



7
2es

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

**" TRATAMIENTO FISCAL CONTABLE DEL
SALARIO Y PREVISION SOCIAL "**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ALFONSO MANUEL ALMARAZ BARRETO
FRANCISCO QUINTANA RIVERA

ASESOR DE TESIS:

C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

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
AVANZADA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FEB-CUAUTITLÁN
P R E S E N T E .

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

TRATAMIENTO FISCAL CONTABLE DEL SALARIO Y PREVISION SOCIAL.

que presenta el pasante: Francisco Quintana Rivera
con número de cuenta: 8507010-5 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con :
Alfonso Miguel Alcaraz Barreto

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 19 de ABRIL de 1995

PRESIDENTE LD. Enrique Nabor Silva y Noreno
VOCAL C.P. Ramón Hernández Vargas
SECRETARIO C.P. José Francisco Astorua y Carreón
PRIMER SUPLENTE C.P. Marcelo Hernández García
SEGUNDO SUPLENTE LIC. Mario López

UAE/DEP/VAP/02

FALLA DE ORIGEN



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
P R E S E N T E .

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

TRATAMIENTO FISCAL CUOTABLE DEL SALARIO Y PREVISIÓN SOCIAL

que presenta al pasante: Alfonso Manuel Almaraz Barreto
con número de cuenta: 8853710-6 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con:
Francisco Quintana Rivera

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 19 de ABRIL de 1995

PRESIDENTE	<u>L.D. Enrique Nator Silva y Moreno</u>	
VOCAL	<u>C.P. Ramón Hernández Vargas</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. José Francisco Astorga y Carroón</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Marcelo Hernández García</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>Lic. Mario López</u>	

UAE/DEP/VAP/02

FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIA

- A Dios, por darme la vida
- A Mis padres, por su ejemplo de responsabilidad y esfuerzo
- A Mis hermanos, por su apoyo incondicional
- A Mis sobrinos, por su alegría
- A Mary, por acompañarme
- A La Universidad Nacional Autónoma de México, por acogerme
- A Los profesores, por compartir sus conocimientos y experiencias, especialmente por su desinteresada ayuda al C.P. José Francisco Astorga y Carreón
- A Mis amigos, por ayudarme
- A T o d o s,

G R A C I A S

Alfonso M. Almaraz Barreto

DEDICATORIA

- A Dios, por esta preciada vida
- A Mis padres, por su amor incondicional
- A Mis hermanos, Adán, Rodolfo y Martha Elena
- A Cinthya, José Adán, Ma. del Socorro y Francisco
- A Mis familiares y amigos
- Al Profesor José Francisco Astorga y Carreón, por su profesionalismo y entrega a la docencia
- A La Universidad Nacional Autónoma de México

- A Todos ellos,

GRACIAS

Francisco Quintana Rivera

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I GENERALIDADES

1.1 Antecedentes	(1)
1.2 Definición	(2)

CAPITULO II ASPECTO JURIDICO DEL SALARIO Y PREVISION SOCIAL

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	(5)
2.2 Ley Federal del Trabajo	(6)
a) Tratamiento Jurídico del Salario y previsión social	

CAPITULO III PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Antecedentes	(10)
3.2 Finalidad y Objetivos	(13)
3.3 Salario Base de Cotización	(13)
3.4 Determinación de Cuotas al I.M.S.S.	(38)
3.5 Salario Base de Cotización para efecto del INFONAVIT	(50)
3.6 Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.)	(55)

CAPITULO IV TRATAMIENTO FISCAL DEL SALARIO Y LA PREVISION SOCIAL

4.1 Sueldo (I.S.P.T.), y Tiempo Extraordinario	(65)
4.1.1 Crédito al Salario	(71)
4.2 Gratificación Anual (Aguinaldo)	(82)
4.3 Vacaciones y Prima Vacacional	(83)
4.4 Previsión Social	(86)
a) Fondo de Ahorro	(89)
b) Prima Dominical	(92)
c) Vales de despensa	(93)
d) Prestamos a trabajadores	(97)
e) Intereses presuntos por prestamos a trabajadores	(99)
f) P.T.U.	(108)

4.5	Indemnizaciones	(121)
4.6	Primo de Antigüedad	(123)
	a) Registro y revelación contable	(129)

A N E X O	A.	Plan de Previsión Social	(140)
-----------	----	--------------------------------	-------

C O N C L U S I O N E S	(158)
-------------------------------	-------

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

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

OBJETIVO GENERAL

Debido a la problemática de las relaciones obrero-patronales que han existido en México en el siglo XX pretendemos exponer el tratamiento del salario y la previsión social como un mecanismo para mejorar esas relaciones, para incrementar la productividad en cualquier organización y para que se cumpla debidamente con las contribuciones e impuestos que de ella se emanan.

OBJETIVO ESPECIFICO

En el capítulo I exponemos los antecedentes como base de la razón de ser de las relaciones laborales y definimos cada uno de los conceptos de salario y previsión social.

En el capítulo II fundamentamos el origen de la previsión social y el salario estipulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo III tratamos el derecho a la Seguridad Social inmescuendo al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Por último en el capítulo IV exponemos todo lo referente a las percepciones e impuestos derivados de la relación obrero-patronal, donde realizamos comentarios y sugerencias enlazados con el formato guía del plan de previsión social y con las conclusiones.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES

El primer derecho del hombre, es el derecho de la vida, y el trabajo es el medio ordinario y principal de procurarse los bienes necesarios para poder vivir él y su familia, obteniendo una remuneración que le permita a él y a los suyos una vida honesta, digna, y decorosa, teniendo presente la responsabilidad inherente al puesto de trabajo que ocupa y la productividad que es capaz.

Ello implica desde el momento en que el hombre organizó un sistema de producción, para el cuál necesitaba el principal elemento que era la fuerza de trabajo HOMBRE y actualmente HOMBRE-MAQUINA, existiendo en esta última un riesgo físico para el que operara este instrumento de producción, ésta se incrementó con la llegada de la Revolución Industrial a México a principios del siglo XX, originándose así leyes que protegían a los Trabajadores y los aseguraban en caso de accidente de trabajo o fuera del mismo.

Surgieron así las ahora llamadas Relaciones Industriales en las cuales existen dos partes; el Patrón, dueño de los sistemas de producción y el Trabajador, prestador de la fuerza necesaria para obtener el producto deseado por el dueño de los sistemas de producción, desarrollándose convenios entre estos con el fin de lograr un mejor producto, se habló de motivaciones tales como incentivos, de eficiencia, ayudas para despensas y pago de tiempo extraordinario entre otros.

1.2 DEFINICION

La Previsión Social de acuerdo a nuestra legislación *, aplica a los trabajadores en la relación Patrón-Trabajador respecto a las prestaciones que pueden recibir. De ello desprendemos la definición de Previsión Social como sigue:

Llamamos Previsión Social a la serie de reglas y prestaciones que conllevan a una elevación del nivel económico, social, físico y cultural, que con tales fines las proporciona el patrón al trabajador, siendo completamente a las remuneraciones por los servicios prestados de este último y utilizada como incentivo y planeación, uno de los factores que mantiene la integridad de cualquier organización.

Por lo tanto deducimos que las prestaciones de Previsión Social tiene las siguientes características:

- a) Son otorgadas en forma adicional al salario.
- b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- c) Proporcionan la seguridad para el trabajador en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, vejez, y terminación de las necesidades de trabajo.
- d) Buscan el desarrollo integral del individuo.
- e) Fomentan el espíritu de grupo.

Dentro de nuestra legislación laboral se han recopilado algunos conceptos de Previsión Social, para integrarse como prestaciones legales y obligatorias en favor de los trabajadores, estas prestaciones legales son las siguientes:

Salarios	Seguridad Social
Descansos	Trabajo extraordinario
Aguinaldo	Capacitación y adiestramiento

* Ley Federal del Trabajo, Artículo 132

Participación de Utilidades Primas de antigüedad
Becas educacionales
Derecho de la vivienda

La Ley de Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 24 fracción XII considera como de Previsión Social a las prestaciones relacionadas con los rubros siguientes:

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

Finalmente cabe mencionar que estas prestaciones no solo son aplicables a los trabajadores, sino que alcanzan a todo su ámbito familiar, ya que son beneficiarios de las mismas los ascendientes y descendientes del trabajador.

SALARIO

La situación económica de nuestros días a dado origen a una forma de trabajo en la que el hombre vive de la prestación de sus servicios personales, en dónde se obliga a concurrir diariamente a un taller, una fabrica, oficina o cualquier establecimiento comercial para trabajar a las ordenes del Patrón para quienes son los resultados del trabajo que ejecuta. Esta forma de trabajo es la prestación de servicios personales subordinados.

Por consecuencia decimos, que llamamos Salario a la remuneración otorgada al trabajador por la prestación de un servicio ya sea por la fuerza de trabajo o por un trabajo intelectual en forma subordinada.

Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo Concepto de Trabajador:

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.

Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo Concepto de Patrón:

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 los trabajadores, el patrón de aquel será también de estos.

C A P I T U L O I I

ASPECTO JURIDICO DEL SALARIO Y PREVISION SOCIAL

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123

La principal base legal del salario y la previsión social es el Artículo 123 constitucional de acuerdo a lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo; para lo cual el congreso de la unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales se regirán:

a) Trabajadores de la iniciativa privada

Las **Fracc. I a IV** regulan la jornada de trabajo diaria, semanal y días de descanso, así como el tratamiento de estas jornadas en horario nocturno y lo referente al trabajo de los menores de edad de entre los 14 y los 16 años.

La **Fracc. V** regula el trabajo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

De la **Fracc. VI a la VIII y X** rige en cuanto a la estipulación de los salarios en general.

Fracc. IX, Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Fracc. XI, regula lo referente al trabajo extraordinario.

Fracc. XII, fundamenta legalmente la creación del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

Fracc. XIII, obligación de los patrones de adiestrar y capacitar a su personal.

Fracc. XIV Y XV, de la seguridad e higiene en el trabajo y pago de indemnización.

Fracc. XXII, de la indemnización por despido injustificado.

Fracc. XXIII, salarios e indemnizaciones en caso de quiebra o liquidación de la entidad.

La **Fracc. XXIX**, fundamenta la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.2 Ley Federal del Trabajo

a) Tratamiento jurídico del Salario y Previsión Social

El fundamento legal del salario y previsión social lo encontramos también en la Ley Federal del Trabajo que complementa a lo estipulado en el apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación al Salario, el Artículo 82 nos menciona que debemos entender por salario, a la retribución que se le debe pagar al trabajador por su trabajo. Forman parte del salario además las vacaciones contempladas en los Artículos 76 al 81 de esta ley, y el tiempo extraordinario fundamentado en los Artículos 61 y 68.

Por otra parte la previsión social se fundamenta como sigue:

Los trabajadores participarán en la utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determina la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas *.

* Actualmente el porcentaje es del 10%, (ver capítulo 4.4 inciso f, en la página 108).

Artículo 162 (Ley Federal del trabajo)

Prima de antigüedad mínima

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad considera en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.
- II. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente del empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las siguientes normas:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede el 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede el 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá definirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá definirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de esta Ley.
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

VACACIONES

La Ley Federal del trabajo en su capítulo IV nos dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Artículo 60 Prima Vacacional Mínima

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 71 Prima Dominical

En los reglamentos de esta ley, se procurará que el día de descanso semanal sea el día domingo. Los trabajadores que presten servicio durante el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 87 Aguinaldo Anual

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año el cual será equivalente a 15 días de salario por lo menos.

Los que hayan cumplido en el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiesen trabajado, cualquiera que este fuera.

C A P I T U L O I I I

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 ANTECEDENTES

Como antecedentes de la seguridad social a continuación se mencionan en orden cronológico los documentos de mayor relevancia.

1ª Constitución	1814
2ª Constitución	1824
3ª Constitución	1857
Ultima Constitución	1917

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, Apto. A.

Fracc. III	Protección a los menores de edad
V	Protección a las mujeres embarazadas
XII	Fondo nacional de la vivienda
XIV	Accidentes y enfermedades de trabajo
XXIX	Ley del Seguro Social, Enfermedad y Maternidad, Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, Riesgo de Trabajo, Guarderías y otras.

En los años cuarentas, surgió la primera ley del S.S. que con la creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y encauzar en un marco de mayor justicia, las relaciones obrero-patronales, dió origen a las nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México.

Promulgada 31 Diciembre 1942
Publicada 19 Enero 1943

Los servicios y prestaciones que a partir de entonces empezaban a recibir los trabajadores aumentaron su salario real y en consecuencia su capacidad de consumo, en beneficio de la economía nacional.

La medicina social, servicio de carácter cultural, las instalaciones hospitalarias y los centros educativos y recreativos, el Seguro Social desempeñó una función destacada como medio para atenuar las diferencias económicas y culturales entre los integrantes de nuestra comunidad.

Esta ley comprendió básicamente a los trabajadores asalariados, siendo que a partir de 1954 se integran como sujetos de aseguramiento a otros grupos no protegidos aun por la ley vigente tales como los trabajadores a domicilio y los trabajadores agrícolas asalariados, limándose a través del tiempo esta ley con el objeto de incorporar paulatinamente a todos los mexicanos económicamente activas.

La segunda Ley del Seguro Social se publicó el 12 de marzo de 1973 y entra en vigor a partir del 1º de abril de 1973, por decreto del entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos el C. Luis Echeverría Alvarez.

ORGANIZACION DE NACIONALES UNIDAS

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

1º DE DICIEMBRE DE 1948

Art. 22 Todas las personas como miembro de la sociedad tienen derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Art. 23 Todos los individuos tendrán como meta el derecho a un nivel de vida adecuado que los asegure así como a su familia, la salud y el bienestar en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene, asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otras casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados asistenciales especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

3.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS

AMBITO DE APLICACION

La Ley del Seguro Social, es de observación general en toda la República Mexicana, en la forma y términos que señale.

Finalidad y Objetivo

Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y, los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, estableciendo como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos, en donde su organización y administración, en los términos consignados en esta ley, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado IMSS. Además cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y dinero, en las formas y condiciones provistas por esta ley y su reglamento.

3.3 SALARIO BASE DE COTIZACION

El Instituto Mexicano del Seguro Social, considera de suma importancia la normatividad para la integración del Salario Base de Cotización.

Considerando la problemática que sea venido presentando en relación a la INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION sobre algunos conceptos de percepciones y prestaciones, en cuanto a determinar si forman o no parte del Salario, se hizo necesario recopilar en este documento, los principales criterios institucionales y legales en relación con dichas percepciones y prestaciones.

INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

Art. 32 Ley del IMSS

a) Conceptos que Integran

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, habitación, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al Trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

Conceptos y elementos que no integran y forman parte del Salario.

- 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 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 participantes en las empresas.
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- e) Los premios por asistencia.

ASCENSOS TEMPORALES SUPLENCIAS

Si forman parte del salario base de cotización

- * Al respecto tenemos el acuerdo de H. Consejo Técnico No.7 131/81 del 3 de Junio de 1981 y las resoluciones del tribunal fiscal de la federación y del segundo tribunal colegiado en materia administrativa del primer circuito, a las revisiones número 297/70, resulta a sesión del 29 de Junio de 1979;
- * Revisión No. 215/76 resuelta en sesión del 21 de Junio de 1979;
- * Amparo directo No. 650/80
- * Fabrica Santa María de Guadalupe, S.A. de C.V. del 20 de Noviembre de 1979.

Mismas que en su parte contundente expresan que dicho concepto forma parte del Salario Base de Cotización por tratarse de incrementos al pago normal y ordinario de su sueldo.

De los criterios expuestos, se desprende que cuando un trabajador obtiene un sobre sueldo por suplir a otro de mayor categoría ese incremento aunque sea temporal va a formar parte de la remuneración ordinaria por el tiempo que dure la sustitución, por lo tanto se concluye que el mencionado si forma parte integrante del Salario Base de Cotización, conforme a lo dispuesto en el Art. 32, primer párrafo de la Ley del IMSS.

AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE

Si forman parte del salario base de cotización

En relación a este concepto el acuerdo 131551 del 10. de Mayo de 1964 del H. Consejo Técnico del IMSS oficios No. 4332 y 2257 de fechas 3 de Octubre de 1984 y 12 de Diciembre de 1986, emitidos por la Jefatura de auditoría a patrones.

La Ley del Seguro Social en su artículo 32 establece que dicho Salario se integra por cualquier cantidad o prestación que el Patrón entregue al Trabajador por sus servicios, considerando algunas excepciones dentro de las cuales no se encuentra el concepto en estudio.

El Código Fiscal de la Federación cuyas normas se aplican en forma supletoria con fundamento en los artículos 267 de la Ley del Seguro Social y 10. del propio Código.

En su artículo 50. establece la disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas... son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

Del estudio de las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social y Código Fiscal de la Federación en vigor se concluye que las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de ayuda para gastos para ayuda de transporte si forman parte del Salario Base de Cotización, en virtud de que, son percepciones que regularmente reciben los Trabajadores derivadas de la relación Obrero-Patronal, que no se encuentra dentro de la excepciones del citado Art. 32 y de que debe atenderse lo dispuesto en el Art. 50. del CFF, el cual indica que las normas fiscales que se refieren a la base de tributación son de aplicación estricta.

Cabe aclarar que esta partida es integrante del Salario base de Cotización, cuando es otorgada para que los Trabajadores la destinen tácitamente a las erogaciones que efectúan por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

No forman parte del salario base de cotización

Por otra parte en los casos que se entreguen cantidades por este concepto los trabajadores para que se trasladen a uno o mas lugares fuera del centro de trabajo a desarrollar su labor, no serán propiamente cantidades adicionales al Salario, sino que tendrán el carácter de reembolsos de gastos que efectúen los Trabajadores para poder realizar sus actividades, por lo tanto en estos casos, no formarían parte del Salario Base de Cotización.

AYUDA PARA RENTA

Si forman parte del salario base de cotización

En el Amparo en revisión No. 8015/79 de fecha 3 de Noviembre de 1980 y en el acuerdo del H. Consejo Técnico No. A657 del 27 de Agosto de 1981, se sustenta que este concepto debe acumularse al salario.

Con base en lo anterior expuesto y con fundamento en el Artículo 5º. del CFF, el cual señala que las normas fiscales que se refiere a la base de tributación y a sus excepciones son de aplicación estricta, se concluye que la ayuda para renta si forma parte del salario base de cotización por tratarse de una cantidad adicional derivada de la relación laboral, que no se encuentra dentro de las excepciones señaladas en el art. 32 de la Ley del Seguro Social.

COMPENSACION POR VIAJES

Si forman parte del salario base de cotización

En el supuesto caso de que el patrón no compruebe que las cantidades relativas a este concepto son reembolsos de gastos, se considerara que esta partida es una de las prestaciones integrantes del salario base de cotización.

No forman parte del salario base de cotización

En la hipótesis de que se trate de reembolsos, de los gastos que el Trabajador a nombre y por cuenta del Patrón no se deberán integrar al salario base de cotización, ya que dicho concepto no es propiamente y una retribución que pague el Patrón al Trabajador por su trabajo, sino que esta formado por erogaciones destinadas a la adquisición de elementos necesarios para que este último pueda desarrollar su labor.

Oficio No. 395.12/1238 del 7 de Agosto de 1985, dirigido por la jefatura de Auditoría a patrones a la delegación regional del IMSS, en Veracruz Norte.

D E S P E N S A S

Si forma parte del salario base de cotización

En la hipótesis de que el patrón realice entregas de dinero en efectivo a sus trabajadores a título de despensa o ayudas para despensa se estima que dichas cantidades si debe integrarse al salario base de cotización, ya que, se desvirtúa la esencia jurídica de esta prestación; además cabe la posibilidad de que este concepto otorgado mediante dinero en efectivo, en realidad sea una de los señalados en el primer párrafo del art. 32 de la Ley del IMSS, los cuales forman parte del salario mencionado y que los patrones pretendan desvirtuar su naturaleza denominándola Ayuda para despensa.

No forman parte del salario base de cotización

El art. 32, inciso d), de la Ley del IMSS en su parte conducente señala para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con... No se tomaran en cuenta dada su naturaleza los siguientes conceptos:... d) la alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

De la interpretación del precepto mencionado se desprende que esta partida esta excluida de la integración al salario base de cotización, sin que la ley de la materia condicione a que se proporcione en forma gratuita u onerosa, por tal virtud, el otorgamiento de dicha prestación en especie, constituida por un conjunto de comestibles no es acumulable al salario.

En el supuesto de que el patrón otorgue esta prestación mediante vales, cupones o bonos, se considera que no es acumulable al salario base de cotización por que no se modifica la esencia jurídica de la misma:

Además se observa que el proporcionarla mediante dichos documentos solo busca facilitar tanto al patrón como al trabajador su otorgamiento ya que si diera los víveres físicamente tendría que realizar una serie de tareas como las de aprovisionamiento, empaquetado y distribución ajenas a que su propia actividad y cuya ejecución elevaría el costo de la prestación, incremento que innecesariamente incidiría en el aumento de los gastos por prestaciones o en detrimento de los bienes de consumo que el trabajador recibe.

Por otra parte, el entregar un paquete de víveres pre-establecido condiciona la preferencia de los asalariados por cuanto a sus costumbres alimenticias, considerándose mas apropiado que ellos adquieran los productos que sus necesidades y usos les demanden; sin que sea requisito esencial, el que el patrón lleve controles para comprobar que sus trabajadores efectivamente canjeen los mencionados documentos por víveres para aplicar la excepción que al efecto establece el art. 32 de la Ley del IMSS concluyendo se que por lo tanto que la prestación en estudio, otorgada mediante vales, cupones o bonos debe excluirse de la integración del salario base de cotización.

Asimismo, el criterio anterior se sustenta con la resolución del Tribunal Fiscal de la Federación al Juicio No. 778/85 de fecha 4 de agosto de 1986, que a la letra dice: **"SALARIO BASE DE COTIZACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES, LOS BONOS DE DESPENSA NO FORMAN PARTE DEL MISMO,** Artículo 32, inciso D. Conforme a lo dispuesto por el artículo 32, inciso d) de la misma Ley del Seguro, Social, no forma parte del salario base de cotización para efectos del pago, de cuotas obrero patronales, la alimentación, la habitación, cuando no se proporcionen en forma gratuita, así como las despensas. En tal razón, si dicho precepto excluye expresamente del salario base de cotización las despensas otorgadas a los trabajadores

bajo los términos de dicho artículo, sin condicionar que sean dadas en forma material a través de bonos canjeables únicamente por despensas, debe considerarse que los bonos de despensa caen bajo el caso de exclusión de referencia, no formando parte integrante del salario".

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Si forman parte del salario base de cotización

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74 nos indica cuales son los días de descanso obligatorio (Días Festivos), y en el supuesto de que los trabajadores presten sus servicios en estos días, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, según lo establece el artículo 75 párrafo segundo de la propia Ley Laboral.

Por lo anterior, se considera que la retribución que perciben los trabajadores por laborar en sus días de descanso obligatorio, se entrega como consecuencia de su trabajo y por consiguiente dicho concepto debe formar parte del salario base de cotización en los términos prescritos en el primer párrafo del artículo 32 de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Laboral.

DIAS DE DESCANSO SEMANAL

Si forman parte del salario base de cotización

El artículo 69 de la Ley Federal del trabajo, establece el derecho del trabajador para disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario por cada seis días de trabajo (Descanso Semanal).

El artículo 73 de la citada Ley protege el derecho al descanso semanal al señalar, que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, en caso de que el trabajador labore en esos días, su patrón le deberá pagar un salario doble por el servicio prestado, que será independiente al salario que le corresponda por el descanso.

Por lo tanto el criterio a seguir, es similar al denominado "DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO" toda vez que en ambos son ingresos adicionales que se otorgan por laborar en esos días, además de que no caen en los casos de excepción que se contemplan en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social y por consiguiente deben ser considerados partes integrantes del salario para efectos de cotización.

FONDO DE AHORRO

No forman parte del salario base de cotización

La ley del Seguro Social en su artículo 32, inciso b), establece que esta partida no integra el salario base de cotización cuando se constituye por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa.

Con el objeto de aclarar y facilitar a los patrones la aplicación de la norma mencionada el H. Consejo Técnico dictó el acuerdo número 389746 del 17 de octubre de 1973, que en su fracción 1, punto 1, a la letra dice: "1. Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones Periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad contribuida por el trabajador, dichas cantidades no incrementarán el salario base de cotización.

A la luz de la interpretación de los preceptos mencionados, se concluye que esta prestación no forma parte del salario base de cotización cuando el patrón y el trabajador aportan periódicamente la misma cantidad par constituirlo.

En cuanto a la periodocidad de dichas aportaciones la Ley de la materia señala que debe ser semanal o mensual, precepto que de aplicarse estrictamente, sería injusto en cuanto se tratara de periodos diferentes.

Si forman parte del salario base de cotización

En la hipótesis de que el fondo de ahorro se constituya únicamente con la aportación patronal, se debe acumular al salario la totalidad de esta prestación, ya que no encuadra en el supuesto contemplado como excepción en el artículo 32, inciso b) de la Ley del Seguro Social.

Respecto a los casos en que el patrón aporta una cantidad mayor que la del trabajador para constituir el fondo de ahorro, el acuerdo citado en su punto 2 de la fracción 1, nos indica: "Si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador, por lo que es de concluir que en estos supuestos la diferencia entre dichas aportaciones si debe integrarse a la base de cotización.

GASTOS DE GASOLINA

No forman parte del salario base de cotización

La Ley del Seguro Social en el inciso a) del artículo 32, señala que se exceptúan del salario base de cotización: Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares".

La sentencia de fecha 4 de agosto de 1986 al Juicio No. 778/85, a la letra expresa" El artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece qué conceptos forman el salario base de cotización para efecto de pago de cuotas obrero patronales, excluyendo expresamente del mismo en su inciso a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares, entre los cuales debe considerarse la gasolina cuando ésta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina en tal caso debe estimarse dentro de esta exención, máxime que dicho reembolso no viene a incrementar el salario diario de los trabajadores, sino que sólo los restituye de gastos incurridos con motivo de sus labores".

En base al precepto legal y sentencia mencionados, se desprende lo siguiente:

En la hipótesis de que el trabajador acuda a desarrollar su labor en lugar o lugares distintos a su centro de trabajo y con motivo de ello efectúe gastos de gasolina, tiene derecho a que su patrón le restituya las erogaciones realizadas y este último a su vez tiene la obligación de proporcionar a aquél los elementos necesarios para el desempeño de sus actividades. Por lo tanto, en este caso las entregas de dinero por concepto de gasolina no forman parte del salario base de cotización, ya que no tienen el carácter de prestación o cantidad adicional al salario, sino que son reembolsos a los gastos que efectúan los trabajadores por cuenta del patrón.

Si forman parte del salario base de cotización

Por otra parte, se considera que sí forman parte del salario base de cotización las cantidades o bonos que el patrón entrega a su personal por concepto de gasolina o ayuda para gastos de gasolina, en el supuesto de que los trabajadores únicamente desempeñen su actividad en el centro de trabajo, por lo tanto, los gastos que efectúan por este concepto son derivados por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa; por lo cual, se concluye que en este caso, dicha partida es una cantidad adicional al salario que conforme a lo que establecen el artículo 32 de la Ley del Seguro Social y el 5º del Código Fiscal de la Federación, se deben acumular a la base de cotización.

GRATIFICACIONES ESPECIALES

Si forman parte del salario base de cotización

En relación a este concepto, la Ley no hace distinción alguna en el sentido de que la prestación se otorgue en forma eventual o regular, siendo suficiente con que se entregue al trabajador por sus servicios para que la cantidad correspondiente integre el salario base de cotización. Además es conveniente señalar que la prestación de mérito, no se encuentre comprendida entre los casos de excepción contemplados en los incisos del a) al f) del artículo 32 de la Ley del Seguro Social y, encontrándose por lo demás en forma expresa entre los conceptos integradores del salario. En consecuencia, atendiéndonos a las disposiciones legales que la regulan, como son el precepto ya indicado así como el artículo 84 de la Ley Laboral, resulta procedente integrar las cantidades relativas a este concepto al salario base de cotización independiente- mente de la forma y términos en que se otorgue.

**IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO A CARGO DE LOS
TRABAJADORES CUBIERTO POR LA EMPRESA**

Si integra el salario base de cotización

En relación a esta prestación, la jefatura de servicios legales, en su diverso No. 7566 de fecha 17 de marzo pasado, consideró que este concepto sí es parte integrante del salario para efectos de cotización.

Dicha opinión la fundamentó en lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y 32 de la Ley del Seguro Social, al mencionarse en sus textos que el salario se integra entre otros conceptos, por las prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; además en el mismo señala, que la obligación de cubrir los impuestos por este concepto le corresponden al trabajador, sin embargo si el patrón asume la responsabilidad de cubrirlos, es lógico que está otorgando una prestación por sus servicios y concluye que dicho concepto no se encuentra dentro de los casos de excepción regulados por el propio artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Conforme al criterio sustentado por la jefatura de servicios legales, es indudable que dicho concepto forma parte integrante del salario base de cotización, puesto que el absorber el pago de sus impuestos, se traduce en una prestación adicional al salario del trabajador.

PAGO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS

Si forman parte del salario base de cotización

En el supuesto, de que los trabajadores normalmente disfruten sólo parte de la totalidad de sus días vacacionales, trabajando en forma regular y permanente el resto de los días correspondientes a su período vacacional, o se labore el período completo, recibiendo como consecuencia un pago ordinario por esos días no disfrutados, se constituyen en una cantidad adicional al salario.

De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios tienen derecho a un período anual de vacaciones, que aumenta hasta cierto punto con los años de servicios. Ahora bien, este derecho que obtienen por la prestación normal de sus servicios, precisamente por su calidad de trabajadores, como retribución a su trabajo y como los artículos 32 primer párrafo y 84 de la Ley Laboral señalan que el salario incluye cualquier percepción entregada al trabajador a cambio de su trabajo, es claro que el pago de las vacaciones sí forma parte del salario, y debe ser tomado en consideración para el pago de cuotas Obrero-Patronales.

PARTICIPACION DE UTILIDADES

No forman parte del salario base de cotización

En relación a este concepto tenemos la Resolución a la Revisión del Juicio 186/71/4262/70 de fecha 28 de septiembre de 1971, en la que se indica que la Participación de las Utilidades de los Trabajadores no forman parte del salario base de cotización, criterio que se sustenta con el precepto establecido en el artículo 32, inciso c) de la Ley del Seguro Social; por tal virtud se concluye que este concepto no se acumula a dicho salario.

En el supuesto de que el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general un porcentaje en la Participación de Utilidades previamente pactado en contrato colectivo de trabajo superior al establecido por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, se considera que el excedente no modifica la naturaleza jurídica de esta partida, por lo tanto no debe acumularse al salario base de cotización.

En la hipótesis de que el patrón otorgue a sus trabajadores anticipos a cuenta de participación de Utilidades, se estima que dicha partida no se acumula al salario base de cotización cuando al finalizar el ejercicio fiscal el patrón obtiene utilidades.

si forman parte del salario base de cotización

En caso de que el patrón entregue a sus trabajadores determinadas cantidades por concepto de Participación de utilidades o anticipos a cuenta de las mismas y al final del ejercicio fiscal la empresa obtiene pérdidas la naturaleza jurídica del concepto en cita se desvirtúa y por consecuencia tales cantidades sí deben integrarse al salario base de cotización.

Asimismo, en el supuesto de que la empresa reporte utilidades en cantidad inferior a las otorgadas por el concepto de referencia, se considera que el excedente debe integrarse a la base de cotización.

PREMIOS POR PRODUCCION

Si forma parte del salario base de cotización

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece, que el salario para efectos de cotizar cuotas obrero patronales al I.M.S.S., se integra entre otras percepciones con primas y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios, asimismo, en el precepto legal mencionado se señalan las partidas consideradas excepciones de integración al salario base de cotización, observándose que el concepto en estudio no encuadra dentro de esas excepciones.

Por lo expuesto, se concluye que los premios por producción sí forman parte del salario base de cotización con fundamento en el ordenamiento legal citado anteriormente y en el artículo 5º, del Código fiscal de la Federación, que a la letra dice: "Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas... son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa".

PREMIOS POR PUNTUALIDAD

Si forman parte del salario base de cotización

La Ley del Seguro Social en su artículo 32, primer párrafo, establece que el salario base de cotización se integra entre otras prestaciones con las primas y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, además, dicho ordenamiento legal precisa qué partidas se exceptúan de la integración al salario mencionado.

Asimismo, el artículo 267 de la Ley mencionada señala que el pago de cuotas obrero patronales tiene carácter fiscal, por lo cual se recurre al Código Fiscal de la Federación y se observa que en sus artículos 1º.- "Las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas: Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto.." Art. 5º.- "Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas.. son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa, o tarifa..".

A la luz de la interpretación de los preceptos jurídicos mencionados, se deduce que la partida **PREMIOS DE PUNTUALIDAD SI FORMAN PARTE INTEGRAL DEL SALARIO BASE DE COTISACION**, en virtud de que son percepciones que recibe el trabajador derivadas de la relación laboral, que **NO** se encuentran dentro de los supuestos de excepción contemplados en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social y puesto que, el pago de cuotas obrero patronales tiene carácter fiscal y las disposiciones fiscales que se refieren a la base de tributación son de aplicación estricta **NO** se tiene porque hacer una excepción que la Ley no contempla.

Asimismo, se considera pertinente mencionar que resulta injusto e inequitativo que los **PREMIOS DE PUNTUALIDAD** teniendo naturaleza análoga a los otorgados por asistencia no estén señalados dentro de las excepciones de integración al salario contempladas en el artículo 32 de la Ley de la materia, sin embargo, mientras no se dé alguna reforma a la misma, se deberán de acumular.

PREVISION SOCIAL

No forman parte del salario base de cotización

Bajo esta denominación se consignan contractualmente, un conjunto de prestaciones, para atender a contingencias o necesidades previsibles, condicionadas a que se den los supuestos para su otorgamiento.

Atento a lo anterior, si se establece en los Contratos Colectivos de Trabajo, que la empresa otorgará beneficios adicionales al trabajador, tales como reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalizaciones, funerarios, así como anteojos u otros similares, condicionados a que se den alguno o algunos de estos supuestos, por lo que, en razón de lo incierto de la prestación, se debe considerar de carácter eventual su otorgamiento, y en consecuencia en estos casos, no se debe acumular al salario para efectos de cotización.

Al respecto, es aplicable por analogía la tesis número 107/75 de fecha 2 de octubre de 1978 del Tribunal Fiscal de la Federación, en la que se menciona en su parte conducente que (...) las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores por la empresa en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario, ya que para tal supuesto se requiere que constituyan ingresos continuos y reiterados.

Por lo que se refiere a las aportaciones que la empresa entrega al sindicato, por estipulación contractual o consuetudinaria para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, clubes deportivos o culturales o para la compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos no integran el salario base de cotización del trabajador al quedar incluidas en la frase final del inciso b) del artículo 32 de la Ley del Seguro Social al señalar como excepción, las cantidades otorgadas por el patrón, para fines sociales o sindicales.

Si forman parte del salario base de cotización

Sin embargo, si dentro de la misma denominación se incluyen becas educacionales para el trabajador o de sus hijos, se deduce que estas prestaciones por naturaleza, se constituyen en prestaciones fijas y constantes y por consiguiente deben ser considerados, elementos integrantes del salario para efectos de cotización, en razón de no darse en estricto, como deben ser, las condiciones de excepción que se enumeran en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Por otra parte, si en el contrato Colectivo de Trabajo se estipula, que se otorgará a todos los trabajadores en general un porcentaje fijo y constante, aplicado al importe del salario nominal, para ser utilizado en alguna de las prestaciones, que en su conjunto se denominan de "Previsión Social", sí deben considerarse parte integrante del salario para efectos de cotización, por tratarse de una prestación fija, previamente conocida y pagada en efectivo, además de que el trabajador la puede utilizar indistintamente en uno o varios de los conceptos que la conforman.

Lo anterior, se corrobora con la opinión emitida por la jefatura de Servicios Legales, en su diverso número 92 de fecha 31 de diciembre de 1986, en el que hace diferentes consideraciones para concluir, que la prestación contenida en la cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa NISSAN MEXICANA, S.A. de C.V., por la que otorga a sus trabajadores el 1% del salario ordinario mensual, para gastos de previsión social, sí integran el salario base de cotización.

Las consideraciones que sirvieron de base para fundar su opinión, se refieren básicamente al texto del artículo 32 de la ley del Seguro Social, las que se menciona que dicho precepto es tan amplio, que, cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, integra el salario base de cotización, exceptuándose sólo los que en el propio artículo 32, en sus incisos del a) al f), se incluyen expresamente, así como del texto de la cláusula del contrato antes citada, en la que se menciona, que la prestación contractual es entregada en forma general a todos los trabajadores de la empresa.

PRIMA DOMINICAL

Si forma parte del salario base de cotización

Conforme a la Ley Federal del Trabajo (Arts. 70 y 71), el día de descanso semanal de los trabajadores, en principio será el domingo, con excepción de los que desempeñan sus actividades en trabajos que requieren una labor continua, en cuyo caso los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que aquellos disfrutarán de su descanso semanal.

Asimismo, la Ley Laboral establece el derecho a una prima adicional al salario para los trabajadores que prestan sus servicios en día domingo.

de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 32 de la Ley del seguro Social, cualquier prestación en especie o en dinero que se entregue al trabajador por sus servicios, entre las que expresamente se mencionan las primas, integra el salario para efectos de cotización al Seguro Social, excluyéndose las prestaciones consignadas en los incisos del a) al f) del propio artículo.

Ahora bien, habida cuenta de que la prima dominical, que reciben los trabajadores, por trabajar en día domingo, no se encuentra comprendida entre los casos de excepción, encontrándose, por otra parte, en forma expresa, en la regla general, como elemento integrador del salario base de cotización, es de concluir que dicho concepto debe tomarse en cuenta para tal efecto.

Cabe mencionar que no es requisito para ello, el que se trate de empresas que laboren en forma permanente los domingos y consecuentemente, que la prima dominical la perciban los trabajadores regularmente, es suficiente que el trabajador preste en cualquier forma su servicio al patrón en día dominical para que se considere parte integrante del salario.

PROPINAS

Si forman parte del salario base de cotización

En cuanto al tratamiento que se debe dar a este concepto como elemento integrante del salario base de cotización, el H. Consejo Técnico del I.M.S.S., emitió los acuerdos números 8/497/81 y 106/82, de fechas 9 de septiembre de 1981 y 106/82, de fechas 9 de septiembre de 1981 y 20 de enero de 1982, en los que se establece que las propinas no son acumulables al salario base de cotización, salvo que sean pactadas y pagadas, como es el caso de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por este concepto la hace directamente el propietario del establecimiento y como consecuencia son acumulables a dicho salario.

No forman parte del salario base de cotización

Por otra parte, respecto a aquellas propinas que al no estar pactadas, los clientes las entregan directamente a los empleados, éstas no forman parte del salario base de cotización, considerando que en esa relación, no se da la correspondiente a patrón-trabajador.

RENTA DE AUTOMOVIL PROPIEDAD DEL TRABAJADOR

No integra el salario base de cotización

Si por la naturaleza de las actividades de la Empresa, los trabajadores utilizan su propio automóvil en el desempeño de sus labores, a cambio de cierta cantidad (renta), ya sea por unidad de tiempo o por kilómetro recorrido, no constituyen ingresos adicionales al salario, por referirse a hecho extra-laborales y los pagos, más bien, representan gastos de mantenimiento y depreciación del automóvil.

Por consiguiente, este concepto no debe considerarse parte integrante del salario, en razón de que no es una prestación que reciba el trabajador por sus servicios. En los Términos del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

El mismo criterio es aplicable a gastos de automóvil por se conceptos similares.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

Si forma parte del salario base de cotización

De acuerdo a las reformas de la Ley del I.M.S.S. vigentes a partir del 21 de Julio de 1993, todos los pagos por tiempo extraordinario independientemente de que se pacten en forma fija o no, se integrarán al Salario base de Cotización lo cual se puede constatar en la propia Ley vigente para 1995 donde ya no aparece este concepto como una excepción a la integración para cotizar esta contribución.

V I A T I C O S

No forman parte del salario base de cotización

A este respecto, tenemos que la Ley del Seguro Social en su artículo 32, primero párrafo, establece: "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 cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios: no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos.."

Asimismo, se tiene Jurisprudencia contenida en el Semanario Judicial al Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 133-138 Quinta parte, Enero-Junio 1980, Cuarta Sala, Página 115, Resolución al Juicio 3557/73 de fecha 7 de junio de 1977 de la Séptima Sala del Tribunal fiscal de la federación, Memorándum interno No. 1862 del 20 de julio de 1972 y el Acuerdo del H. Consejo Técnico número 126686 Bis del 2 de marzo de 1964, las cuales se emitieron en el sentido de que los viáticos no forman parte del salario base de cotización por considerar que las cantidades dadas a los trabajadores por este concepto, son destinadas a sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tienen que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, por tanto no son entregadas como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

De la interpretación de los preceptos y criterios mencionados, se desprende que el pago de Viáticos no forma parte del salario base de cotización, en virtud de que no es propiamente una retribución que se otorga al trabajador a cambio de sus servicios, sino que es un medio que el patrón proporciona a sus trabajadores para que puedan desarrollar sus labores: Además, se considera que este concepto encuadra en los supuestos de excepción contemplados en el inciso a) del citado artículo 32, que a la letra dice: "a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares..."

3.4 DETERMINACION DE CUOTAS AL I.M.S.S.

En las siguientes páginas exponemos algunos ejemplos del cálculo de la cuota obrero patronal; comparando las modificaciones del 21 de Julio de 1993; posteriormente graficaremos un cuadro comparativo de las coincidencias y discrepancias entre los conceptos para cotizar la base de IMSS e INFONAVIT (ver páginas 48 y 49).

1. - Nombre:	José Bautista Bello
Fecha de ingreso:	02-11-1988
No. de Afiliación:	78-88-65-1752-9
Ocupación:	Vigilante Diurno
Sueldo Mensual:	Mínimo General de Ley
Ingresos Variables:	En los meses de mayo y junio obtuvo los premios de puntualidad y asistencia

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93	Actual Desde el 21-07-93
FIJOS	N\$	N\$
Cuota Diaria	16.34	16.34
Aguinaldo (16.34 x 15) / 365	0.67	0.67
Prima vacacional (16.34 x 14 x 25%) / 365	0.13	0.13
Vales de Despensa (16.34 x 10% = 1.43)	N/A	N/A
Alimentos (16.34 x 8.33%)	N/A	
Transporte (16.34 x 5% = 0.71)	0.82	0.82
Ahorro		
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	17.96	19.32
VARIABLES		(Procedería integrarse en el 5º bimestre, en caso de obtenerse el premio en el 4º bimestre).
Asistencia (16.34 x 4 x 2) / 61 (Cobrado en mayo y junio)	N/A	
Puntualidad (16.34 x 4 x 2) / 61 (Cobrado en mayo y junio)	2.14	2.14 (a)
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	2.14	2.14
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	20.10	21.46

NOTA: (A) Estos importes se integran por rebasar el 10% del Salario Base de Cotización de $17.58 \times 10\% = 1.76$

2. - Nombre:	Rosa Isela Castillo Cruz
Fecha de ingreso:	23-05-85
No. de Afiliación:	78-82-65-1465-1
Ocupación:	Secretaria Mecanógrafa
Sueldo Mensual:	Mínimo Profesional
Ingresos Variables:	Únicamente recibió el premio de puntualidad en el mes de junio, y faltó dos días en mayo y uno en junio.

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93	Actual Desde el 21-07-93
FIJOS	N\$	N\$
Cuota Diaria	18.67	18.67
Aguinaldo (18.67 x 15) / 365	0.77	0.77
Prima vacacional (18.67 x 14 x 25%) / 365	0.18	0.18
Vales de Despensa (18.67 x 10% = 1.87)	N/A	N/A
Alimentos (18.67 x 8.33%)	N/A	1.55
Transporte (18.67 x 5% = 0.93)	0.93	0.93
Ahorro	N/A	N/A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	20.55	22.10
VARIABLES		
Asistencia	N/A	N/A
Puntualidad (18.67 x 4) / 58		N/A (b)
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	1.29	---
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	21.84	22.10

NOTA: (b) Este importe no integra por no rebasar el 10% del Salario Base de Cotización de $21.84 \times 10\% = 2.18$

3. - Nombre:	Daniel Cabrera Vázquez
Fecha de ingreso:	05-06-92
No. de Afiliación:	78-91-66-2241-5
Ocupación:	Operador de Montacargas
Sueldo Mensual:	N\$680.00
Ingresos Variables:	Recibió el premio por asistencia en mayo y recibió el premio por puntualidad en junio. (Faltó un día en junio)

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93	Actual Desde el 21-07-93
FIJOS	N\$	N\$
Cuota Diaria N\$680.00/30	22.67	22.67
Aguinaldo (22.67 x 15) / 365	0.93	0.93
Prima vacacional (22.67 x 8 x 25%) / 365	0.12	0.12
Vales de Despensa (22.67 x 10% = 2.27)	N / A	N / A
Alimentos (22.67 x 8.33%)	N / A	
Transporte (22.67 x 5% = 1.13)	1.13	1.13
Ahorro	N / A	N / A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	24.85	26.66
VARIABLES		(Procedería en el 5º bimestre, en caso de obtenerse el premio en el 4º bimestre)
Asistencia (22.67 x 4) / 60	N / A	
Puntualidad (22.67 x 4) / 60	1.51	N / A (b)
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	1.51	---
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	26.36	26.66

NOTA: (b) Este importe no integra por no rebasar el 10% del Salario Base de Cotización de $26.36 \times 10\% = 2.64$

4. - Nombre:	Flor Amelia García Patiño
Fecha de Ingreso:	21-01-90
No. de Afiliación:	78-87-65-2010-3
Ocupación:	Gerente de Ventas
Sueldo Mensual Variable:	El 2% sobre las ventas de sus agentes y recibió en mayo N\$2,800.00 y en junio N\$6,800.00 de sus agentes, y no recibe premios de puntualidad y asistencia.

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93	Actual Desde el 21-07-93
FIJOS	N\$	N\$
Cuota Diaria	0.00	0.00
Aguinaldo (x 15) / 365	0.00	0.00
Prima vacacional (x x 25%) / 365	N / A	N / A
Alimentos (x 8.33%)	N / A	N / A
Transporte (x 5% = 0.71)	N / A	N / A
Ahorro 832.00/61 = 13.64	N / A	N / A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	0.00	0.00
VARIABLES		
Cuota Diaria	157.38	157.38
Despensa (360.00+280.00)/61 = 10.49	N / A	Integrará a partir del 5º bimestre por lo que obtenga del 21 de julio y hasta el 31 de agosto dividido entre 42 días.
Asistencia	N / A	N / A
Puntualidad	N / A	N / A
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	157.38	157.38
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	157.38	157.38

NOTA: No le otorgan el alimento y la ayuda de transporte por tener asignado un auto de la empresa para sus actividades de ventas. El ahorro y la despensa se otorgan en base a los ingresos del mes anterior, obteniendo en los meses de abril N\$3,600.00 mayo N\$2,800.00 y junio N\$6,800.00 además considerando la Base Máxima de aportaciones de 10 salarios mínimos del área geográfica.

MES	PERCEPCIONES N\$	AHORRO N\$	DESPENSA N\$
ABRIL	3,600.00		
* MAYO	2,800.00	468.00	360.00
* JUNIO	6,800.00	364.00	280.00
JULIO	4,100.00	556.53	428.10

5.- Nombre:	Ruth López Ortiz
Fecha de ingreso:	23-03-93
No. de Afiliación:	78-91-64-2465-0
Ocupación:	Contador General
Sueldo Mensual:	N\$6,000.00
Ingresos Variables:	Recibió premios por puntualidad en los meses de mayo y junio.

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93 N\$	Actual Desde el 21-07-93 N\$
FIJOS		
Cuota Diaria (6,000.00/30)	200.00	200.00
Aguinaldo (200.00 x 15) / 365	8.22	8.22
Prima vacacional (200.00 x 6 x 25%) / 365	0.82	0.82
Vales de Despensa (200.00 x 10% = 20.00)	N/A	
Alimentos (200.00 x 8.33%)	N/A	
Transporte (200.00 x 5%)	10.00	10.00
Ahorro	N/A	N/A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	219.04	256.52
VARIABLES		
Asistencia (200.00 x 4 x 2)/61 = 26.23	N/A	Procedería integrarse en el 5º bimestre en caso de obtenerse el premio a partir del 21 de julio.
Puntualidad (200.00 x 4 x 2) / 61	26.23	26.23 (a)
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	26.23	26.23
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	245.27	282.75

NOTA: (a) Este importe integra por rebasar el 10% del Salario Base de Cotización de $142.70 \times 10\% = 14.27$

6.- Nombre:	Vicente Huerta Escudero
Fecha de ingreso:	06-04-82
No. de Afiliación:	78-61-44-2465-0
Ocupación:	Gerente Administrativo
Sueldo Mensual:	N\$15,000.00
Ingresos Variables:	Ninguno y además no recibe premios y ayudas.

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93	Actual Desde el 21-07-93
FIJOS	N\$	N\$
Cuota Diaria (15,000.00/30)	500.00	500.00
Aguinaldo (500.00 x 15) / 365	20.55	20.55
Prima vacacional (500.00 x 16 x 25%) / 365	5.48	5.48
Vales de Despensa (x 10% =)	N/A	N/A
Alimentos (x 8.33%)	N/A	N/A
Transporte (x 5%)	N/A	N/A
Ahorro	N/A	N/A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	526.03	526.03
VARIABLES		
Asistencia (x 4 x 2)/61	N/A	N/A
Puntualidad (x 4 x 2) / 61 (Cobrado en mayo y junio)	N/A	N/A
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	---	---
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	526.03	526.03

7.- Nombre:	Azarel Luciano Cruz
Fecha de ingreso:	15-09-92
No. de Afiliación:	78-77-60-0743-6
Ocupación:	Almacenista
Sueldo Mensual:	N\$900.00
Ingresos Variables:	En mayo y junio recibió los premios de puntualidad y asistencia, por tiempo extra recibió N\$30.00 en mayo y N\$150.00 en junio.

Salario y Prestaciones	Salario Integrado (julio - agosto)	
	Anterior Hasta el 20-07-93 N\$	Actual Desde el 21-07-93 N\$
FIJOS		
Cuota Diaria (900.00/30)	30.00	30.00
Aguinaldo (30.00 x 15) / 365	1.23	1.23
Prima vacacional (30.00 x 6 x 25%) / 365	0.12	0.12
Vales de Despensa (30.00 x 10% = 3.00)	N/A	N/A
Alimentos (30.00 x 8.33%)	N/A	2.5
Transporte (30.0 x 5% = 1.50)	1.50	1.50
Ahorro	N/A	N/A
SUMA DE ELEMENTOS FIJOS	32.85	32.85
VARIABLES		
Asistencia (30.00 x 4 x 2)/61	N/A	(Procedería integrarse en el 5º bimestre en caso de obtenerse el premio a partir del 21 de julio)
Puntualidad (30.00 x 4 x 2) / 61	3.93	3.93 (a)
Tiempo Extra (180.00/91 = 2.95)	N/A	(Procedería integrarse en el 5º bimestre en caso de obtenerse horas extras a partir del 21 de julio)
SUMA DE ELEMENTOS VARIABLES	3.93	3.93
SALARIO DIARIO INTEGRADO	36.78	36.78

NOTA: (a) Estos importes integran por rebasar el 10% del Salario Base de Cotización de $36.78 \times 10\% = 6.68$

DATOS DEL ASEGURADO			INCIDENCIAS EN EL BIMESTRE						PERCEPCION BASE DE COTIZACION DEL BIMESTRE					
NUMERO DE AFILIACION	APPELLIDOS PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (R) SIN ABBREVATURA	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION	ALTA RENGRESO BAJA O MODIFICACION DE SALARIO			DIAS DE AUSENCIA SUBSALARIO			ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ VEJES CEBANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE			
			CLAVE	FECHA			INC.	AUS.	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (COLUMNAS 7 al 14)	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (COLUMNAS 7 al 14)		
				DIAS	MES	AÑO							(16)	(17)
(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
78-88-65-1752-9	BAUTISTA BELLO JOSE	20.10	MS	01	07	88			20	402.00	20	402.00	(1)	
78-88-65-1752-9	BAUTISTA BELLO JOSE	21.48	MS	21	07	88			42	901.32	42	901.32	(2)	
78-82-65-1485-1	CASTILLO CRUZ ROSA ISELA	21.84	MS	01	07	88			20	436.80	20	436.8	(1)	
78-82-65-1485-1	CASTILLO CRUZ ROSA ISELA	22.1	MS	21	07	88			42	828.20	42	828.2	(2)	
78-91-66-2241-5	CABRERA VAZQUEZ DANIEL	26.98	MS	01	07	88			20	527.20	20	527.2	(1)	
78-91-66-2241-5	CABRERA VAZQUEZ DANIEL	26.86	MS	21	07	88			42	1119.72	42	1119.72	(2)	
78-87-65-2010-3	GARCIA PATIÑO FLOR AMELIA	142.7	MS	01	07	88			20	2854.00	20	2854	(1)	
78-87-65-2010-3	GARCIA PATIÑO FLOR AMELIA	157.38	MS	21	07	88			42	6869.86	42	5993.4	(2)	
78-91-64-2485-0	LOPEZ ORTIZ RUTH	142.7	MS	01	07	88			20	2854.00	20	2854	(1)	
78-91-64-2485-0	LOPEZ ORTIZ RUTH	256.86	MS	21	07	88			42	10788.12	42	5993.4	(2)	
78-61-44-2485-0	HUERTA ESCUDERO VICENTE	142.7	MS	01	07	88			20	2854.00	20	2854	(1)	
78-61-44-2485-0	HUERTA ESCUDERO VICENTE	256.86	MS	21	07	88			42	10788.12	42	5993.4	(2)	
78-77-60-0743-6	LUCIANO CRUZ AZAREL	36.78	MS	01	07	88			20	735.50	20	735.6	(1)	
78-77-60-0743-6	LUCIANO CRUZ AZAREL	39.28	MS	21	07	88			42	1649.78	42	1649.78	(2)	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SUMA (1)
SUMA (2)

NS 10,862.00 * NS 10,862.00
NS 32,785.00 NS 22,578.00

CLAVES (COLUMNA NUM. 4)			
A.	ALTA	R.	RENGRESO
S.	BAJA	MR.	MODIFICACION DE SALARIO

(1) LIMITE MAXIMO DE COTIZACION 10 S.M.G. D.F.
(2) LIMITE MAXIMO DE COTIZACION 18 S.M.G. D.F. Y NUEVOS FACTORES

Repercusiones del concepto salario en distintos ordenamientos

Concepto	LFT		LSS		LINF	
	Indemnización		Cuotas		Aportaciones	
	Integra al Salario					
	Si	No	Si	No	Si	No
Cuota diaria						
Sobre sueldo						
Ayuda de Renta						
Habitación gratuita						
Habitación no gratuita (1)						
Alimentación gratuita						
Alimentación no gratuita (1)						
Aguinaldo anual						
Prima vacacional						
Gratificaciones						
Vales de Despensa (2)						
Fondo de Ahorro const. patrón						
Fondo de Ahorro const. patrón y trabajador						
Mayor Aportación del Patrón						
Sujeto Prestamos renuentes						
Bonos						
Tiempo extra fijo						
Tiempo extra constante						
Tiempo extra variable						
Días de descanso trabajado						
Días de descanso obligatorio						
Compensaciones						
Prima dominical						
Comisiones sobre venta						
Comisiones sobre cobranza						
Nivelación a plaza superior						
Incentivos						
Premios por puntualidad (3)						
Premios por asistencia (3)						
Premios por productividad						
Impuestos pagados						
Cuota obrero pagada						
Aportaciones al INFONAVIT						
P.T.U.						
Reembolso de gastos médicos						
Ropa de trabajo						
Gastos de Vacaciones						
Vales de alimentación						
Becas y colegiaturas						
Cuotas y gastos de club						
Vacaciones pagadas						
Propinas pre-establecidas						
Propinas a juicio del usuario						
Instrumentos de trabajo						
Gastos de transporte						
Ayuda de transporte						
Vaticos comprobados						

Viaticos no comprobados						
Gastos de representación						
Gastos de representación no comprobados						
Prestaciones para fines sindicales						
Prestaciones para fines sociales						
Pago de Subsidios						

(1) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa, se entiende que son onerosas cuando representen por cada una de ellas como mínimo el 20% del SMG del D.F.

(2) Las despesas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del SMG del D.F.

(3) Los premios por asistencia y puntualidad siempre que su importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC.

3.5 SALARIO BASE DE COTISACION PARA EFECTO DEL INFONAVIT

ANTECEDENTES

Para dar un seguimiento a la seguridad social nace del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", Fracción II y Título IV, Capítulo III de la Ley Federal Del trabajo, hasta llegar a la Ley del INFONAVIT publicada el 24 de abril de 1972.

OBJETIVO

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito para la adquisición, en propiedad de vivienda, construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de éstas.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

La integración del salario base para la aportación se fundamenta en el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice textualmente:

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 para 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 esté pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

SALARIO INTEGRADO

CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT

CONCEPTO	INTEGRACION	BASE LEGAL (En todos los casos Arts. 32 LIMSS y 143 LFT)
1. Prima Vacacional	SI	Arts. 80 y 84 LFT; Revisión No. 647/86, 15 junio 1989, "Criterios Jurídicos", INFONAVIT, edición 1989, págs. 73 a 74.
2. Aguinaldo	SI	Arts. 84 y 87 LFT, séptima época, quinta parte amparos directos 7085/80,, 4443/81, 331/82, 4685/81.
3. Prima dominical	SI	Art. 71 LFT; ejecutoria; informe 1983, 2ª parte, 4ª sala, tesis 68, p. 56; revisión No. 647/86, 15 de junio de 1989.
4. Primas, premios, bonos gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	SI	Art. 84 LFT, "Criterios Jurídicos" INFONAVIT, edición 1989, pág. 69 a 70; Criterio Jefatura de Auditoría a Patrones IMSS.
5. Ayuda para renta	SI	Art. 84 LFT; Acuerdo 8659/81, Consejo Técnico del IMSS; amparo 80/5/79, 3 noviembre 1980 y amparo directo 1507/76, 21 de junio de 1976.
6. Ayuda para transporte (de domicilio a centro de trabajo)	SI	Acuerdo 13155/64 del Consejo Técnico IMSS; "Criterios Jurídicos", INFONAVIT, edición 1989, pág. 76
7. Destajos	SI	Arts. 83 y 85 LFT.
8. Compensaciones - Ascenso temporal - Comisiones en zona de vida más cara - Por viaje, no comprobándose reembolso por gastos.	SI	Art. 84 LFT y Criterio Jefatura de Auditoría a Patrones IMSS; amparo directo 652/80, 29 de noviembre de 1980.
9. Comisiones	SI	Arts. 83, 84 y 286 LFT No. 212/79, 20 de agosto de 1980.

CONCEPTO	INTEGRACION	BASE LEGAL (En todos los casos Arts. 32 LIMSS y 143 LFT)
10. Vacaciones pagadas (no disfrutadas)	SI	Art. 79 LFT; amparo directo 167/69, primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, primer circuito.
11. Participación de utilidades - Cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las deter- minadas.	SI	Arts. 117 y 120 LFT; en amparo directo 434/78, 31 de octubre de 1979, séptima época, volumen 133- 138; sexta parte.
12. Días de descanso (semanal y obligatorio)	SI	Art. 84 LFT; Tribunal Fiscal Federal. Previsión 407/75/5364/68, del 11 de octubre de 1978. Criterio de la Jefatura de Auditoría a Patrones del IMSS.
13. Gratificaciones periódicas (por antigüedad, etc)	SI	Art. 84 LFT; Juicio 127/69/2769/69
14. Gratificaciones especiales (controvertido)	SI	Art. 84 LFT; amparo en revisión 2042/69, segundo Tribunal Colegiado en materia administrativa del primer circuito; Criterio de la Jefatura de Auditoría a Patrones del IMSS.
15. Impuesto sobre productos del trabajo pagados por el patrón (controvertido)	SI	Criterio de la Jefatura de Auditoría a Patrones del IMSS; amparo directo 6655/89 informe 1989, 3ª parte, vol. I, quinto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, primer circuito pág. 453; amparo directo 5825.
16. Viáticos y gastos de representación (si no se justifican las erogaciones)	SI	Art. 84 LFT, "Criterios Jurídicos" INFONAVIT, publicación de 1989, pág. 74 a 76.
17. Gastos de gasolina (si el trabajador emplea la gasolina para tras- ladarse de su domicilio al centro de trabajo)	SI	Art. 84 LFT; Juicio No. 775485, sentencia del 4 de agosto de 1986; Criterio de la Jefatura de Auditoría a Patrones.

CONCEPTO	INTEGRACION	BASE LEGAL (En todos los casos Arts. 32 LINS y 143 LFT)
18. Gastos de gasolina (si la gasolina se emplea por el trabajador para la realización de sus labores)	NO	Juicio No. 778485, sentencia del 4 de agosto 1986, Criterio de la Jefatura de Auditoría a Patrones.
19. Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón	NO	Inciso g) del Art. 143 LFT.
20. Renta de automóvil (propiedad del trabajador)	NO	Art. 84 LFT.
21. Viáticos y gastos de representación.	NO	Art. 84 LFT, Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 133-138, quinta parte, enero-junio 1980, cuarta sala, pág. 110 "Criterios Jurídicos" del INFONAVIT, edición de 1989, pág. 74 a 76.
22. Participación de utilidades	NO	Art. 129 LFT, revisión del juicio 186/7142621/70 del 20 de septiembre de 1971.
23. Indemnizaciones (incluida prima)	NO	Art. 84 LFT.
24. Vacaciones (disfrutadas)	NO	Séptima época, quinta parte: Amparos Directos 5252/78, 505/79, 4820, 5361/79 y 688/79.
25. Cuotas al SAR (incluidas las adicionales)	NO	Fracción IV, Art. 32.
26. Aportaciones al INFONAVIT	NO	Séptima época, quinta parte, Amparos Directos 5252/78, 505/79, 4820/78, 536/79 y 688/79.

3.6 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.)

Creación de una Nueva Contribución

Con fecha 24 de febrero de 1992, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación diversas reformas a la Ley del Seguro Social, a la Ley de Impuestos Sobre la Renta y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dichas reformas implican nuevas obligaciones, tanto para los trabajadores como para los patrones.

Se modifica el Artículo 11 de la Ley del Seguro Social adicionándose una Fracción V al régimen obligatorio del seguro, incluyendo al que ahora se trata, "Seguro de Retiro". Su naturaleza jurídica es la de una contribución por así establecerlo el artículo segundo del Código Fiscal de la Federación, el cual incluyendo dentro de las contribuciones a las aportaciones de Seguridad Social, por tanto, si el "Seguro del Retiro" se encuentra comprendido dentro de las ramas del régimen obligatorio, estaremos en presencia de una contribución.

Capítulo V bis del Seguro del Retiro

Al título segundo de la Ley del Seguro Social denominado "Del Régimen Obligatorio del Seguro Social", se le adiciona un capítulo V bis que se refiere al "Seguro del Retiro".

El Artículo 183 de la Ley del Seguro Social, se le agregan incisos de la letra A, a la S, en estos citados incisos está mencionado el procedimiento del Sistema de Ahorro para el Seguro del Retiro.

Este capítulo menciona que la cuenta individual de ahorro para el retiro es un seguro por medio del cual una persona que haya laborado y cumplido sesenta y cinco años de edad, o tenga el derecho de disfrutar de alguna de las pensiones establecidas por la Ley del Seguro Social, adquiere el derecho a que se le proporcione el monto del saldo de la "Sub-cuenta Individual para el Ahorro" que se conforma básicamente de la aportación que haga el patrón bimestralmente, más la inflación acumulada, más una garantía del "% anual por concepto de intereses.

Esta cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro se compone de dos subcuentas, la del Seguro de Retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda.

La base para el cálculo de la contribución para el "Seguro de Retiro", es el salario base de cotización, es decir, el salario diario integrado.

La tasa que se prevee para aplicarse al salario base de cotización mencionado es del 2% mensual, y se obtendrá aplicándosele, con un límite superior equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F.

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas en este capítulo en la siguiente forma:

- a) En primer término debe abrir una cuenta global a favor de sus trabajadores en la Institución de crédito de su elección, dentro de las que se ubiquen en su plaza; en caso de haberla, en la población más cercana.

El capítulo V bis, como se indicó anteriormente, es de nueva creación, y su articulado menciona y da las normas generales que van a aplicarse, tanto en las obligaciones del patrón, derechos de los trabajadores, y las relaciones que se tienen en su caso con las Instituciones de Banca Múltiple.

APERTURA DE CUENTA PATRONAL Y DEL TRABAJADOR

1. Cuenta Patronal

Las personas físicas y/o morales que estén obligadas al pago del SAR, deberán presentar "Solicitud de Alta Empresa" en la Institución Bancaria que desee, en los formatos proporcionados por cada una de dichas instituciones.

2. Cuenta del Trabajador

Los patrones abrirán cuentas de ahorro individuales por trabajador, en una institución bancaria (formulario SAR-04-02), con las subcuentas de: seguro de retiro y vivienda, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Las instituciones de crédito celebrarán contrato con cada uno de los trabajadores.
- b) Los trabajadores no deben tener más de una cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, excepto cuando además de estar afiliados al IMSS, lo estén al ISSSTE o a otro mecanismo de seguridad social aprobado por el comité técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- c) El número de identificación de las cuentas se compondrá por:

* Registro federal de contribuyentes con:

4 letras	Tomadas del nombre del trabajador
6 dígitos	Que muestran la fecha de nacimiento
2 caracteres	Alfanuméricos denominados homonimia
1 carácter	Correspondiente al dígito verificador

A falta de éste, la clave que la propia Institución de Crédito le asigne como homonimia y dígito verificador.

- d) El trabajador designará beneficiarios indicando la proporción que corresponda a cada uno; en cualquier momento podrá sustituir a sus beneficiarios y la proporción por cada uno.

APORTACIONES Y PLAZOS PARA SU PAGO

1. Subcuenta de seguro de retiro

- a) Aportación obligatoria patronal. Será del 2% sobre el salario integrado con un máximo de 25 veces el salario mínimo general del D.F.
- b) Aportación adicional voluntaria. El trabajador puede hacer aportaciones adicionales directamente o a través de su patrón.
- c) Aportación adicional voluntaria cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral será por un mínimo de cinco días de salario mínimo general del D.F.

La aportaciones se harán mediante formulario para la aportación del patrón a sus trabajadores SAR-01-3 y detalle de aportaciones al trabajador SAR-02-2.

INTERESES GANADOS

La cuenta de seguro de retiro ganará intereses no menores al 2% anual neto, sobre saldo promedio diario mensual ajustado al último día de cada mes, en todo caso la tasa será la que publique cuando menos cada trimestre la SHCP en el Diario Oficial de la Federación.

Los intereses se pagarán el primer día del mes siguiente a aquel en que devenguen, el pago se hará mediante cargo directo a las cuentas individuales de ahorro para el retiro.

DISPOSICION DE RECURSOS

1. Por separación

El trabajador podrá retirar el 10% del saldo de la cuenta en tanto consigue otro empleo cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Que no haya efectuado retiros durante los cinco años anteriores.
- b) Que el saldo de la cuenta de seguro de retiro no sea inferior a 18 veces la última cuenta invertida, ejemplo: el saldo de la cuenta de un trabajador de salario mínimo en el D.F., no será inferior a: N\$343.98

2. Por jubilación o pensión

- a) A los 65 años de edad
- b) Cuando adquiera el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial del 50% o más en términos de esta ley.

3. Por fallecimiento

Sus beneficiarios mediante:

- * Pensión vitalicia
- * En una sola exhibición

4. Por adquisición de un seguro de vida o de invalidez
5. Cuando el trabajador deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio al IMSS y se incorpore al ISSSTE, o viceversa.
 - * En todos los casos el trabajador o los beneficiarios, solicitarán por escrito los fondos a las instituciones de crédito correspondiente.
 - * El derecho del trabajador o los beneficiarios a recibir los fondos del seguro de retiro prescribe en favor del IMSS, a los 10 años de que sean exigibles.

TRATAMIENTO FISCAL

1. Son ingresos no acumulables, para impuesto sobre la renta, las aportaciones al seguro de retiro, intereses y ajustes por inflación que éstas generen.
2. Son ingresos no acumulables para impuesto sobre la renta, los retiros que de la cuenta individual del seguro de retiro se hagan de acuerdo con lo siguiente:
 - * Por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro o pensiones vitalicias, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, por un monto diario que no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.
 - * Por indemnizaciones pagadas en una sola exhibición, hasta por 90 veces el salario mínimo general del contribuyente por cada año de servicio, por el excedente se pagará impuesto.

PROBLEMATICA ACTUAL

Aun cuando la Ley es clara y específica en relación con la forma de proceder con aquellas cuentas de los trabajadores que cambian de patrón, subsiste la problemática de aquellos trabajadores que tengan dos o más patrones, ya que aún cuando tendrán un solo número de cuenta de seguro de retiro, se tendrán dos o más números de contratos, dependiendo del número de patrones que tengan.

COMITE TECNICO. FUNCIONES

El Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro estará integrado por nueve miembros propietarios designados:

Tres	por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Uno	por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Tres	por el Instituto Mexicano del Seguro Social
Dos	por el Banco de México

Por cada miembro propietario se designará un suplente, así mismo el Comité contará con un secretario.

Los miembros propietarios y suplentes del Comité serán designados por los titulares de las dependencias y entidades mencionadas anteriormente de entre las personas que ocupen los cargos de sub-secretario o director general de la Administración Pública Centralizada o su equivalente.

Tratándose del Instituto Mexicano del Seguro Social su participación en el Comité será de carácter tripartita debiendo recaer en favor de los sectores representados en su consejo técnico, dando de preferencia a las organizaciones de representación mayoritaria.

F U N C I O N E S

- a) En su caso recomendar a las autoridades competentes la adopción de criterios y la expedición de disposiciones sobre dicho sistema.

- b) Autorizar modalidades particulares para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos a que se refiere este capítulo siempre que a juicio del Comité el tratamiento concedido en virtud de dichas autorizaciones sea conveniente hacerlo extensivo a todas las personas que se encuentren en el mismo supuesto.

- c) Resolver sobre las circunstancias específicas no previstas en el presente capítulo siempre que a criterio del Comité el tratamiento concedido por virtud de tales resoluciones sea conveniente hacerlo extensivo a todas las personas que se encuentren en el mismo supuesto.

- d) Las demás que le señalen otras disposiciones.

El Comité publicará en el Diario Oficial de la Federación las autorizaciones y resoluciones que dicte. En lo que se refiere al Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores.

El Comité sesionará cuando menos una vez cada cuatro meses y en fecha distinta a petición de cualquiera de sus miembros propietarios. Las reuniones del Comité serán presididas por el miembro propietario que al efecto designe de entre los presentes, quien presida tendrá voto de calidad en caso de empate.

Para que el Comité pueda sesionar validamente se requerirá la asistencia de cuatro de sus miembros debiendo estar presentes representantes de cada una de las Secretarías del Banco de México. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

Las reservas deberán de invertirse en valores a cargo del Gobierno Federal o en su defecto de emisiones de la más alta calidad crediticia que paguen una tasa de interés competitiva.

DESTINO DE LAS APORTACIONES AL FONDO DE RETIRO

El destino de las aportaciones es el de proporcionar a la clase trabajadora una fuente de ahorro a largo plazo mediante aportaciones patronales y voluntarias del trabajador para permitirles un retiro decoroso.

Para lograr ésto, la aportación del trabajador tendrá como destino el ser invertida en la subcuenta del Seguro de Retiro de la cuenta individual del trabajador, a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su cobro en efectivo, en caso de que no se realice la inversión citada el monto de la misma se actualizará y causará recargos en contra del Instituto o de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público según corresponda y a favor del trabajador en los términos establecidos en el Código Fiscal de la Federación.

CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

- a) La cuenta del Sistema de Ahorro para el Retiro del Trabajador se hará a través de cualquier banco por conducto del patrón.

El banco al principio manejará una cuenta global de los trabajadores del patrón y posteriormente se manejará una cuenta individualizada por trabajador.

- b) La cuenta de ahorro para el retiro es una cuenta única para el trabajador sin importar que éste cambie de empleo.
- c) Las aportaciones son deducibles de impuestos para el patrón quien está obligado a aportar las cuotas correspondientes por un importe equivalente a:
- Para el ramo de retiro 2% del salario base de cotización en el IMSS por cada uno de sus empleados, sienta éste hasta un tope de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.
 - Para el Fondo Nacional de la Vivienda la aportación será por un importe equivalente al 5% mensual del salario base de cotización en el Seguro Social por cada uno de sus trabajadores.
- d) Por las aportaciones que efectúe el patrón, el banco expedirá una certificación por el monto global aportado, para el trabajador expedirá un comprobante individual.
- e) El banco emitirá un estado de cuenta semestral con la información de depósitos, retiros, en caso de rendimientos obtenidos y al saldo al semestre.
- f) El trabajador podrá hacer aportaciones voluntarias al Sistema de Ahorro para el Retiro, indicando a que subcuenta deben abonarse.
- g) A partir de 1993, el trabajador podrá optar por canalizar una sociedad de inversión la totalidad a parte de las aportaciones de la subcuenta del Seguro de Retiro, con la posibilidad de generar así mayores rendimientos.

CAPITULO IV

TRATAMIENTO FISCAL DEL SALARIO Y LA PREVISION SOCIAL

4.1 SUELDO (I.S.P.T.) Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las personas físicas que obtienen ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, tienen la obligación de pagar impuestos según el Artículo 80 y 80-A de la Ley del I.S.R., el cual se hará mediante retención y entero que efectuará la persona Física o Moral para la cual preste sus servicio y será en forma mensual teniendo el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Para ello, el Artículo 78 de la misma Ley, nos dice que se consideran ingresos para este efecto, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Asimismo, nos menciona que los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores no se consideran ingresos.

A los trabajadores que perciban el salario mínimo, no se les retendrá impuesto, según se menciona en el Artículo 80 de la Ley del I.S.R.

* La retención del impuesto se hará de acuerdo a la tarifa del Artículo 80, 80-A y 80-B como se explica a continuación:

* Ver capítulo 4.1.1. Crédito al salario

Supongamos que el sueldo mensual de un trabajador es de N\$800.-, calculamos su impuesto localizándolo en el segundo intervalo de la tarifa *

Sueldo	N\$ 800.00
Menos límite inferior	<u>99.52</u>
Ingreso excedente	700.48
del límite inferior	
(Por) † a aplicarse	10‡
sobre excedente	
Impuesto Marginal	N\$ <u>70.05</u>

A este impuesto marginal se le aplica un subsidio según el Artículo 80-A al igual que a la cuota fija, el cual se calcula de la siguiente manera:

Se determina una proporción, la cual resulta de dividir el monto total de los pagos efectuados por el empleador en el ejercicio inmediato anterior entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo los conceptos de previsión social, servicios de comedor, comida y transportes proporcionados a trabajadores, excepto útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del trabajo. Es importante mencionar que si esta proporción resulta inferior al 50‡ no se tendrá derecho al subsidio.

Por lo tanto, si las erogaciones del ejercicio anterior fueron:

Sueldos	N\$450,000.00
Aguinaldo	45,000.00
Prima Vacacional	25,000.00
Comedor	40,000.00
Transporte	<u>15,000.00</u>
T o t a l	N\$575,000.00

La proporción para calcular el subsidio acreditable sería:

Sueldos	N\$450,000.00	=	<u>78 %</u>
Total erogaciones	N\$575,000.00		

Una vez obtenida la proporción, se obtiene el subsidio acreditable, tomando 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 los empleadores.

$[1 - .78 \text{ (proporción)}] = .22$ Diferencia entre la unidad y la proporción.

$.22 \times 2 = .44$ Doble de la diferencia.

Subsidio sobre

Impuesto marginal = $50\% \times .44 = 22\%$

Subsidio conforme a la tabla = 50%

(menos) Monto de subsidio a disminuir = 22%

Subsidio acreditable sobre impuesto = 28%

marginal

Subsidio sobre cuota fija N\$1.49

x .44 Doble de la diferencia

Subsidio no acreditable .66

Subsidio conforme a la tabla N\$1.49

(menos) subsidio no acreditable .66

Total subsidio sobre la cuota fija N\$.83

Por lo tanto, si teníamos un impuesto marginal de 70.05

Impuesto marginal	N\$70.05	
(menos) subsidio del 28%	<u>19.61</u>	N\$2.98 Cuota fija
	50.44	<u>.83</u> Subsidio acreditable
(más) cuota fija neta ¹	<u>2.15</u>	<u>2.15</u> ¹
Impuesto	48.29	
Crédito al salario	<u>73.29</u>	
Impuesto del mes	N\$ <u>25.00</u>	

A continuación exponemos otro ejemplo con diferentes percepciones en el mes de diciembre 1994.

1.	Aguinaldo 15 días, sueldo diario N\$30.00	N\$ 450.00
2.	Prima vacacional 25% s/10 días vacaciones	N\$ 75.00
	Sueldo mensual	N\$ 900.00
3.	Tiempo extraordinario 4 hrs 30+8x4	N\$ 16.00
4.	Fondo de ahorro >13% mensual, 12 meses	N\$ <u>1,400.00</u>
	T o t a l Percepciones	N\$ <u>2,840.00</u>

1. La ley del I.S.R. en su Artículo 77 Frac. XI, exenta a esta percepción hasta por un monto de 30 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador y que tomando en cuenta que el salario mínimo es del área geográfica "A" N\$15.27, el importe exento es de N\$458.10 y el importe gravado y acumulado al sueldo sería cero.
2. El mismo Artículo y Fracción mencionados en el punto 1, exenta a la prima vacacional 15 días = N\$229.05 por lo tanto, los N\$75.00 son totalmente exentos.

3. La Ley Federal del Trabajo permite hasta 9 hrs extras diarias y según la Fracción I de la Ley del I.S.R. exenta el 50%, siempre que conforme a la Ley Federal del Trabajo, no exceda el equivalente a 5 veces el salario mínimo general, del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios = N\$76.35 y por lo tanto la excepción del 50% es de N\$8.00 y el acumulado al sueldo son N\$8.00.

4. Por último, el fondo de ahorro otorgado no excede del 13% como sigue:

Sueldo mensual	N\$ 900.00
x <u>12 Meses</u>	
	10,800.00
x <u>13 %</u>	
	N\$ 1,404.00

Aportación del trabajador	N\$ 700.00
Aportación del empleador	N\$ <u>700.00</u>
T o t a l	N\$1,400.00

Como resultado, tenemos nuestra base para impuesto como sigue:

Tiempo extra	N\$ 8.00
Sueldo	N\$ <u>900.00</u>
Total gravable	N\$908.00

Nota: El cálculo del impuesto sería de la misma forma que se explica en el ejemplo anterior.

TIEMPO EXTRA

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la Fracción XI de su Artículo 123, señala que el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros es de 3 horas diarias y no podrá ser de más de tres veces consecutivas.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 68 menciona que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la Jornada normal, es decir; se pagará cada hora excedida al triple.

El beneficio fiscal de esta percepción, lo encontramos en el Artículo 77 Fracción I de la Ley del I.S.R. como sigue:

1. Tratándose de los trabajadores que perciban el salario mínimo general, no pagarán impuesto por concepto de tiempo extraordinario hasta por el límite establecido en la legislación laboral (9 horas x semana).
2. Tratándose de los demás trabajadores, tienen exento el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario que no exceda el límite previsto en la legislación laboral (9 horas x semana), y sin que esta excepción exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

- a) Ejemplo de salario mínimo zona "A" (Para 1995)
- | | |
|---|-----------|
| Salario diario | N\$16.34 |
| T. Extra 11 hrs a la semana = 11 hrs dobles* = 22 horas | |
| Exento I.S.R. = 9 horas = | N\$147.06 |
| Gravado I.S.R. = 13 horas = | N\$212.42 |

* Se pagan al doble del sueldo.

b) Ejemplo de otros trabajadores

Salario diario N\$18.70

T. Extra 11 hrs a la semana

Exento 50% sobre 9 hrs. extras

= (9 hrs x 2)* = (18 hrs x 18.70) x 50% = N\$168.30

Tope 5 veces salario mínimo general = 16.34 x 5 = N\$81.70

Exento 50% = N\$168.30

Tope de excepción = 81.70

Percepción gravada = N\$ 86.60

+ 2 hrs extras de 11 = 74.80

Total hrs ext. gravadas = N\$161.40

4.1.1. El crédito al Salario

La pérdida en el poder adquisitivo del salario, ha constituido uno de los problemas más ingentes durante los últimos años. Por ello, el gobierno federal ha considerado necesario reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta, con la finalidad de provocar un incremento en el ingreso disponible de los trabajadores que reciben menos de cuatro salarios mínimos, siendo el beneficio proporcionalmente mayor para los trabajadores que se ubican en los estratos de ingreso más bajos.

Para ello, se ha creado una mecánica denominada crédito al salario, cuyo esquema consiste en ubicar el ingreso percibido por los trabajadores asalariados en una tabla de beneficio, para localizar, en la misma, el monto que deberá acreditarse al impuesto determinado a cargo de ellos y derivar así una cantidad entregable o, en el peor de los casos, determinar un impuesto de menor cuantía que, de suyo, constituye un beneficio (Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de diciembre de 1993).

En esencia, se trata de un apoyo económico directo a los trabajadores que tiende a "mejorar el nivel de vida de la población" y que "permite a las empresas elevar su competitividad y a los trabajadores alcanzar niveles de vida superiores", según se indica en el Pacto. Son visibles entonces dos clases de apoyos a los trabajadores: Uno, mediante la entrega de dinero en efectivo y, otro, mediante la disminución de carga tributaria. En ambos casos se logra incrementar el ingreso disponible.

Las entregas en efectivo constituyen un mecanismo objetivo, palpable y novedoso que en cierta medida puede considerarse como un sacrificio fiscal del Estado, pues al ser compensables contra contribuciones federales, provoca una disminución automática en la captación de los ingresos fiscales. El costo financiero de la reducción impositiva, según ha señalado la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se estima en 6,150 millones de nuevos pesos, cantidad que representa aproximadamente el 0.5% del Producto Interno Bruto (PIB) esperado para 1994.

El esquema funciona de la siguiente manera:

El crédito de impuesto equivalente al 10% del salario mínimo que hasta el mes de septiembre de 1993 se venía aplicando, se substituye por un crédito mensual fijado en nuevos pesos, que será actualizable trimestralmente por la inflación, según se muestra en la tabla que se acompaña (variable para cada ejercicio) :

<u>Para ingresos de N\$</u>	<u>Hasta ingresos de N\$</u>	<u>N\$</u>
0.01	650.72	73.29
650.73	867.62	68.87
867.63	1084.53	58.56
1084.54	1301.43	53.79
1301.44	1518.34	49.45
1518.35	1735.24	44.68
1735.25	en adelante	43.38

Cálculo Mensual

A partir de enero 1994, este crédito se aplica a cualquier trabajador, sin que se distinga la zona o área geográfica en la cual preste sus servicios y deberá ser calculado por los patrones, bajo la siguiente mecánica.

1. Se determinará el impuesto a los ingresos por servicios personales subordinados que corresponda, de conformidad con la tarifa del artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).
2. Al impuesto que se determine, se le restará el subsidio que corresponda a cada trabajador en los términos del artículo 80-A de la LISR.
3. La diferencia así determinada, se disminuirá con el crédito mensual que se determine, según la tabla correspondiente, siendo la cantidad resultante, el importe del impuesto a retener en el mes de que se trate, tal y como a continuación se muestra:

Impuesto a cargo	N\$175.87
Subsidio acreditable	<u>65.07</u>
Impuesto determinado	110.80
Crédito mensual	<u>49.45</u>
Impuesto a retener	N\$ <u>61.35</u>

Por otro lado, si el importe del crédito mensual es superior a la diferencia entre el impuesto causado y el subsidio acreditable, el excedente se deberá entregar en efectivo al trabajador por cuenta y orden del Gobierno Federal, conjuntamente con la nómina del mes de que se trate, de la siguiente manera:

Impuesto a cargo	N\$56.66
Subsidio acreditable	<u>20.97</u>
Impuesto determinado	35.69
Crédito mensual	<u>73.29</u>
Cantidad a entregar al trabajador	<u>N\$37.60</u>

Las cantidades que el patrón entregue a sus empleados, se podrán disminuir del importe del impuesto sobre la renta a su cargo o por retenciones efectuadas a terceros, del impuesto al valor agregado, especial sobre producción y servicios, al activo y en general de cualquier impuesto a su cargo. Igualmente se podrá solicitar la devolución de las cantidades que en su caso resulten a favor como consecuencia de la disminución del crédito.

En adición, los patrones deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Llevar registros contables en los que se identifiquen en forma individual cada uno de los contribuyentes a los que se les efectuaron pagos de sueldos.
2. Emitir y conservar los comprobantes en los que se demuestre el monto de los sueldos pagados, el importe del impuesto que en su caso se haya retenido y las diferencias que se entreguen a los trabajadores con motivo del crédito mensual.

En forma congruente con lo anterior, se establece que si no se efectúa la retención del impuesto correspondiente y la entrega de las cantidades que resulten a favor de los empleados con motivo del crédito mensual, y no se cumplen las obligaciones señaladas en los dos puntos que anteceden, el importe de los sueldos y salarios pagados, no será deducible para efectos del impuesto sobre la renta y la participación de los trabajadores en las utilidades.

Es importante mencionar que este crédito mensual no será aplicable cuando se efectúen retenciones por concepto de prima de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación.

Las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto de crédito al salario, no serán de ingreso acumulable para el trabajador, ni gastos deducibles para la empresa, ni se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable.

AJUSTE ANUAL

Tratándose del ajuste anual que tendrá que efectuarse a los trabajadores, que no opten por presentar su propia declaración anual, la mecánica que habrá de aplicarse, se puede resumir de la siguiente manera:

A. Crédito anual superior al impuesto determinado

1. Se determinará el impuesto que corresponda a los ingresos obtenidos en el año de calendario de que se trate, de conformidad con el artículo 141 de la LISR.

2. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio acreditable que le corresponda en términos del artículo 141-A de la LISR.
3. Al impuesto determinado conforme a lo anterior, se le disminuirá el crédito anual que corresponda según la tabla contenida en el artículo 81 de la LISR.
4. Cuando el crédito anual sea superior al impuesto determinado, se tendrá que observar lo siguiente:
 - a) Se determinará el importe del crédito anual que exceda al impuesto determinado.

- b) Dicho excedente se comparará contra el importe total entregado al trabajador en forma mensual por concepto de crédito y, cuando el excedente anual sea superior a las cantidades entregadas en forma mensual, la diferencia se entregará al trabajador.

Impuesto a cargo	N\$860.00
Subsidio acreditable	<u>330.00</u>
Impuesto determinado	530.00
Crédito anual	<u>826.44</u>
Excedente	296.44
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>284.64</u>
Cantidad a entregar al trabajador	N\$ <u>11.80</u>

Las cantidades que se tengan que entregar a los trabajadores como consecuencia del ajuste anual, se deberán pagar conjuntamente con el primer pago de salarios del mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se determine la diferencia.

Estas cantidades, al igual que aquellas que se entreguen mensualmente, se podrán disminuir de las contribuciones federales que el patrón tenga por pagar, a cargo o por retención a terceros.

5. Adicionalmente, el patrón deberá considerar como impuesto a cargo del contribuyente, el importe que resulte de disminuir a los pagos efectuados al trabajador por concepto de crédito mensual, el excedente a que se refiere el inciso b) que antecede, cuando dicho excedente sea menor a los pagos que recibió el trabajador.

Impuesto a cargo	N\$679.92
Subsidio acreditable	<u>251.64</u>
Impuesto determinado	428.28
Crédito anual	<u>826.44</u>
Excedente	398.16
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>464.70</u>
Impuesto neto a cargo del trabajador	N\$ <u>66.54</u>

B. Crédito anual inferior al impuesto determinado

1. Se determinará el impuesto que corresponda a los ingresos obtenidos en el año del calendario de que se trate, de conformidad con el artículo 141 de la LISR.
2. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio acreditable que le corresponda en términos del artículo 141-A de la LISR.
3. Al impuesto determinado conforme a lo anterior, se le disminuirá el crédito anual que corresponda según la tabla contenida en el artículo 81 de la LISR.
4. Se considerará como impuesto neto a cargo del contribuyente, el importe determinado en el punto 3 que antecede, más las cantidades que el trabajador haya recibido como crédito mensual, de la siguiente manera:

Impuesto a cargo	N\$1,294.44
Subsidio acreditable	<u>478.92</u>
Impuesto determinado	815.52
Crédito anual	<u>645.48</u>
Excedente	170.04
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>37.59</u>
Impuesto neto a cargo del trabajador	N\$ <u>207.63</u>

C. Acreditamiento de los pagos provisionales

Una vez que haya calculado el impuesto neto a cargo del contribuyente, contra éste se podrán acreditar los pagos provisionales que se hayan retenido, siendo la diferencia un saldo a favor o en su caso, un saldo a cargo del contribuyente.

Impuesto a cargo	N\$679.92
Subsidio acreditable	<u>251.64</u>
Impuesto determinado	428.28
Crédito anual	<u>826.44</u>
Excedente	398.16
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>464.70</u>
Impuesto neto a cargo del trabajador	66.54
Pagos provisionales efectuados	<u>14.17</u>
Impuesto a retener al trabajador por ajuste anual	N\$ <u>52.37</u>

Impuesto a cargo	N\$1,294.44
Subsidio acreditable	<u>478.92</u>
Impuesto determinado	815.52
Crédito anual	<u>645.48</u>
Excedente	170.04
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>37.59</u>
Impuesto neto a cargo del trabajador	N\$ 207.63
Pagos provisionales efectuados	<u>155.87</u>
Impuesto a retener al trabajador por ajuste anual	N\$ <u>51.76</u>

O bien,

Impuesto a cargo	N\$1,294.44
Subsidio acreditable	<u>478.92</u>
Impuesto determinado	815.52
Crédito anual	<u>645.48</u>
Excedente	170.04
Créditos mensuales entregados al trabajador	<u>.00</u>
Impuesto neto a cargo del trabajador	N\$ 170.04
Pagos provisionales efectuados	<u>185.50</u>
Saldo a favor del trabajador por ajuste anual	N\$ <u>15.46</u>

D. Fecha de pago o compensación de las diferencias

Las cantidades que resulten a cargo de los contribuyentes, se enterarán a más tardar en el mes de febrero siguiente del año de calendario de que se trate.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las cantidades que resulten a favor del contribuyente, se podrán compensar contra las retenciones que en su caso se tengan que efectuar en el mes de diciembre o posteriores, sin exceder de un año de calendario posterior. en caso de que existan cantidades adicionales que no se pudieron compensar durante el año siguiente, se solicitará su devolución, cumpliendo las reglas generales que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

E. Crédito definitivo

Cuando los trabajadores presten sus servicios por un periodo menor de doce meses no tendrán derecho a recibir el crédito anual y las cantidades que se les hayan entregado en el periodo de que se trate, como crédito mensual, tendrán el carácter de definitivas.

INGRESOS ASIMILABLES A SUELDOS

Tratándose de las personas físicas que reciban ingresos asimilables a sueldos y salarios, (como por ejemplo, honorarios a administradores y consejeros, anticipos a socios de sociedades civiles y honorarios pagados preponderantemente por una persona, etc.), también gozarán del crédito mensual y anual antes citado. Sin embargo, en el caso de estos contribuyentes, el beneficio que se obtendrá de la aplicación de los créditos citados, sólo reportará una disminución de impuesto y en ningún caso dará lugar a una entrega adicional de dinero.

Para 1995 se incorporan como nuevas personas físicas que pueden obtener ingresos asimilables a salarios, a las siguientes:

- a) Las que perciban honorarios de personas físicas con actividades empresariales.
- b) Las que perciban ingresos por actividades empresariales de personas morales o físicas con actividades empresariales.

En ambos casos la persona física deberá comunicar por escrito a la persona que efectúe el pago que opta por pagar el ISR como "asimilable" a salarios y dejarán de trasladar el IVA conforme a lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo 14 del la LIVA.

HONORARIOS Y ARRENDAMIENTO

Las personas físicas que reciban ingresos por honorarios y arrendamiento, también aplicarán un crédito trimestral en sus pagos provisionales que tengan que efectuar. Sin embargo, en este caso de que el crédito trimestral a que tengan derecho, sea superior al impuesto que les corresponda, la diferencia no podrá ser acreditada contra los pagos provisionales que se tengan que efectuar con posterioridad, lo que limita el beneficio de este crédito a una disminución del impuesto del trimestre que corresponda y en ningún caso dará lugar a una entrega adicional de dinero mediante devolución o acreditamiento.

4.2 AGUINALDO

El aguinaldo es una prestación por Ley para el trabajador, el cual debe ser equivalente a 15 días de salario, como mínimo y debe ser pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

Los empleados que no hayan cumplido el año de servicios en la empresa, independientemente de que se encuentren laborando en la fecha de reparto de aguinaldo, tienen derecho a la participación proporcional del tiempo trabajado según lo estipula el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Fiscalmente hablando, las provisiones para el pago de aguinaldo son deducibles para el patrón de acuerdo a la Fracc. IX del Artículo 25 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y el beneficio para el trabajador lo otorga el Artículo 77 en su Fracc. XI diciendo: que no serán acumulables a sus ingresos, las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario hasta el equivalente de 30 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre y cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Al respecto, el Artículo 76 del reglamento de la misma Ley, nos dice que en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevado a 30 días, no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada, aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

4.3 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

La Ley Federal del trabajo en su capítulo IV nos dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

1 año de antigüedad :	6 días
2 años de antigüedad :	8 días
3 años de antigüedad :	10 días
4 años de antigüedad :	12 días
De 5 a 9 años de antigüedad :	14 días
De 10 a 14 años de antigüedad :	16 días
De 15 a 19 años de antigüedad :	18 días
De 20 a 24 años de antigüedad :	20 días
De 25 a 29 años de antigüedad :	22 días, etc.

Por otro lado, los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Sin embargo, sí se podrá compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, a que se refiere el artículo 76 de esta Ley (ver párrafos 1 a 3 de este tema), pero siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo con ello, pues en caso contrario, el patrón está obligado a otorgarles materialmente los días de vacaciones a que tengan derecho.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Una vez transcurridos los seis meses a que se refiere el artículo que se comenta, sin que se le hayan otorgado al trabajador las vacaciones a que tenga derecho, éste deberá demandar ante los Tribunales del Trabajo correspondientes, el otorgamiento de dicha prestación, pero ello lo deberá hacer dentro del término de un año contado a partir de la fecha en que se venzan los seis meses a que se refiere este precepto, pues de lo contrario la acción del trabajador prescribirá conforme al artículo 516 de la Ley.

Además del pago de vacaciones se deberá de pagar una prima vacacional sobre el pago realizado por ese concepto equivalente como mínimo al 25%, ello es para permitir al trabajador realizar los gastos extraordinarios que su descanso y recuperación de energías requieren. Para tal efecto la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en la Fracc. XI del Artículo 77 exenta a esta prestación hasta por el equivalente de 15 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador.

4.4 PREVISION SOCIAL

En el capítulo I explicamos el concepto de previsión social, y al respecto la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su artículo 24 fracción XII nos habla de los requisitos de las deducciones por este concepto diciéndonos:

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, y en todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en los reglamentos de esta ley.

Asimismo, el artículo 19, 20 y 23 del reglamento de la ley del I.S.R. nos dicen:

ART. 19.- Que además de otorgarse en forma general, deberán ser sobre las mismas bases, excepto que se trate de:

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) Planes de trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrá 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 del 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.

Por otra parte, si se trata de planes de seguros de vida, solo se deberá asegurar a los trabajadores.

ART. 20.- De acuerdo al artículo anterior, los gastos de previsión social son deducibles observando 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, solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia será no deducible.
- II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que 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.

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 de inicio y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

ART. 23.- Además de lo anterior, los gastos de previsión social deberán cumplir con los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto cuando se tenga trabajadores en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.

II. Que se efectúen con relación a trabajadores del contribuyente, en su caso con el conyugue o concubina, con ascendientes y descendientes siempre que dependan económicamente de ellos incluso cuando tengan parentesco civil. En caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Respecto al beneficio fiscal otorgado por la L.I.S.R. para las prestaciones de previsión social, en su artículo 77 Fracc. VI nos dice que no se pagara impuesto por los ingresos 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 contratos de trabajo.

De acuerdo a lo descrito en los párrafos anteriores, observamos el tratamiento fiscal que se les da a las prestaciones de previsión social en forma general, y posteriormente lo expondremos en forma particular.

4.4 a) **FONDO DE AHORRO**

El fondo de ahorro es una prestación de previsión social que el patrón otorga al trabajador, en la cual las dos partes aportan una cantidad igual en dinero y ella se destina a un fondo, cuyo monto total mas intereses generados se le entrega al trabajador al término de un plazo convenido.

Fiscalmente esta prestación está exenta de I.S.R. para el trabajador según el artículo 77 Fracc. VIII de esta ley, y es deducible para el patrón (en cuanto a su aportación al fondo) de acuerdo al artículo 22 del reglamento de la L.I.S.R. cuando se ajuste a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- 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 inscrito 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 ejemplificados el cálculo del tope del fondo de ahorro establecido por la Fracc. I del art. 22 anterior, para el área geográfica "A":

Salario mínimo general diario 1995	N\$	16.34
Salario mensual (30 días)		490.20
Diez veces el salario mínimo	*	4,902.00
Porcentaje de aportación al fondo		13%
Aportación máxima al fondo	N\$	637.26

* Sueldo tope para las aportaciones.

Por consiguiente si el sueldo mensual de un trabajador es de N\$ 458.10 y aportan tanto el como el patrón N\$54.97 que es igual al 12% del sueldo del trabajador, esta prestación sería exenta de impuesto para este último y deducible para el patrón y el total aportado al fondo según la fracción III del art. 22 sería N\$109.94.

Es importante mencionar que si existe algún excedente a los límites establecidos por la aportación del trabajador o del patrón, este será acumulable para retención o no deducible respectivamente.

COMENTARIOS

Dentro de las políticas de compensaciones de las empresas, el fondo de ahorro es una prestación básica y atractiva que debe ser considerada para incrementar la remuneración neta al trabajador, ya que al no estar gravada por el I.S.R., ni sujeta al pago de las cuotas al Seguro Social e INFONAVIT, resulta un gasto deducible muy interesante, tanto para las empresas como para el trabajador respectivamente.

Consideramos que justificadamente, el fondo de ahorro se ha convertido en una prestación muy importante que:

- a) Ayuda a mejorar las relaciones obrero-patronales ya que es una prestación que tiene alcances motivacionales.
- b) Sirve como elemento negociador al momento de contratar o retener al personal mas indispensable.
- c) Permite a la empresa disminuir el costo fiscal de las prestaciones.

Si la relación del trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestado.

4.4 b) PRIMA DOMINICAL

Como se menciona en el capítulo 2.2 de acuerdo al Artículo 69, 71 y 73 de la Ley Federal del trabajo, los trabajadores gozarán de un día de descanso a la semana, el cual se procurará que sea el día domingo y en caso de que por necesidad del empleador, se requiera que se trabaje, éste pagará el doble del Salario, aunado a su salario correspondiente al día de descanso.

Además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra una prima dominical del 25% sobre el Salario Diario integrado de un día normal de trabajo.

Es decir; si un trabajador gana N\$30.00 diarios y trabaja el día domingo, el pago por este día será de la siguiente manera:

Sueldo por el día de descanso	N\$30.00
+ Doble del Salario (N\$30.00 X 2)	60.00
+ Prima dominical (N\$30.00 X 25%)	<u>7.50</u>
Pago Total	N\$97.50

La ley del ISR en su Artículo 77 Fracc. XI exenta del impuesto el pago de primas dominicales hasta el equivalente a un Salario mínimo general por cada domingo que se trabaje, siendo que si tomamos en cuenta que el Salario Mínimo de la Zona "A" es de N\$16.34, la prima dominical de nuestro ejemplo es totalmente exenta.

4.4 c) VALES DE DESPENSA

Los vales de despensa son una prestación en especie que otorgan las empresas a los trabajadores con el fin de elevar el nivel económico de estos últimos; sin embargo durante los primeros meses de 1994, la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, emitió oficios mediante los cuales requerían información a aquellos contribuyentes que adquirieron vales de despensa para ser entregados a sus trabajadores como una prestación de previsión social, cuyo tema trataremos en este apartado.

En estos oficios se invita al contribuyente para que corrija su situación mediante la presentación de una declaración complementaria en caso de que el importe de dichos vales no se hubiese acumulado al sueldo de los trabajadores reteniendo el impuesto respectivo, ya que según la autoridad, este tipo de prestaciones no se encuentran señaladas en el artículo 24 Fracc. XII de la ley del I.S.R.

En otras palabras, según las autoridades, los vales de despensa debieron considerarse como conceptos susceptibles de ser acumulados al sueldo del trabajador y gravar el impuesto sobre salarios; en caso contrario la erogación será no deducible.

Sin embargo, dado lo analizado en el punto 4.4 de este capítulo que se refiere al tratamiento fiscal de los gastos por concepto de previsión social, deducimos que estos gastos tienden a garantizar el bienestar presente y futuro tanto de los trabajadores como de su familia.

Asimismo, en los términos del artículo 77 Fracc. VI de la ley del I.S.R. los beneficios de previsión social que hemos descrito no constituyen un ingreso gravado para los trabajadores siempre y cuando no rebasen los límites de exención que señala el mismo artículo 77-último párrafo.

Lo dispuesto tanto en el artículo 24 Fracc. XII como en el 77 Fracc. VI de la ley del I.S.R. solo se señala en forma enunciativa y no limitativa los conceptos que deben considerarse como "Previsión Social" sin definirlos; así como tampoco se define el concepto de "naturaleza análoga".

Al no encontrar en la ley una definición del concepto de "Previsión Social" y de "Naturaleza Análoga" necesariamente tendremos que acudir a algunas tesis las cuales contienen resoluciones de nuestros tribunales.

La interpretación mas aceptada de la frase: "Otras de naturaleza análoga" es la que pretende señalar que lo que el legislador quiso decir, es que se autoriza otras prestaciones de naturaleza análoga al propio concepto de "Previsión Social". Este punto se apoya en la siguiente tesis emitida por la sala regional Norte-Centro donde menciona que dicha expresión es enunciativa y no limitativa:

Las despensas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, si quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI del art. 77 de la ley del I.S.R., al constituir una prestación de previsión social análoga a las expresamente consignadas a dicha fracción, ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares en los aspectos económico, social y cultural y en general, en forma integral, pues interpretar de otra manera dicha disposición legal, nos llevaría al extremo de considerar excluidos los ingresos que comprenden el aspecto mas relevante que se trata de cubrir en cualquier sistema de previsión social, referido a satisfacer en los individuos su necesidad de subsistencia mas elemental, como lo es el de la alimentación.

Además debe tenerse en cuenta que el ingreso por este concepto y el referido al vestido son los únicos no contemplados expresamente dentro de los demás ingresos de previsión social contenidos en el artículo 77; por tal razón, consideramos que la expresión "Otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga" utilizada por el legislador, es enunciativa y no limitativa. Para abarcar a todos aquellos ingresos de previsión social no incluidos ya en el propio artículo 77, ya que además de los expresamente señalados en su fracción VI, se incluyen en las fracciones II, III, IV, V, VII y VIII los relativos a: indemnizaciones por riegos y enfermedades; jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; gastos médicos, hospitalarios y de funeral; prestaciones de seguridad social otorgadas por instituciones públicas; vivienda, y cajas de ahorro y prestamos.

Con todos estos antecedentes, podemos concluir que si la empresa otorga vales de despensa a sus trabajadores en forma general y cumpliendo con los requisitos que marca la ley y su reglamento, esta prestación queda comprendida en la fracción XII del art. 24 de la ley del I.S.R., ya que son prestaciones de previsión social análogas, las cuales no serán acumulables, con sus limitaciones al sueldo del trabajador y por lo tanto, no causaran impuestos sobre los salarios.

La invitación o gestión de autoridad a presentar una declaración complementaria por estimar que los vales de consumo(vales de despensa y vales de restaurante) no son deducibles ya que no se consideran una prestación de "previsión social", podría considerarse como un acto unilateral y definitivo de autoridad ya que no se le da oportunidad al contribuyente para demostrar en su caso, que el gasto es estrictamente de previsión social y por lo tanto procede su deducción.

También podríamos decir, que dicha invitación es un acto liquidatorio ya que la autoridad proporciona la base para efectuar el cálculo del impuesto y pagarlo mediante una declaración complementaria, corrigiendo la presentada en su oportunidad.

Consideramos que esta invitación deberá ser impugnada por los contribuyentes ante el Tribunal Fiscal de la Federación, ya que esta afectando sus intereses económicos al pagar un impuesto por una deducción supuestamente improcedente.

En nuestra opinión, de no impugnarse la invitación de la S.H.C.P. dentro de los 45 días siguientes a la fecha en que se haya sido notificada, podría provocar que al momento en que las autoridades fiscales determinen las diferencias de impuestos respectivos, el medio de defensa que el contribuyente interpusiera en contra de dichas autoridades, se considerara improcedente debido a que el contribuyente consintió el razonamiento utilizado por las autoridades fiscales de que los vales de despensa se encuentran sujetos al pago del I.S.R.

Es decir, el Tribunal Fiscal de la Federación podría resolver con fundamento en el artículo 202 Fracc. IV del Código Fiscal de la Federación que el juicio fiscal que se interpusiera en contra de la "invitación" sería improcedente, en virtud de que el contribuyente consintió la resolución que contiene la "invitación".

Por consiguiente, el que las autoridades fiscales no acepten este tipo de gastos como una prestación de previsión social, puede originar verdaderos problemas de carácter social siendo el principal afectado el trabajador al cual se le descontarían los impuestos respectivos.

4.4 d) PRESTAMOS A TRABAJADORES

El tratamiento fiscal para los préstamos a trabajadores, estipulado en el Artículo 77 Fracc. VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente para 1994, nos dice que estos se otorgarán aunados a un por ciento de interés pactado de manera general y además se considerarán ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de prestamos obtenidos, una tasa equivalente a la diferencia pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los certificados de la tesorería de la federación, colocados en un plazo de 90 días, en el mes inmediato anterior, cuando esta última sea mayor (Artículo 78-A Ley ISR).

Es decir, si un trabajador tiene un préstamo de N\$3,000.00 y percibe mensualmente un sueldo de N\$2,000.00, el ingreso acumulable sería:

Tasa pactada	3.0 %
Tasa de CETES	<u>4.5 %</u>
Diferencia	1.5 %

N\$3,000.00	Préstamo
<u>x 1.5%</u>	
45	

Sueldo mensual	N\$2,000.00
Más ingreso/interés	<u>45.00</u>
Total ingresos acumulables	<u>N\$2,045.00</u>

Sin embargo, conviene recordar los requisitos para que los ingresos por intereses presuntos estén exentos para los trabajadores, según el Artículo 77 Fracc. VIII mencionada:

- 1.- Que sean trabajadores sindicalizados.
- 2.- Que los préstamos les sean otorgados en forma general.
- 3.- Que los ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, o en servicios, inclusive cuando no estén gravados, no se consideren ingresos o se traten de servicios obligatorios; que no hayan excedido en el año anterior un monto equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, es decir:

<u>Area Geográfica</u>	<u>Salario Mínimo General/diario</u>	<u>7 Veces el Salario Mínimo</u>
A	N\$16.34	N\$41,748.70
B	N\$15.18	N\$38,784.90
C	N\$13.79	N\$35,233.45

- 4.- Que la totalidad del préstamo en el ejercicio, no exceda a un monto equivalente de un salario mensual.
- 5.- Que el préstamo sea pagado un plazo máximo de 3 meses.

4.4 ● INTERESES PRESUNTOS POR PRÉSTAMOS A TRABAJADORES

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) contempla los ingresos por los que las personas físicas estarán sujetas a dicho gravamen. Precisamente el artículo 74 de la citada Ley, establece en su primer párrafo:

" 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...."

El tema que trataremos y hemos denominado "Intereses Presuntos", llamados así para de alguna manera identificarlos, es precisamente un ingreso que en ciertos supuestos pueden "obtener" las personas físicas sujetas a una relación laboral y es precisamente de los pocos ingresos en servicios que la LISR contempla para personas físicas.

Efectivamente el artículo 78-A de la Ley que se comenta establece:

"Para los efectos de este capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la 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 esta última sea mayor.

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

Cabe destacar que el citado artículo 78-A se encuentra ubicado en el Título IV de la Ley del ISR denominado "De las Personas Físicas" y con exactitud en el Capítulo I de dicho Título denominado "De los ingresos por Salarios y en General por la prestación de un servicio Personal Subordinado", por lo que aunque es obvio, no sobra precisar que sólo podrán existir "intereses presuntos" cuando un patrón conceda un préstamo a su trabajador y no cuando se concedan préstamos entre personas que no estén sujetas a una relación laboral.

A continuación procederé al análisis de esta disposición.

1. Determinación de la tasa de interés presunto:

Del análisis del primer párrafo del artículo 78-A se puede concluir que pueden presentarse cuatro casos:

Primero.- No se pacta tasa de interés

Segundo.- La tasa pactada es inferior a la tasa de Cetes.

Tercero.- La tasa pactada es igual a la tasa de Cetes

Cuarto.- La tasa pactada es superior a la tasa de Cetes.

Entendamos cada uno de ellos con los siguientes ejemplos, suponiendo que en algún mes del año la tasa de Cetes sea de 15%.

	PRIMERO (%)	SEGUNDO (%)	TERCERO (%)	CUARTO (%)
Tasa Pactada	0	6	15	20
Tasa de Cetes	15	15	15	15
Tasa de Interés Presunto	15	9	0	(5)

Obsérvese que en el primer caso, no se cobran intereses al trabajador, por lo que toda la diferencia de tasas se considerará ingreso y en el segundo como se pacta una tasa inferior a la de Cetes, disminuye el ingreso.

Obvio es que la tercera y cuarta posibilidades no se determinarán "Intereses Presuntos" toda vez que la tasa pactada entre el patrón y su trabajador fue igual o mayor a la tasa de Cetes, razón por la cual el trabajador no tiene "ningún beneficio" que es lo que se pretende considerar como un ingreso en servicio.

Hasta este momento el lector quizá se pregunte ¿Dónde está el ingreso? y la respuesta sería en **el ahorro de intereses!**, es decir, el ingreso para el trabajador es lo que se ahorra por no pagar intereses a su patrón. Es por eso que en la tercera y cuarta posibilidades no hay ingreso en servicio porque el patrón le cobra a su trabajador un interés igual o mayor a la tasa de Cetes referida.

2.- Determinación del monto del interés presunto:

Supongamos que a un trabajador que devenga mensualmente un sueldo de N\$3,000.00 su patrón le concede un préstamo de N\$50,000.00 el 1º de mayo de 1994; sin cobrarle intereses y la proporción de subsidio acreditable para los trabajadores es del 0.7500, en los términos del artículo 80-A de la LISR.

En primer lugar, el patrón deberá precisar cuál fue la tasa promedio diaria de Cetes colocada a plazo de 90 días, durante el mes inmediato anterior al que concedió el préstamo a su trabajador. (Obsérvese en el cuadro 2 que en el mes de abril de 1993 fue de 16.7717.

Interés presunto por préstamos concedidos antes de 1992:

Hasta 1991, las reglas para calcular el "interés presunto" eran diferentes, a las vigentes a partir de 1992, incluso se establecían exenciones para los trabajadores sindicalizados cuando se les concedían los préstamos de manera general y también para los trabajadores de confianza cuando se les concedían conforme a las mismas reglas de los sindicalizados. En las empresas en que no hubiera sindicato, se establecía una exención cuando se concedieran de manera general, pero en muchos casos la exención no podía rebasar el importe equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Al iniciar 1992 las reglas para las exenciones cambian (se analizarán más adelante) y muchos de los intereses presuntos provenientes de préstamos concedidos con anterioridad a 1992 que venían considerándose exentos, se convierten en gravados. Para aliviar en alguna medida el efecto fiscal, se estableció mediante disposición transitorias, fracción XIV una acumulación gradual en los siguientes términos:

"Los contribuyentes que obtengan ingresos acumulables de los señalados en el artículo 78-A, que provengan de préstamos contratados con anterioridad al 1º de enero de 1992, acumularán los ingresos en servicios a que se refiere dicho precepto a los demás obtenidos en el ejercicio de que se trate, en la proporción que a continuación se indica:

- a) 25% durante el año de 1992
- b) 50% durante el año de 1993
- c) 75% durante el año de 1994"

Conforme a la disposición transcrita, si en 1991 a un trabajador le concedieron un préstamo sin cobrarle intereses, a largo plazo y en mayo de 1993 el saldo es de N\$50,000.00 durante todo el mes, el "Interés Presunto" se calcularía como sigue:

	(Nuevos Pesos)
Saldo del Préstamo al inicio de mayo de 1993	50,000.00
Parte Reembolsada	<u>0.00</u>
Saldo del Préstamo	50,000.00
Diferencia entre tasas	<u>16.7717%</u>
Interés Presunto Anual	8,385.85
Entre 365 días	22.9749
Días de Préstamo	<u>31</u>
Interés Presunto Mensual	712.22
50% Acumulable en 1993	<u>356.11</u>

Es importante siempre verificar si el préstamo por el que se va a determinar el interés presunto, fue concedido con anterioridad, a 1992, porque el beneficio es muy significativo y será hasta 1995 cuando ya se determine al 100%.

Efectos fiscales en la empresa que otorga préstamos al personal:

a) Intereses no deducibles

Cuando un contribuyente del ISR otorga préstamos a sus trabajadores sin cobrarles intereses, puede incurrir en un interés no deducible en caso de que el contribuyente tenga deudas por las cuales esté pagando intereses.

En efecto el Artículo 24, fracción VIII de l LISR establece literalmente lo siguiente:

" Que en caso de intereses por capitales tomados en préstamo, éstos se hayan invertido en los fines del negocio. Cuando el contribuyente otorgue préstamos a terceros, sólo serán deducibles los intereses que se devenguen de capitales tomados en préstamo, hasta por el monto de la tasa más baja de los intereses estipulados en los préstamos a terceros en la porción del préstamo que se hubiera hecho a éstos; si en alguna de estas operaciones no se estipularan intereses, no procederá la deducción respecto al monto proporcional de los préstamos hechos a terceros. Estas últimas limitaciones no rigen para instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en la realización de las operaciones propias de su objeto".

De la lectura de esta disposición se puede afirmar que si la empresa le adeuda a una institución de crédito N\$3,000.00 y a su vez le otorgó préstamos a sus trabajadores por N\$40,000.00, de los intereses de N\$3,000.00 que paga en mayo sólo serán deducibles el 60%, es decir N\$1,800.00 y N\$1,200.00 no serán deducibles.

b) Intereses deducibles

Pese a lo comentado es importante tener presente que hay ciertos casos en que los intereses si podrán ser deducibles, cumpliendo ciertos requisitos que establece el último párrafo del artículo 18 del Reglamento de la LISR cuyo texto se transcribe en seguida:

"Las limitaciones para la deducibilidad de los intereses a que se refiere la disposición legal que se reglamenta, no se aplicarán a los préstamos que el contribuyente haga a sus trabajadores, siempre que éstos se otorguen conforme al contrato colectivo o condiciones generales de trabajo correspondientes, o cuando se trate de empleados de confianza, siempre que sean bajo las mismas condiciones y siguiendo los mismos criterios referentes a años de servicio, características del trabajo, montos de salario u otros, que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos a sus demás trabajadores".

Resulta interesante esta disposición, ya que puede permitir que la empresa otorgue beneficios al personal concediéndoles préstamos de manera general conforme a un plan que cumpla los requisitos que contempla el texto legal que se comenta, aunque el trabajador tuviera un "Interés Presunto".

c) Componente inflacionario

Es importante tener presente que para efectos del cálculo del promedio de los créditos y en consecuencia del componente inflacionario de los mismos, el patrón que otorgue préstamos a su personal y tribute en el Título II de la LISR o en el Capítulo VI sección I del Régimen general a las actividades empresariales de las personas físicas, en los términos del artículo 7º B, fracción IV de la LISR no podrán considerar como créditos las cuentas y documentos por cobrar a cargo de funcionarios y empleados por lo cual quienes concedan préstamos a estas personas no podrán determinar pérdida inflacionaria deducible.

Imaginemos que una empresa tiene un plan mediante el cual concede a los trabajadores que tengan 10 años de prestar servicios, un préstamo para comprar un automóvil hasta por la cantidad que resulte de multiplicar su sueldo de N\$5,000.00 se le podría prestar hasta N\$25,000.00. Si suponemos que el plan establece que podrá ser pagado hasta en 50 meses, la mensualidad sería de N\$500.00. Imaginemos que el préstamo se le concedió el 31 de diciembre de 1992 y que el día último de cada año pagará N\$6,000.00 (N\$500.00 por doce meses).

De los cálculos anteriores se concluye que lo más que podrá pagar esta persona de ISR serían las cantidades determinadas en cada mes, las cuales para una persona que gane mensualmente N\$5,000.00 no sería gravoso pagarlas y en diciembre de cada año con su aguinaldo, bonos, primas, premios, etc. podría pagar los N\$6,000.00 que le corresponden, equivalente a doce mensualidades de N\$500.00

La empresa por su parte podría deducir los intereses que le provocaría un financiamiento bancario, para a su vez financiar gratuitamente al trabajador.

Intereses Presuntos exentos

Como muchos de los ingresos que la LISR contempla, los "Intereses Presuntos" también pueden estar exentos del ISR.

En efecto el artículo 77, fracción VIII de la LISR establece:

"No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos...VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

- b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo".

4.4 f) PARTICIPACION DE UTILIDADES (P.T.U.)

"La participación de utilidades es la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación, que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo" (Congreso del Trabajo).

BASE LABORAL

La participación de utilidades encuentra su apoyo legal en la Constitución Política, artículo 123, fracción IX; Ley Federal del Trabajo, artículos 117 a 131' Reglamento de los artículos 122 y 123 de la LFT (procedimiento para las objeciones y reparto adicional de utilidades); Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas *, que determina el porcentaje de participación de las utilidades de las empresas a que tienen derecho los trabajadores.

PROCESO PARA EFECTUAR EL REPARTO

El reparto de utilidades conlleva una serie de pasos, en los siguientes términos (los patrones personas físicas bastará que adecuen los tiempos de cada una de las etapas, partiendo del plazo para la presentación de su declaración anual: febrero a abril):

1er. PASO

Obligación patronal. Primero el patrón relativo debe definir si está obligado legalmente a efectuar el reparto.

Regla general: todo patrón, sin importar que sea persona física o moral, con trabajadores a su servicio tiene esta obligación a su cargo.

* Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Marzo de 1995

EXCEPCIONES (ARTICULO 126 LFT)

EMPRESAS EXCEPTUADAS	PERIODO DE NO REPARTO
* Las de nueva creación (traspaso, fusión o cambio de razón social de una empresa. No se conceptúan como de nueva creación).	Un año
* Las de nueva creación con producto nuevo (de conformidad con la Ley de Fomento de Industrias Nuevas).	Dos años
* Empresas de industria extractiva	Durante periodo de exploración
* Instituciones de asistencia privada, sin lucro, fines humanitarios y reconocidas por ley.	Permanentemente
* IMSS, INFONAVIT y demás organismos descentralizados, culturales, asistenciales o beneficencia.	Permanentemente
* Empresas con ingreso anual acumulable de hasta N\$6,000.00 (ST y PS, resolución del 28 de febrero de 1985).	En tanto no se rebase máximo de ingresos.

2º pago (artículo 58, fracción VIII, ley del impuesto sobre la renta LISR)

Declaración anual. La empresa debe presentar su declaración anual y efectuar el pago del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al término del ejercicio fiscal. Es decir, a más tardar el 31 de marzo de cada año.

3er. paso (artículo 121, fracción I, LFT)

Copia de declaración a trabajadores. Deberá entregarla el patrón dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de presentación de la referida declaración anual. Es decir, el 10 de abril es la fecha límite de entrega.

Anexos. Los anexos de la declaración anual podrán ser analizados por los trabajadores, por lo que estarán a su disposición en la propia empresa y en la SHCP durante 30 días hábiles a partir de la entrega de la declaración a los trabajadores.

4o Paso (artículo 125, fracción I, LFT)

Integración de comisión mixta. El proyecto de reparto individual de utilidades será elaborado por una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón.

Término. Se recomienda que la comisión sea integrada dentro de los 10 días posteriores a la entrega de la declaración a los trabajadores.

Acta constitutiva. De la comisión mixta debidamente firmada, deberá levantarse y conservarse, pues será requerida al patrón en caso de verificarse una inspección laboral sobre condiciones generales de trabajo. Lo propio, por lo que hace al proyecto de reparto y comprobantes del pago de las utilidades.

5º paso (artículo 125, fracción I, LFT)

Elementos de información. Integrada la comisión mixta a la brevedad, el patrón deberá proporcionarle todos los documentos e informes necesarios para elaborar el proyecto de reparto de utilidades.

Proyecto de reparto. Consiste en un listado que precisa, trabajador por trabajador, la cantidad que le corresponde por concepto de utilidades en el ejercicio relativo. Dependiendo del número de días laborados y salarios devengados por cada trabajador.

Elementos de información entre otros (abarcando también al personal de confianza).

- a) Nómina y listas de raya
- b) Tarjetas o listas de asistencia
- c) Relaciones de trabajadores de confianza y eventuales. La primera conteniendo la descripción de las funciones que realiza cada trabajador; la segunda precisando los días laborados.
- d) Constancia de incapacidades y permisos concedidos.
- e) Declaración anual y constancias de pago de utilidades del ejercicio anterior.
- f) Informe de las utilidades no cobradas en el ejercicio anterior, en su caso.

En virtud de que las utilidades no reclamadas se deben agregar las utilidades a repartir en el ejercicio posterior (artículo 122, último párrafo, LFT).

- g) Trabajadores separados de la empresa, sus nombres, salarios y fechas de separación.

62 paso (artículo 120, párrafo 2º. LFT)

Renta gravable. Con toda la información facilitada, la comisión mixta debe definir y/o verificar que la renta base gravable para el reparto de utilidades se apega a lo ordenado por los artículos 14, 67-A (Régimen Simplificado) y 109 (Personas Físicas con Actividades Empresariales) de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para efectos de nuestro estudio, expondremos sólo el artículo concerniente a las personas morales contribuyentes del impuesto sobre la renta como sigue:

Artículo 14.- Participación de los Trabajadores en las Utilidades

Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determinará conforme a lo siguiente:

Ingresos

I. A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta ley, excluidos los intereses y la ganancia inflacionaria a que se refiere el artículo 7º -B de la misma Ley, se les sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a u distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.

- b) Los intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna. Para los efectos de este inciso, no se considerará como interés la utilidad cambiaria.
- c) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, acumularán la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en que las deudas o créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente, en los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas, serán acumulables en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda o el cobro del crédito.
- d) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

Deducciones

II. Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior se le restarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) El monto de las deducciones autorizadas por esta ley, excepto la prevista en la fracción IX del artículo 22 de la misma, las correspondientes a las inversiones, los intereses y la pérdida inflacionaria en los términos del artículo 7º -B de la propia Ley.

- b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los porcentos que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 43, 44 o 45 de esta ley. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando éstos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida conforme a este inciso.
- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.
- d) Los intereses devengados a cargo del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna. Para los efectos de este inciso, no se considerará como interés la pérdida cambiaria.
- e) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir de aquel en que se sufrió la pérdida.

La pérdida no podrá deducirse en los términos del párrafo anterior en el ejercicio en que e sufra, cuando resulte con motivo del cumplimiento anticipado de deudas concertadas originalmente a determinado plazo, o cuando por cualquier medio se reduzca éste o se aumente el monto de los pagos parciales.

En este caso, la pérdida se deducirá tomando en cuenta las fechas en las que debió cumplirse la deuda en los plazos y montos originalmente convenidos.

En los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las pérdidas que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán deducibles en el ejercicio en que se efectúe el pago de la deuda o se cobre el crédito.

10º paso (artículos 123 y 124, LFT)

Factores por día y salario. Para su determinación bastará que la comisión mixta divida la primera parte de utilidad repartible entre el total de días trabajados por todos los trabajadores con derecho a reparto en el período anual respectivo:

Factor de salarios. Resulta de dividir la segunda parte de utilidad repartible entre el total de salarios percibidos por todos los trabajadores de la empresa con derecho a reparto en el ejercicio fiscal relativo.

Factores por días y salario objeto. Precisan la cantidad de utilidad que corresponde al trabajador por cada día laborado y cada peso obtenido en el año.

Días base del reparto. Todos los días laborados efectivamente; además aquellos no laborados pero remunerados (incapacidades por riesgo de trabajo, descansos pre y posnatales, permisos con goce de sueldo, descansos semanales y obligatorios, vacaciones, demás permisos contractuales y sindicales).

Salarios base del reparto:

Cuota diaria. Es decir, la cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación legal o contractual (despensa, tiempo extra, etcétera).

Salario variable. Será base para el reparto la cuota diaria que resulte de dividir el total de percepciones variables anuales entre el total de días de salario devengado durante tal año (comisiones, destajos, etcétera).

Salario mixto. Se sumará a la percepción fija el promedio de las percepciones variables, definido conforme al punto anterior.

Salario trabajadores de confianza. Si el salario que perciben es superior al que percibe el trabajador sindicalizado y/o de planta, de más alto salario dentro de la empresa (o dentro de cada planta o sucursal si la empresa cuenta con ellas), para el reparto de utilidades el salario que servirá de base será este salario aumentado en un 20% (artículo 127, fracción II, LFT).

Ejemplo:

En una empresa que fabrica zapatos, el total de días laborados pro sus trabajadores, ejercicio 1993, fue de 1,628, incluidos 84 días por concepto de descansos pre y posnatales; mientras que el total de percepciones fue de N\$32,000.00, incluido el caso de un trabajador de confianza, veamos su situación:

Salario base de reparto	=	Salarios anual más alto de
trabajador de confianza		trabajador de planta y
		sindicalizado.
N\$8,095.50 x 20%	-	N\$8,095.50 + N\$1,619.00
	-	N\$9,714.50

CONCLUSION

Salario anual trabajador de confianza N\$10,200.00

Salario máximo para reparto N\$ 9,714.50

Factor días = $\frac{N\$2,500.00}{1,628} = 1.5356265$

Factor salarios = $\frac{N\$ 2,500.00}{N\$32,000.00} = 0.078125$

11º paso (artículos 123 y 125, LFT)

Proyecto de reparto individual. Determinados los trabajadores con derecho al reparto, así como los factores por días y salarios, la comisión procederá a elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades, es decir, definirá la cantidad que por este concepto corresponde a cada trabajador.

Práctica. En la realidad es la empresa quien elabora el proyecto, y la comisión mixta sólo lo verifica.

Inspección del trabajo. Decidirá las cuestiones relativas al proyecto de reparto, respecto a las que haya desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y el patrón ante la comisión mixta. En general, vigilará y auxiliará a los patrones en el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades.

De no haber o solucionado los desacuerdos y una vez aprobado el proyecto por los miembros de la comisión, ésta procederá a darle publicidad.

CONCLUSION

Salario anual trabajador de confianza N\$10,200.00

Salario máximo para reparto N\$ 9,714.50

Factor días = $\frac{N\$2,500.00}{1,628} = 1.5356265$

Factor salarios = $\frac{N\$ 2,500.00}{N\$32,000.00} = 0.078125$

11º paso (artículos 123 y 125, LFT)

Proyecto de reparto individual. Determinados los trabajadores con derecho al reparto, así como los factores por días y salarios, la comisión procederá a elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades, es decir, definirá la cantidad que por este concepto corresponde a cada trabajador.

Práctica. En la realidad es la empresa quien elabora el proyecto, y la comisión mixta sólo lo verifica.

Inspección del trabajo. Decidirá las cuestiones relativas al proyecto de reparto, respecto a las que haya desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y el patrón ante la comisión mixta. En general, vigilará y auxiliará a los patrones en el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades.

De no haber o solucionado los desacuerdos y una vez aprobado el proyecto por los miembros de la comisión, ésta procederá a darle publicidad.

Ejemplo:

El proyecto de utilidades que elaboró y aprobó la comisión mixta en la empresa zapatera, fue el siguiente:
(ver anexo)

12º pago (artículo 125, LFT)

Publicidad del proyecto. Una vez elaborado el proyecto de reparto, la comisión le dará la debida publicidad' para este fin deberá fijarlo en lugar visible de la empresa o establecimiento, con una anticipación mínima de 15 días a la fecha de pago.

Objeciones de los trabajadores al proyecto de la comisión. Fijado el proyecto en el centro de trabajo, los trabajadores podrán hacer respecto a él las observaciones necesarias.

estas objeciones serán resueltas por la comisión mixta dentro de un término de 15 días.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo. De no obtener el trabajador resolución favorable de la comisión en la práctica, los trabajadores acuden a la Procuraduría precisada al rubro para que interceda en la defensa de sus intereses.

Juntas de Conciliación y Arbitraje. En nuestro concepto, la resolución de la comisión puede reclamarse ante las juntas, no con el objeto de que éstas fijen la cantidad que por concepto de utilidades deberá ser pagada al trabajador, sino a efecto de que declaren como ciertos los hechos base de las objeciones del trabajador: salario realmente percibido, días realmente laborados, entre otros (artículos 158 en relación con el 17, LFT).

132 pago (artículo 122, LFT)

Pago de las utilidades. Concluido el proyecto de reparto y una vez resueltas, en su caso, las objeciones formuladas por los trabajadores, éste entregará al patrón para que lleve a efecto el pago de las utilidades.

Plazo. El pago de utilidades debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes en que el patrón presentó o debió presentar su declaración ante la Secretaría de Hacienda. Por tanto, la fecha límite es el 31 de mayo del año respectivo.

Declaración complementaria. De presentarla el patrón, el pago relativo deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a su exhibición ante la SHCP.

Prescripción del derecho al pago. Es de un año contado a partir del día siguiente al en que el patrón efectuó o debió efectuar el pago a sus trabajadores.

Trabajadores separados de la empresa. El año para la prescripción comienza a contar al día siguiente de que reciban la comunicación patronal para que pasen a recoger sus utilidades.

Omisión del pago. Lo podrá reclamar el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que ya haya sido definida la cantidad que le corresponde en el proyecto de reparto individual (ejecutoria, informe 1976, 2ª parte, 4ª sala p.43).

Rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón.

El no pago oportuno de las utilidades ya determinadas en el proyecto de reparto dan al trabajador, independientemente del derecho a reclamarlas, la facultad de rescindir la relación de trabajo, haciendo valer como causal: "retención ilegal del salario" (artículo 51, fracción V en relación con el 130, LFT).

Huelga. La omisión generalizada del pago de utilidades a los trabajadores de una empresa, constituye causa legal de estallamiento de huelga (artículo 450, fracción V, LFT).

Protección al pago de utilidades. A la cantidad pagada a los trabajadores por utilidades le son aplicables las normas protectoras del salario: no pueden ser objeto de compensaciones, descuentos, etcétera. (artículo 130, LFT).

4.5 INDEMNIZACIONES

La indemnización legal equivale a un goce de tres meses de sueldo, más el equivalente a 20 días de sueldo por cada año de servicios en la empresa. La indemnización legal se otorga en caso de despido injustificado por parte de la empresa o, renuncia justificada por parte del personal. 1

A continuación numeramos algunos ejemplos de acciones del personal, los cuales son causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la empresa. 2

- 1.- Daños materiales hechos intencionalmente por la persona a los edificios, maquinaria, instrumentos o materias primas de la empresa.
- 2.- Revelar los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la entidad.
- 3.- Concurrir a KdKX" en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga, salvo que se trate de una prescripción médica.
- 4.- Tener más de tres faltas de asistencia injustificada en un período de 30 días.

Es importante notar que el despido por edad avanzada no es causa justificada de rescisión de la Relación Laboral.

La Ley del Impuesto sobre la Renta no permite hacer deducciones por provisiones en libros o en fondos para financiar la indemnización legal. 3 Considerando ésto, algunas empresas han adoptado, por aproximar el beneficio de la indemnización legal otorgando una pensión equivalente o superior a este beneficio, por medio de un plan de pensiones, cuyas aportaciones si son deducibles y cuyo tratamiento se menciona en el punto 4.6 de este capítulo según el Artículo 28 de la Ley del I.S.R.

Aunado a esto el pago de las pensiones (el cual sustituye a la indemnización legal), generalmente es deducible de impuestos para el empleado hasta por un monto diario de 9 veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente 4, de tal forma que se puede otorgar un beneficio mayor a los empleados sin incurrir en un costo adicional para la empresa. Asimismo, el método de cálculo del I.S.R. para los trabajadores será conforme al Artículo 79 y 80 párrafo 7º descritos en el punto 4.6 de este capítulo.

- 1.- Art. 50 Ley Federal del Trabajo
- 2.- Art. 47 Ley Federal del Trabajo
- 3.- Art. 25 Fracc. X Ley del I.S.R.
- 4.- Art. 77 Fracc. III Ley del I.S.R.

4.6 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Este beneficio, enunciado en el Artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo con vigencia a partir del 1º de Mayo de 1970, estipula que la prima de antigüedad debe ser otorgada a todo el personal de planta o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación otorgada por la empresa. Consiste en 12 días de salario por cada año de servicios en la empresa y es otorgada en casos de fallecimiento, incapacidad, renuncia voluntaria o despido. La antigüedad es calculada a partir de la fecha de contratación, excepto en los casos de despido o renuncia por causa justificada, en los cuales se calcula la antigüedad a partir del 1º de Mayo de 1970.

El salario computable para la prima de antigüedad es el sueldo del personal a la fecha de fallecimiento, invalidez, renuncia, o despido siendo el máximo a considerar el doble del salario mínimo de la zona geográfica de la empresa.

En caso de renuncia voluntaria el personal debe contar con al menos 15 años de servicio en la empresa, para poder gozar de este beneficio.

La prima de antigüedad constituye una obligación para la empresa, la cual generalmente se ve incrementada año con año ya que está dada en función del salario y la antigüedad del personal. Si este pasivo no es reconocido formalmente, la empresa puede verse gradualmente descapitalizada.

Por otro lado, la Ley del Impuesto Sobre la Renta permite hacer deducibles las aportaciones a los fondos para financiar el pago de la prima de antigüedad como se explica a continuación.

Artículo 35 R.I.S.R.

Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha del establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen el contribuyente y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancias de capital que se obtengan con las inversiones del fondo y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del fondo.

En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan.

Asimismo, el Artículo 36 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, nos dice que los contribuyentes que constituyan los planes mencionados, a partir de los 3 meses siguientes a cada aniversario del plan deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales:

I. Balance Actuarial

- II. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.**
- III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.**

Por último, la Ley del I.S.R. en su Artículo 28 explica las reglas para la deducibilidad de las reservas mencionadas como sigue:

- i. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta ley (mencionados anteriormente Artículo 35 y 36) y repartirse uniformemente en varios ejercicios.**
- ii. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismo fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.**

- iii. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán efectuarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de Bolsa, con concesión o autorización para operar en el país de conformidad con las reglas generales que dicte la S.H.C.P. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables. y:
- iv. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la Fracc. II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones de primas de antigüedad al personal. Si se dispusiera de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubriría sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del 35%.

Respecto al beneficio que otorga la Ley del I.S.R. para el trabajador, es que no se paga impuesto por las percepciones de prima de antigüedad, indemnizaciones y seguro de retiro hasta por un monto de 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio y toda fracción de más de seis meses se considerará a un año incompleto si la percepción excede el monto mencionado, por ese excedente se pagará impuesto.

IMPUESTO SOBRE COMPENSACIONES POR SEPARACION

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la Fracc. II de este artículo.

- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del Artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

RETENCION DE I.S.R. SOBRE COMPENSACION POR SEPARACION

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en porciento. Cuando los pagos por estos concepto sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.

4.6 a) REGISTRO Y REVELACION CONTABLE

El nuevo Boletín D-3 establece reglas de presentación relativas a la información financiera de las obligaciones laborales *, específicamente las que se refieren a las remuneraciones al retiro.¹ Estas reglas requieren revelar en los estados financieros de la empresa lo siguiente:

Descripción de:

- Efectos y características de los planes de remuneraciones al retiro a los que está sujeta la empresa.
- situaciones que afectan en su caso la consistencia o comparabilidad de la información.
- El período de amortización de partidas diferidas.
- Si los cálculos fueron efectuados por actuarios independientes o por la propia empresa.

Cuantificación a la fecha de los estados financieros de:

- Obligaciones por beneficios actuales.
- Obligaciones por beneficios proyectados.
- Monto de los activos del plan.
- Servicios anteriores y modificaciones al plan pendientes de amortizar.
- Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia pendientes de amortizar.
- Pasivo adicional en su caso.
- Pasivo o activo de transición pendiente de amortizar.
- Costo neto del período o, en su caso, monto de las contribuciones del período.

* Entiéndase a las obligaciones del patrón nacidas por la prestación que le realiza el trabajador.

1. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, (Instituto Mexicano de Contadores Públicos).

CASO NO. 1

- *Al inicio del ejercicio de la Compañía tiene establecida una provisión en libros la cual asciende a \$3,000 y el valor de las obligaciones por beneficios proyectados de \$9,500, el cual tiene una vida laboral promedio de 10 años.

- Al finalizar el ejercicio el cálculo actuarial arroja los siguientes datos:

Obligaciones por beneficios proyectados	N\$10,950.00
Obligaciones por beneficios actuales	8,950.00
Tasa de interés *	10%

- De acuerdo con estos datos y con base en el nuevo Boletín D-3, se determina el:
 - a) Pasivo de transición
 - b) Costo neto del período
 - c) Pasivo neto actual y activo intangible

* Porcentaje para aplicarse al fondo mediante un fideicomiso respecto a la tasa de interés calculada sobre el importe invertido.

2. Casos prácticos obtenidos de circular del Colegio de Contadores Públicos de México emitido el 8 de febrero de 1994.

1. Determinación del pasivo de transición:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	N\$9,500.00
Menos:	
Provisión en libros	<u>(3,000.00)</u>
Pasivo de transición	N\$6,500.00
Vida laboral promedio remanente	: 10
Amortización anual	<u>N\$ 650.00</u>
con cargo a PyG del pasivo de transición.	

2. Costo neto del periodo:

2.1 Costo laboral:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio actual	N\$10,950.00
Menos:	
Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	<u>9,500.00</u>
Costo laboral	<u>N\$ 1,450.00</u>

2.2 Costo financiero:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	N\$ 9,500.00
Tasa de interés	<u>10%</u>
Costo financiero	<u>N\$ 950.00</u>

Costo laboral	N\$ 500.00
Amortización del pasivo de transición	650.00
Costo financiero	<u>950.00</u>
Costo neto del periodo	<u>N\$ 2,100.00</u>

* Ver asiento No. 1 en la página 134

3. Determinación del pasivo neto actual y el activo intangible.

Obligaciones por beneficios proyectados	N\$10,950.00
Menos:	
Activos del plan (fondeo) (6500-650)	<u>(5,850.00)</u>
Pasivo (activo) neto proyectado	<u>N\$ 5,100.00</u>
Obligaciones por beneficios actuales	N\$ 8,950.00
Menos:	
Activo del plan (fondeo)	<u> </u>
Pasivo neto actual	<u>N\$ 8,950.00</u>
Pasivo neto proyectado	(N\$ 5,100.00)
Pasivo neto actual	<u>8,950.00</u>
Pasivo adicional	* <u>N\$ 3,850.00</u>

* Ver asiento No. 2 en la página 134

REGISTROS CONTABLES

Utilidades acumuladas

SI) 3,000	

Obligaciones laborales

		3,000 (SI)
		2,100 (1)
		3,850 (2)
<hr/>		
		8,950 (SF)

Resultados

1) 2,100	

Activo intangible

2) 3,850	
<hr/>	
SF) 3,850	

SI) Saldos Iniciales

- 1) Registro del costo neto del periodo
- 2) Registro del pasivo adicional.

CASO NO. 2

- Los datos son los mismos que el caso No. 1 con la diferencia que existe un fondo el cual asciende a \$1,500 y una reserva en libros de 1,500. El costo neto del período se llevará al fondo.

1. Determinación del pasivo de transición:

Obligaciones por beneficios proyectados (ejercicio anterior)	N\$9,500.00
Menos:	
Reserva en libros	(1,500.00)
Fondo	<u>(1,500.00)</u>
Pasivo de transición	N\$6,500.00
Vida laboral remanente	<u> : 10</u>
Amortización anual	N\$ <u> 650.00</u>

2. Costo neto del periodo:

2.1 Costo laboral:

Se determinará igual que el caso No. 1 N\$500.00

2.2 Costo financiero:

Costo financiero Caso No. 1 N\$950.00

Menos:

(Importe del fondo X Tasa de interés)

1,500 x 10% (150.00)

Costo financiero N\$800.00

- Costo laboral	N\$ 500.00	
- Amortización	650.00	
- Costo financiero	<u>950.00</u>	
	N\$2,100.00	
- Rendimiento de la inversión	(<u>150.00</u>)	(a)
Costo neto del periodo	<u>N\$1,950.00</u>	(b)

(a) Ver asiento No. 2 en la página 138

(a) - (b) = N\$1800. Ver asiento No. 3 en la página 138

3. Determinación del pasivo neto actual y el activo intangible:

Obligaciones por beneficios proyectados	N\$10,950.00
Menos:	
Activos del plan (fondeo) (1,500+1,950)	(3,450.00)
Pasivo de transición (6,500 - 650)	(<u>5,850.00</u>)
Pasivo (activo) neto proyectado	<u>N\$ 1,650.00</u>

Obligaciones por beneficios actuales	N\$ 8,950.00
Menos:	
Activos del plan (fondeo)	(<u>3,450.00</u>)
Pasivo neto actual	<u>N\$ 5,500.00</u>

Pasivo neto proyectado	(N\$1,650.00)
Pasivo neto actual	<u>5,500.00</u>
Pasivo adicional	<u>N\$ 3,850.00</u>

* Ver asiento No. 4 en la página 138

REGISTROS CONTABLES**Aplicados en el año anterior**

Inversiones	
A) 1,500	

Bancos	
	1,500 (A)

Gastos	
B) 3,000	

Obligaciones Laborales	
	3,000 (B)

Aplicados en el año actual

Utilidades acumuladas	
SI) 3,000	

Obligaciones Laborales	
	3,000 (SI)
	2,100 (1)
	3,850 (SF)

Inversiones	
SI) 3,000	
2) 150	
3) 1,800	
SF) 3,450	

Bancos	
	1,800 (3)

Gastos	
SI) 2,100	150 (2)
SF) 1,950	

Activo Intangible	
4) 3,850	
SF) 3,850	

- 1) Registro del costo del período (del ejemplo anterior)
- 2) Rendimiento de la inversión
- 3) Aportación al fondo
- 4) Registro pasivo adicional

P E S U M E N

Obligaciones laborales por beneficios actuales	N\$8,950.00
Menos:	
Fondo de inversiones	<u>3,450.00</u>
Pasivo neto del período	<u>N\$5,500.00</u>
Costo neto del período	<u>N\$1,950.00</u>
Activo intangible, derivado del pasivo adicional	<u>N\$3,850.00</u>

A N E X O " A "

**PLAN ESPECIFICO DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
(FORMATO GUIA)**

México, D.F. a de 199

A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

Los directivos de esta empresa, han establecido un plan de prestaciones de previsión social que indudablemente ayuda a nuestros colaboradores a elevar su nivel de vida, desde un punto de vista económico, social y cultural.

Las prestaciones que integran este plan son desde el inicio de operaciones de la empresa: I) El 13% para Fondo de Ahorro II) El 2.2 para Actividades Deportivas y Culturales, III) El Seguro de Vida desde el 28 de junio de 1985 y IV) El Seguro de Gastos Médicos Mayores, a partir del 31 de diciembre de 1985.

El plan de prestaciones de previsión social se acompañan con la presente para que conozcan todos los detalles y sustituye al del 28 de junio de 1985.

Aprovechamos la oportunidad para invitarles a colaborar cada día con más empeño, entusiasmo y sobre todo con mucho profesionalismo para juntos fortalecer a nuestra empresa.

Reciban nuestro afectuoso saludo.

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

I N D I C E

I. 13 % Para Fondo de Ahorro

II. 2.2 % Para Actividades Deportivas y Culturales

III. Seguro de Vida

IV. Seguro de Gastos Médicos Mayores

I. 13 º PARA FONDO DE AHORRO

ESTATUTOS

1. **Objetivo**

Fomentar el hábito de ahorro entre Funcionarios y Empleados que al ingresar a la empresa automática adquiere su calidad de socio del Fondo de Ahorros (FONDO), el que se constituirá e incrementará con una aportación igual de la empresa y del personal, por el 13% del sueldo ordinario (base) de cada Funcionario y Empleado.

Llevar a cabo las operaciones de préstamo con dicho personal e invertir los recursos financieros en beneficio de los socios del FONDO.

2. **Socios**

Al ingresar al Fondo de Ahorro todos los Funcionarios y Empleados de aceptan que su aportación les sea descontada de su sueldo periódicamente por nómina y entregada al FONDO. La cantidad que se descuenta no será menor a la indicada en el punto 4 de estos Estatutos. Asimismo, el Funcionario y Empleado se convierte en miembro del FONDO y acepta sujetarse a los presentes Estatutos del mismo, así como a las reformas que en el futuro se aprueben, las cuales deberán de inmediato hacerse del conocimiento de todos los socios.

3. **Administración**

El fondo de ahorros se administrará por una Comisión Administradora formada por los siguientes miembros:

- a) Presidente
- b) Tesorero
- c) Secretario

Para ser miembro de la Comisión Administradora, es requisito indispensable ser empleado ; sin embargo, los miembros de dicha comisión pueden ser o no miembros del FONDO.

Las personas que ocupen los cargos de Presidente, Tesorero y Secretario respectivamente, serán designados por la mayoría de votos de los miembros participantes en el FONDO. El FONDO deberá estar integrado cuando menos por el 75% del total de Funcionarios y Empleados de

En caso de no reunirse el mínimo de participantes se disolverán y liquidará el FONDO.

La Comisión Administradora se reunirá una vez al mes con el propósito de discutir el informe mensual correspondiente. Las reuniones se llevarán a cabo a más tardar los días 15 de cada mes y en ellas se requiere la asistencia del Presidente, Tesorero y Secretario. Las decisiones de la Comisión Administradora se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate, el voto de calidad lo dará el Presidente.

En el caso de que no sea posible reunir a las personas indicadas, se harán hasta tres convocatorias y si aún así, alguno de los miembros no asistiera, las decisiones serán tomadas por las personas que se encuentren en la reunión. Las convocatorias podrán hacerse para el mismo día con intervalos de treinta minutos, entre una y otra.

Las obligaciones y responsabilidades de los miembros de la Comisión Administradora, serán las siguientes:

a) Presidente:

Presidirá las reuniones de la comisión

b) Secretario:

En ausencia del Presidente presidirá las reuniones de la Comisión y levantará en todos los casos el acta respectiva.

c) Tesorero:

Recibirá quincenalmente en un cheque las aportaciones del 13% sobre el sueldo ordinario que haga, los ahorros que por igual monto harán los trabajadores, así como la recuperación de préstamos hechos a los socios depositándolos en un banco íntegramente a más tardar el primer día hábil siguiente al de su ingreso; los retiros y traspasos necesarios los hará precisamente con cheques nominativos y con las firmas mancomunadas de dos miembros de la Comisión Administradora, como sigue:

Firma A el Presidente

Firma A el Secretario

Firma B el Tesorero

También es obligación del Tesorero llevar todos los registros de contabilidad y presentar un balance mensual a la Comisión, dado cuenta de las operaciones realizadas por el FONDO y de la situación que el mismo guarda. El balance incluirá, entre otros los siguientes conceptos:

INGRESOS

- Aportaciones de
- Aportaciones de Funcionarios y Empleados
- Recuperación de Préstamos
- Intereses Ganados

EGRESOS

- Préstamos otorgados
- Inversión en valores
- Saldo

Adicionalmente el Tesorero presentará como anexo el informe, una conciliación entre el banco y los registros contables presentando los anexos correspondientes.

Una vez revisado e interpretado el balance mensual por la Comisión Administradora, se suscribirá por los representantes de la misma.

Son facultades de la Comisión Administradora las siguientes:

- a) Decidir sobre los préstamos solicitados por los socios, conforme a estos Estatutos y a la capacidad de pago del solicitante. Para estos fines se consideran los montos y plazos que de común acuerdo establezcan los miembros del FONDO, los cuales formarán parte de estos Estatutos y se darán a conocer por escrito en su oportunidad.
- b) Efectuar operaciones de inversión de los fondos, teniendo siempre presente obtener los mayores beneficios financieros para los socios.
- c) Fijar los horarios de atención a los socios solicitantes de préstamo.
- d) Preparar un informe anual a los socios, en el que se de a conocer el reparto de los rendimientos del FONDO, así como el balance final.
- e) Decidir, en su caso, la convivencia y los términos de liquidación del FONDO, nombrando oportunamente el liquidador para tal efecto.
- f) Demandar, en nombre del FONDO, por los adeudos no liquidados o por reclamaciones de la misma, llegando a arreglos sobre dichos adeudos o reclamaciones, si así se juzga necesario.

- g) Defender cualquier demanda o acción presentada en contra del FONDO, llegando a los arreglos necesarios relacionados con las mismas.

4. Ahorros

La cantidad que debe ahorrar cada socio será igual a la que la empresa aporte que es el 13%.

5. Retiro de Ahorros

Cualquier retiro antes del reembolso anual estará condicionado a que haya fondos disponibles suficientes; en consecuencia, el pago a los socios que se retiren se hará en cuanto se disponga de fondos y con preferencia a cualquier préstamo. Los pagos de los retiros se harán en el mismo orden en que se reciban las solicitudes. Sujeto a las condiciones mencionadas, los retiros anticipados de ahorros únicamente se harán en los casos siguientes:

a) Por renuncia al FONDO

La renuncia debe presentarse con 15 días de anticipación y no se aceptará si el socio tiene un adeudo mayor con el FONDO que el total de sus ahorros. Según esto, el socio que renuncie recibirá el neto que le quede de sus ahorros, después de deducir cualquier adeudo que tenga pendiente.

A los adeudos liquidados en estas condiciones (en forma adelantada) se les bonificarán los intereses correspondientes desde la quincena siguiente de la liquidación hasta la del vencimiento del adeudo.

Los socios que renuncien al FONDO, tendrán derecho al cobro de intereses por el período transcurrido hasta la fecha de su retiro.

b) Por dejar de prestar servicios a:

El personal que se retire en estas condiciones tendrán derecho de recibir sus ahorros e intereses ganados por el FONDO, en la proporción que le corresponda.

El pago del retiro anticipado de ahorros a los socios se hará conforme a la siguiente tabla de prioridad:

- 1º. Devolución de ahorros a socios que renuncien al FONDO, continuando como empleados de:
- 2º. Devolución de ahorros a socios que renuncien a:

6. Préstamo

Los préstamos deberán solicitarse con un mínimo de dos días hábiles de anticipación.

Sólo se concederán préstamos a los socios activos del FONDO, siendo requisito indispensable que el solicitante sea miembro del FONDO por un lapso mínimo de 4 meses, pudiendo otorgarse a empleados con menos antigüedad, pero con el aval de dos socios.

La cantidad máxima que se prestará a los socios, así como el plazo máximo para liquidar los préstamos serán los que la Comisión Administradora señale y se dará a conocer por escrito a todos los socios.

Los segundos préstamos sólo se otorgarán cuando:

- a) Los primeros hayan sido cubiertos
- b) Cuando no esté totalmente cubierto el primer préstamo, el solicitante deberá presentar a un socio miembro del FONDO, que fungirá como un aval.

Los intereses se cobrarán sobre el total de cada préstamo y serán a razón del Costo Porcentual promedio (CCP) de captación del mes anterior al que se otorgue el préstamo computado sobre saldos insolutos.

Los préstamos se otorgarán en el orden en que se reciban las solicitudes (anexo 1), y obedeciendo a la siguiente prioridad:

- 1) Préstamos a socios sin adeudos
- 2) Préstamos a socios con adeudos pendientes

Cada solicitud de préstamo indicará los términos de pago del mismo, y autorizará a que , haga los descuentos correspondientes, por nómina exclusivamente, para entregarse a la Tesorería del FONDO, debiendo contener la propia solicitud, las firmas de revisada y autorizada por el Secretario, el Tesorero y el Presidente, respectivamente.

7. Intereses

7.1 Distribución

Los intereses ganados por los socios del FONDO se determinarán de la siguiente forma:

- a) Intereses ganados sobre préstamos otorgados: \$ _____
MÁS
- b) Intereses ganados por inversión en valores: \$ _____
Total de intereses por distribuir \$ _____

El total de los intereses ganados se distribuirá proporcionalmente a los ahorros acumulados por cada socio, aplicándose individualmente la tasa de vencimiento global obtenida por el Fondo de Ahorro.

7.2 Ejemplo

Intereses ganados sobre préstamos otorgados	N\$1,300,000.00
Más: Intereses ganados por inversión en valores:	N\$1,000,000.00
Total de intereses ganados:	<u>N\$2,300,000.00</u>
Ahorros acumulados por los socios:	<u>N\$3,000,000.00</u>

Tasa de intereses por distribuir:
2,300,000.00
_____ = 76.66% global
3,000,000.00

Distribución:

	<u>AHORROS</u>	<u>INTERESES</u>	
<u>SOCIO</u>	<u>ACUMULADOS</u>	<u>GANADOS</u>	<u>IMPORTE</u>
A	\$50,000.00	76.66%	\$38,300.00
B	40,000.00	76.66%	30,664.00
C	30,000.00	76.66%	22,998.00
D	20,000.00	76.66%	15,332.00
X	<u>10,000.00</u>	<u>76.66%</u>	<u>2,300,000.00</u>
	<u>\$ 3,000.00</u>		<u>\$2,300,000.00</u>

7.3 Fecha de entrega:

El monto de los ahorros más los intereses ganados por cada socio se pagarán a más tardar el 20 de diciembre.

El Tesorero liquidará por medio de cheques nominativos a los socios recabando de este recibo correspondiente.

8. Estado de cuenta

Se proporcionará a los socios, previa solicitud del mismo, con una semana de anticipación.

9. Vigilancia

El Comisario por sí mismo o por el representante que designe, llevará a cabo la revisión de las cuentas con la periodicidad que juzgue conveniente y cuando menos una vez al año, para rendir un informe de la forma en que se han manejado, tanto las cuentas de ahorros como las de préstamos e intereses correspondientes.

El Comisario será designado por con el fin de apoyar el buen manejo del FONDO.

10. Duración

La duración del FONDO será siempre del 1º de Enero al 31 de Diciembre de cada año.

El FONDO podrá liquidarse anticipadamente cuando lo decida, la Comisión Administradora o lo pida por escrito la mayoría de los socios.

Llegada la liquidación anticipada, el o los liquidadores efectuarán la liquidación completa de las operaciones y procederán al reembolso de los ahorros a los socios, distribuyendo los rendimientos correspondientes, después de que los préstamos concedidos hayan quedado totalmente cubiertos, dándose para ésto a los liquidadores el tiempo necesario.

11. Reformas

Para el mejor funcionamiento del FONDO, estos Estatutos podrán ser modificados por mayoría de los socios.

II. 2.2 % PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

1. Objetivo

Proporcionar una ayuda para gastos incurridos en actividades deportivas y culturales.

2. **Beneficiarios**

Todos los Funcionarios y Empleados de la Compañía, su cónyuge o concubina, los ascendientes y descendientes que dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil y cualquier otro menor de edad que viva en el mismo domicilio del Funcionario o Empleado y que además dependa económicamente de él. Para tales fines se deberá llenar el aviso de "Designación de Beneficiarios de Gastos de Previsión Social" (anexo 2).

3. **Monto**

El 2.2 sobre una cantidad equivalente al salario.

4. **Concepto**

Dentro de actividades deportivas y culturales quedan comprendidas en forma enunciativa y no limitativa las siguientes:

- Cuotas de membresías a instituciones deportivas y culturales
- Compra de equipo y artículos deportivos.
- Honorarios o cuotas a instructores de actividades deportivas y culturales.
- Boleto que den el derecho de asistir a algún evento deportivo o cultural, estos últimos que realmente vengán a incrementar la cultura en forma notoria, tales como conciertos de música clásica, obras de teatro con temas de escritores nacionales o internacionales, museos, conventos, galerías de arte y en general las Bellas Artes.
- Compra de libros, cualquiera que estos sean con excepciones de pasquines, panfletos y otros análogos, tampoco aquellos que por su especialidad o elevada erudición sea notorio que o es comprensible para el trabajador o sus beneficiarios, salvo prueba en contrario.

5. **Procedimiento**

En virtud de que la prestación es anual, la empresa implementará un control en el que calculará el 2.2 % de una quincena equivalente al sueldo mensual ordinario de cada Funcionario y Empleado y el resultado será la cantidad a que tenga derecho en ese mes, la cual se incrementará cada mes y se disminuirá con los gastos que el trabajador vaya realizando en su beneficio.

Excepcionalmente puede ser mayor el gastos que el beneficio acumulado, pero cargando en su cuenta la cantidad que no tenga derecho, previa autorización de la empresa.

Para solicitar el reembolso será necesaria la presentación del documento denominado "Comprobación de Gastos de Previsión Social" (anexo 3).

Para que además proceda la autorización, se deberá cumplir con lo señalado en el punto 4 de este Plan, así como cumplir con los requisitos fiscales de los comprobantes que son los siguientes:

a) **Del proveedor o prestador del servicio**

- Nombre, denominación o razón social
- Domicilio Fiscal
- Registro Federal de Contribuyentes
- Documento pre-impreso foliado

b) **De la empresa**

- Nombre, denominación o razón social
- Dirección de la matriz o cuando proceda la dirección de otros establecimientos, tales como sucursales, oficinas, bodegas, etc.
- Nombre del trabajador o del beneficiario de éste.

c) **Del bien adquirido o del servicio recibido**

- Deberá estar claramente descrito el tipo de bien o servicio, por ejemplo:

"Una raqueta" o "Un balón de football" o "Un diccionario de la Lengua Española" o "10 horas de clases de inglés" o "Clases de guitarra", etc.

III. SEGURO DE VIDA PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

1. **Objetivo**

Proporcionar un seguro de vida.

2) **Beneficiarios**

Todos los funcionarios y empleados de la compañía estarán sujetos de aseguramiento.

3. **Monto**

La suma asegurada será por el equivalente a dieciocho veces el sueldo mensual ordinario que tenga a la fecha de contratación de la póliza, cada Funcionario o Empleado.

4. **Procedimiento**

4.1 Para iniciar el plan se asegurará a todos los Funcionarios y Empleados que el día 28 de junio de 1985 estén prestando sus servicios en la compañía, tomando en cuenta el sueldo que perciban en esa fecha, aunque la póliza estará vigente a partir del 9 de julio del mismo año.

Posteriormente se irán asegurando a todos aquellos trabajadores de nuevo ingreso, pero hasta que hayan cumplido seis meses prestando sus servicios y considerando el sueldo que devenguen en ese momento.

- 4.2 Los Funcionarios y Empleados que dejen de prestar sus servicios, cuando ya hayan sido asegurados, continuarán asegurados en tanto esté vigente la póliza.
- 4.3 Los Funcionarios y Empleados proporcionarán los datos que la aseguradora solicite, siendo ellos los únicos responsables de la información proporcionada, asimismo designarán libremente a sus beneficiarios, y se sujetarán a las condiciones generales del Seguro de Vida que se contrate.
- 4.4 En caso de que ocurra algún deceso los beneficiarios designados en la póliza acudirán a las oficinas de , para que se les pueda dar la asistencia necesaria para tramitar el pago de la suma asegurada ante la compañía aseguradora.
- 4.5 Es conveniente que los Funcionarios y Empleados den a conocer este plan a sus familiares, para garantizarles que podrán afrontar ese momento difícil con la ayuda económica que proporciona este seguro.
- 4.6 Para otorgar esta prestación con una Compañía de Seguros.

IV. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

1. Objetivo

Proporcionar un Seguro de Gastos Médicos Mayores, independiente del que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Beneficiarios

Funcionarios y Empleados en servicio activo y sus demás dependientes económicos, cónyuge o concubina e hijos menores de 25 años que sean solteros y que no reciban remuneración económica por trabajo personal.

3. Monto

Hasta una suma asegurada de \$4,500,000.00 por cada beneficiario.

El importe del deducible será cubierto por cuenta del funcionario.

4. Procedimiento

4.1 Para iniciar el plan se asegurará a todos los Funcionarios y Empleados que al día 31 de diciembre de 1985 estén prestando sus servicios en la Compañía.

En virtud de que la póliza contratada es "auto administrada", no habrá reportes a la Compañía de Seguros de alta ni bajas durante el período de vigencia de la póliza, hasta el ajuste anual de primas. Por lo anterior los Funcionarios y Empleados tendrán derecho a esta prestación desde el momento en que la prestación de sus servicios.

4.2 Los Funcionarios y Empleados que dejen de prestar sus servicios, automáticamente quedarán fuera de este plan/

4.3 Los Funcionarios y Empleados proporcionarán los datos que la aseguradora solicite, siendo ellos los únicos responsables de la información proporcionada y se sujetarán a las condiciones generales de la póliza que para tales fines contrate.

- 4.4 Cuando exista alguna reclamación de los beneficiarios se deberá llenar el documento que para tales fines proporciona la Compañía de Seguros denominado "Informa de Enfermedad" tanto por el Funcionario o Empleado (anverso) como por el médico tratante (reverso), debidamente firmado por ambos (anexo 4).

Una vez elaborado este documento se presentará el Funcionario y Empleado en las oficinas de , para que se revise y se haga la reclamación a través del Agente de Seguros.

- 4.5 Conviene que los Funcionarios y Empleados den a conocer este beneficio a sus familiares y dependientes económicos, con el fin de transmitirles la tranquilidad que otorga el contar con esta prestación.

- 4.6 Para otorgar esta prestación se contratará con una Compañía de Seguros.

CONCLUSIONES

La Previsión Social es una forma de alcanzar la comodidad económica del Trabajador; para el Empresario es una forma de motivar al trabajador para elevar su productividad, en muchos casos vemos la malformación de este concepto, la principal fuente de este acontecimiento son los sindicatos por que buscan solo un beneficio para el trabajador sin que exista la motivación para que éste incremente su productividad en la medida que requiere la empresa. Se puede plasmar en tantos y tantos ejemplos, la realidad es que los propios trabajadores piensan que estas prestaciones son una obligación para la Empresa, restando importancia a la productividad o eficiencia en su desempeño.

Lo ideal será que se proponga en el Plan de Previsión Social, una cláusula de productividad para tener el derecho a gozar de este concepto, ya que la Previsión Social debiera ser en costo beneficio para ambas partes de la organización.

Haciendo un recuento de los diversos beneficios, tanto obligatorios como de seguridad social y voluntarios, podemos concluir que no debe menospreciarse la necesidad de analizar, programar y evaluar el esquema de compensación que mejor se adapte a los requerimientos de la empresa.

Al diseñar el esquema global de prestaciones a ser otorgadas, es importante considerar las necesidades de la empresa de retener y atraer el personal calificado así como el presupuesto asignado para estos fines.

Un factor importante en el análisis y evaluación de las prestaciones, es la limitante de los recursos financieros, por lo cual debe optimizarse la función costo-beneficio evitando la duplicación de beneficios, así como la implantación de prestaciones no apreciadas por el personal, lo cual nos llevaría a incurrir en gastos innecesarios.

Dada la complejidad y el grado de especialización requerido para el cálculo y evaluación de todos estos beneficios, es recomendable asesorarse no solo para obtener un punto de vista objetivo sino también para lograr el mayor nivel de beneficios posibles para el personal y la optimización de los recursos de la empresa.

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

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Ley del Instituto del Fomento Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Salarios.
Dobb. Maurice
Fondo de Cultura Económica
- Régimen Fiscal de los beneficios de empresas y participes.
De Usera, Gabriel
Editorial Aguilar, S.A.
- Planes de previsión social a través de un fideicomiso.
Hernández Zúñiga Adriana
I.M.C.P.
- Participación de Utilidades, aspectos laborales y fiscales.
De la Vega Ulibarri, Angel
Editorial Do Fiscal.
- Fondos y Cajas de Ahorros.
Peniche Osorio, Carlos
Editorial Efisa.
- Práctica Laboral, Revista mensual.
Ediciones Contables y Administrativas
- Información Dinámica de Consulta, Revista quincenal.
Grupo Editorial Expansión.
- Revista mensual El Fiscal.
- Revista mensual PAF.
- Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados
Instituto Mexicano de Contadores Públicos.