



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN



"IMPUESTOS FEDERALES : LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU APLICACION FISCAL POR LAS PERSONAS FISICAS Y MORALES "

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :
JOSE VALENCIA MARTINEZ

ASESOR: L. C. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS

CUAUTITLAN IZCALLI EDO. DE MEX.

1995

FALLA DE ORIGEN



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: OFICIO DE TERMINACION
DE LA PRUEBA ESCRITA.

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
PRESENTE

ATN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S.-C.

Con base en los art. 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes, informo a ud., que ha sido
concluido el trabajo de seminario : Impuestos Federales. " Las
Prestaciones de Previsión Social y su Aplicación Fiscal por
las Personas Físicas y Morales ."

que presenta el pasante: Joné Valencia Martínez
con número de cuenta: 7856152-2 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría

Bajo mi asesoría, cubriendo los requisitos académicos.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautilán Izcalli, Edo. de Méx., a 6 de Diciembre de 199 4.

C.P. Juan Manuel Cano Guarneros.

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN

VO. BO.
DEPARTAMENTO DE EXAMENES
PROFESIONALES

UAE/DEP/ATO1

DE
SONALES

DEDICATORIAS

A MI ESPOSA MIRYAM

QUE CON SU AMOR Y
APOYO HIZO POSIBLE
LA REALIZACION DE
UNA DE MIS MAS
PRECIADAS METAS.

A MIS PADRES Y A LA
MEMORIA DE MI ABUELA
POR SU APOYO Y
CONFIANZA QUE ME
TUVIERON SIEMPRE .

A MIS HERMANOS, AMIGOS Y
TODAS AQUELLAS PERSONAS
QUE ME APOYARON EN
LA TERMINACION DE ESTE
TRABAJO.

Y LA U.N.A.M.
FES-CUAUTITLAN

I N D I C E

	Pág.
OBJETIVOS	1
INTRODUCCION	2
1.- CONCEPTOS GENERALES	
1.1 Antecedentes de la Previsión Social	3
1.2 Concepto	4
1.3 Marco legal	6
2.- LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU RELACION CON LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
2.1 Ley del Seguro Social	7
2.1.1 Las Prestaciones de Previsión Social y su Integración al Salario Base de Cotización.	10
2.2 Ley Federal del Trabajo	22
2.2.1 Infonavit	24
3.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.	
3.1 Requisitos Generales para la Deducción de las Prestaciones de Previsión Social	26
3.2 Tipo de Gastos de Previsión Social	36
3.2.1 Fondo de Ahorro	41
3.2.2 Vales de Despensa	45
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFIA	47

O B J E T I V O S

G E N E R A L :

Realizar un estudio de las Prestaciones de previsión Social contenidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su reglamento, desde el punto de vista Fiscal, así como comentar los aspectos más reelevantes con la relación que tienen con la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo.

E S P E C I F I C O S :

a) POR LA EMPRESA .- Determinar los requisitos para que las prestaciones se califiquen como gastos normales de ésta y sean deducibles para efectos de la Ley de I.S.R.

b) DEL TRABAJADOR .- Determinar los requisitos para que las prestaciones no sean acumulables al trabajador y de esta forma aumente su poder adquisitivo.

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

El trabajador, especialmente el de bajos ingresos, se ha visto afectado en forma importante en las dos últimas décadas por la pérdida del poder adquisitivo de su salario, ya que los aumentos que ha obtenido no han sido suficientes para restituirle el poder de compra necesario para la satisfacción de sus necesidades básicas, tales como: vestido, alimentación, casa y educación. Esta situación es la consecuencia de la crisis que vive el país, y que ha afectado especialmente a las clases más necesitadas.

Existen beneficios adicionales al salario que el trabajador percibe y se les denomina Prestaciones de Previsión Social, y es un instrumento, que mediante su correcta aplicación puede elevar el poder adquisitivo del trabajador en razón de la desgravación de que gozan algunas de estas partidas, y a la empresa en la de tener a su personal mejor retribuido y esperando de él una mejor actitud en el desempeño de sus funciones y colateralmente la deducción para efectos de Ley I.S.R. de estas partidas, cumpliendo con los requisitos que la misma Ley le impone.

Las partidas de Previsión Social son un derecho que los trabajadores han ganado y se encuentran contenidas en la Constitución Política de nuestro País, en su artículo 123 y reglamentadas específicamente en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El estudio de este tema se encamina básicamente al aspecto fiscal.

NOTA ACLARATORIA : El salario mínimo general que se utilizará para el cálculo de los casos prácticos será el equivalente a N\$ 15.27 y las disposiciones de las leyes aplicables, serán las vigentes al 31 de octubre de 1994.

1.1 ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

El trabajador a través de la historia ha sido el motor principal en la conquista de sus derechos laborables y ha logrado con su determinación que en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su título sexto del artículo 123 un apartado que se denomina Del Trabajo y de la Previsión Social, le sean reconocidos los derechos mínimos que como trabajador y ser humano digno es acreedor y podemos mencionar que con la consagración de los derechos consignados en el citado artículo, nace formalmente la Previsión Social en Mexico, aun cuando a principios del siglo actual hubo intentos por reglamentar las condiciones inhumanas a que estaban sometidos los trabajadores tales como jornadas de trabajo de 15 horas diarias, empleo de niños en trabajos pesados, salarios fijados arbitrariamente por el patrón, etc. Pero no había la suficiente fuerza para crear el ambiente adecuado y la aceptación de tan justos reclamos.

Actualmente, la situación económica por la que atraviesa el país, no es la idónea para que el trabajador vea en forma más objetiva el beneficio que recibe con estas prestaciones, esperamos que las estrategias aplicadas en el país como lo es el Tratado de Libre Comercio, se convierta en uno de los pilares de nuestra economía y cree más fuentes de trabajo mejor remuneradas para que el trabajador se desarrolle íntegramente.

1.2 CONCEPTO

El concepto de Previsión Social no está definido en nuestra legislación Mexicana, sin embargo algunos estudiosos del derecho laboral han definido este concepto de la siguiente forma:

LIC. MARIO DE LA CUEVA " La Previsión Social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años ó un infortunio lo incapacitan para el trabajo."

"La previsión Social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La Previsión Social tiene un doble concepto: primeramente es una norma Política Social, superación del estado liberal ó, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la Previsión Social pertenece a la entrafía misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la Previsión Social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la Previsión Social. La Previsión Social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la Política Social que persiga el estado " (1)

DR. FRANCISCO JOSE MARTONI: "La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-órganica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia".(2)

(1) y (2) Becerril Arechiga Alfonso " Análisis de las Prestaciones de Previsión Social". 2 Ed., México, Ediciones Fiscales ISEF. S.A., 1990. 224 p.

PROF. CARLOS GARCIA OVIEDO : "Instituciones de previsión social, son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia, prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen". (3)

DON FRANCISCO DE ANDRA DE RAMOS: "La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendiendo:.

- a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstetricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.
- b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.
- c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida ." (4)

Una vez expuestos estos conceptos, se entiende por previsión social aquel conjunto de beneficios adicionales al salario que el trabajador percibe por su trabajo, con el objeto de mejorar su calidad de vida y la de sus dependientes.

En la actualidad representan uno de los pocos medios con que cuentan tanto el patrón como el trabajador para beneficiarse mutuamente, pero deben de otorgarse, por parte de la empresa con la finalidad de poder contribuir en parte a la solución de problemas económicos, del trabajador y secundariamente en el medio por el cual pueda la empresa deducir fiscalmente estos conceptos.

- (3) y (4) Becerril Arechiga Alonso, " Análisis de las Prestaciones de Previsión Social", 2 Ed., México, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 1990, 224 p.

1.3 MARCO LEGAL

Estas se encuentran contenidas en el art. 123 título sexto Del Trabajo y de la Previsión Social de nuestra constitución y es la que obliga a crear normas e instituciones que lleven a cabo su cumplimiento y que son :

1.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Es la que nos señala las prestaciones mínimas que un trabajador debe percibir por una relación contractual y que necesariamente atañen a las partidas de Previsión Social.

2.-LEY DE INFONAVIT.-La cual mediante la aportación patronal del 5% del sueldo del trabajador y la creación de una comisión tripartita compuesta por el Estado, el patrón y el trabajador, tienen como finalidad la de proporcionar casa o crédito barato, al trabajador. Actualmente su manejo pretende ser más transparente y en realidad beneficiar al trabajador.

3.-LEY DEL SEGURO SOCIAL.-Como mencionamos, tiene su origen en la fracción XXIX del citado art. 23 que señala Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y de ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La Ley del Seguro Social declara que la salud constituye un derecho del trabajador y es preocupación de la clase patronal de otorgar protección a sus trabajadores contra accidentes de trabajo y en su caso, resarcirle los daños causados, por lo que crea la mencionada Ley y amalgama una serie de obligaciones obrero patronales de acciones tendientes a salvaguardar la integridad física y emocional tanto del trabajador como la de sus dependientes.

**LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU RELACION CON LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

2.1. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La creación de esta Ley tiene como objetivo primordial la de ofrecer seguridad social, tal como lo menciona en su Art.2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. A los diferentes sectores económicos a los cuáles hace referencia los artículos 12 y 13, pero también abarca el servicio social de beneficio colectivo, contenido en el Título cuarto, en su capítulo único, y que menciona en su artículo 232. Los servicios sociales de beneficio colectivo a que se refiere el artículo 8o. de esta ley, comprenden:

- I. Prestaciones Sociales, y
- II. Servicios de Solidaridad Social.

Las prestaciones sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población, mediante la ejecución de programas los cuales se encuentran contenidos en el artículo 234. Por lo que se refiere a los servicios de solidaridad social, en el artículo 236 menciona: Los servicios de solidaridad social comprenden asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria en la forma y términos establecidos en los artículos 237 al 239 de esta ley.

También comprende en su título tercero, capítulo único, que se se refiere de los servicios sociales, del régimen voluntario del Seguro Social.

El mencionar los artículos a que hemos hecho referencia, nos ilustra de manera clara y precisa la diferencia que existe entre previsión social y seguridad social, esta pretende la protección los en términos descritos en un sentido general, a todo ser humano, mientras que la previsión social es privativo del trabajador.

El Seguro Social lo integran dos grandes grupos:

- a) El régimen obligatorio y
- b) El régimen voluntario.

El régimen obligatorio comprende en favor del trabajador y de sus beneficiarios algunas prestaciones, por concepto, de los siguientes seguros, todas contenidas en el título segundo de la ley :

Capítulo III. Del Seguro de Riesgo de Trabajo

Segunda sección.- De las prestaciones en especie, contenido en los artículos 63 y 64 de la ley.

Tercera sección.- De las prestaciones en dinero, contenidas del artículo 61 al 74 de la ley.

Capítulo IV. Del Seguro de Enfermedad y Maternidad

Segunda sección.- De las prestaciones en especie. Ubicadas en los artículos 99 al 103 de la ley.

Tercera sección.- De las prestaciones en dinero. Reguladas por los artículos 104 al 112 de la ley.

Capítulo V. De los Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Segunda sección.- Del seguro de invalidez. Del artículo 128 al 136.

Tercera sección.- Del seguro de vejez. Del artículo 137 al 142.

Cuarta sección.- Del seguro de cesantía en edad avanzada, que abarca del artículo 143 al 148.

Quinta sección.- Del seguro por muerte. Del artículo 149 al 159.

Sexta sección.- De la ayuda para gastos de matrimonio. Los artículos 160 y 161.

Capítulo V bis. Del Seguro del Retiro. Del artículo 183 A al 183 S.

Capítulo VI. Del Seguro de Guarderías para hijos de asegurados, que lo integra del artículo 184 al 193.

2.1.1. Las Prestaciones de Previsión Social y su Integración al Salario Base de Cotización.

Con fecha 20 de Julio de 1993. fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación una serie de modificaciones a la ley del Seguro Social, modificaciones que afectan el tratamiento fiscal de las prestaciones de previsión social, específicamente a las contenidas en la fracción XII del artículo 24 de la LISR, señaladas como "... y otras de naturaleza analoga." El 12 de Agosto del mismo año se publicaron unos acuerdos, emitidos por El Consejo Técnico del Seguro Social, que se refieren a:

- a) Fondo de Ahorro.
- b) Despensa.
- c) Premios de asistencia y puntualidad.
- d) Horas Extras.

La publicación de los mencionados acuerdos en cierta forma flexibilizan la aplicación de éstos conceptos y nos señala en forma específica, en algunos casos, cuando integran éstas partidas al salario base de cotización. Para ampliar este comentario haremos referencia al artículo 36 de la ley del Seguro Social:

Art.36 .- Para determinar el Salario Base de Cotización se estará a los siguiente:

- I .- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos;
- II .- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividiran entre el número de días de salario devengado, si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo; y

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

El Artículo 32. Nos indica los conceptos que integran el Salario Base de Cotización, así como de aquellas partidas que no se consideraran para tal determinación; a continuación citaremos el presente artículo y en la segunda columna los acuerdos publicados, como mencionamos, el 12 de Agosto de 1993.

ACUERDO

Art.32 .- Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se tomaran en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año, integrara salario; tampoco se tomaran en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

Fondo de Ahorro.

La fracc. II del art.32 establece que cuando el ahorro se integre por un deposito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año, integrara salario; cuando el fondo del ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas

ACUERDO

dicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementara unicamente en la cantidad que se exeda a la aportada por el trabajador. Acuerdo 494/93.

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón con venga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro;

IV.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V.- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores se entienden que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20 % del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

IV.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no, rebase el 40 % del salario vigente en el Distrito Federal;

Despensa. La fracc. VI. del art. 32, determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40 % del s.m.g. del Distrito Federal, cuando este concepto

ACUERDO

se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideraran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.
Acuerdo 495-93.

VII.- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10 %, del salario base de cotización.

Premios de Asistencia y Puntualidad. La fracc. VII del citado art. 32 dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10 % de dicho salario, si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrara únicamente las sumas que excedan dichos topes.
Acuerdo 496-93.

VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerandose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Horas Extras. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas extras de jornada, se considera que el

ACUERDO

pago por tiempo extraordinario cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación al referido servicio hasta por 3 horas diarias tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días durante un año de calendario; y, en caso de prestarse el servicio en forma permanente, o pactado previamente excediéndose del máximo legal, es decir por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente.
Acuerdo 497-93.

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

Pasaremos a los ejemplos los cuales nos ilustran de manera más clara dichos acuerdos.

EJEMPLO NO. 1

2) Fondo de Ahorro

1.- Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el porcentaje de aportación de la empresa al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador.

Datos Generales

- Sueldo mensual	N\$	3.500.00	
- Sueldo diario	N\$	116.67	
- Aguinaldo		15	Días
- Vacaciones		6	Días
- Prima Vacacional		25 %	
- Porcentaje de aportación de la empresa		13 %	s/salario normal
- Porcentaje de aportación del trabajador		10 %	s/salario normal
- Aportación mensual de la empresa	N\$	455.00	

- Excedente de aportación de la empresa sobre el trabajador	N\$	105.00	

DESARROLLO

- Sueldo mensual N\$ 3.500.00 / 30	-	N\$	116.67	
Mas :				
- Aguinaldo 116.67 x 15 días / 365 días			4.79	
- Prim. Vacacional 116.67 X 6 días X 25%/365			0.48	
- Excedente aportación de la empresa sobre la del trabajador N\$ 105.00 / 30			3.50	

- Salario Diario Integrado		N\$	125.44	

EJEMPLO NO. 2

2.- Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el porcentaje de aportación de la empresa al fondo de ahorro sea menor que la del trabajador.

DATOS GENERALES

- Sueldo mensual.	N\$	1.712.40	
- Sueldo diario.	N\$	57.08	
- Aguinaldo.		15	días
- Vacaciones.		6	días
- Prima vacacional.		25%	prima vacacional
- Porcentaje de aportación de la empresa.		10%	s/salario normal
- Porcentaje de aportación del trabajador.		13%	s/salario normal
- Aportación mensual de la empresa al fondo de ahorro.	N\$	171.24	
- Aportación mensual del trabajador al fondo de ahorro.	N\$	222.61	
- Excedente de aportación del trabajador sobre la empresa.	N\$	51.37	

DESARROLLO

- Sueldo mensual N\$ 1.712.40 / 30 =	N\$	57.08	
Más :			
- Aguinaldo 57.08 x 15 días / 365 días		2.34	
- Prim. vacacional 57.08 X 6 días X 25% /365=		0.23	
- Excedente del fondo de aportación del trabajador sobre la empresa no acumulable		0.00	
- Salario Diario Integrado	N\$	59.65	

EJEMPLO NO. 3

DESPENSAS

3.- Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el importe entregado a dicho trabajador por concepto de despesa excede el 40 % del s.m.g. para el D.F.

DATOS GENERALES

- Sueldo mensual	N\$	1.800.00	
- Sueldo diario	N\$	60.00	
- Aguinaldo		15	días
- Vacaciones		6	días
- Prima Vacacional		25 %	
- Importe mensual máximo de la despesa para que no forme parte del salario base de cotización: en N\$ 15.27X 40%X 30-		183.24	
- Importe mensual de la despesa entregada al trabajador.	N\$	856.20	

DESARROLLO

- Sueldo mensual N\$ 1,800.00 / 30 =	N\$	60.00	
Más:			
- Aguinaldo 60 X 15 días / 365 días		2.46	
- Prima vacacional 60 X 6 X 25% /365 días		0.24	
- Despesa 856.20 - 183.24= 672.96 /30 días		22.43	

Salario Diario Integrado	N\$	85.13	-----

EJEMPLO NO. 4

4.- Salario base de cotización, premio de asistencia y puntualidad.

Determinación del salario diario integrado de un trabajador, cuando el importe entregado a dicho trabajador en el bimestre anterior por concepto de premio de asistencia, exceda el 10 % del salario base de cotización.

DATOS GENERALES

- Sueldo mensual	N\$	1.500.00	
- Sueldo diario	N\$	50.00	
- Aguinaldo		15	
- Vacaciones		6	días
- Prima Vacacional		25 %	
- Premio por asistencia 13% sobre sueldo ordinario (1.500 X 2 X 13%)-	N\$	390.00	
- Salario base de cotización del bimestre anterior	N\$	52.26	
- 10% del salario base de cotización del bimestre anterior multiplicado por los días que comprende el bimestre 52.26 X 10% X 61 días	N\$	318.79	

DESARROLLO

Integración del salario base de cotización.

- Sueldo mensual N\$ 1.500 / 30 =	N\$	50.00	
Más:			
- Aguinaldo 50 x 15 días / 365 días		2.06	
- Prima vacacional 50X 6X 25% /365 días		0.21	
Suma Elementos Fijos		52.27	

Elementos Variables

Más: Integración excedente premio de asistencia sobre el 10 % del salario base de cotización del bimestre anterior

N\$ 390.00 - 318.79 / 61 días	N\$	1.17	
-Salario Diario Integrado	N\$	53.44	

EJEMPLO NO. 5

SALARIO BASE DE COTIZACION
TIEMPO EXTRA

Determinación del salario diario integrado de un trabajador que laboro tiempo extra en el bimestre anterior, el cual no excedio los limites legales.

DATOS GENERALES

- Sueldo mensual	N\$ 1,900.00
- Sueldo diario	N\$ 63.33
- Aguinaldo	15 días
- Vacaciones	6 días
- Prima vacacional	25 %
- Tiempo extra obtenido en el bimestre anterior, el cual no excedio de los limites legales.	N\$ 142.00

DESARROLLO

Integración del Salario Base
de Cotización

Acuerdo 497-93 del
Consejo Tecnico del I.M.S.S

- Sueldo mensual N\$ 1.900 / 30 días	N\$ 63.33
Más :	
- Aguinaldo N\$ 63.33 X 15 / 365 días	2.60
- Prima vacacional N\$ 63.33 X 6 días X 25 % / 365 días	N\$ 0.26

- Salario Integrado	N\$ 66.19

EJEMPLO NO. 6

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario diario integrado de un trabajador, que laboro tiempo extra en el bimestre anterior, el cual excedio los limites legales.

DATOS GENERALES

- Sueldo mensual	N\$ 2.996.70
- Sueldo diario	99.89
- Aguinaldo	15 días
- Vacaciones	6 días
- Prima Vacacional	25 %
- Importe percibido por el trabajador en una hora normal de trabajo (99.89 / 8)	12.49
- En el bimestre anterior el trabajador laboró tiempo extra por tres días durante una semana de la siguiente manera: en el primer día trabajo 3 horas, en el segundo 5 y en el tercero 6	
- Importe recibido por tiempo extra 9 horas pagadas doble (9 X12.49X2)	N\$ 224.82
5 horas pagadas triple(5 X12.49X3)	N\$ 187.35

DESARROLLO

Integración del Salario Base
de Cotización

Acuerdo 497-93 del
Consejo Técnico del I.M.S.S.

- Sueldo mensual N\$ 2.996.70 / 30 días	N\$ 99.89
Más	
- Aguinaldo N\$ 99.89 X 15 / 365 días	N\$ 4.10
- Prima vacacional N\$ 99.89 X 6 días	
25 % / 365 días	N\$ 0.41
Suma Elementos Fijos	N\$ 104.40

Elementos Variables

Más: tiempo extra obtenido en el bimestre anterior que excedio los limites legales. N\$ 187.35 / 61	N\$	<u>3.07</u>
- Salario Diario Integrado	N\$	<u>107.47</u> -----

2.2. Ley Federal del Trabajo.

La Ley federal del Trabajo como mencionamos rige las relaciones laborales, comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de nuestra Constitución y tiene como finalidad la de conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, según artículos 1 y 2 de L.F.T.

Las partidas de previsión social, así como su reglamentación para efectos de la deducción, límites gravados, límites exentos y demás artículos relacionados con este tema en la ley de ISR, cita conceptos que se encuentran definidos en la L.F.T., que enunciaremos a continuación :

Concepto de trabajador

Art.8 Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Trabajador de Confianza

Art.9 La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.
Son funciones de confianza las de la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Concepto de Patron

Art.10 Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Concepto de Salario

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

Integración del Salario Fijo y Variable

Art. 84 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.

Siendo la Ley Federal del Trabajo la que regula las relaciones obrero-patronales y las partidas de prevision social surgen como consecuencia de esa relacion, a continuación citaremos algunos artículos que regulan estos conceptos :

TITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56. Condiciones de Trabajo.

Artículo 57. Modificaciones de Trabajo.

CAPITULO II. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 58 al 68.

CAPITULO III. DIAS DE DESCANSO

Artículo 69 al 75.

CAPITULO IV. VACACIONES

Artículo 76 al 81.

CAPITULO V. SALARIO

Artículo 82 al 89.

CAPITULO VI. SALARIO MINIMO.

Artículo 90 al 97.

CAPITULO VII. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Artículo 98 al 116

CAPITULO VIII. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN
LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Artículo 117 al 131.

2.2.1. INFONAVIT Lo regulan los artículos 136 al 153.

Indican que todo tipo de empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la aportación patronal del 5 %, y quien se encargará de esa función es el Fondo Nacional de la Vivienda, mediante la creación de sistemas que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de sus casas o habitaciones. La administración está integrada por representantes del gobierno, patron y del trabajador, y el salario máximo de cotización será el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

El salario base de aportación lo indica el siguiente art.:

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

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Desafortunadamente hasta el año de 1992 se crearon nuevas reglas para la administración de los recursos provenientes de la aportación patronal en favor de sus trabajadores, situación que ha favorecido relativamente a estos, ya que mediante los mecanismos de puntuación que se van computando a su favor permitira, si son suficientes los recursos, al trabajador obtener su casa.

3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

3.1 Requisitos Generales Para la Deducción de Prestaciones de Previsión Social.

La Ley del impuesto sobre la renta y su reglamento, nos señalan los requisitos generales, montos gravados, montos exentos de impuesto, etc., que deben satisfacer las personas morales y físicas con actividades empresariales, para que dichas erogaciones sean consideradas como deducibles. El art. 24o Fracc.XII, nos dice que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

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

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

Esta fracción pretende ser objetiva indicando los conceptos a que deben de ser destinadas las prestaciones, pero en su texto aparece: "Y otras de naturaleza análoga", situación que ha sido tema de controversia, ya que este concepto por ser tan amplio se presta a múltiples interpretaciones. Aunque en el capítulo I de este estudio se dió el concepto de lo que debe entenderse por Previsión Social, vamos a referirnos a sus características comunes, citando la tesis que a continuación se transcribe:

Renta. Impuesto sobre LA. Gastos de Previsión Social. Concepto. Tomando en consideración lo dispuesto por los artículos 20, Fracc. VIII y 26, Fracc. VIII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, Fracc. II, inciso b), del mismo ordenamiento legal, por gastos de Previsión Social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, pendiente 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 tenga por objeto elevar su nivel de vida económica, social, cultural e integral.

Tercer tribunal colegiado en materia administrativa del primer circuito. Informe 1978. Tercera parte. pag. 198 (5)

Esta definición, de alguna manera aclara el concepto: "... Y otras de naturaleza análoga."

Por lo que respecta a que las prestaciones deben otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, ha sido mal interpretado ya que lo han entendido que debe abarcar a la totalidad de los trabajadores de la empresa, cuando en realidad se refiere a que el beneficio del gasto de Previsión Social abarque a todos los trabajadores que pueden quedar incluidos dentro del criterio que inspiró el otorgamiento de que se trate, no obstante no beneficie a todos los trabajadores de la empresa, según lo establece el H. Tribunal Fiscal de la Federación, en la siguiente ejecutoria:

Generalidad, principio de. No se presenta en el pago de una prima de seguros para un sólo trabajador. Los gastos de Previsión Social que se otorgan en forma general para todos los trabajadores, son deducibles para efectos del impuesto al ingreso global de las empresas, en los términos de la Fracc. VII del artículo 26 de la Ley de la materia, entendiéndose por el término generalidad: un grupo homogéneo de personas que se encuentran en las mismas situaciones; este principio no puede servir de apoyo para deducir primas de seguro de vida y accidentes personales, en los casos que se otorga a favor de un solo trabajador, en virtud de que los demás empleados que se encuentran en igualdad de circunstancias no gozan de este beneficio.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Año XXXVIII. Números 448 a 450. Resoluciones y sentencias dictadas durante el segundo trimestre de 1974, pag. 185 (6).

Y finalmente que cumplan con los requisitos de los artículos del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta :

(5)y(6) Sánchez Barrio Armando "Problemática Jurídica de los vales de despensa". Prontuario de actualización fiscal PAF.113. 2da. Qna.de Junio 1994. P. 18-22.

Artículo 19. Los gastos de Previsión Social a que se refiere la Fracc. XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos.

I . Que se otorgue en forma general.

II. Que se otorgue a todos los trabajadores sobre la mismas bases, a menos que se trate de :

- a) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuáles podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existen varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;
- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y este ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
- d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por País :

III. Que tratándose de planes de Seguro de Vida sólo se aseguren a los trabajadores.

En la Fracc. II de este artículo, nos reglamenta las diferentes situaciones contractuales en que puede encontrarse un trabajador en su empresa, diferenciando para efectos de éstas prestaciones al trabajador de confianza y el que no lo es, así como el de otorgarlas en una cantidad mayor para aquellos que están expuestos a un alto riesgo en relación con los que no lo están.

Artículo 20 . Para la deducibilidad de los gastos de Previsión Social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

I. Si el importe de los gastos de Previsión Social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de Seguridad Social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondiera si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 Fracc. II, inciso c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de Seguridad Social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre su sueldo en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de los 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 de 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 cuál se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

La Fracción I. De este artículo, nos marca una limitante para las prestaciones que se otorgan únicamente a los empleados de confianza e intervienen conceptos de salarios superiores y salarios menores, los cuáles no se conceptúan y para evitar partidas de Previsión Social no deducibles por este concepto, lo aconsejable proporcionarías por igual a todo el personal de confianza.

Para efectos de la Fracc. II, lo ilustraremos con el siguiente ejemplo :

1.- La empresa "X", S.A. otorga a sus trabajadores de confianza y sindicalizados las prestaciones de Previsión Social, considerandose en el cálculo las prestaciones que paga la empresa a Instituciones Públicas de Seguridad Social (I.M.S.S. e INFONAVIT.)

Prestaciones de Previsión Social Otorgadas en el Ejercicio.

<u>C O N C E P T O</u>	<u>IMPORTE TRABAJADORES SINDICALIZADOS</u>	<u>IMPORTE TRABAJADORES CONFIANZA</u>
01.-Cuotas al I.M.S.S. Patronales.	N\$ 37.700.00	N\$ 39.570.00
02.-S. A. R.	9.114.00	10.750.00
03.-Aportaciones Infonavit.	22.786.00	26.875.00
04.-Indemnizaciones por riesgo.	4.500.00	3.950.00
05.-Indemnizaciones por enfermedad.	4.200.00	5.500.00
06.-Reembolso de Gastos Medicos.	300.00	750.00
07.-Reembolso de gastos de Funeral	3.700.00	4.230.00
08.-Subsidios por Incapacidad.	700.00	1.350.00
09.-Becas Educativas.	300.00	1.330.00
10.-Guarderías Infantiles.	1.700.00	2.750.00
11.-actividades culturales.	1.250.00	2.290.00
12.-Actividad deportivas.	3.950.00	4.570.00
13.-Ayuda para transporte.	4.750.00	5.930.00
14.-Ayuda para renta de casa.	15.170.00	17.730.00
15.-Gastos de comedor.	27.100.00	22.470.00
16.-Despensas.	21.700.00	20.390.00
17.-Dote matrimonial.	7.200.00	9.350.00
18.-Ayuda por nacimiento.	3.900.00	3.335.00
19.-Fondo de Ahorro.	3.770.00	4.390.00
20.-Seguro de Vida.	37.750.00	36.350.00
21.-Pensiones.	2.700.00	5.950.00
	-----	-----
T O T A L	N\$ 214.240.00 -----	N\$ 229.810.00 -----

Los salarios pagados por cuota diaria a los trabajadores sindicalizados es N\$ 455.730.00

Los salarios pagados por cuota diaria a los trabajadores de confianza es N\$ 537.500.00

Determinación de la proporción de prestaciones de Previsión Social en relación con el Salario cuota diaria.

a) Trabajadores de confianza :

Prestaciones	-	229,810	-	42.75 %
-----		-----		
Salario cuotas diaria		537.500		

b) Trabajadores sindicalizados:

Prestaciones	-	214.240	-	47.01 %
-----		-----		
Salario cuota diaria		455.730		

Diferencias en proporciones

- Proporción de trabajadores de confianza		42.75 %
Menos :		
- Proporción de trabajadores de sindicalizados		47.01 %

Diferencia		4.26 %

Dado que la proporción de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de confianza es menor en relación a los otorgados a los demás trabajadores, el total de prestaciones otorgadas son deducibles.

Veamos ahora un ejemplo donde las prestaciones son parcialmente no deducibles:

1.- La empresa X, S.A. otorga a sus trabajadores los siguientes prestaciones y salarios:

<u>C o n c e p t o</u>	<u>I m p o r t e</u>
<u>Prestaciones</u>	
Prestaciones a trabajadores de confianza	N\$ 229.810.00
Prestaciones a trabajadores sindicalizados	N\$ 214.240.00

Salario por cuota diaria

Salarios pagados cuota diaria a trabajadores de confianza.	N\$ 455.730.00
Salarios pagados cuota diaria a trabajadores sindicalizados.	N\$ 537.500.00

Determinación de la proporción de prestaciones de Previsión Social en relación con el salario cuota diaria.

a) Trabajadores de confianza :

Prestaciones	N\$ 229.810.00	
-----	-----	= 50.42 %
Salario cuota diaria	N\$ 455.730.00	

b) Trabajadores sindicalizados :

Prestaciones	N\$ 214.240.00	
-----	-----	= 39.85 %
Salario cuota diaria	N\$ 537.500.00	

Diferencias en proporciones

Proporción de trabajadores de confianza	50.42 %
M e n o s :	
Proporción de trabajadores sindicalizados	39.85 %
Diferencia	----- 10.57 %

Como es este caso, la proporcion de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de confianza, es superior a la proporcion de las prestaciones de trabajadores sindicalizados o sindicalizables, la diferencia se aplica al total de los salarios por cuota diaria, pagados en el ejercicio a los trabajadores de confianza, para determinar así el monto de las prestaciones no deducibles :

Salarios cuota diaria de los trabajadores de confianza.	N\$ 455,730.00
P o r :	
Diferencia de porcentaje	10.57 %
Prestaciones no deducibles	N\$ 48,171.00

Cálculo de las prestaciones deducibles

Prestaciones a trabajadores de confianza	N\$ 229,810.00
M e n o s :	
Prestaciones no deducibles	N\$ 48,171.00
Prestaciones no deducibles	N\$ 181,639.00

El total de prestaciones deducibles sería:

Prestaciones a trabajadores de confianza	N\$ 181,639.00
M á s :	
Prestaciones a trabajadores sindicalizados	N\$ 214,240.00
T o t a l	N\$ 395,879.00

Por lo que respecta a la FRACC. III del artículo 20 del reglamento de la Ley del I.S.R., la forma de computar el 75 % como mínimo, de los elegibles, es de la siguiente forma :

Supongamos que la empresa "X", S.A. tiene 355 trabajadores clasificados :

TRABAJADORES DE CONFIANZA	192
<u>Divididos en :</u>	
Eventuales	13
De planta	179
TRABAJADORES SINDICALIZADOS	163
<u>Divididos en :</u>	
Eventuales	16
De planta	147

Esta empresa otorga la prestación del fondo de ahorro y en la redacción del plan, indica que son elegibles los trabajadores de planta, esta situación no viola el concepto de generalidad ya que ésta es la condición para gozar del plan y la generalidad de los trabajadores cubre este requisito.

El total de trabajadores elegibles los conforman 179 de confianza mas 147 de los sindicalizados nos da un total de 326 multiplicado por el 75%, resulta 244 trabajadores como mínimo para que la prestación sea considerada como deducible, y no 266 trabajadores (192 + 163) x 75 %.

Y finalmente el último párrafo del multicitado artículo, menciona que debe constar por escrito, indicando fecha de inicio y comunicarse dentro del mes siguiente al personal.

Continuando con los requisitos para la deducibilidad de las prestaciones de Previsión Social, transcribimos el siguiente artículo del reglamento del I.S.R.

Artículo 23. Los gastos que se hagan por concepto de Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 Fracc.XII de la Ley, deberá cumplir los siguientes requisitos:

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

II.- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge a la persona con quien viva en concubinato ó con los ascendientes ó descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisficieron el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

En ambas Fracciones de éste artículo, así como aquellos que hemos hecho referencia en éste capítulo, menciona en todo momento la palabra "trabajador", y se entiende que éstas prestaciones no son deducibles si se otorgan a alguien, que no cumpla con ésta condición, por ejemplo, si se otorgarán a personal que tenga relación con la empresa bajo el régimen de honorarios.

Para terminar con los requisitos de deducibilidad, mencionaremos, las Fracciones del artículo 24 de la Ley del I.S.R. que tienen relación.

- 1.- Gastos estrictamente indispensables para los fines de la actividad. (Fracción I).
- 2.- Comprobantes con requisitos y cheques nominativos. (Fracc.III).
- 3.- Que se encuentre debidamente registradas en la contabilidad. (Fracc.IV).
- 4.- Pagos efectivamente, erogados (Fracc.IX).
- 5.- Plazo para reunir los requisitos (Fracc.XXII).

3.2 TIPOS DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL.

Los tipos de gastos de Previsión Social que existen para efectos de la limitación ante la Ley del I.S.R. es la siguiente:

- A) Las limitadas de acuerdo al art. 77, último párrafo de la Ley la cuál está en función del nivel de ingresos que percibe el trabajador, considerando dentro de los mismos a las prestaciones.
- B) Las que no tienen limitación, por que no lo dispone así la Ley del I.S.R. y su reglamento.
- C) Las que tienen su propia limitación, de acuerdo a la redacción de la misma Ley.

A) PRESTACIONES LIMITADAS

Estas son las que consigna específicamente la Fracción VI del artículo 77 de la Ley y son las siguientes:

- 1.- Subsidios por Incapacidad.
- 2.- Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos.
- 3.- Guarderías Infantiles.
- 4.- Actividades Culturales y Deportivas, y
- 5.- Otras Prestaciones de Previsión Social, de Naturaleza Análoga, dentro de las cuáles podemos mencionar:
 - Ayuda para transporte.
 - Ayuda para renta de casa.
 - Vales despensas.
 - Dote matrimonial.
 - Ayuda por nacimientos.
 - Seguro de vida, etc.

La mayoría de los planes implementados hasta ahora, consignan a todas las prestaciones diferentes a las que se indican en los puntos 1 al 4, en otras de naturaleza análoga.

La limitación consiste en que si el trabajador percibe salarios y prestaciones de las antes señaladas, por más de 7 salarios mínimos anuales del área geográfica que le corresponde, solo tendrá exento por concepto de dichas prestaciones, un monto equivalente a un salario mínimo anual. En consecuencia, la cantidad restante percibida por prestaciones queda gravada. Sin embargo al hacer la medición a que se refiere el artículo 77 de la Ley en su último párrafo, se presentan los siguientes casos y que los regula el artículo 80 de reglamento del I.S.R:

Que la fórmula para determinar la Previsión Social de la Fracción VI del artículo 77, es:

Ingresos por sueldos y salarios
Más :
Prestaciones de Previsión Social
De la Fracción VI del artículo 77.

- RESULTADO

CASO 1. Si los ingresos por sueldos son superiores ó iguales a 7 salarios mínimos anuales y la Previsión Social de la Fracción VI es superior ó igual a un salario mínimo anual, entonces ésta Previsión Social estará exenta en un salario mínimo anual.

DATOS GENERALES

Salario mínimo anual (15.27 x 365)	N\$ 5,573.00
Importe del límite anual (15.27 x 365 x 7)	N\$ 39,015.00
Impuesto por sueldo del ejercicio	N\$ 43,500.00
Importe de Previsión Social de la Fracc.VI	N\$ 7,000.00

DESARROLLO

Ingresos por sueldos	N\$ 43,500.00
Más:	
Previsión Social Fracc.VI	N\$ 7,000.00
SUMA:	N\$ 50,500.00

Como la suma del sueldo y la Previsión Social es mayor que el importe de N\$ 39,015.00 la Previsión Social, tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión Social Fracc.VI	N\$ 7,000.00
Menos:	
Exención 1 salario mínimo general Elevada al año	N\$ 5,573.00
Previsión Social Gravada:	N\$ 1,427.00
	----- -----

CASO 2. Si los ingresos por sueldos son inferiores a 7 salarios mínimos anuales y la Previsión Social de la Fracc. VI es inferior a 1 salario mínimo anual, entonces la Previsión Social estará exenta en su totalidad.

DATOS:

Salario mínimo anual (15.27 x 365)	N\$ 5,573.00
Importe del límite anual	N\$ 39,015.00
Ingresos por sueldos en el ejercicio	N\$ 35,000.00
Importe de Previsión Social de la Fracc.VI	N\$ 3,000.00

DESARROLLO

Ingresos por sueldos	N\$ 35,000.00
Más:	
Previsión Social Fracc.VI	N\$ 3,000.00
SUMA:	N\$ 38,000.00
	----- -----

Como la suma del sueldo más la Previsión Social es inferior al importe de N\$ 39,015.00 La Previsión Social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión Social Fracc.VI	N\$ 3,000.00
Menos:	
Exención un salario mínimo	N\$ 3,000.00
Previsión Social Fracc.VI gravada	N\$ 0.00
	----- -----

En este caso, se exenta sólo el monto de la Previsión Social ya que como es inferior a un salario mínimo anual, no podrá exentarse el importe de N\$ 5.573.00, por que se estaría tomando una deducción adicional de N\$ 2.573.00 (N\$ 5.573.00 - N\$ 3.000.00)

CASO 3. Si los ingresos por sueldos son inferiores a 7 salarios mínimos anuales y la Previsión Social de la Fracc.VI es superior a un salario mínimo anual, entonces ésta Previsión Social estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de 7 salarios mínimos anuales y los ingresos por sueldos ó el importe de 1 salario mínimo anual.

DATOS GENERALES

Salario mínimo anual	N\$ 5,573.00
Importe del límite anual	N\$ 39,015.00
Ingresos por sueldos en el ejercicio	N\$ 32,000.00
Importe de Previsión Social Fracc.VI	N\$ 13,000.00

DESARROLLO

Ingresos por sueldos	N\$ 32,000.00
Más:	
Previsión Social Fracc.VI	N\$ 13,000.00
SUMA:	N\$ 45,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos es inferior al importe de N\$ 39,015.00 y la Previsión Social es superior a N\$ 5,573.00, tendrá el siguiente tratamiento:

Importe del límite anual	N\$ 39,015.00
Menos:	
Ingresos por sueldos	N\$ 32,000.00
DIFERENCIA:	N\$ 7,015.00

Como los N\$ 7.015.00 es superior a N\$ 5.573.00 y la Previsión Social de la Fracc.VI es superior a N\$ 7.015.00, se considera éste importe como exento.

Previsión Social Fracc.VI	N\$ 13.000.00
Menos:	
Excención (1 salario mínimo anual)	N\$ 5.573.00
Previsión Social gravada:	N\$ 7.427.00

Para determinar el importe de las prestaciones exentas y gravadas a nivel mensual, se sigue el mismo procedimiento, de acuerdo al artículo 60 del Reglamento de la Ley de I.S.R. en vigor.

B) LAS QUE NO TIENEN LIMITACION

Dentro de éstas, se encuentran las siguientes:

<u>PRESTACION</u>	<u>REFERENCIA</u>
Reembolso de gastos médicos y dentales.	Ley I.S.R. 77 F.IV
Reembolso de gastos hospitalarios.	Ley I.S.R. 77 F.IV
Reembolso de gastos funerarios.	Ley I.S.R. 77 F.IV

C) LAS PRESTACIONES QUE TIENEN SU PROPIA LIMITACION

Las prestaciones que a continuación se citan, tienen ya su propia limitación.

<u>PRESTACION</u>	<u>REFERENCIA</u>	<u>LIMITE EXENTO</u>
Jubilaciones, pensiones y seguro de retiro.	Ley I.S.R. 77 Fracc III	hasta 9 veces el salario mínimo.
Cajas y fondo de ahorro	Ley I.S.R. 77 Fracc VIII R.L. I.S.R. 22	hasta 13% de 10 salarios mínimos anuales.

3.2.1. FONDO DE AHORRO

Como mencionamos este tipo de prestación social tiene su propia limitación y es uno de los planes que mayor aceptación ha tenido por parte del patrón y de los trabajadores, en razón de que la entrega de la prestación es en efectivo.

Debe de cumplir con los requisitos generales analizados anteriormente, además de los específicos del artículo 22 del reglamento el cual se transcribe a continuación.

Art. 22 .- Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

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 al salario mínimo general de área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considera 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 o una vez por año.

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.

A continuación se presentan algunos ejemplos :

CASO NO. 1

DATOS GENERALES

- Empresa establecida en el D.F. (salario mínimo N\$ 15.27)
- Porcentaje que aporta la empresa: 13 % (máximo permitido deducible)
- Periodicidad de la aportación: mensual
- Trabajador A salario mensual : N\$ 1.900.00
- Trabajador B salario mensual : N\$ 4.700.00

CALCULO DEL LIMITE AL SALARIO PARA LA APORTACION

- 10 veces el s.m. aplicable (15.27 X 10)-	Ns	152.70
Por :		
- Periodicidad de la aportación		X 30

- Tope del salario para aportación	Ns	4,581.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		13 %

Limite de Aportación Deducible	Ns	595.53

Este monto es el máximo que la empresa puede aportar mensualmente al Fondo de Ahorro, para considerar dicha aportacion como deducible.

TRATAMIENTO A LA APORTACION DE CADA TRABAJADOR

- Sueldo mensual del trabajador "A"	Ns	1.900.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		X 13 %

Aportación por trabajador "A"	Ns	247.00

El total de la aportación por el trabajador "A" es deducible ya que no rebasa el limite de Ns 595.53.

- Sueldo mensual del trabajador "B"	Ns	4.700.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		X 13 %

Aportación por trabajador "B"	Ns	611.00

Como la aportación que la empresa hace por el trabajador "B" es superior a los Ns 595.53, entonces tendríamos lo siguiente :

- Aportación por trabajador "B"	Ns	611.00
Menos :		
- Limite a la aportación deducible	Ns	595.53

Aportación no deducible	Ns	15.47

FALLA DE CANCELACION

En el caso del trabajador "B". es conveniente que en el plan de Fondo de Ahorro que redacte la empresa, marcara un limite a la aportación de trabajadores cuyo sueldo excediera de 10 veces el salario mínimo, ya que de otra forma los Ns 15.47 sería no deducible para la empresa y acumulable para el trabajador lo que significa que tendría que pagar impuesto.

CASO NO. 2

DATOS GENERALES

- Empresas establecida en el D.F. (15.27 diarios)
- Porcentaje que aporta la empresa: 10 %
- Periodicidad de la aportación : mensual
- Trabajador "A" salario mensual : Ns 2.000.00
- Trabajador "B" salario mensual : Ns 5.000.00

CALCULO DEL LIMITE AL SALARIO PARA LA APORTACION

- 10 veces el s.m. aplicable (15.27 X 10)	Ns	152.70
Por :		
- Periodicidad de la aportación		X 30

Tope del salario para aportación	Ns	4.581.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		X 10 %

Limite a la aportación deducible	Ns	458.10

Los Ns 458.10 es el monto máximo que la empresa puede aportar mensualmente al Fondo de Ahorro, para considerar dicha aportación como deducible, debido que de acuerdo a su plan de Fondo de Ahorro solo aporta el 10 % .

TRATAMIENTO A LA APORTACION POR TRABAJADOR

- Sueldo mensual trabajador "A"	N\$	2.000.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		X 10 %

Aportación por el trabajador "A"	N\$	200.00

El total de la aportación por el trabajador "A" es deducible, ya que no rebasa los N\$ 458.10.

- Sueldo mensual trabajador "B"	N\$	5.000.00
Por :		
- Porcentaje que otorga la empresa		X 10 %

Aportación por el trabajador "B"	N\$	500.00

Como los N\$ 500.00 aportados por la empresa rebasan el límite de N\$ 458.10.

Entonces tendríamos los siguiente :

- Aportación por trabajador "B"	N\$	500.00
Menos :		
- Límite a la aportación deducible	N\$	458.10

Aportación No Deducible	N\$	41.90

En este caso la recomendación para el caso del trabajador "B", es la misma que en el caso anterior.

3.2.2 VALES DESPENSA.

Este tipo de prestación es deducible, como ya comentamos, si cumple con los requisitos generales ya enunciados y son de las prestaciones cuyo importe es limitado por el artículo 77, último párrafo de la Ley de I.S.R. y aunque en el artículo 24 Fracc. XII, no lo especifica, se considera incluido en "...en otras de naturaleza análoga", y es una prestación en beneficio de los trabajadores, de los familiares, dependientes ó beneficiarios tendiente a su superación física, económica e integral, que tiene por objeto elevar su nivel de vida y así lo han comprendido, las autoridades jurisdiccionales de acuerdo a la tesis que a continuación se señala:

GASTOS DE PREVISION SOCIAL. LAS CANTIDADES FIJAS QUE SE ENTREGAN A LOS TRABAJADORES EN VALES DE DESPENSA, SON DEDUCIBLES PARA EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 24, Fracc. XII, y 77, Fracc. VI, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1986, los gastos de Previsión Social análogos a los enunciados en el primer artículo y Fracción, son deducibles por una empresa para efectos de la determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores; por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general para los trabajadores, como es el caso de las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores de una determinada empresa en forma de vales de despensa, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de Previsión Social previsto en la Ley.

Tribunal Fiscal de la Federación, Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra. Magistrada Ponente: Margarita Lomelí Cerezo. Secretario: Gamaliel Olivares Juárez.

Fuente: Revista del Tribunal Fiscal de la Federación de junio de 1989, pag.31. (7)

La limitación para que esta prestación quede exenta de impuesto, la señala el artículo 80 del reglamento de la Ley de I.S.R. y para que sea deducible, también como ya se comentó, cumple con los artículos 19, 20 y 23, también del reglamento.

(7) Sánchez Barrio Armando, "Problemática Jurídica de los Vales de Despensa" Prontuario de Actualización Fiscal, páf.113. 2a quincena, junio 1994, pag. 18 - 22.

CONCLUSIONES

- 1.- Las prestaciones de Previsión Social otorgadas y cumpliendo con los requisitos que la Ley del I.S.R. señala así como la de su reglamento, son deducibles para la empresa.

- 2.- Las percepciones por concepto de prestaciones de Previsión Social, otorgadas a los trabajadores no integran al salario diario base de cotización, para efectos de la Ley del Seguro Social, si no exceden de los límites señalados; así como tampoco le son acumulables para efecto de la L.I.S.R. y su reglamento, si cumple con los requisitos expuestos.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- C.P. Alfonso Becerril Arechiga. "Análisis de las Prestaciones de Previsión Social", 2a edición. México D.F., ediciones fiscales ISEF, S.A. México. 1990. pág.224
- 2.- C.P. Enrique Domínguez Mota. "Compilación Tributaria 1994". vigesimonovena edición, México, D.F. Dofiscal Editores, S.A. de C.V. México 1993. pág.
- 3.- C.P. Alejandro Gerard Bertrand. Lic. Gilberto Rodríguez González, Lic. Jorge Luis Suárez Aceituno. "Compilación Laboral 1994." 7a edición, México,D.F. Dofiscal Editores, S.A. de C.V. México 1993.
- 4.-DR. Miguel Borrel Navarro " Ley del Seguro Social, México, Editorial Sista S.A. de C.V. México, D.F.: P-296.
- 5.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral. México 1990.
- 6.- Boletín Informativo de la Comisión de Investigación Fiscal, del Colegio de Contadores Públicos, Previsión Social, Investigación Fiscal, Núm.20. 31 de marzo de 1992. Pág. 1-16.
- 7.- C.P. Armando Graham Duplan, Implicaciones Fiscales de los gastos de Previsión Social, Fiscoactuañidares, No.188, febrero 1991. pág. 1-9.
- 8.- Lic. y M.D. Armando Sánchez Barrio, El Fondo de Ahorro ante el IMSS y sus Diferencias con Materia Fiscal e Infonavit, Prontuario de Actualización Fiscal PDF. No. 112. 1a quincena junio 1994. pág. 4-8.
- 9.- Lic. y M.D. Armando Sánchez Barrio. Los Vales Despensa, Prontuario de Actualización Fiscal PAF No 113. 2a quincena junio 1994. pág. 18-22
- 10.- C.P. Jose Ibarra. Despensas como Prestación de Previsión Social. Aspectos Formales para su Deducción del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. No. 230. agosto 1994. pág. 1-4.