



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**



**"IMPUESTOS FEDERALES. ASPECTOS FISCALES DE
LA PREVISION SOCIAL Y SU INTEGRACION AL
SALARIO PARA EFECTOS DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA".**

**TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
ELSA NORA BENITEZ CRUZ**

ASESOR: LIC. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1994

**TESIS CON
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
AVANZADA 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, Aspectos Fiscales de las Prestaciones de Previsión Social y su Integración al Salario Para Efectos del Impuesto Sobre la Renta.

que presenta la pasante: Elsa Nora Benitez Cruz
con número de cuenta: 8217065-3 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Bajo mi asesoría, cubriendo los requisitos académicos.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 29 de noviembre de 1994.

Juan Manuel Carrero Guarneros
NOMBRE Y FIRMA-DEL ASESOR

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

V. B.
DEPARTAMENTO DE EXAMENES
PROFESIONALES

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES Y HERMANOS POR SU GRAN AMOR Y SU INVALUABLE APOYO, QUE SIEMPRE ME HAN OFRECIDO.

A ARTURO POR SUS CONSEJOS Y APOYO, Y POR TODO LO QUE SIGNIFICA PARA MI.

A MIS PROFESORES POR SU ENSEÑANZA, POR TRANSMITIRME SU ESPIRITUD DE SUPERACION Y DISCIPLINA.

A MIS AMIGOS QUE DE UNA U OTRA FORMA ME AYUDARON EN LA ELABORACION DEL PRESENTE TRABAJO, EN ESPECIAL A MI AMIGA ANA ELIZABETH.

AL DESPACHO POR EL TIEMPO PERMITIDO PARA EL LOGRO DE UNO DE MIS OBJETIVOS MAS IMPORTANTES... OBTENER EL TITULO PROFESIONAL.

ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	2
HIPOTESIS	3
CAPITULO 1	CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL
	Y ANTECEDENTES.
1.1.	Desarrollo Histórico 4
1.2.	Fundamento Legal 6
1.2.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 6
1.2.2.	Ley Federal del Trabajo 7
1.2.3.	Ley del Impuesto Sobre la Renta 9
1.2.4.	Ley del Seguro Social 13
1.2.5.	Ley del Infonavit 14
CAPITULO 2	ANÁLISIS DE SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Y REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN.
2.1.	Análisis de salario y Previsión Social. Diferencias y objetivos 15
2.2.	Requisitos generales de la Previsión Social la Ley del Impuesto sobre la Renta 17
2.2.1.	Generalidades 19
2.2.2.	Requisitos para su deducción 21

CAPITULO 3	CONCEPTOS GENERALES DE LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS Y EFECTO EN EL SUBSIDIO FISCAL POR PREVISIÓN SOCIAL	
3.1.	Comentarios Generales	23
3.1.1.	Ingresos Totales	24
3.1.2.	Conceptos que no son ingresos para la LISR	26
3.1.3.	Ingresos Exentos	27
3.1.4.	Ingreso Gravable	27
3.2.	Efecto en el subsidio fiscal por Previsión Social	28
CAPITULO 4	INGRESOS EXENTOS POR PREVISIÓN SOCIAL. PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 77 LISR	
4.1	Ingresos exentos por Previsión Social	32
4.1.1.	Prestaciones limitadas	32
4.1.2.	Prestaciones no limitadas	37
4.1.3	Prestaciones con su propias limitación	38
4.2.	Prestaciones contenidas en el art. 77 de la LSIR	39
4.2.1	Subsidios por incapacidad	39
4.2.2	Becas educacionales	39
4.2.3	Otras de naturaleza análoga	39
4.2.3.1.	Despensa	40
4.2.3.2.	Fondo de Ahorro	44
4.2.3.3.	Ayuda para casa-habitación y renta	46
4.2.3.4.	Servicios de comedor y comida	47
4.3.	Algunas consideraciones para implementar un Plan de Previsión Social	48
4.4.	Plan Múltiple de Previsión Social	50
CONCLUSIONES		51
FORMATO DE UN PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL		53
BIBLIOGRAFÍA		63

INTRODUCCIÓN

La actual apertura económica que vive nuestro país exige al empresario mexicano altos niveles de competitividad en los productos o servicios que ofrece al mercado a través de incrementar la productividad de su personal; para lograr tal objetivo, es necesario establecer mecanismos que estimulen en buen grado al trabajador para que éste desempeñe en forma óptima sus actividades que redundaran en la calidad del producto que ofrece la organización.

El hombre a través del trabajo no solo busca el satisfacer sus necesidades primarias sino también aquellas de orden psico-social que se refieren a la seguridad y estabilidad tanto para su familia como para si mismo.

Una alternativa para lograr motivar a los trabajadores es el establecer un Plan de Previsión Social, que mueva a la superación personal, a la dedicación al trabajo y al arraigo dentro de la organización, y a mejorar las condiciones de vida en forma integral del personal, y que resultaran en beneficio del patrón.

Desafortunadamente la situación económica que prevalece en nuestro país repercute entre otros aspectos en el poder adquisitivo de la clase trabajadora; el sueldo que esta percibe no es suficiente para enfrentar sus necesidades en forma global.

El establecer dicho Plan de Previsión Social, debe cuidar que se cumplan con los requisitos que marca la Ley del Impuestos sobre la Renta para no incurrir en costos fiscales excesivos que perjudican tanto al patrón, como al trabajador.

OBJETIVO

Conocer el tratamiento fiscal de las prestaciones de previsión social, a través de un análisis de las diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, aplicables para su deducibilidad por parte del patrón, y la exención y gravamen que por estos ingresos tienen los trabajadores, así como difundir todos aquellos beneficios que obtienen los empleados por este tipo de pagos adicionales a su salario.

HIPÓTESIS

El conocer e identificar los aspectos fiscales, en el tratamiento de las prestaciones de previsión social permitirá su correcto manejo por parte del patrón para lograr su deducibilidad; y ayudará para aprovechar y evaluar las alternativas que se presentan para proponer un Plan de Prestaciones de Previsión Social, encaminadas a elevar el nivel de vida de los trabajadores, sin que estos se vean afectados en la determinación del Impuesto Sobre la Renta.

CAPITULO I

CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL Y ANTECEDENTES

1.1. DESARROLLO HISTÓRICO

La revolución industrial de los siglos XVIII y XIX, transformaron al mundo de una sociedad agrícola relativamente sencilla a una compleja, que si efectivamente aporó posibilidades para elevar los niveles de vida y el índice de bienestar social de aquel entonces, también trajo nuevas formas de opresión y abuso.

En la medida en que los sistemas de producción industrial se mecanizaron se incrementaron las actividades fabriles; aumentó la inseguridad al multiplicarse la importancia de los riesgos de trabajo, el número de trabajadores asalariados creció hasta abarcar grandes sectores de la población cuyo futuro dependía exclusivamente de su salario y de la conservación de su trabajo.

La previsión social tuvo en su origen carácter privado; los obreros que tuvieron una visión mas amplia de las contingencias que la vida presenta, organizaron las llamadas sociedades de socorros mutuos o mutualidades, en las que, mediante la aportación personal de cuotas módicas se constituían un fondo común que se utilizaba para otorgar ayudas económicas temporales a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias. Cuando esto acontecía de dicho fondo se tomaban algunas cantidades que eran entregadas al asociado para que pudiera atender parte de sus necesidades.

En su inicio las mutualidades se concretaron a resolver problemas derivados de accidentes o enfermedades, pero con el tiempo y al aumentarse las cotizaciones convenidas, los servicios se extendieron y se destino a los familiares un modesto seguro de vida, al sobrevenir la muerte de algún socio.

Los propósitos fueron buenos y resultaron eficaces, pero llegó un momento en que el costo de la vida se elevó y las cuotas no pudieron alcanzar igual nivel, no siendo posible entonces para muchos trabajadores la entrega de las aportaciones requeridas, por cuyo motivo estas sociedades resultaron impotentes para cumplir sus finalidades y acabaron por disolverse.

Por otra parte el derecho del trabajo amplió su radio de acción y se impusieron a los patrones obligaciones en materia de socorros, surgiendo las primeras cajas pensiones y socorros en países como Alemania (1883), Francia(1884), Gran Bretaña y Estados Unidos (1935).

La ideología y acción que fundamento a la seguridad social mexicana, apareció a principios del periodo revolucionario, como parte de la inquietud en la que intervinieron líderes y organizaciones políticas, con el deseo de lograr una serie de reivindicaciones sociales en materia de legislación del trabajo, reforma agraria, de educación popular y de previsión social, que tuvieran su garantía en preceptos constitucionales.

Como pioneros de la seguridad social figuraron entre otros Ricardo Flores Magón, Francisco I. Madero, Venustiano Carranza y el General Alvaro Obregón, quienes de una forma u otra contribuyeron al objetivo de mejorar

las condiciones de seguridad y salubridad de los mexicanos, pretendiendo delimitar el concepto de previsión popular en un Seguro Social Mexicano que evitara la especulación y el lucro.

1.2. FUNDAMENTO LEGAL

1.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La seguridad social es un derecho del trabajador mismo que se encuentra reglamentado en el artículo 123 Constitucional, en el apartado B fracción XI, en el, se establecen las bases mínimas que el patrón debe proporcionar al trabajador por concepto de seguridad social y que son las siguientes:

1. Cubrir los accidentes y enfermedades de trabajo, las enfermedades no profesionales y maternidad, la jubilación, invalidez, vejez y muerte.
2. En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
3. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.
4. Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta que deberán cubrir los requisitos mínimos de higiene y vivienda digna. Además el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de construir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un

sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para adquirir, reparar o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

5. Se establecerán centro para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

Como se podrá notar, los enunciados anteriores de ninguna manera definen lo que es "Previsión Social", pero se desprende lo que esta significa; beneficios al trabajador y su familia, otorgados por las empresas que los contratan.

Así mismo el Estado establece ciertos organismos públicos que sustituyen a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social y así tenemos al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley tampoco define el concepto "Prestación de previsión social" y solo señala en su artículo 3ero. que el trabajo "...debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

En el artículo 84 hace referencia a las prestaciones en especie o cualquier otra prestación que se entrega al trabajador, clasificándolas como "salario".

Art. 84: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

En su artículo 102 menciona específicamente a las prestaciones en "especie" señalando concretamente que estas deben "...ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

A continuación se citan algunos preceptos de esta Ley, que derivan de los preceptos constitucionales, y que están vinculados con la idea que se ha definido de previsión social.

CONCEPTO	ARTICULO
Becas a trabajadores o a sus hijos	132, XIV
En ciertos casos, terreno para mercado público, edificio de servicios municipales y centros recreativos	132, XX
Apoyo a actividades culturales y recreativas	132, XXV
Capacitación o adiestramiento	132, XV y 153-A
Habitación para trabajadores, mediante la aportación al INFONAVIT	136
Asistencia médica o gastos de funeral a los trabajadores doméstico	338
Asistencia médica y quirúrgica por riesgos de trabajo	487
Indemnización por muerte a los beneficiarios del trabajador, por riesgos de trabajo	500

1.2.3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

La ley trata a la previsión social en su artículo 24, fracción XII, señalando 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", por lo que se infiere que para esta Ley, los conceptos anteriores integran una definición o idea de lo que es "previsión social".

Cabe señalar que este artículo no menciona los conceptos en forma limitativa ya que incluye a todos aquellos que sean de "naturaleza análoga" al concepto de previsión social que ha contemplado la autoridad a través de resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación.

En su artículo 77, último párrafo señala el gravamen que tienen las prestaciones, cuando estas exceden el límite establecido.

Por su parte el Reglamento de esta Ley regula a las prestaciones mediante las siguientes disposiciones:

CONCEPTO	ARTICULO
Generalidades de las prestaciones	19, Fr. I
Bases iguales, por sectores de trabajadores	19, Fr. II
Seguros de vida sólo a trabajadores	19, Fr. III

CONCEPTO	ARTICULO
Beneficios proporcionales entre empleados de confianza y de los otros trabajadores y limitantes para su deducción	20, Fr. I y Fr. II
Si hay aportaciones, por lo menos el 75% de los trabajadores debe participar	20, Fr. III
Los planes deben ser por escrito	20, Fr. IV
Reglas para fondo de ahorro	22
Requisitos para planes en el extranjero	23, Fr. I
Beneficios para el trabajador, su cónyuge o dependientes	23, Fr. II
Reglas para seguros de vida de técnicos o dirigentes	24

ALGUNAS DEFINICIONES

El riesgo de toda definición es restringir o extender lo que se pretende describir, y toda vez que no existe en nuestra legislación ni en la doctrina un concepto claro y preciso de previsión social a continuación se presentan algunas opiniones sustentadas por estudiosos de materia laboral, así como algunas tesis de tribunales, que permitirán conceptualizar dicho precepto.

"La previsión social, se desentiende de la prestación actual, de la energía de trabajo, y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuide de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad, cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo.

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 a privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.

La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma político-social, superación del estado liberal, o si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajador; la previsión social pertenece al entraña misma del Derecho del Trabajo, y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.

En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión esta 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)

"Por previsión social debe entenderse las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que conllevan una elevación del nivel físico cultural e integral del individuo, que son proporcionadas por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración a los servicios ya que no

(1) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Pág. 3

se otorgan en función de estos si no para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador". (2)

A través de resoluciones emitidas por el Tribunal Fiscal de la Federación, se ha definido a la Previsión Social bajo los siguientes términos:

"Previsión Social son todas aquellas prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores si tienen como finalidad proporcionar a estos y a sus familias, la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación en su nivel de vida".(3)

Las siguientes tesis de tribunales que se reproducen, aunque se refieren a disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establecen algunas particularidades importantes de lo que podría ser el significado del concepto "previsión social". El contenido de dichas tesis no son una aceptación expresa de las autoridades fiscales, o una aceptación oficial, ya que no se trata de Jurisprudencias de la Corte.

RENTA.- IMPUESTO SOBRE LAS DESPENSAS FAMILIARES.- GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.- "Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 26, fracción VII, del la Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor en 1975, en relación con el artículo 11 del Código Fiscal de la Federación, debe estimarse que la cantidad

(2) Becerril Arechiga, Alfonso. "Análisis de las Prestaciones de Previsión Social". Pág 21y 22.

(3) Revisión 792/86. Resuelta en sesión del 6 de Noviembre de 1987.

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, así es de naturaleza análoga a los que se refiere el citado artículo 28, fracción VII, de la Ley de que se trata, 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 están 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 originaría un perjuicio a 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 remuneraciones del trabajo personal, lo cual haría nulatorio el beneficio consignado en el Contrato Colectivo del Trabajo exhibido en autos". (4)

1.2.4. LEY DEL SEGURO SOCIAL

En su artículo 2do. señala que "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

(4) Revisión No. 1157/83. Resuelta en sesión del 30 de Noviembre de 1990, por mayoría de 6 votos y 1 en contra.

bienestar individual y colectivo", lo cual, de alguna manera, se concatena con la idea que se ha venido expresando de lo que es el concepto que nos ocupa.

1.2.5. LEY DEL INFONAVIT

De acuerdo con el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, se obliga a los patrones a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, de acuerdo al mandato constitucional, pero se les permite cumplir con tal obligación, apartando el 5% de los salarios (integrados) de los trabajadores para ese efecto.

El artículo 141 de la Ley Federal del trabajo señala a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), como gastos de previsión social para las empresas, que se aplicaran en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores, bajo algunas bases.

El trabajador podrá solicitar al Instituto, a través del patrón a quien preste sus servicios, el monto de las aportaciones efectuadas a su favor, así como los descuentos que se destinen al pago de abonos para cubrir los préstamos otorgados por dicho instituto (artículo 34 de la Ley del (INFONAVIT).

CAPITULO 2

ANÁLISIS DE SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL Y REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN

2.1. ANÁLISIS DE SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL DIFERENCIAS Y OBJETIVOS

Para iniciarnos en el manejo del tema de previsión social será necesario llevar a cabo una análisis, aunque no muy profundo, de lo que representa el marco legal que servirá de referencia, para saber que la previsión social parte de la existencia de una "relación laboral", es decir lo que es relación patrón-trabajador.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), define al patrón como: "...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (art.10), y a la relación de trabajo como: "...es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario " (art. 20).

Ahora bien el salario esta contemplado en el articulo 82, de la referida Ley y señala que:

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

Habiendo definido estos conceptos básicos, podemos concluir que el patrón es toda persona física o moral que emplea a una persona física en forma subordinada y dependiente pagándole como contraprestación lo que se denomina salario; que es la cantidad que se da al trabajador por el tiempo y los conocimientos que este presta en beneficio del primero.

Por considerarlo de gran utilidad para fines del presente trabajo es muy conveniente plantear la diferencia que existe entre salario y previsión social, a partir de los objetivos de uno y de otro.

Si partimos de la base que el salario mínimo según la LFT en el artículo 90 establece que; " debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". Se concluye que desafortunadamente por las condiciones económicas del país el salario, ya no digamos que el mínimo; sino en general han sufrido un deterioro notable por lo que el trabajador se ve en la imposibilidad de cubrir sus necesidades básicas normales.

El salario solo alcanza para cubrir necesidades presentes pero generalmente no contribuye a prevenir contingencias futuras como pueden ser los riesgos ordinarios propios de los miembros de la familia, el poder generar un ahorro para cuando sobrevengan la desocupación bien sea por desempleo o por ancianidad, o la obtención de satisfactores culturales, recreativos o deportivos, así como tener una vida decorosa al llegar a la vejez.

Por otra parte ya hemos dicho que la previsión social contempla una serie de prestaciones que contribuyen a mejorar la vida económica, cultural y social del trabajador y su familia.

De acuerdo con el análisis anterior la previsión social no queda incluida dentro del salario sino que es un concepto paralelo a este. La previsión social debe tener la característica de establecer prestaciones que el salario ordinario del trabajador no puede alcanzar. Este tipo de gastos no forman parte del salario de los trabajadores ya que estos no se entregan al trabajador a cambio de su trabajo aun y cuando la relación laboral es un presupuesto de existencia de la previsión social.

Por esto el salario y previsión social deben tener finalidades distintas, lo que no se satisfaga con el salario puede o debe ser satisfecho con la previsión social.

2.2. REQUISITOS GENERALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En el artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establecen los requisitos específicos que deben reunir los gastos que por concepto de previsión social que realicen las personas físicas o morales, ya que estas partidas están consideradas como deducciones, para efectos de dicho impuesto. Por lo que a continuación se transcribe la fracción XII de dicho artículo:

ARTICULO 24: Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

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

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

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

Cabe señalar tres puntos que se derivan de dicha fracción; el primero, algunos conceptos de lo que implica la previsión social en el mundo de la Ley del Impuesto sobre la Renta; el segundo es el requisito de generalidad que para su deducibilidad debe contener este gasto; y el tercero establece la obligación de efectuar planes que cumplan con las disposiciones reglamentarias.

Haciendo una reflexión acerca de la frase: "y otras de naturaleza análoga", se aprecia que el término nos deja un vasto campo de criterios y conceptos a seguir en cuanto a prestaciones que los patrones pueden otorgar a sus trabajadores.

Ha sido criterio de nuestros tribunales establecer que aquellos gastos que tiene por objeto elevar el nivel económico de los trabajadores y de sus familiares o dependientes, representan gastos de previsión social análogos a los mencionados, y que se autoriza otras prestaciones de naturaleza similar.

Esta se puede ejemplificar con la siguiente tesis:

"PREVISIÓN SOCIAL, SON DEDUCIBLES COMO INDISPENSABLES PARA EL NEGOCIO. LOS GASTOS DE.- La fracción VII del artículo 26 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a partir del 1 de Diciembre de 1974, señala deducibles los gastos de previsión social, análogos a los que el precepto enumera en forma enunciativa, y por tanto puede incluirse prestaciones de beneficio general para los trabajadores, como es el caso de venta de artículos de primera necesidad con descuentos que absorba la empresa, pues se surte el propósito de previsión social perseguido por la norma". (6)

2.2.1. GENERALIDADES.

El primer requisito legal para la deducibilidad de los gastos de previsión social lo toca el segundo párrafo de la fracción XII del artículo 24 de la LISR que dice:

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

Y que de acuerdo al artículo 19 del Reglamento de la LISR en su fracción I, establece que deberán otorgarse en forma general.

Al plantear que es generalidad el Tribunal Fiscal de la Federación indica que, no debe confundirse generalidad con uniformidad o universalidad. Debe entenderse que una prestación es de carácter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro de algún supuesto normativo que establece dicha prestación, es decir la generalidad no implica que algún beneficio tenga que abarcar a toda persona sin excepción alguna.

(6) Revisión 849/78. Juicio 7734/77. Resolución de la H. Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, de fecha 26 de junio de 1979, por 6 votos a favor y 2 en contra

La fracción II de dicho artículo establece que:

*Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

- a) Planes de previsión social a favor de los empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo deber ser concordaste 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.

Y

III Que tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

La fracción II, autoriza ciertas distinciones o excepciones dentro de la generalidad, por lo que el contribuyente puede establecer planes con beneficios diferentes, por categorías de trabajadores, en cuyo caso deberá tener presente las limitaciones al monto deducible por estos conceptos, que esta regulado en el artículo 20 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta (RLISR).

En relación al inciso a) se divide a los trabajadores en dos grupos, trabajadores de confianza y los demás trabajadores que no tengan esas características. La LFT, define a los trabajadores de confianza:

ARTICULO 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 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".

El tratamiento a las prestaciones de previsión social destinadas a empleados de confianza tiene ciertas particularidades adicionales a los requisitos generales y que deberán de considerarse para la deducibilidad de las mismas. Estas formalidades se detallan en el artículo 20 del RISR y consisten en:

Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a empleados de confianza adicionado con las prestaciones otorgadas por las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente superiores a salarios superiores, solo serán deducibles los importes correspondientes si se hubieran concedido todos los beneficios aplicables a los salarios menores. Esta limitante no se aplica cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores a salarios menores.

En ningún caso los beneficios establecidos para empleados de confianza podrán ser proporcionalmente superiores a las prestaciones que gocen los demás trabajadores.

2.2.2. REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN

Refiriéndose al tercer párrafo de la fracción XII del artículo 24, con relación al art. 20 Fracción III y IV, encontramos que, la previsión social deben constar en planes y estos deberán reunir los plazos y requisitos reglamentarios como

constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual inicie cada plan y comunicar al personal de la compañía dentro del mes siguiente a dicho inicio. Cuando dichos planes prevean la aportación por cuenta de los trabajadores o empleados de confianza, deberá participar por lo menos el setenta y cinco por ciento de los mismos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del RISR tenemos que los gastos se efectúen en territorio nacional, excepto los que tengan relación con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero; y que los gastos se realicen en relación a los trabajadores del contribuyente, su cónyuge, ascendientes, descendientes o beneficiarios; estos dos últimos puntos son para limitar a las personas elegibles dentro del plan de; previsión social.

El art. 24 del RISR, establece los lineamientos a los que deberán ajustarse los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes los cuales son:

- I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada.
- II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa, o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones.
- III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.
- IV. En caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.

CAPITULO 3

CONCEPTOS GENERALES DE LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS, Y EFECTO EN EL SUBSIDIO FISCAL POR PREVISIÓN SOCIAL

3.1. COMENTARIOS GENERALES

Para la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el concepto de salario es sin duda el más amplio, por que el objeto de esta Ley es gravar el ingreso cualquiera que este sea.

Para la LISR, se establece en el artículo 78, que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

Esta disposición considera ingreso gravable mucho más de lo que representa el salario laboral y podríamos decir en resumen, que para efectos de esta Ley se grava todo, excepto lo que expresamente se excluye de acuerdo con otros preceptos de la propia ley.

Por otra parte el fundamento para que los ingresos por las prestaciones de previsión social no sean acumulables para el trabajador, es el artículo 77 fracción VI, donde sólo se mencionan ciertas prestaciones.

La mecánica de cálculo se ubica en los artículo 80, 80-A y 80-B, de la misma Ley para efectos de la retención del impuesto que debe efectuar el patrón.

Finalmente para el cálculo del pago de ISR anual por los conceptos de sueldos y salarios se utiliza la tarifa establecida en el artículo 141, 141-A y 141-B de la referida Ley.

En este capítulo se hace un análisis de los conceptos generales de ingreso para las personas físicas, con el objeto de proporcionar las bases para ubicar las partidas de previsión social como un ingreso para los trabajadores por sueldos y salarios y su importancia como ingresos exentos del ISR.

3.1.1. TOTAL DE INGRESOS

Este concepto se refiere a todas las percepciones ya sean en efectivo, en especie o en servicios que reciba un trabajador por la prestación de sus servicios personales subordinados

La fundamentación legal de este concepto lo encontramos en el artículo 74 de la LISR, el cual se encuentra en las disposiciones generales del Título IV, que marca en forma general el objeto del gravamen para las personas físicas, y que se transcribe a continuación:

Art. 74: " Están obligados al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. La ganancia inflacionaria es el ingreso que obtienen los contribuyentes por la disminución real de sus deudas. También están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, por los ingresos atribuibles a éstos".

De lo anterior se desprende que para las personas físicas en general están gravados los ingresos en:

1. Efectivo
2. Bienes

3. Crédito

4. Servicios en los casos que lo señale expresamente la Ley

5. Ganancia inflacionaria

Cabe aclarar que para los ingresos de las personas físicas por sueldos no se consideran como ingresos la ganancia inflacionaria.

Enmarcando a los ingresos por sueldos y salarios, como anteriormente se mencionó; es aplicable específicamente el artículo 78, 78-A, que sirve para determinar la base de gravamen.

Artículo 78:

Primer párrafo: " 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 prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes...".

Artículo 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 promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los certificados mencionados, cuando ésta 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."

3.1.2. CONCEPTOS QUE NO SE CONSIDERAN INGRESOS PARA LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

De acuerdo con el artículo 78, último párrafo son los correspondientes a los servicios de comedor y comida que perciban los trabajadores, ni el uso de herramientas, útiles o instrumentos de trabajo proporcionados, y que a continuación se cita:

Artículo 78:

Último Párrafo: " No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado."

Entre estos conceptos de no ingreso para ISR, los más comunes en las empresas se encuentran las inversiones, los gastos en comedores y las inversiones en automóviles, que para efectos de considerarse como deducibles deberán reunir requisitos específicos, que se encuentran en los artículos 25 fracción V y 46 fracciones II y III de la LISR, respectivamente .

De lo anterior se concluye que los conceptos de útiles de trabajo para no considerarse como ingreso de los trabajadores, deberán estar de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y que de no cumplirse lo anterior si serán un ingreso para el trabajador.

3.1.3. INGRESOS EXENTOS

En este rubro se incluyen todos los ingresos de las personas físicas por los cuales, a pesar de que si se consideran como un ingreso, no son gravados para efectos del ISR y son los mencionados en el artículo 77 de la misma Ley, las fracciones específicas de estos ingresos exentos aplicables a los sueldos y salarios, son de la fracción I a la fracción XIII del artículo en comento, entre las cuales se encuentran conceptos que se refieren específicamente a prestaciones de previsión social y que se trataran en el siguiente capítulo.

3.1.4. INGRESOS GRAVABLES

Estos ingresos son la diferencia del total de los ingresos y los ingresos exentos. Los cuales deben de coincidir obviamente con la suma de los percepciones que se han tenido durante el ejercicio para efectos del cálculo en forma anual.

De lo anterior podemos resumirlo en:

TOTAL DE INGRESOS

(menos)

CONCEPTOS QUE NO SON INGRESOS PARA LA LISR

(menos)

INGRESOS EXENTOS

= TOTAL DE INGRESOS GRAVADOS

3.2. EFECTO DEL SUBSIDIO FISCAL A SUELDO Y SALARIOS EN RELACIÓN CON LA PREVISIÓN SOCIAL.

A partir de 1991 se adicionaron a la LISR los artículos 80-A y 141-A, que establece un subsidio fiscal para las personas físicas, el cual se acredita contra el impuesto que resulte de aplicar el artículo 80 (retenciones), y el artículo 141 (impuesto anual).

Por otra parte el 3 de Diciembre de 1993, por cuestiones del PECE, se establece el crédito al salario adicionando el art. 80-B para pagos provisionales y el art. 141-B para pago anual.

El artículo 80-A de la LISR nos dice:

" 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 les aplicará la siguiente"

"... Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomara el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculara para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de

comedor, comidas y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio".

Ejemplificando el párrafo anterior tenemos en primer lugar como se debe determinar la formula para calcular el subsidio acreditable, que según el art. 80-A establece: "... multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos".

◆ Para determinar el subsidio acreditable

$$\text{Subsidio} - (2 \text{ (subsidio)} * (1 - \text{Proporción del subsidio aplicable}))$$

o de otra forma tenemos:

$$1 - \text{Proporción de subsidio} = X * 2 = \text{subsidio no acreditable}$$

$$1 - \text{Subsidio no acreditable} = \text{Subsidio acreditable}$$

Ahora bien el artículo en comento establece el procedimiento para calcular la proporción de subsidio donde intervienen los siguiente conceptos:

TOTAL DE LAS EROGACIONES POR SUELDO

Y SALARIOS GRAVABLES (numrador) IGUAL = A PROPORCIÓN DE

TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS POR SUBSIDIO APLICABLE

CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON (que no debe ser menor al 50%)

SUELDOS Y SALARIOS(denominador)

Analizando la fórmula anterior para obtener el porcentaje del subsidio tenemos que:

1. Este porcentaje es calculado por el patrón, considerando para los rubros del numerador y el denominador el total de sus trabajadores.
2. El periodo a que se refiere este cálculo, es el ejercicio inmediato anterior a aquél por el cual se está haciendo el cálculo del impuesto.
3. Los conceptos que se deben considerar en el numerador son:
Las erogaciones que efectuó el patrón por el total de sus trabajadores y que para estos fueron gravables.
4. En el denominador se considera:
Todos los gastos relacionados con sueldos, salarios, incluyendo además las erogaciones como son las inversiones y gastos efectuados por comedores, comida y transporte. Es decir todos los gastos efectuados vía nómina, sean estos ingresos gravados y exentos para los trabajadores.

De acuerdo al anexo 22 de la Resolución Miscelánea de marzo de 1993, en su punto 141, se deben considerar en el denominador las erogaciones realizadas por el patrón por concepto de la cuota al IMSS, y las aportaciones al INFONAVIT.

En conclusión podemos decir que el efecto del subsidio fiscal será aplicable en un porcentaje menor cuando el trabajador reciba otras percepciones diferentes del salario, que cuando no reciba otras prestaciones.

No obstante lo anterior, y considerando que el monto del subsidio es aplicable contra el impuesto sobre la renta que resulte a cargo, bien vale la pena evaluar que le conviene mas al trabajador; si otorgarle prestaciones de previsión social aún cuando no obtuviera subsidio acreditable, que conservar un subsidio fiscal que generalmente es mínimo. En la mayoría de los casos la previsión social resulta mas benéfica que tener derecho al subsidio o lograr un porcentaje alto de dicho subsidio.

CAPITULO 4

INGRESOS EXENTOS POR PREVISIÓN SOCIAL. PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 77 DE LA LIS

4.1. INGRESOS EXENTOS POR PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Para no considerarse acumulables las prestaciones de previsión social otorgadas al personal de la empresa, deben cumplirse ciertos requisitos mismos que se agrupan de acuerdo con la siguiente clasificación:

- a. Prestaciones de previsión social limitadas en función a los ingresos
- b. Prestaciones de previsión social que no tienen limitación, por que no lo disponen así expresamente la Ley y su reglamento
- c. Prestaciones que tienen su propia limitación de acuerdo a la redacción de la disposición que las regula.

4.1.1. PRESTACIONES LIMITADAS

A efecto de referimos a estas prestaciones será necesario en primer lugar, referimos al artículo 77 Fracción VI que considera en forma específica ciertas prestaciones de Previsión Social, y que a la letra dice:

Artículo 77 INGRESOS EXENTOS

Fracción 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".

Por otra parte en el último párrafo del artículo 77 establece la limitación a dichas prestaciones, el cual se transcribe a continuación:

ARTICULO 77 (último párrafo). " La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitara cuando la suma de los Ingresos por la prestaciones de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del Área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año ".

En relación al último párrafo del artículo 77, el artículo 80 del RISR aclara la limitación a la exención y que a continuación se cita textualmente:

ARTICULO 80: "Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere VI del artículo 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideraran ingresos de previsión social

no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor, de las siguientes:

- a. La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
 - b. El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año
- II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se consideraran ingreso de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año".

Es necesario hacer hincapié en que el último párrafo del artículo 77 de la LISR y el artículo 80 del RISIR, solo son aplicables a las prestaciones de previsión social contenidas en la Fracción VI del artículo 77 de la LISR.

Se considera que estas prestaciones, las de la Fracción VI de artículo 77, se encuentran limitadas, debido a que, de acuerdo con el último párrafo del artículo en comento, complementado con el Artículo 80 del RISIR; si la suma de percepciones por sueldos o salarios, debiendo entenderse que se refiere únicamente a los ingresos gravados, y el monto de las prestaciones de previsión social, excede de una cantidad igual a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, únicamente estarán exentos los beneficios de referencia hasta por la cantidad que resulte mayor entre el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente

elevado al año y la que sumada a los demás ingresos de como resultado el importe de siete veces el salario mínimo elevado al año, antes mencionado.

De lo anterior se desprende que la formula para determinar el gravamen y la exención de la previsión social será:

INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS

(Mas)

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA FR. VI DEL ART. 77 LISR

RESULTADO

Dependiendo del importe del resultado podríamos tener las siguientes variantes:

1. Cuando las prestaciones y salarios del trabajador exceden totalmente a los siete (7) salarios mínimos anuales
2. Cuando las prestaciones y salarios del trabajador no excedan a los siete (7) salarios mínimos anuales
3. Cuando las percepciones y salarios del trabajador apenas exceden a la cantidad límite que se indica

Para poder visualizar los tres puntos anteriores se presentan con cifras los tres casos, desde un enfoque anual, aquí se muestra la determinación de las prestaciones que quedan gravadas y las que quedan exentas.

No se elimina la posibilidad de que puedan existir mas variantes pero para fines didácticos estos que se mencionan pueden ser los mas comunes

**CUADRO DE LA EXENCIÓN A PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
EN FORMA ANUAL (ARTICULO 77, ULTIMO PÁRRAFO DE LA LISR.)**

	CASO 1	CASO 2	CASO 3
SALARIOS GRAVADOS	45,000.00	23,500.00	25,000.00
(mas)			
PRESTACIONES	<u>15,000.00</u>	<u>15,000.00</u>	<u>15,000.00</u>
SUMA	60,000.00	38,500.00	40,000.00

LIMITE EN EL D.F.

SALARIO MÍNIMO ANUAL:

$(15.27 \times 365) = 5,573.55$

7 SALARIOS MIN. ANUALES:

$(15.27 \times 365 \times 7) = 39,014.85$

PRESTACIONES EXENTAS	5,573.55	15,000.00	14,014.85
PRESTACIONES GRAVADAS	9,426.45	0.00	985.15

INGRESOS GRAVADOS:

SUELDOS	45,000.00	23,500.00	25,000.00
PRESTACIONES	<u>9,426.45</u>	<u>0.00</u>	<u>985.15 (2)</u>
TOTAL BASE GRAVABLE	<u>54,426.45</u>	<u>23,500.00</u>	<u>25,985.15</u>

(2) Este importe es la diferencia de restar N\$ 40,000 a la cantidad limite anual

$40,000.00 (-) 39,014.85 = 985.15$

Para determinar el importe de las prestaciones exentas y gravadas a nivel mensual, se sigue el mismo procedimiento, de acuerdo al artículo 80 de la LISR, donde nos marca la mecánica a seguir:

ARTICULO 80 (penúltimo párrafo)

" Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta Ley, se efectuara la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el ultimo párrafo del artículo antes citado".

De acuerdo a lo anterior se podría dar el caso de un empleado cuyos ingresos mensuales por sueldo comúnmente no rebasan las siete veces el salario mínimo mensual, pero que en un mes derivado de las prestaciones de previsión social de la facción VI, sus ingresos por sueldos y la previsión social rebasaran las siete veces, en este caso se procederá a retener el impuesto, conforme a lo citado en el artículo anterior.

4.1.2. PRESTACIONES NO LIMITADAS

Dentro de estas se encuentran:

<u>P R E S T A C I O N</u>	<u>FUNDAMENTO</u> <u>ART. 77 LISR FRACC:</u>
----------------------------	---

◆ Indemnizaciones por riesgos o enfermedades	Fracc. II
--	-----------

P R E S T A C I O N

FUNDAMENTO
ART. 77 LISR FRACC:

- ◆ Reembolsos de gastos médicos , dentales y hospitalarios.
(honorarios médicos, análisis, medicamentos) Fracc. IV
- ◆ Reembolso de gastos de funeral Fracc. IV

4.1.3. PRESTACIONES CON SU PROPIA LIMITACIÓN

Estas prestaciones son aquellas que de alguna manera ya tienen su limitación, esto es, que aunque la empresa pretenda dar una cantidad mayor por los conceptos que a continuación se citan, no es posible, pues no serían deducibles, o bien, no sería lógico pagar una cantidad mayor, como es el caso de INFONAVIT y las cuotas patronales IMSS.

<u>PRESTACIÓN</u>	<u>FUNDAMENTO</u> <u>ARTICULO 77</u>	<u>LIMITE</u> <u>EXENTO</u>
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias	Fracc. III	9 S.M. generales.
Aportaciones al INFONAVIT	Fracc. VII	de acuerdo a la Ley de la materia.
Aportaciones al fondo de ahorro	Fracc. VIII	13% hasta 10 salarios mínimos
Cuotas patronales IMSS	Fracc. IX	de acuerdo a la Ley de la materia
Aportaciones de los patrones al Seguro de Retiro	Fracc. X	90 S.M. por cada año de contribución

4.2. PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 77 DE LA LISR

Una vez delimitadas las prestaciones que maneja el art. 77 de la LISR, en cuanto a límites de exención, procederé a analizar dos prestaciones de previsión social, ya que suelen ser las más comunes y que se encuentran contempladas en dicho precepto y que son:

4.2.1. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

Este concepto se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Un ejemplo de ello es en el caso de una incapacidad de tres días, el seguro social no paga nada en ese lapso, por lo que si el patrón cubre el salario en esos días se considera como una prestación de previsión social.

4.2.2. BECAS EDUCACIONALES

Esta prestación consiste en otorgar becas (en su totalidad o en un porcentaje), para la realización de estudios por parte de los trabajadores o sus hijos; incluyendo los conceptos de inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles escolares.

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

Se puede manejar vía reembolso de esos gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores.

4.2.3. DE NATURALEZA ANALOGA

Así mismo existen otros beneficios que el artículo establece como " ... y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga que se conceden de manera general...".

En este rubro se pueden incluir una amplia gama de prestaciones que tengan como objetivo elevar el nivel cultural e integral de los trabajadores, y que a continuación solo se mencionaran y estudiaran las mas generales, es decir las mas comunes que se proporcionan a los empleados, pero que de ninguna manera es limitativa y esta son:

- ◆ DESPENSAS
- ◆ FONDO DE AHORRO
- ◆ AYUDA PARA CASA - HABITACION Y RENTA
- ◆ SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA

Pasemos ahora al análisis de los conceptos anteriores pero desde el punto de vista de la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que dentro de los objetivos de este trabajo es presentar y examinar el estado actual de las prestaciones de previsión social de acuerdo a las disposiciones conocidas de esta Ley; para ofrecer bases sólidas que permitan su correcta aplicación y evaluación para implementar un plan de previsión social acorde a los necesidades del trabajador para que legítimamente se vean beneficiados y que no signifiquen para el patrón problemas de carácter fiscal, sino por el contrario que le ayuden a encontrar alternativas acerca de otro tipo de remuneraciones que se le pueden dar a sus empleados.

4.2.3.1. DESPENSAS

La naturaleza de las despensas ha sido muy debatida, ya que el problema es que la LISR no enuncia en forma específica que estas sean un gasto de previsión social y en su caso solo podrían quedar incluidas dentro de las otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, ya que al igual que los ahí mencionados, es una prestación en beneficio de los trabajadores,

de sus familiares, dependientes o beneficiarios tendiente a su superación integral que tiene por objeto elevar su nivel de vida.

En la practica observamos que este beneficio puede otorgarse de diversas formas, pues bien puede ser que el patrón entregue a sus trabajadores materialmente una despensa (articulo de primera necesidad) o que la adquiera y venda a sus empleados a precio reducido o que otorgue este beneficio a través de vales de despensa. Cualquiera de estas formas quedaría incluida como despensa.

Para el trabajador, el ingreso que perciba por concepto de despensa queda incluido dentro de la fracción VI del artículo 77 de la LISR, por lo cual sería un ingreso exento pero sujeto a la limitación contenida en el ultimo párrafo de dicho artículo, que fue analizado en el primer punto de este capítulo.

A principios del ejercicio 1994, la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico emitió oficios mediante los cuales requiría a aquellos contribuyentes que adquirieron vales de consumo para ser entregados a sus trabajadores, como prestación de previsión social, argumentando que los vales de consumo debieron considerarse como conceptos susceptibles de ser acumulados al sueldo del trabajador y gravar el impuesto sobre salarios, y en caso contrario la erogación sería no deducible.

Existen algunas resoluciones de las autoridades al respecto que pueden normar esta situación:

" GASTOS DE PREVISIÓN 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, fracción XII, y 77, fracción VI,

de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en 1988, 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". (7)

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL. LA VENTA DE CUPONES A LOS TRABAJADORES A PRECIO REDUCIDO ES DEDUCIBLE POR LA EMPRESA PARA EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en el año de 1982, los gastos de previsión social análogos a los enunciados en la fracción de referencia son deducibles para una empresa para efectos del pago del impuesto sobre la renta, siempre y cuando dichos gastos constituyan prestaciones que favorezcan el nivel de vida de los trabajadores, por lo que si en el juicio de nulidad se demuestra que la empresa otorgó en forma general en beneficio de sus trabajadores cupones que les vendía a precios reducidos para adquirir artículos básicos de primera necesidad dicho gasto debe considerarse como de previsión

(7) Tribunal Fiscal de la Federación. Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra. Fuente: Revista del Tribunal Fiscal de la Federación de junio de 1989, pág. 31.

social, ya que la prestación económica que se otorga a los trabajadores es en forma general y les beneficia a todos, por consecuencia es un gasto de los considerados de naturaleza análoga a los enunciados en la fracción antes citada, dado que reúne los requisitos que se mencionan en esa fracción". (8)

Por lo anterior existen elementos suficientes que respaldan la inclusión de los vales de despensa como un gasto de previsión social.

Adicionalmente a estas resoluciones aquí mencionadas, existe un comunicado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (S.H.C.P.) que publico a raíz de los mencionados oficios, donde invitaban al contribuyente a "autocorregirse".

En este comunicado la S.H.C.P. reconoce su error al pretender en una época de crisis económica, agudizar aun mas la situación económica de los trabajadores intentando gravarles para efectos del impuesto sobre la renta los vales de despensa; y que a continuación se transcribe:

" S.H.: NO SE GRAVARAN LOS VALES DE CONSUMO. Los vales de consumo que miles de empresas entregan a sus trabajadores para comida y despensa como prestación, no serán gravados, infomo anoche la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

La dependencia dio a conocer al respecto que no estudia ninguna modificación a los artículos 24, fracción XII y 77 fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los cuales regulan los ordenamientos sobre el particular.

(8) Tribunal Fiscal de la Federación, Revisión No. 584/83. Resuelta en sesión de 21 de agosto de 1984, por unanimidad de 8 votos. Fuente: Revista del Tribunal Fiscal de la Federación de agosto de 1984, pág. 50.

Expuso que la Subsecretaría de Ingresos no estudia modificación alguna, por lo que continúan vigentes los mismos criterios que en el pasado, sobre el particular.

Ante las distintas noticias que han aparecido en los periódicos sobre los vales de consumo, la Secretaría de Hacienda y Crédito decidió hacer la anterior aclaración".

Esta noticia fue publicada en el periódico Excélsior el día 21 de mayo de 1994, en la página 4 de su primera sección.

4.2.3.2. FONDO DE AHORRO

El concepto de fondo de ahorro esta plena y claramente regulado en la LISR como un gasto de previsión social, pues se fundamenta en la fracción XII del artículo 24 de la citada Ley.

Sobre esta prestación el artículo 22 del RISR establece las reglas que deberán regir la prestación del fondo para que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a dicho fondo de ahorro sean deducibles.

ARTICULO 22: " Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 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 del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerara el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Este señalamiento es lógico, pues si fuera ilimitado se acabaría por distorsionar la figura de prestación para convertirla en un verdadero pago de sueldos sin carga fiscal.

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.

Esta regla fomenta el ahorro en los trabajadores, y retirarlo mes a mes implicaría terminar con este hábito

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*.

Uno de los objetivos del fondo es otorgar préstamos a los trabajadores para que puedan resolver cualquier imprevisto. La cantidad que no se destine a préstamos se deberán invertir en valores aprobados por la S.H.C.P. Estos valores son los que se encuentran relacionados en el Anexo 17 e la Resolución Miscelánea para 1993.

Ahondando un poco más en el primer párrafo de este artículo es importante señalar que el monto de las aportaciones tanto del trabajador como del patrón no debe sobrepasar el 13% establecido y considerando como monto máximo del salario para efectos de ese porcentaje 10 veces el salario mínimo. Ya que se tomara como no deducible para la empresa y además como un ingreso que no está exento para el trabajador todo lo que rebase dicho porcentaje.

Existen planes donde se establece como monto máximo de aportación de ambas partes diferentes al 13%, por ejemplo el 10% entonces deberá de

considerarse este monto como máximo, para seguir los lineamientos establecidos.

Para el trabajador esta prestación resulta sumamente benéfica, ya que todo lo que el patrón aporte a su favor, será un ingreso exento, de conformidad con la fracción VIII del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Cabe resaltar que la prestación no esta limitada por el ultimo párrafo del artículo 77 del LISR.

4.2.3.3. AYUDA PARA RENTA DE CASA HABITACIÓN Y DE RENTA

Bajo este concepto se presentan interesantes aspectos de interpretación de la Ley, empezando por el hecho de que no es lo mismo la ayuda para casa-habitación que la ayuda de rentas.

El tribunal Fiscal de la Federación ha considerado que tanto la ayuda para casa-habitación (adquirir en propiedad, construcción, remodelación y mejoras) como la ayuda para rentas son conceptos de previsión social; sin embargo, la Segunda Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho una diferencia al respecto considerando que la ayuda para casa-habitación si es un concepto de previsión social, pero que la ayuda para renta no participa de esa naturaleza.

La ayuda para casa habitación quedaría entonces comprendida dentro de la fracción XII del artículo 24 de la LISR y representaría, en términos de la fracción VII del artículo 77 de esta Ley, un ingreso exento para el trabajador no sujeto a la limitación del ultimo párrafo de esa disposición. A continuación se cita la fracción VII del artículo 77:

ARTICULO 77: " No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Fracción 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 II, o en su caso, de este Título".

Al hablar de ayuda para casa-habitación verdaderamente se esta frente a una prestación de previsión social cuando se proporciona al trabajador a titulo de propiedad o vía créditos para adquirir la casa. No será un gasto de previsión social cuando la casa-habitación se proporcione como algo necesario para el desarrollo del trabajo, pues tal seria el caso de los trabajadores de los ingenios o minas, que por encontrarse los centros de trabajo aislados, fuera de alguna ciudad el patrón debe proporcionarle este concepto, y deberá considerarse como parte del salario cuando solo se permita el uso o goce de la casa mientras subsista la relación laboral.

El gasto será deducible para la empresa ya sea como herramienta de trabajo, como salario o bien como previsión social, según sea el caso.

4.2.3.4. SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA

La deducción de este gasto en principio lo autoriza la LISR, sin embargo, la fracción XXI del artículo 25 de dicha ley condiciona y limita el monto deducible de esta partida y que se cita a continuación:

ARTICULO 25

Fracción XXI: " Los consumos en bares o restaurante a excepción, en este último caso de los que reúnan los requisitos de la fracción VI del este artículo. Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica o tratándose del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto".

La condición para la deducibilidad del gasto es que se trate de comedores que por su naturaleza estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa, y el monto deducible se limita al equivalente de un salario mínimo general diario del área correspondiente por cada trabajador que haga uso de los mismos.

El ingreso que obtenga el trabajador por dicho concepto se considerara un ingreso no gravable, pues el artículo 78 de la LISR se establece que no se gravaran los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

4.3. ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA IMPLEMENTAR UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

TITULO I.

TERMINOLOGÍA DEL PLAN. Consiste en definir cada uno de los términos empleados en la elaboración del plan. para que no exista confusión alguna.

TITULO II.

OBJETO Y DURACIÓN DEL PLAN. Se define el objetivo del plan y el inicio de vigencia del mismo y el momento en que se daría por terminada la prestación de Previsión Social.

TITULO III.

DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN. Se establecen los beneficiarios de la Previsión Social y los requisitos que deben reunir, en su caso.

TITULO IV.

DE LOS SERVICIOS. En este apartado se plantean cada una de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los trabajadores, importes, porcentajes, características específicas de cada prestación entre otros puntos.

TITULO V.

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN. Se establecerán los procedimientos de administración, vigilancia y control del Plan.

TITULO VI.

INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN. Se delimitara la jurisdicción a que tendrá que sujetarse en caso de controversia entre las partes.

Estas consideraciones es solo un panorama general de los principales temas que podría contener un Plan de Previsión Social, no tiene que sujetarse a estos puntos ni mucho menos en este orden.

4.4. PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL.

4.4.1. CONCEPTO

El plan múltiple es una modalidad que ha tenido gran aceptación en muchas empresas, puesto que su mecánica involucra bastante flexibilidad en el otorgamiento de beneficios de previsión social al personal participante. Este plan consiste en que el patrón otorgue diversos beneficios, limitados a un porcentaje sobre el sueldo, el cual en la práctica fluctúa entre un 20% y un 25%.

Sobre dichos beneficios, cada empleado puede escoger entre varias opciones contempladas en el Plan, las que mayormente necesite, o crea que son más benéficas para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas tradicionales, así pueden elegir en un período ciertas prestaciones y cambiarlas en el momento que lo necesiten.

Comúnmente estas prestaciones se otorgan mediante el procedimiento del reembolso de los gastos que por los conceptos previstos en el plan, efectúan los trabajadores.

La mecánica operativa para este Plan es recabar mensualmente de los trabajadores los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el Plan Múltiple y efectuar una revisión para asegurarse de que dichos comprobantes cubren requisitos fiscales, para proceder al reembolso de dichos gastos.

CONCLUSIONES

Si bien en nuestra legislación no existe una definición concreta de lo que es Previsión Social, el criterio de nuestros Tribunales ha sido enmarcarla dentro de todas aquellas erogaciones que beneficien y eleven el nivel de vida de los trabajadores.

Pero no por ello los patrones están exentos de no caer en dudas sobre este tipo de gastos, por lo que es necesario definir e implementar un Plan de Previsión Social, evitando controversias de carácter fiscal y que este de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes, a la vez que todos se vean beneficiados, sin perjuicio alguno para la empresa otorgante, adecuándose a las necesidades de las diferentes categorías de trabajadores que existan en la Organización.

Las prestaciones no deben ser consideradas como una posibilidad de disfrazar bajo este concepto verdaderos salarios.

En la actualidad todavía es factible y benefico, crear planes de Previsión Social para los trabajadores que perciban menos de siete veces el salario mínimo, tratando de resarcirlos de la pérdida del poder adquisitivo de sus sueldos.

No obstante lo anterior se ha presentado, que el subsidio aplicable a los salarios se ha visto reducido, por virtud de las prestaciones que entregan las empresas a su personal, pero este efecto bien vale la pena evaluarlo frente a todos los beneficios y mejoras que ofrece un Plan de Previsión Social; ya que son muy superiores de los que se pueden tener con el mencionado subsidio fiscal a los salarios.

Es necesario que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público desgravara las erogaciones por el concepto de Previsión Social o las gravara de una manera mas justa, reconociendo la perdida del poder adquisitivo que han sufrido los salarios, y por otra parte no pretender desmotivar al empresario para que no continúe otorgando prestaciones a su personal, cuando realmente lo que esta buscando es estimular al factor humano con que cuenta, para obtener mejores resultados y lograr así niveles mas altos de calidad.

**PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL PARA
LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA X S.A. DE C.V.**

ÍNDICE

- 1. DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN**
 - 1.1. Plan
 - 1.2. Empresa
 - 1.3. Empleado
 - 1.4. Participante
 - 1.5. Dependiente económico
 - 1.6. Comité
 - 1.7. Beneficios
 - 1.8. Sueldo
 - 1.9. A;o y plan

- 2. OBJETIVO Y PROPÓSITO**

- 3. ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN**

- 4. BENEFICIOS DEL PLAN**
 - GRUPO "A"**
 - 4.1. Reembolso de honorarios y gastos médicos

 - GRUPO "B"**
 - 4.2. Gastos por nacimientos
 - 4.3. Ayuda para la alimentación
 - 4.4. Ayuda para despensa
 - 4.5. Becas educacionales
 - 4.6. Reembolsos de seguros
 - 4.7. Actividades deportivas
 - 4.8. Actividades intelectuales y culturales

- 5. FORMA DE PAGO**

- 6. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN**

- 7. MODIFICACIONES**

- 8. DE LA ASESORÍA AL PLAN**

- 9. DE LA INTERPRETACIÓN, LEGISLACIÓN Y JURISDICCIÓN**
 - 9.1 Interpretación del Plan
 - 9.2 Legislación aplicable
 - 9.3 Jurisdicción aplicable

1. DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN

Para todos los efectos del plan, las siguientes palabras tendrán el significado que a continuación se señala. Para cualquier interpretación que deba hacerse, se atenderá a la naturaleza y finalidad del plan.

1.1. PLAN

El plan múltiple de previsión social para el personal de X S.A. DE C.V.

1.2. EMPRESA;

X, S.A. DE C.V. y Cía., .S.C.

1.3. EMPLEADO

Toda persona con contrato individual de trabajo que preste sus servicios al despacho.

1.4. PARTICIPANTE

Todo empleado que cumpla con los requisitos previstos en la cláusula 3 de este plan.

1.5. DEPENDIENTE ECONÓMICO

El cónyuge y sus ascendiente en línea recta que dependan económicamente del participante, lo cual deberá demostrarse a satisfacción del Comité antes de solicitar cualquier ayuda o reembolso previsto en este plan.

1.6. COMITÉ

El grupo de personas nombradas por la empresa para vigilar y administrar el plan.

Véase punto 6.

1.7. BENEFICIOS

Las cantidades de dinero que correspondan a los participante como consecuencia del plan.

1.8. SUELDO

Para efectos del presente plan, se considera el sueldo base ordinario, computándose sobre base anual para el otorgamiento de las prestaciones de previsión social.

1.9 AÑO PLAN

El período comprendido entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre de cada año.

2. OBJETIVO Y PROPÓSITO

La empresa ha decidido establecer el presente Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social, como una ayuda y aliciente para sus empleados al absorber ciertos gastos que corresponde a concepto básicos, lo cual les permitirá elevar su nivel de vida y bienestar, proteger su patrimonio, así como el desarrollo integral de su familia y de sus dependientes económicos.

3. ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

Tienen derecho a los beneficios del plan todos los empleados de la empresa, así como sus dependientes económicos.

Todos aquellos empleados que a la fecha de instalación del plan se encontraban al servicio de la empresa, participaran en el mismo conjuntamente con sus dependientes económicos, a partir de la vigencia del plan. Toda persona que ingrese a prestar sus servicios al despacho en fecha posterior, participara en el plan, conjuntamente con sus dependientes económicos. En estos casos se considerara el sueldo que perciban los nuevos participantes desde la fecha de ingreso hasta la fecha de terminación del año plan que corresponda.

Un participante dejara de serlo cuando deje de ser empleado, no teniendo derecho ni el ni sus dependientes económicos a pago alguno bajo el plan en fecha posterior a la separación, fecha esta en que se le cubrirá cualquier saldo existente en su favor, previo cumplimiento de los requisitos de comprobación, o en su caso se le retendrá cualquier cantidad que adeude en los términos de la cláusula 5.

4. BENEFICIOS DEL PLAN

Cada participante tendrá derecho a seleccionar cualquiera de los beneficios comprendidos en el plan, hasta por un importe igual al 22% de su sueldo anual. Bajo la legislación actual los beneficios establecidos en este plan están exentos del impuesto sobre la renta, excepto cuando la suma de los beneficios diferentes al reembolso de honorarios y gastos médicos y el propio sueldo del empleado excedan en cada año plan a siete veces el salario mínimo anual de la zona económica de cada participante, en cuyo caso la empresa efectuara la retención del impuesto sobre la renta correspondiente.

El computo de los beneficios se efectuara por meses de calendario completos, no teniéndose derecho a obtenerlos por fracciones de mes como consecuencia del inicio o terminación de la calidad de participante.

GRUPO " A "

4.1 REEMBOLSO DE HONORARIOS Y GASTOS MÉDICOS

Comprende tanto los honorarios como los demás gastos médicos, incurridos por el participante y sus dependientes económicos, abarcando medicinas, compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, gastos hospitalarios, análisis o estudios clínicos y de laboratorio, gastos dentales, lentes, etc. Esta prestación solamente podrá ser utilizada para el reembolso de los gastos mencionados que queden cubiertos con el seguro de gastos médicos que ya tienen los empleados.

GRUPO " B "

4.2. GASTOS POR NACIMIENTO

Quedan incluidos los siguientes gastos que se erogen como consecuencia del nacimiento de hijos de participantes durante un año a partir de la fecha de nacimiento.

- a. Ropa
- b. Accesorios tales como cunas, bañera, silla, etc.
- c. Pago de guarderías, incluyendo inscripción y transporte

Tratándose del concepto c. puede continuar por 2 años adicionales siempre y cuando se continúe reuniendo la característica de participante.

4.3. AYUDA PARA COMIDA

Operara mediante la entrega de vales canjeables en establecimientos dedicados a proporcionar el servicio de comida y el importe mensual de los mismos lo indicara cada participante al departamento de finanzas mediante aviso anual preparado el día 10 de enero de cada año o al momento en que se reúna la característica de participante. A petición del participante el Comité podrá autorizar cambios en los importes mensuales. El derecho a usar los vales es intransferible y en ningún caso podrán ser canjeados por efectivo.

La diferencia entre el valor de la comida y el importe de los vales deberá ser liquidado en efectivo por el participante directamente al prestador del servicio.

Antes de entregar los vales a los participantes se anotara su nombre, debiendo identificarse como empleado de la compañía ante el establecimiento que elija para sus consumos.

4.4 AYUDA PARA DESPENSA

Esta prestación operara al igual que la anterior, mediante la entrega de vales que podrán ser canjeados en las tiendas de autoservicio autorizadas, por alimentos y bebidas no alcohólicas debiendo indizarse al departamento de finanzas mediante aviso anual, el importe mensual requerido. A petición del interesado el Comité podrá autorizar cambios en los importes mensuales.

Tales vales serán intransferibles y bajo ninguna circunstancia podrán canjearse por efectivo.

4.5. BECAS EDUCACIONALES

Se entenderán las cuotas por inscripciones, colegiaturas, libros, transporte escolar, uniformes y otros conceptos de naturaleza análoga.

4.6 REEMBOLSOS DE SEGUROS

Se entenderán las erogaciones realizadas por primas de seguros sobre cualquier riesgo inherente a su casa, automóvil y demás pertenencias del participante.

4.7 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Comprende las cuotas de inscripción, periódicas y extraordinarias en centros e instituciones deportivas debidamente establecidas a los que asista el participante y sus dependiente económicos. Así mismo quedaran comprendidos los equipos deportivos, uniformes, clases, etc. incurridos con tales propósitos. Tratándose de equipos, el importe individual no deberá de exceder de 60 veces el salario mínimo del Área geográfica del participante.

4.9. ACTIVIDADES INTELECTUALES Y CULTURALES

Se entenderan los gastos incurridos en; fotografía, canto, literatura, pintura, dibujo, música, danza, etc. y comprenderán los elementos necesarios (clases, libros, materiales, etc) para el desarrollo de las mismas.

Tratándose de instrumentos su costo no deberá exceder de 60 veces el salario mínimo del área geográfica del participante.

5. FORMA DE PAGO

El reembolso de los gastos que prevé el plan, excepto la ayuda para comida y despensa requerirá la presentación de los recibos y comprobantes que reúnan requisitos fiscales, incluyendo, en su caso el traslado del impuesto al valor agregado correspondiente.

Cada participante deberá formular el reporte de gastos en el formato elaborado para tal efecto, acompañando los comprobantes respectivos los cuales deberán estar a nombre de la empresa, o en su caso a nombre del participante o del dependiente económico, pero solo cuando esté a nombre de la empresa se reembolsará el impuesto al valor agregado (IVA), ya que solo en este caso podrá la empresa acreditar tal impuesto. El reembolso del IVA no formará parte del porcentaje a que se refiere el punto 4 del plan. Tratándose de honorarios médicos solo se reembolsarán aquellos cuyos comprobantes estén a nombre del participante o sus beneficiarios, no siendo reembolsables cuando eso obtengan a nombre de la compañía.

Los comprobantes deben corresponder a gastos incurridos en territorio nacional, y el IVA deberá estar expresamente trasladado con el fin de que estos sean deducibles para la empresa para fines del impuesto sobre la renta, excepto en el caso de conceptos exentos del pago de dicho gravamen (colegiaturas, libros, etc.).

El reporte de gastos deberá presentarse al departamento de finanzas para su aprobación el día 5 de cada mes por los erogados en el mes inmediato anterior, reservándose el despacho de rechazar los comprobantes que a juicio del Comité no cumplan con los requisitos del plan.

El reembolso de gastos será mensual y no podrá exceder del 22% del sueldo devengado cada mes. De existir comprobantes cuyo importe sea superior a tal porcentaje, el excedente se tomara en cuenta para futuros reembolsos mensuales dentro del mismo año plan.

Por contra cuando en un mes no se compruebe la totalidad del importe a que tiene derecho a cada participante se le entregara la cantidad que le corresponda conforme al porcentaje establecido.

La retención del impuesto sobre la renta conforme a las disposiciones fiscales vigentes por la comprobación no efectuada se hará como sigue;

- a. Si al 30 de junio de cada año plan no se ha comprobado cuando menos el 70% de las entregas efectuadas hasta ese momento, la retención se hará en tres partes iguales durante julio, agosto y septiembre.
- b. Por la comprobación no efectuada al 30 de noviembre de cada año plan, la retención se hará en la nómina de diciembre y sobre la gratificación anual.
- c. Por la comprobación no efectuada sobre las entregas de diciembre de cada año plan, la retención será efectuada de la nómina del primer mes del siguiente año plan.
- d. En el caso de terminación de la relación laboral, la retención se hará en la liquidación.

Por las retenciones de impuesto efectuadas en los términos del párrafo anterior solo procederá comprobación posterior cuando esta se efectúe a más tardar el 23 de diciembre del año plan, pero en estos casos el impuesto que en su caso resulte a favor no podrá ser devuelto por la empresa sino que deberá determinarse en la declaración anual correspondiente con el efecto que en cada caso sea aplicable. Cuando por cualquier circunstancia la comprobación de los gastos exceda al

importe anual a que se tiene derecho, tal exceso no podrá tomarse en cuenta para el computo de la comprobación de los gastos del siguiente año plan.

6. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

El plan será supervisado por un comité, el cual estará constituido por tres personas designadas por la empresa. Las funciones del Comité consistirán en;

- a. Vigilar el correcto otorgamiento de los beneficios que comprende el plan
- b. Examinar y aprobar la documentación que presenten los participante a fin de que se apegue a los requisitos señalados en el plan
- c. Autorizar modificaciones en cuanto a los importes de ayuda para alimentación o despensa, a petición de los participantes
- d. Mantener informado al departamento de Recursos Humanos de los asuntos relativos al plan, así como sugerir modalidades adicionales al mismo según las necesidades que se vayan presentando.

7. MODIFICACIONES

Si en el futuro las condiciones legales existentes generan la necesidad de retener impuestos de cualquier tipo a los participantes del plan, la empresa se reserva el derecho de proceder en consecuencia.

8. DE LA ASESORÍA AL PLAN

La empresa se reserva el derecho de utilizar en forma eventual o permanente los servicios de todo tipo de profesionales que considere necesarios para que proporcionen la asesoría técnica y profesional que se requiera para el correcto funcionamiento del plan.

9. DE LA INTERPRETACIÓN, LEGISLACIÓN Y JURISDICCIÓN

9.1 INTERPRETACIÓN DEL PLAN

Este plan será interpretado de acuerdo con la naturaleza de las finalidades que persigue.

9.2 LEGISLACIÓN APLICABLE

Para todo lo no previsto expresamente en este plan será aplicables en forma supletoria las disposiciones de los ordenamientos legales aplicables y de los principios generales que en materia jurídica se encuentran vigentes en la República Mexicana.

9.3 JURISDICCIÓN APLICABLE

Cualquier conflicto que sobre la interpretación a aplicación del presente plan o sus consecuencias pudiese suscitarse, será de la competencia de los tribunales del fuero que correspondan a la localidad en donde se encuentre el domicilio social de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

Arechiga Beceril, Alfonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. 4 ed. México. Edifisa. 1993. 220 pp.

Arreola Ortiz, Leopoldo Rolando. Flores Mondragón, María Esther. González Sandoval, Froylan. Compilación de Jurisprudencias Fiscales Tomo I y II. 1a. ed. México: Tax Editores Unidos, S.A., 1993.-883 pp.

Comisión de la Investigación Fiscal. "Previsión Social". Investigación Fiscal IMCP. No. 20. 1992, p.1-16.

Comisión de Investigación Fiscal del Colegio de Contadores públicos de Hidalgo, A.C., "Análisis de la Relación entre el incremento salarial y la disminución del Crédito al salario". Contaduría Pública. No. 264. 1993. p.48-50.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 106a. Edición 1994. 134 pp.

Fernández, María del Carmen. "Compensaciones y Beneficios al Personal". Contaduría Pública. No. 248. 1993. p.964-69.

Ley Federal del Trabajo. 73a. Edición 1994. 697 pp.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Vigente a noviembre de 1994.

Sánchez Barrio, Armando. "Problemática Jurídica de los Vales de Despensa". Práctica Fiscal. No. 65. 1994. p18-22.