V.

DETERMINACION DE INGRESOS EXENTOS Y GRAVADOS (ANUAL)

EMPLEADOS DE CONFIANZA

! No- !	! N O M B R E !	! PRIMA !	! AGUINALDO !	! PREVISION !	! PREVISION !	! TOTAL !	! TOTAL !
! EMPL. !	! !	! VACACIONAL !	! !	! SOCIAL !	! SOCIAL !	! EXENTO !	! GRAVADO !
! !	! !	! !	! !	! !	! ART.77 FR.-VI !	! !	! !
! 1 !	! AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN !	! 199,950 !	! 399,900 !	! 7,200,000 !	! 5,640,000 !	! 13,439,850 !	! 39,400,150 !
! 2 !	! CANTU PRADO OSWALDO !	! 199,950 !	! 399,900 !	! 5,400,000 !	! 5,640,000 !	! 11,639,850 !	! 29,400,150 !
! 3 !	! CASTILLO LUJAN JUAN EDO. !	! 199,950 !	! 399,900 !	! 5,400,000 !	! 5,640,000 !	! 11,639,850 !	! 29,400,150 !
! 4 !	! IBARRA HERRERA RICARDO !	! 199,950 !	! 399,900 !	! 4,320,000 !	! 5,640,000 !	! 10,559,850 !	! 23,400,150 !
! 5 !	! PAZ FLORES MONICA !	! 199,950 !	! 399,900 !	! 3,600,000 !	! 5,640,000 !	! 9,339,850 !	! 19,400,150 !
! !	! T O T A L E S !	! !	! 1,999,500 !	! 25,920,000 !	! 28,200,000 !	! 57,119,250 !	! 141,000,750 !

T A B L A V

FABE, S.A. DE C.V.

(ACUMULADO ANUAL DE NOMINA)

EMPLEADOS SINDICALIZADOS

No. EML.	N O M B R E	SALARIO DIARIO	SALARIO ACUMULADO ANUAL	FONDO DE AHORRO	DESPENSA (VI)	AYUDA PARA COMIDA (VI)	BECA ESCOLAR (VI)	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	AYUDA PARA UTILES (VI)	TOTAL
1	ALCANTARA CHAVEZ ELIZABETH	13,330	4,798,800	479,880	3,600,000	3,432,000		399,900	133,300	150,000	12,993,880
2	ANDRADE HURTADO JOSE	20,000	7,200,000	720,000	3,600,000	3,432,000		600,000	200,000	150,000	15,902,000
3	DIAZ BECERRA GUADALUPE	25,000	9,000,000	900,000	3,600,000	3,432,000	3,000,000	750,000	250,000	150,000	21,082,000
4	DUARTE WILCHIS ISMAEL	13,330	4,798,800	479,880	3,600,000	3,432,000		399,900	133,300	150,000	12,993,880
5	FUENTES NAVARRO MARCELA	28,000	10,080,000	1,008,000	3,600,000	3,432,000		840,000	280,000	150,000	19,390,000
6	HERNANDEZ RIVAS LUCIO	20,000	7,200,000	720,000	3,600,000	3,432,000	3,000,000	600,000	200,000	150,000	18,902,000
7	JUAREZ ARREDONDO ALBERTO	13,330	4,798,800	479,880	3,600,000	3,432,000	3,000,000	399,900	133,300	150,000	15,993,880
8	MALLOCCA DIAZ ALEJANDRO	28,000	10,080,000	1,008,000	3,600,000	3,432,000	3,000,000	840,000	280,000	150,000	22,390,000
9	MATA OLIVA LUZ DEL PILAR	25,000	9,000,000	900,000	3,600,000	3,432,000	3,000,000	750,000	250,000	150,000	21,082,000
10	MELGAREJO ESTRADA HUGO	20,000	7,200,000	720,000	3,600,000	3,432,000		600,000	200,000	150,000	15,902,000
11	PEREZ ROLDAN VICTOR	25,000	9,000,000	900,000	3,600,000	3,432,000	3,000,000	750,000	250,000	150,000	21,082,000
12	REYNOSO DOMINGUEZ DIANA	13,330	4,798,800	479,880	3,600,000	3,432,000		399,900	133,300	150,000	12,993,880
T O T A L E S			87,955,200	8,795,520	43,200,000	41,184,000	18,000,000	7,329,600	2,443,200	1,800,000	210,707,520
TOTAL DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEL EJERCICIO=====112,979,520											

T A B L A VI

PAGE, S.A. DE C.V.

DETRINACION DE INGRESOS EJENTOS Y GRAVADOS (ANUAL)

EMPLEADOS SINDICALIZADOS

No.EMPL.	NOMBRE	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	PREVISION SOCIAL	PREVISION SOCIAL ART.77 FR.-VI	TOTAL EJENTO	TOTAL GRAVADO
1	ALCANTARA CHAVEZ ELIZABETH	199,950	399,900	479,880	7,182,000	8,261,730	4,732,150
2	AMDRADE MURTADO JOSE	199,950	399,900	720,000	7,182,000	8,501,850	7,400,150
3	DIAZ BECERRA GUADALUPE	199,950	399,900	900,000	10,182,000	11,681,850	9,400,150
4	DUARTE VILCHIS ISMAEL	199,950	399,900	479,880	7,182,000	8,261,730	4,732,150
5	FUENTES NAVARRO MARCELA	199,950	399,900	1,008,000	7,182,000	8,789,950	10,609,150
6	HERNANDEZ RIVAS LUCIO	199,950	399,900	720,000	10,182,000	11,501,850	7,400,150
7	JUAREZ ARREDONDO ALBERTO	199,950	399,900	479,880	10,182,000	11,261,730	4,732,150
8	MALLORCA DIAZ ALEJANDRO	199,950	399,900	1,008,000	10,182,000	11,789,950	10,609,150
9	MATA OLIVA LUZ DEL PILAR	199,950	399,900	900,000	10,182,000	11,681,850	9,400,150
10	MELGAREJO ESTRADA HUGO	199,950	399,900	720,000	7,182,000	8,501,850	7,400,150
11	PEPEZ ROLDAN VICTOR	199,950	399,900	900,000	10,182,000	11,681,850	9,400,150
12	REYNOSO DOMINGUEZ DIANA	199,950	399,900	479,880	7,182,000	8,261,730	4,732,150
T O T A L E S			4,798,800	8,795,520	104,184,000	126,177,720	90,529,800

T A B L A VII

EJEMPLO DE LA CARGA FISCAL PARA EL PATRON; CON Y SIN PREVISION SOCIAL, DE ACUERDO A LOS DATOS DE LOS DOS EJEMPLOS ANTERIORES.

SALARIO DIARIO INTEGRADO (SDI) EJEMPLO 1:

13,330.00 x 1.0452 = \$ 13,932.00 (SDI)
(recibe prestaciones de prevision social)

34,196.00 x 1.0452 = \$ 35,742.00 (SDI)
(no recibe prestaciones de prevision social)

E J E M P L O 1

N O M B R E	CONTRIBUCIONES A PAGAR MENSUALMENTE POR EL PATRON									
	SALARIO DIARIO INTEGRADO	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	11 SOBRE RENUMERAC. PAGADAS	12% SOBRE NOMINAS	!SEGURO DE! !INCONAVIT! !P/RETIRO	CUOTA AHORRO	!IMSS! !PATRONAL	TOTAL	
!CON-PREV.SOC.!DUARTE VILCHIS ISMAEL	13,330	13,932	399,900	3,999	7,998	20,398	8,359	82,244	123,498	
!SIN PREV.SOC.!DUARTE VILCHIS ISMAEL	34,196	35,711	1,025,890	10,259	20,518	53,567	21,427	210,811	316,581	
								!DIFERENCIA	193,082	

COMO PODEMOS APRECIAR EN EL CUADRO ANTERIOR; UN TRABAJADOR QUE RECIBE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, SUMADAS A SU SALARIO BASE, EN COMPARACION CON OTRO QUE RECIBE LA MISMA CANTIDAD QUE EL ANTERIOR, PERO TODO COMO SUELDO BASE, LE DA AL PATRON UN AHORRO MENSUAL DEL 40% APROXIMADAMENTE, EN CUANTO A LAS CONTRIBUCIONES QUE POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS DEBE PAGAR DICHO PATRON.

T A B L A VIII

SALARIO DIARIO INTEGRADO (SDI) EJEMPLO 2:

100,000.00 x 1.0452 = \$ 104,520.00 (SDI)
(recibe prestaciones de prevision social)

135,667.00 x 1.0452 = \$ 141,799.00 (SDI)
(no recibe prestaciones de prevision social)

E J E M P L O 2

NOMBRE	CONTRIBUCIONES A PAGAR MENSUALMENTE POR EL PATRON									
	SALARIO DIARIO	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	1% SOBRE PENSIONERAC. PAGADAS	2% SOBRE NOMINAS	SEGURO DE INFONAVIT	CUOTA AHORRO	INSS	TOTAL	
CON-PREV-SOC. AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN	100,000	104,520	3,000,000	30,000	60,000	156,780	62,712	617,008	926,500	
SIN PREV-SOC. AMBRIZ MARTINEZ ESTEBAN	135,667	141,799	4,070,010	40,700	81,400	212,699	85,079	837,075	1,256,953	
								DIFERENCIA	330,453	

COMO PODEMOS APRECIAR EN EL CUADRO ANTERIOR; UN TRABAJADOR QUE RECIBE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, SUMADAS A SU SALARIO BASE, EN COMPACION CON OTRO QUE RECIBE LA MISMA CANTIDAD QUE EL ANTERIOR, PERO TODO COMO SUELDO BASE, LE DA AL PATRON UN AHORRO MENSUAL DEL 74% APROXIMADAMENTE, EN CUANTO A LAS CONTRIBUCIONES QUE POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS DEBE PASAR DICHO PATRON.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el presente trabajo, he llegado a las siguientes conclusiones:

- El trabajador mexicano ha ido ganando a través de los años y de su lucha constante por tener un mejor nivel de vida para él y sus descendientes, el establecimiento de leyes y estatutos que vienen a proteger el fruto de su esfuerzo diario, así como a regular sus relaciones de tipo laboral, protegiéndolo ante posibles contingencias que pudieran presentarse en el desarrollo de su jornada de trabajo. Todo esto a su vez, viene a dar como resultado la creación de diversos organismos que buscan el bienestar de la clase trabajadora, protegiendo su salud y procurando la ocupación segura de cada individuo como ser humano; ejemplo de éstos son el IMSS e INFONAVIT, que operan como instrumentos directos de la seguridad social que presta de forma obligatoria el Estado, por medio de diversas facilidades, prestaciones y servicios que brinda a la clase trabajadora y, en general, a toda la población que de manera voluntaria se afilie a ellos.

- La seguridad social nos da prestaciones de origen obligatorio por parte del Estado en forma general, sin importar

la actividad que cada individuo desempeña, aún sin que exista de por medio una relación laboral, prevée los siniestros y trata de evitarlos de manera activa, pero queda claro que la seguridad social no es privativa del Estado, pudiéndola proporcionar diversas instituciones de carácter civil o privado, así como las empresas a través de las prestaciones de previsión social de Ley, y las opcionales o ganadas por contrato colectivo de trabajo o individual.

- Las prestaciones de Previsión Social, son otorgadas por los dueños de los medios de producción y son conferidas por conducto del Contrato Colectivo de Trabajo y los sindicatos correspondientes a las diversas actividades económicas, con el fin de elevar el nivel económico, social y cultural del trabajador, y de su familia, por medio de planes de beneficio colectivo y general. Dichas prestaciones de Previsión Social se fundamentan legalmente en el Artículo 123 Constitucional y, en particular, éstas deberán estar expresamente pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es en este documento donde se establecen los derechos y obligaciones, tanto del trabajador, como del patrón.

- Los ingresos por Prestaciones de Previsión Social, se

reglamentan a través de la LISR y su respectivo Reglamento, así como por el Código Fiscal de la Federación.

- Las Prestaciones de Previsión Social podrán ser un ingreso exento para el trabajador y un gasto deducible para el patrón. Estos gastos deberán reunir ciertos requisitos a fin de poder ser deducibles para efecto de la causación del ISR, así como también para ser exentos en cuanto a la base gravable para el trabajador.

- De acuerdo a lo fundamentado en el presente trabajo, concluyo y considero como prestaciones de Previsión Social de naturaleza análoga, las siguientes:

- ☒ Ayuda para comida no gratuita
- ☒ Ayuda para despensa no gratuita
- ☒ Primas de seguro de vida, que cumplan con los requisitos ya señalados, de la LISR y el RISR.
- ☒ Ayuda para útiles escolares
- ☒ Ayuda para cuota de club deportivo
- ☒ Ayuda para transporte

Como éstas existen otras, mismas que deben cumplir los mínimos marcados por la Ley, y el objetivo principal, de la Previsión Social, que es de elevar el nivel económico

social y cultural del trabajador y sus familiares.

- Llego a la conclusión de que el trabajador que ha satisfecho sus necesidades básicas y, más aún, las de sus seres queridos y descendientes, desempeña su trabajo de una manera más positiva y creativa, dando como resultado beneficios muy altos a la empresa, creando un ambiente de seguridad y confianza hacia su empresa o patrón.

- De una manera personal, yo recomendaría se implantará en todas las entidades económicas; este tipo de prestaciones, las cuales son igualmente benéficas tanto para el trabajador, como para el patrón.

- En cuanto al registro contable de estas prestaciones, se presentan específicamente en el Estado de Pérdidas y Ganancias, dado que es un "gasto" de Previsión Social, se le asignarán subcuentas para los diversos conceptos que ésta abarque, dentro de las cuentas de costos y gastos, según la naturaleza económica de cada empresa ya que las hay con empleados sindicalizados y de confianza, así como otras que sólo tienen nómina de empleados, ya que no existen sindicatos o confederaciones dado su naturaleza de prestadoras de servicios o comerciales. En base a esto, una empresa de producción tendrá en su catálogo de cuentas

contables, cuentas de costos y gastos a diferencia de una de servicios o comercial que sólo tendrá cuentas de gastos.

ABREVIATURAS

Art.- Artículo.

IMSS.- Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT.- Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

RISR.- Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

LISR.- Ley del Impuesto Sobre la Renta.

LSS.- Ley del Seguro Social.

PREV. SOC. Previsión social.

SMG.- Salario mínimo general.

SR.- Seguro de Retiro.

SHCP.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

BIBILIGRAFIA

- BAENA GUILLERMINA.
Tesis en 30 días. Editores Mexicanos Unidos, 2a. Edición.
México 1986. 100 págs.
- BECERRIEL ARECHIGA, ALPONSO.
Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Editorial
ISEP. 3a. Edición. Mayo 1991. 244 págs.
- COMPILACION FISCAL 1991 y 1992.
DoFiscal Editores
- DE LA CANAL, JULIO.
Diccionario de Sinónimos e Ideas. Editorial Continental.
15a. Impresión. México 1988. 362 págs.
- DE LA CUEVA, MARIO.
Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo VI. Editorial Porrúa.
México.
- LEYES Y CODIGOS DE MEXICO.
Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa, S.A.
4a. Edición. México 1991. 99 págs.
- MORENO PADILLA, JAVIER.
Régimen Fiscal de la Seguridad Social. Editorial Themis.
1a. Edición. Enero 1991. 228 págs.
- MORENO PADILLA, JAVIER.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Trillas. Julio 1990. 166 págs.
- MULLER DE LA LAMA.
Dirección de Relaciones Laborales. Editorial Trillas,
2a. Edición. México, 1986. 273 págs.
- MURUETA SANCHEZ, ALBERTO.
Como se Integra el Salario para Cotización al Seguro Social.
Editorial Paç. Julio 1990. 151 págs.
- TORRES DIAZ.
Administración de Prestaciones. Editorial Ecasa,
1a. Impresión. México 1987. 99 págs.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
Ley Federal del Trabajo e INFONAVIT. Editorial Porrúa.
66a. Edición. México 1991. 894 págs.