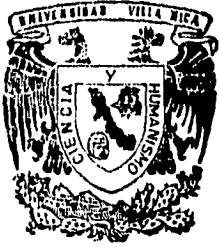


875208

4  
24



**UNIVERSIDAD VILLA RICA**

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM  
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**"LA PREVISION SOCIAL, INSTRUMENTO  
DE APOYO A LOS SALARIOS"**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN CONTADURIA**

**P R E S E N T A:**

*Carlos Alberto Coutiño Valerio*

*DIRECTOR DE TESIS:*

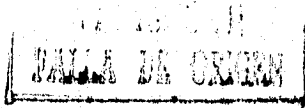
**C. P. Porfirio Hernández Sandoval**

*REVISOR DE TESIS:*

**C. P. Martha Gloria Canudas Lara**

**H. VERACRUZ, VER.**

**1996**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

**GRACIAS:**

**A Dios:**

Por haberme dado la "Sencilla" posibilidad y la capacidad de alcanzar una de las tantas metas que debemos lograr en la vida.

**A mi madre:**

Siempre agradecido por impulsarme a terminar mis estudios, por sus consejos y apoyo, por su esfuerzo.

**A mi esposa:**

Por todo el amor que me ha brindado y por su colaboración en este logro, porque este logro es de los dos.

**A mi hija:**

Que ha venido a llenar mi vida de armonía y de ternura. Por otro lado espero que en el desarrollo de su vida esto le sirva como un ejemplo a seguir.

**A mis hermanos:**

Betty y Toño

Porque han sido un motivo para mi superación, especialmente a él (sé que ella lo hará), por que espero que más adelante termine sus estudios y su tesis me la dedique.

**A mis maestros:**

## **GRACIAS:**

### **A Dios:**

Por haberme dado la "Sencilla" posibilidad y la capacidad de alcanzar una de las tantas metas que debemos lograr en la vida.

### **A mi madre:**

Siempre agradecido por impulsarme a terminar mis estudios, por sus consejos y apoyo, por su esfuerzo.

### **A mi esposa:**

Por todo el amor que me ha brindado y por su colaboración en este logro, porque este logro es de los dos.

### **A mi hija:**

Que ha venido a llenar mi vida de armonía y de ternura. Por otro lado espero que en el desarrollo de su vida esto le sirva como un ejemplo a seguir.

### **A mis hermanos:**

Betty y Toño

Porque han sido un motivo para mi superación, especialmente a él (sé que ella lo hará), por que espero que más adelante termine sus estudios y su tesis me la dedique.

### **A mis maestros:**

Por enseñarme sus conocimientos durante 5 años, especialmente al C.P. Ramón Ríos Espinoza, quien más que un maestro fué un amigo para todos nosotros y al C.P. Gerardo Delgado, quien junto con el C.P. Ramón Ríos fué padrino de mi generación.

**Al C.P. Porfirio Hernández Sandoval:**

Quien sin temor a equivocarme fué uno de mis mejores maestros, siempre enfocado a nuestro aprendizaje y que gracias a sus conocimientos he desarrollado esta tesis.

## INDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I.- ANTECEDENTES</b>	
1.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	3
1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	5
1.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL	6
1.4 LEY DEL INFONAVIT	7
1.5 LEY DEL ISR	7
<b>CAPITULO II.- CONCEPTO E IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL</b>	
2.1 DIVERSOS CONCEPTOS DE LA PREVISION SOCIAL	9
2.2 CONCEPTOS LEGALES DE LA PREVISION SOCIAL	11
2.3 ¿COMO IMPLEMENTAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL?	16
<b>CAPITULO III.- TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL</b>	
3.1 DEDUCIBILIDAD	17
3.2 REQUISITOS	17
3.3 EXENCIONES	21
3.4 EFECTOS SUBSIDIO FISCAL	24
3.5 TRATAMIENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. Y LA LEY DEL INFONAVIT	25
<b>CAPITULO IV.- CASOS PRACTICOS</b>	30

**CAPITULO IV.- MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL DE FONDO DE AHORRO  
Y PRESTAMOS DE LOS EMPLEADOS**

51

**CONCLUSIONES**

63

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

Actualmente las condiciones económicas imperantes del país, derivadas de la devaluación del pasado mes de noviembre de 1994, han traído como consecuencia, entre otras tantas, altas tasas de interés e incremento en la inflación, misma que ya se había reducido a un dígito.

Dichas condiciones económicas, han lesionado primordialmente los salarios de los trabajadores de nuestro país, ya de por sí lesionados por otros factores como impuestos, contribuciones sociales, etc. Por otro lado es importante señalar que los salarios no crecen a la par que los niveles de precios, por lo tanto su poder adquisitivo se demerita de manera importante.

Es en relación a lo antes mencionado, en donde se observa la importancia de la previsión social, como un instrumento de incremento en el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, al reducir por un lado, sus cargas fiscales a las que se encuentran sujetos y por otro lado la búsqueda de la elevación de su calidad de vida a través de proporcionarles distintos beneficios que procuren su seguridad, desarrollo físico e intelectual, tanto para ellos como para su familia.

Por lo antes mencionado, se presenta esta investigación con el propósito de mostrar los beneficios que se pueden obtener de las prestaciones de previsión social y servir como apoyo al entendimiento de lo que representan las prestaciones de previsión social y la obligación de los profesionales de la contaduría pública de conocerla y proponerla dentro de su entorno económico en el que se desenvuelven.

Los dos primeros capítulos del presente trabajo indican los antecedentes de la Previsión Social en las diferentes leyes que la regulan, posteriormente se



define el concepto de la Prevision Social y se identifican distintos instrumentos que se encuentran dentro de la Prevision Social.

El siguiente capítulo del presente trabajo habla sobre el tratamiento fiscal de la Previsión Social, continuando con algunos casos prácticos relacionados con el mencionado tratamiento fiscal.

Y para terminar transcribo un modelo de un plan de fondo de ahorro utilizado por una empresa en la ciudad de Veracruz, cerrando el trabajo con lo que considero se puede concluir de lo expuesto.

## ANTECEDENTES

Nuestra Carta Magna en su título VI correspondiente al trabajo y la previsión social nos menciona:

### 1.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- 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, conforme a la Ley.

Al estar mencionando nuestra Constitución "*conforme a la Ley*", debemos entender que se refiere a la Ley Federal del Trabajo.

Haciendo hincapié que en el presente trabajo tocaremos únicamente el apartado "A" de dicho artículo, a continuación se enunciarán las fracciones inherentes a nuestro tema:

- XII Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará, obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo anterior de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de 5,000 M2, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

**XIII** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, la Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

**XIV** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte, o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**XXIX** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

De igual manera en nuestra legislación laboral, también se encuentran las bases de nuestro tema en cuestión:

## 1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.- Son obligaciones de los patrones:

**XIV.** Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos, será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiere becado durante un año por lo menos.

Cabe señalar en el punto anterior, que la Ley Federal del Trabajo obliga al becario que hubiere terminado, a prestar sus servicios al patrón durante un año, sin embargo, no obliga al patrón a la contratación del becario, lo cual sería benéfico para el primero.

**XV.** Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

**XXV.** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguridad populares de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de

esta índole para infundir e inculcar la previsión social. Podemos mencionar a el ISSSTE y al IPE como ejemplos. ( CONSTITUCION ART. 123 FRACC. XXIX).

### **1.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL**

La previsión social, la hemos concebido formando parte del derecho del trabajo y por lo tanto, se aplica a los individuos sujetos a una relación laboral; sin embargo y de acuerdo con el artículo 2º de la Ley del Seguro Social, la seguridad social que se postula, tiene "por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". De esta manera se observa un concepto más amplio que busca la protección del ser humano, independientemente de su actividad.

"Desde 1943, la Ley del Seguro Social establece que las prestaciones sociales tienden a contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población incluyéndose como conceptos de previsión social el mejoramiento de la alimentación y de la vivienda; las actividades culturales y deportivas y, en general, todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre; los centros vacacionales.

En la obra "Bibliografía Comentada sobre Seguridad Social", publicada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1979, los autores hacen referencia a la ayuda directa a beneficiarios de previsión social, inclusive a través de compensaciones económicas que permitan garantizar la subsistencia de los trabajadores, dando mayor importancia a exigencias inmediatas mediante mecanismos complementarios de transferencia que ejerzan efectos directos en las variables estratégicas del ahorro, del consumo y de la inflación".<sup>(1)</sup>

### **1.4 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.**

El artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo señala a las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, como gastos

[1] Ley del Seguro Social. Anaya Editoras, edición 1995; Mexico, D.F.

de prevision social, las cuales se aplicaran en su totalidad a constituir depositos en favor de los trabajadores de las empresas con el objeto de obtener crédito barato y suficiente para:

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
- b) La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de sus habitaciones.
- c) El pago de pasivos contraído por los conceptos anteriores.

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

#### **1.5 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

El reglamento de la Ley del impuesto sobre la Renta del 31 de Diciembre de 1941 señalaba en su artículo 39 fracc. VI como deducibles "los gastos que se hagan vía de prevision social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de ahorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga".

En la Ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor en 1965, se contempla en el art. 26 fracc. VII, la posibilidad de deducir las prestaciones que consistan en gastos de prevision social, cuando se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores.

Por decreto del 15 de Noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modificó el texto legal incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideren como gastos de prevision social, a saber las que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y

hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análogas.

A partir de 1981, las nuevas modificaciones a la Ley del Impuesto sobre la Renta, adoptaron la disposición tal como se señala en el párrafo anterior, en su art. 24, pero refiriéndose al término de generalidad como "todos los trabajadores", haciendo mención directa a los requisitos establecidos en el propio reglamento.

Desde luego que por excepción y establecido en el art. 20 fracc. III del Reglamento del Impuesto sobre la Renta, tratándose de Fondos de Ahorro, da opción a que los participantes como mínimo sean el 75%.

## CONCEPTO E IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

### 2.1 DIVERSOS CONCEPTOS DE LA PREVISION SOCIAL

#### C.P. ALFONSO BECERRIL<sup>(2)</sup>

*Serie de reglas y prestaciones que conllevan a una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral que son proporcionadas por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios ya que no se otorgan en función de estos, si no para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo físico, psicológico y social del trabajador.*

#### LAE. CARLOS DE J. PENICHE OSORIO<sup>(3)</sup>

*El conjunto de instituciones, normas y prestaciones que proporcionen ayuda y protección a los trabajadores y a sus dependientes económicos, para que el ingreso neto sea más remunerativo, ya sea proporcionando servicios o mediante la entrega de bienes tales como despensas, alimentación, habitación, servicios médicos y otras de naturaleza análoga.*

(2) Análisis de las prestaciones de previsión social: editorial IBEF. 4ª edición: México, D.F.: 21 pp.

(3) Estudio práctico del régimen fiscal y administrativo de los fondos y cajas de ahorro: editorial IBEF. 2ª edición: México, D.F.: 74 pp.



**LIC. MARIO DE LA CUEVA<sup>(4)</sup>**

Aquello que facilita una vida cómoda e higiénica al trabajador y lo asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.

Podemos concluir desde nuestro punto de vista, sobre el concepto de la previsión social, que son acciones o planes específicos que se ponen en práctica, dentro de una entidad, con la finalidad de procurar o incrementar, en alguna medida, el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias en aspectos económicos, culturales, deportivos, sociales.

Cabe señalar, como un comentario anexo a los diversos conceptos de previsión social, la diferencia entre el significado de la previsión social y la seguridad social.

Como ya se mencionó en este capítulo, la previsión social son planes o acciones que pueden utilizarse en una entidad, de lo cual se desprende que se refiere a una posibilidad de realizar un conjunto de acciones, anexas a la seguridad social.

Por otro lado, la seguridad social son los servicios que presta el estado a los trabajadores, servicios que obligatoriamente debe cubrir (en parte) el patrón.

Por lo que concretamente se puede deducir que la diferencia estriba en la obligatoriedad de la seguridad social y la opcionalidad de la previsión social.

(4) Consultorio fiscal, edición marzo 93, N° 12; 23 pp.

## 2.2 CONCEPTOS LEGALES DE LA PREVISION SOCIAL

### DENTRO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL ENCONTRAMOS DISTINTOS INSTRUMENTOS APLICABLES:

#### **Subsidios por Incapacidad:**

Este concepto se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Por ejemplo, en caso de una incapacidad por tres días, el IMSS no paga nada en ese lapso, por lo que si el patrón cubre el salario de esos días, se considera como una prestación de previsión social. (Art. 77, fracción VI de la LISR)

#### **Becas educacionales:**

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

Cabe mencionar que esta prestación para efectos de que se considere deducible, debe ser otorgada únicamente a los trabajadores o a sus hijos. (Art. 77, fracción VI de la LISR)

#### **Actividades culturales:**

Comprende los gastos realizados para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y de sus familias. Por ejemplo, en cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, etc. (Art. 77, fracción VI de la LISR)

**Actividades deportivas:**

Se consideran los gastos y las inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, con la finalidad de elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y de sus familias, incluyendo tanto el pago de instalaciones, como proporcionar los instrumentos y útiles necesarios para su realización. (Art. 77, fracción VI de la LISR)

**Guarderías infantiles:**

Bajo este concepto se incluye los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores, aclarando que debe ser adicional a la prestación que otorga el IMSS. (Art. 77, fracción VI de la LISR)

Una vez mencionados los anteriores puntos, los cuales se consideran como instrumentos aplicables de previsión social, según lo establecen la fracción VI, del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la fracción XII, del artículo 24 de la misma Ley, mencionaremos otro tipo de instrumentos o prestaciones que sin estar conceptualizados dentro de las disposiciones mencionadas anteriormente, podemos considerarlos como instrumentos de naturaleza análoga:

**Ayuda para transporte:**

Incluye todos los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte de sus hogares a su fuente de trabajo.

Se puede otorgar por ejemplo, mediante el alquiler de camiones para el transporte de personal, estableciendo rutas estratégicas para proporcionar el servicio a todos los trabajadores.

De igual manera, se puede reembolsar a los trabajadores el importe de dichos gastos.

**Despensas familiares:**

Se consideran los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores, la dotación de despensa de productos de primera necesidad.

"Cabe hacer el comentario sobre los vales de despensa en cuanto a las discrepancias que pudiere haber entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los contribuyentes, en relación a que si los vales de despensa "entran" o se pueden incluir dentro de las "otras prestaciones de naturaleza análoga" y a partir de estos determinan su deducibilidad para efectos fiscales.

Basándonos en comentarios de distintos medios informativos fiscales, actualmente se han presentado casos en que las autoridades fiscales han rechazado gastos erogados en el renglón de vales de despensa.

El motivo principal por que han rechazado dicha partida, se basa en que opinan que los vales de despensa no participan de la naturaleza de jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos, hospitalarios o subsidios por incapacidad, ya que éstas se refieren a causas que alteran el funcionamiento físico de los trabajadores.

También argumentan que los vales de despensa no participan de la naturaleza de las becas educacionales, ya que no tienen que ver con la ayuda en el aspecto de instrucción educativa; igualmente, no participa de la naturaleza de actividades culturales o deportivas que es la recreación.

Con el objeto de analizar si los vales de despensa pueden o no deducirse para efectos del Impuesto sobre la Renta, hay que recordar que el artículo 24 (Deducciones autorizadas), fracción XII menciona una serie de conceptos.

Y por último "otras de naturaleza análoga", se observa claramente cómo el legislador al momento de considerar dentro de las partidas deducibles a los llamados gastos de previsión social, no restringió el concepto, sino que enumeró algunos de los casos dentro de los cuales podrá estar inserta la previsión social, pero de ninguna forma sometió la referida previsión social a los rubros que enunciativamente señaló.

Con el objeto de comprender mejor que se ha entendido sobre lo que significa jurídicamente el concepto de previsión social, tomaremos el concepto de previsión social emitido por el H. Tercer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa:

"... por gastos de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familias, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económico, social, cultural e integral".

Como se observa, el gasto de previsión social, es aquel que beneficia a los trabajadores, sus familias o dependientes económicos, por tanto, los valores que otorgan las empresas a sus trabajadores quedan incluidos desde luego, en la temática y objetivos que guarda la previsión social, ya que mediante la entrega de éstos, se ayuda indiscutiblemente al trabajador, sus familiares o dependientes a aumentar su nivel de vida.

Como puede observarse, las autoridades fiscales plantean el rechazo de la deducción de vales de despensa y el Tribunal Fiscal de la Federación la procedencia de la deducción, lo cual hace que exista una gran inseguridad de los contribuyentes que están otorgando esta prestación, aunque nosotros también estemos de acuerdo en la procedencia de la deducción de dichos vales de despensa".<sup>(5)</sup>

#### **Seguro de vida:**

Se refiere a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida en caso de fallecimiento. Esta prestación se podrá otorgar

(5) Análisis de las prestaciones de previsión social, editorial ISEF: 4ª edición; México, D.F.: 126 pp.

solamente a los trabajadores. lo que significa que no se podría otorgar a la esposa o los hijos del trabajador. (Art. 19, fracción III del RISR).

**Gastos médicos:**

Los gastos necesarios para proporcionar tratamiento médico adecuado y suficiente, tanto para el mismo trabajador, como para sus familiares y beneficiarios de este plan. Se podrían incluir dentro de los gastos los honorarios de los médicos y las enfermeras, análisis clínicos, medicinas incluidas en las facturas del hospital. (Art. 77, fracción IV de la LISR)

**Indemnizaciones por riesgos o enfermedades:**

Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo con la leyes o contratos de trabajo respectivos. (Art. 77, fracción II de la LISR).

**Cuotas obreras al IMSS:**

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones. (Art. 77, fracción IX de la LISR)

**Cajas y fondos de ahorros:**

Las cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro establecidos por las empresas. (Art. 77, fracción VIII de la LISR)

Es importante señalar que los instrumentos de previsión social mencionados, no son la totalidad de los mismos, ya que, según lo establecido en el Art. 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, dentro del concepto de "naturaleza análoga" pueden estar incluidos otro tipo de prestaciones, siempre y cuando tengan la misma finalidad.

### 2.3 ¿COMO IMPLEMENTAR UN PLAN DE PREVISION SOCIAL?

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo V, artículo 422 al 425 del Reglamento Interior de Trabajo, se determina que dentro de este documento quedan establecidas las "disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

De acuerdo a lo anteriormente expresado, si un plan de previsión social va a determinar "disposiciones obligatorias" para el patrón en cuanto al pago de prestaciones de previsión social, también determina estas mismas "disposiciones obligatorias" para los trabajadores en cuanto a cumplir los requisitos que el plan determine para tener derecho a recibir los beneficios de la previsión social.

De lo antes expuesto se concluye que un plan de previsión social debe quedar establecido en el reglamento interior de trabajo, para que al derivar el plan del reglamento interior de trabajo, quede incluido como "disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones".

¿Por qué este tipo de prestaciones se otorgan a través de un plan?

Necesariamente cualquier empresa que desee remunerar o beneficiar a sus trabajadores vía previsión social, deberá hacerlo apegándose a las diferentes disposiciones legales a que ya se hizo mención en el capítulo de antecedentes y específicamente en el artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en la parte que nos establece que "dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general y en beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes".

## TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL

### 3.1 DEDUCIBILIDAD

**Artículo 24 Ley del Impuesto sobre la Renta.-** Las deducciones autorizadas en este título, deberán reunir los siguientes requisitos:

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

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes.

Como se mencionó en el anterior capítulo, esta disposición menciona algunos conceptos específicos, sin embargo, no son la totalidad de los mismos.

### 3.2 REQUISITOS

**Artículo 19 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.-** Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos



I Que se otorguen en forma general.

II Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases o menos que se trate de

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

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

**Artículo 20 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.-** Para la deducibilidad de los gastos de prevision social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

- I Si el importe de los gastos de prevision 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 podran deducirse del gasto total incurrido, el que correspondiera si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a

los salarios menores.

La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, incisos c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

- II En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se les otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.
- III Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.
- IV Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

**Artículo 23 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.-** Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracc XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

**Artículo 21 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.-**

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

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

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

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

- I Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- II Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- III Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

### **3.3 EXENCIONES**

**Artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.-** No se pagará el Impuesto sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

**Artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ULTIMO PARRAFO).-**

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevada al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los

ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año.

**Artículo 80 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.-** Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

I Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que tenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago de impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

### 3.4 EFECTOS DEL SUBSIDIO FISCAL

Dentro del tratamiento fiscal, es importante señalar el efecto que las prestaciones de previsión social tienen sobre el subsidio fiscal aplicable al Impuesto Sobre la Renta de los salarios, por lo que en este capítulo menciono lo que establece el artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta y posteriormente se verá prácticamente:

**Art. 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta.- Párrafo quinto:**

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Tratándose de inversiones a que se refiere el párrafo anterior, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio se realice en los términos de la sección III, capítulo II, del título II de esta Ley, y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que registren para efectos contables. No se considerarán ingresos para los efectos del párrafo

anterior, los viáticos por los cuales no se esté obligado al pago del Impuesto sobre la Renta, de acuerdo con el artículo 77 de esta Ley.

### **3.5 TRATAMIENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INFONAVIT**

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

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

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramienta, ropa y otros similares;
- b) El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- c) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas al seguro de retiro.
- d) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- e) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entienden que son onerosas estas



prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. ACUERDO 77/94 DEL 9 DE MARZO DE 1994, TOMADO POR EL H. CONSEJO TECNICO: Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el Art. 9º Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3,66 (tres nuevos pesos 66/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el D.F. (SMG. al 30 de Noviembre de 1995). Al no distinguir la fracción V del Art. 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el art. 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los art. 9º Bis y 38 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el art. 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

- f) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el

Distrito Federal. (En concordancia con los acuerdos tomados por el H. Consejo Técnico el 18 de Agosto de 1993, se deberá entender que el importe que rebase la limitante señalada, integrará el salario base de cotización).

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

(En concordancia con los acuerdos tomados por el H. Consejo Técnico el 18 de Agosto de 1993, se deberá entender que el importe que rebase la limitante señalada, integrará el salario base de cotización).

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

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

Cabe señalar, en relación a la integración del salario base de cotización, los acuerdos tomados por el H. Consejo Técnico en relación a seguros de vida, invalidez y gastos médicos y a la ayuda para transporte:

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra el salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo, en especie o en dinero por su trabajo y solo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que

se da entre la institución aseguradora y el patron. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad de efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra el salario. La fracción VIII del Art. 32 de la LSS que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro.

De lo expuesto, debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salario por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato él o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.

**BONO /AYUDA PARA TRANSPORTE:**

Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del art. 32 de la Ley del Seguro Social.

**Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo.-** Para los efectos de este capítulo, el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus

servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

## CASOS PRACTICOS

### CASO 1

El trabajador " A " gana un sueldo de N\$ 1,000.00 mensuales y además recibe las siguientes prestaciones de previsión social:

- a) Fondo de ahorro 13%
- b) Vales de despensa 20%
- c) Becas educacionales 20%

El trabajador " B " recibe mensualmente un sueldo de N\$ 1,530, sin recibir ningún tipo de prestación de previsión social.

### TRABAJADOR " A "

Sueldo mensual	N\$ 1,000.00
Fondo de ahorro	130.00
Vales de despensa	200.00
Becas educacionales	200.00
<b>Total de ingreso mensual</b>	<b>N\$ 1,530.00</b>

**LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA****DETERMINACION DE LOS INGRESOS EXENTOS MES:**

- a) Los ingresos por sueldo nominal, se encuentran gravados en su totalidad.
- b) Los ingresos provenientes del fondo de ahorro, se encuentran exentos hasta 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. (S.M.G. diario de la zona "C": N\$ 15.44)\*
- c) Los ingresos provenientes de los vales de despensa también están exentos en su totalidad.
- d) Los ingresos derivados de las becas educacionales, al igual que los anteriores ingresos, también están exentos en su totalidad.

En este caso, todas las prestaciones de previsión social se encuentran exentas debido a que no exceden la limitante contenida en el último párrafo del artículo 77.

\* S.M.G. zona "C" aplicable hasta el 3 de Diciembre de 1995

**DETERMINACION DEL ISR A RETENER EN EL MES, APLICANDO LA TARIFA DEL ARTICULO 80 Y EL SUBSIDIO DEL ARTICULO 80-A (\*)**

**TRABAJADOR "A".**

	Ingresos gravados del mes	NS 1,000.00
<b>MENOS:</b>		
	Límite inferior	169.24
	Excedente s/límite inferior	<u>830.76</u>
<b>MULTIPLICADO</b>		
<b>POR:</b>		
	Porcentaje aplicable al excedente	10%
	Impuesto marginal	<u>83.07</u>
<b>MAS:</b>		
	Cuota fija	5.06
	<b>TOTAL DE ISR</b>	<u>88.13</u>
<b>MENOS:</b>		
	Subsidio aplicable (**)	<u>26.44</u>
	<b>ISR DETERMINADO</b>	<u>61.69</u>
<b>MENOS:</b>		
	Crédito general mensual	<u>60.64</u>
	<b>Crédito a favor del empleado</b>	<u>1.05</u>

(\*) Tarifa aplicable al segundo semestre de 1995, hasta el mes de Noviembre del mismo año, ya que se modificara el SMG a partir del 4 de Diciembre/95.

(\*\*) Suponemos un porcentaje aplicable del 60%.

## TRABAJADOR "B".

	Ingresos gravados del mes	N\$ 1,530.00
MENOS:		
	Límite inferior	1,436.34
	Excedente s/límite inferior	<u>N\$ 93.66</u>
MULTIPLICADO		
POR:		
	Porcentaje aplicable al excedente	17%
	Impuesto marginal	<u>N\$ 15.93</u>
MAS:		
	Cuota fija	131.70
	<b>TOTAL DE ISR</b>	<u>N\$ 147.63</u>
MENOS:		
	Subsidio aplicable (*)	44.37
	<b>ISR DETERMINADO</b>	<u>N\$ 103.26</u>
MENOS:		
	Crédito general mensual	<u>60.64</u>
	<b>ISR A RETENER</b>	<u>N\$ 42.62</u>

(\*) Suponemos un porcentaje aplicable del 60%.



**LEY DEL SEGURO SOCIAL****DETERMINACION DE LOS INGRESOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION:****TRABAJADOR " A "**

- a) Los ingresos por sueldo nominal, integran en su totalidad el salario base de cotización.
- b) Los ingresos provenientes del fondo de ahorro, no integran en su totalidad el salario base de cotización, en función de que la empresa aporta al fondo un importe igual al del trabajador, según lo establecido en la fracción II del artículo 32 de la Ley del Seguro Social.
- c) Los ingresos provenientes de los vales de despensa, tampoco integran el salario base de cotización, ya que no exceden el 40% del salario mínimo general del Distrito Federal (N\$ 220), de acuerdo a lo establecido en la fracción VI del artículo 32 de la Ley del Seguro Social.
- d) Los ingresos derivados de las becas educacionales, integran en su totalidad el salario base de cotización.

Salario nominal	$N\$ 1,000 / 30 \text{ (días)} =$	N\$ 33.33
Becas educacionales	$200/30 \text{ (días)} =$	6.67
Aguinaldo (30 días)	$1,000 / 365 \text{ (días)} =$	2.74
Prima vacacional (6 días de vacaciones)	$200 / 365 \text{ (días)} =$	.55
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>		<b>N\$ 43.29</b>
	<b>POR N° DIAS:</b>	<b>30</b>
<b>SALARIO MENSUAL INTEGRADO</b>		<b>N\$ 1,298.70</b>
<b>% CORRESPONDIENTE AL TRABAJADOR</b>		<b>5.20</b>
<b>IMPUESTO DEL MES</b>		<b>N\$ 67.53</b>

**TRABAJADOR " B "**

El total de sus ingresos por sueldo nominal, integran el salario base de cotización.

Salario nominal	N\$ 1,530 / 30 (días) =	N\$ 51.00
Aguinaldo (30 días)	1,530 / 365 (días) =	4.19
Prima vacacional (6 días de vacaciones)	306 / 365 (días) =	.84
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>		<b>N\$ 56.03</b>
	<b>POR N° DIAS:</b>	<b>30</b>
<b>SALARIO MENSUAL INTEGRADO</b>		<b>N\$ 1,680.90</b>
<b>% CORRESPONDIENTE AL TRABAJADOR</b>		<b>5.20</b>
<b>IMPUESTO DEL MES</b>		<b>N\$ 87.40</b>

**COMPARACION DE LOS INGRESOS DEL MES DE LOS TRABAJADORES "A" Y "B"**

CONCEPTO	TRABAJADOR	
	"A"	"B"
Sueldo	N\$ 1,000.00	N\$ 1,530.00
Previsión social	530.00	0.00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>N\$ 1,530.00</b>	<b>N\$ 1,530.00</b>
	<b>MENOS:</b>	
ISR	1.05	42.62
IMSS <sup>(*)</sup>	67.53	87.40
<b>INGRESO NETO</b>	<b>N\$ 1,461.42</b>	<b>N\$ 1,399.98</b>

<sup>(\*)</sup> Tomamos el 5.20% aplicable al trabajador sobre el salario integrado, para 1995.

Como se puede observar en este cuadro comparativo entre los trabajadores "A" y "B", el trabajador "A" que recibe prestaciones de previsión social se ve más beneficiado que el trabajador "B" ya que su ingreso neto es mayor.

#### ANALISIS DE LA SITUACION DE LA EMPRESA

También analizaremos la situación de la empresa respecto a los trabajadores "A" y "B", en cuanto a los desembolsos de ésta, relacionados con los salarios.

CONCEPTO	TRABAJADOR	
	"A"	"B"
Seguro Social <sup>(*)</sup>	N\$ 202.08	N\$ 261.55
INFONAVIT	65.00	84.00
Seguro de retiro	25.90	33.62
<b>TOTAL</b>	<b>N\$ 292.98</b>	<b>N\$ 379.17</b>

NOTA: Claro está que los impuestos que deben ser cubiertos por la empresa, se enteran bimestralmente, y nosotros estamos determinando los impuestos correspondientes a uno de los meses.

Como podemos observar, también la empresa resulta beneficiada puesto que disminuyen sus cargas sociales, cabe mencionar que se está haciendo un análisis sobre un trabajador, pero entre más trabajadores sean, mayor será el ahorro empresarial.

(\*) Tomamos el 15.56 % aplicable al patron sobre el salario integrado para 1995

**CASO 2**

Ahora analizaremos el caso de un trabajador que excede del límite previsto en el último párrafo del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (N\$3,242.40).

Sueldo	N\$ 2.600.00
Vales de despensa (25%)	450.00
Becas educacionales (25%)	450.00
Fondo de ahorro (13%)	234.00
<b>TOTAL</b>	<b><u>N\$3,734.00</u></b>

El límite a que se refiere el último párrafo del artículo 77 nos dice que cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de las prestaciones de previsión social establecidas en la fracción VI del artículo 77, excedan de N\$ 3,242.40 (siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, aplicable hasta el 3 de Diciembre/95), solamente estará exento un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

**DETERMINACION DEL ISR CORRESPONDIENTE (\*)**

Sueldo	N\$ 2,600.00
Previsión social	1,134.00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b><u>N\$ 3,734.00</u></b>
<b>MENOS:</b>	
Ingresos exentos	697.20
<b>Ingreso gravable</b>	<b><u>N\$ 3,036.80</u></b>
<b>MENOS: Límite inferior</b>	<b>3,036.80</b>
<b>Excedente s/límite inferior</b>	<b><u>N\$ 102.49</u></b>

(\*) Tarifa aplicable al segundo semestre de 1995, hasta el mes de Noviembre/95, ya que se modificara el SMG a partir del 4 de Diciembre/95.

## MULTIPLICADO

## POR:

Porcentaje aplicable al excedente	32%
Impuesto marginal	<u>N\$ 32.80</u>

## MAS:

Cuota fija	419.24
ISR TOTAL	<u>N\$ 452.04</u>

## MENOS:

Subsidio acreditable (*)	158.21
ISR DETERMINADO	<u>N\$ 293.83</u>

## MENOS:

Crédito general mensual	60.64
<b>ISR A RETENER</b>	<u><u>N\$ 354.47</u></u>

(\*) Suponemos un porcentaje aplicable del 70%.

**CASO 3**

El artículo 80 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta, nos da otra opción en cuanto a la parte exenta en caso de exceder el límite marcado en el último párrafo del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta; este artículo nos señala dos situaciones que pueden ocurrir cuando se excede el límite ya mencionado, esto es:

- 1.- Que los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, por sí solos, sean inferiores a siete veces el salario mínimo general elevado al año y que sumados a los que se otorgan por concepto de previsión social, en el mismo período, excedan el citado límite.
- 2.- Que los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, por sí solos, excedan del límite y además obtengan ingresos por conceptos de prestaciones de previsión social.

En el caso del punto número 1.-, supongamos los siguientes datos de un trabajador en el mes de septiembre:

Sueldo	N\$ 2,500.00
Vales de despensa (25%)	625.00
Becas educacionales (15%)	375.00
<b>INGRESOS TOTALES</b>	<b>N\$ 3,500.00</b>

Tenemos dos posibilidades de ingresos exentos, la que resulte mayor de las siguientes:

- a) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año ( en nuestro caso elevado al mes).

- b) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (en nuestro caso elevado al mes).

En nuestro ejemplo:

Total de ingresos (en el mes)	N\$ 3,500.00
Límite (7 veces SMG elevado al mes)	3,242.40
Ingresos por la prestación de servicios personales subordinados	2,500.00

Por lo tanto, al ser mayor la diferencia entre el importe de los ingresos por sueldos y el límite (N\$ 742.40), que el importe del S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al mes (N\$ 463.20, aplicable hasta el 3 de Diciembre/95), se toma como ingresos exentos N\$ 742.40.

Ingresos por sueldo	N\$ 2,500.00
MENOS:	
Límite	3,242.40
INGRESO EXENTO	<u>N\$ 742.40</u>

#### DETERMINACION DEL ISR <sup>(\*)</sup>

Ingresos totales del mes	N\$ 3,500.00
MENOS:	
Ingresos exentos	742.40
Ingreso gravado	<u>N\$ 2,757.60</u>
MENOS:	
Límite inferior	2,524.22
Excedente sobre límite inferior	<u>N\$ 233.38</u>

(\*) Tarifa aplicable al segundo semestre de 1995 (hasta el mes de Noviembre/95, ya que se modificará el SMG a partir del 4 de Diciembre/95).

## MULTIPLICADO

## POR:

Porcentaje aplicable	25%
Impuesto marginal	<u>N\$ 58.34</u>

## MAS:

Cuota fija	316.73
TOTAL DE ISR	<u>N\$ 375.07</u>

## MENOS:

Subsidio aplicable (*)	131.27
ISR DETERMINADO	<u>N\$ 243.80</u>

## MENOS:

Crédito general mensual	60.64
<b>ISR A RETENER</b>	<u><b>N\$ 183.16</b></u>

(\*)Supongamos un acreditamiento del 70% del subsidio total.

Continuando con el punto número 1, analizaremos los datos de otro trabajador en el mismo mes:

Sueldo	N\$ 3,100.00
Vales de despensa	250.00
Actividades culturales y deportivas	150.00
<b>INGRESOS TOTALES</b>	<b>N\$ 3,500.00</b>
Ingresos por sueldo	N\$ 3,100.00
MENOS:	
Límite	<u>3,242.40</u>
	<u>N\$ 142.40</u>
SMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes (aplicable hasta el 3/Diciembre/95)	N\$ 463.20



Por lo tanto, en el caso de este trabajador a diferencia del anterior, tomamos el SMG elevado al mes como la parte exenta de los ingresos del contribuyente.

#### DETERMINACION DEL ISR <sup>(\*)</sup>

	Ingresos totales del mes	N\$ 3.500.00
MENOS:		
	Ingresos exentos	463.20
	Ingreso gravado	<u>N\$ 3.036.80</u>
MENOS:		
	Limite inferior	2.934.30
	Excedente sobre limite inferior	<u>N\$ 102.50</u>
MULTIPLICADO		
POR:		
	Porcentaje aplicable	32%
	Impuesto marginal	<u>N\$ 32.80</u>
MAS:		
	Cuota fija	419.24
	TOTAL DE ISR	<u>N\$ 452.04</u>
MENOS:		
	Subsidio aplicable <sup>(**)</sup>	158.21
	ISR DETERMINADO	<u>N\$ 293.83</u>
MENOS:		
	Crédito general mensual	60.64
	ISR A RETENER	<u>N\$ 233.19</u>

En el caso del punto numero 2, solo se considerará exento el importe del SMG del area geográfica del contribuyente elevado al mes.

(\*) Tarifa aplicable al segundo semestre de 1995 (hasta el mes de Noviembre/95, ya que se modificara el SMG a partir del 4 de Diciembre/95)

(\*\*) Supongamos un acreditamiento del 70% del subsidio total

**CASO 4**

Considero importante, dentro de esta investigación mencionar el efecto que tiene la aplicación de prestaciones de previsión social en la aplicación del subsidio a que se refiere el artículo 80-A y 141-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que puede afectar de manera importante el ingreso neto del trabajador; para hacer el mencionado análisis, citaremos el quinto párrafo del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

" Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I, Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores a un cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio."

Como se puede observar, el artículo 80-A quinto párrafo, nos hace mención de la determinación de una proporción, a partir de la cual se llegará hasta el subsidio acreditable, incluso, como ya se mencionó, nos señala que si la proporción determinada es menor al 50%, no se tendrá derecho al subsidio. Es aquí, en la determinación de la proporción, donde las prestaciones de previsión social afectan directamente, por lo siguiente:

#### **DETERMINACION DE LA PROPORCION**

**Total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirvan de base para determinar el Impuesto sobre la Renta de Salarios**

---

**Total de las erogaciones efectuadas en el mismo ejercicio, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados**

Dentro del total de las erogaciones efectuadas por cualquier concepto, se encuentran las prestaciones de previsión social, las cuales no forman la base para determinar impuesto sobre sueldos o salarios; por lo tanto podemos afirmar que entre más representativas sean las prestaciones de previsión social (en cuanto al monto), en relación con el total de erogaciones del ejercicio, menor será el subsidio que se podrá acreditar en el cálculo sobre el impuesto de sueldos y salarios.

Supongamos el caso de dos empresas la "A" y la "B", con la siguiente información:

#### **EMPRESA "A"**

La empresa "A", cuenta con diez trabajadores, todos con sueldo de N\$ 1,000.00 mensuales, todos tienen seis meses de antigüedad (del 1º de Junio al

31 de Diciembre de 1992, a los cuales se les otorga la parte proporcional de aguinaldo, esto es 7.5 días; a estos trabajadores todavía no se les ha otorgado vacaciones ni participación de utilidades debido a su antigüedad.

#### **EMPRESA "B"**

La empresa "B" cuenta también con diez trabajadores, todos con un sueldo de N\$ 800.00 y además reciben prestaciones de previsión social exentas por N\$ 200.00, que hacen un total de N\$ 1.000.00; al igual que en la empresa "A", todos tienen seis meses de antigüedad (del 1° de Junio al 31 de Diciembre de 1992); a estos trabajadores también se les otorgó la parte proporcional de aguinaldo (7.5 días), y al igual que los trabajadores de la empresa "A", no se les pagaron vacaciones ni participación de utilidades por no corresponderles todavía.

#### **NOTA:**

En ambos casos, los aguinaldos son exentos.

#### **CALCULO DE LAS PROPORCIONES DE AMBAS EMPRESAS**

##### **EMPRESA "A"**

$$\frac{60,000}{62,500} = .96 \text{ proporción determinada}$$

$$1 - .96 = .04 \times 2 = .08 \text{ porcentaje no acreditable}$$

Lo que quiere decir que podemos acreditar el subsidio casi en su totalidad: 92 %.

**EMPRESA "B"**

48,000

----- = .78 proporción determinada

61,750

$$1 - .78 = .22 \times 2 = .44 \text{ porcentaje no acreditable}$$

Del total del subsidio correspondiente solo podemos acreditar el 56%

Como se puede observar, la diferencia es notoria entre ambas empresas, en cuanto al porcentaje acreditable del subsidio correspondiente, debido al efecto que producen las prestaciones de previsión social exentas.

**CASO 5** (6)

La empresa Tarik, S.A. otorga a sus empleados de confianza y trabajadores sindicalizados las siguientes prestaciones de previsión social, considerándose dentro del cálculo, conforme a lo dispuesto por el artículo 20 fracción II del RISR, las prestaciones que paga la empresa a Instituciones Públicas de Seguridad Social. (IMSS e INFONAVIT)

**Trabajadores sindicalizados**

Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	N\$ 360,000.00
Aguinaldo	30,000.00
Prima Vacacional	15,000.00
Tiempo extra	18,000.00
Otras prestaciones	20,000.00
<b>Total de salarios integrados para IMSS</b>	<b>N\$ 443,000.00</b>

**PRESTACIONES QUE OTORGO EN EL EJERCICIO**

<b>Concepto</b>	<b>Total</b>
Cuotas al IMSS patronales	N\$ 64,511.88
Aportaciones al SAR	8,860.00
Aportaciones al INFONAVIT	22,150.00
Pensiones	18,000.00
Indemnizaciones por riesgo	3,600.00
Indemnizaciones por enfermedades	3,600.00
Reembolso de gastos médicos	0.00
Reembolso de gastos de funeral	2,400.00
Subsidios por incapacidad	600.00

(6) Caso tomado íntegramente del libro "ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL", edición 1993, editorial ISEF; 4ª edición; 35 pp.

Becas educacionales	0.00
Guarderías infantiles	4,430.00
Actividades culturales	2,000.00
Actividades deportivas	11,000.00
Ayuda para transporte	9,000.00
Ayuda para renta de casa	36,000.00
Gastos de comedor	70,000.00
Despensas	36,000.00
Dote matrimonial	3,000.00
Ayuda por nacimiento	4,500.00
Fondo de ahorro	46,800.00
Seguro de vida	0.00
<b>SUMA</b>	<b><u>N\$ 346,451.88</u></b>

Prestaciones	346,451.88	=	96.23%
-----	-----	=	
Salario cuota diaria	360,000.00		

**Trabajadores de confianza**

Total de salarios cuota diaria	N\$ 450,000.00
Aguinaldo	37,500.00
Prima vacacional	18,750.00
Tiempo extra	0.00
Otras prestaciones	50,000.00
Total de salarios integrados para IMSS	N\$ 556,250.00

**PRESTACIONES QUE OTORGO EN EL EJERCICIO**

<b>Concepto</b>	<b>Total</b>
Cuotas al IMSS patronales	N\$ 81,003.91

Aportaciones al SAR	11,125.00
Aportaciones al INFONAVIT	27,812.50
Pensiones	22,500.00
Indemnizaciones por riesgo	0.00
Indemnizaciones por enfermedades	0.00
Reembolso de gastos médicos	18,000.00
Reembolso de gastos de funeral	12,000.00
Subsidios por incapacidad	2,100.00
Becas educacionales	22,500.00
Guarderías infantiles	5,562.50
Actividades culturales	11,250.00
Actividades deportivas	22,500.00
Ayuda para transporte	0.00
Ayuda para renta de casa	45,000.00
Gastos de comedor	21,000.00
Despensas	45,000.00
Dote matrimonial	9,000.00
Ayuda por nacimiento	12,000.00
Fondo de ahorro	58,500.00
Seguro de vida	45,000.00
<b>SUMA</b>	<b><u>NS 471,853.91</u></b>

**Determinación de la proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria.**

Prestaciones	471,853.91	=	-----	=	104.85%
Salario cuota diaria	460,000.00				

**DIFERENCIA EN PROPORCIONES**

Proporción de empleados de confianza	104.85%
Menos:	
Proporción de trabajadores sindicalizables	96.23%
Diferencia	<b><u>8.62%</u></b>



Como en este caso, la proporción de las prestaciones que se otorgan a los empleados de confianza, es superior a la proporción de las prestaciones de los trabajadores sindicalizables, esta diferencia se aplica al total de los salarios cuota diaria pagados en el ejercicio a los trabajadores de confianza, para determinar así el monto de las prestaciones no deducibles.

Salarios cuota diaria de los trabajadores de confianza	N\$ 450,000.00
Por:	
Diferencia de porcentajes	8.62%
Prestaciones no deducibles	38,790

#### CALCULO DE LAS PRESTACIONES DEDUCIBLES

Prestaciones a empleados de confianza	N\$ 471,853.91
Menos:	
Prestaciones no deducibles	38,790.00
Prestaciones deducibles (confianza)	<u>N\$ 433,063.91</u>

#### TOTAL DE PRESTACIONES DEDUCIBLES

Prestaciones a empleados de confianza	N\$ 433,063.91
Más:	
Prestaciones a trabajadores sindicalizados	346,451.88
Total deducible	<u>N\$ 779,515.79</u>

**MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL DE  
FONDO DE AHORRO Y PRESTAMOS DE  
LOS EMPLEADOS**

**TRANSCRIPCION DE UN PLAN DE FONDO DE AHORRO UTILIZADO POR UNA  
EMPRESA EN LA CIUDAD DE VERACRUZ**

**FONDO DE AHORROS Y PRESTAMOS DE LOS EMPLEADOS DE  
LA EMPRESA "XXX", S.A. DE C.V.**

**REGLAMENTO**

**Capítulo 1**

**PROPOSITOS Y FINALIDADES**

**Artículo 1** Los propósitos del " Fondo de ahorros y Préstamos de los empleados de "XXX", S.A. de C.V., son los siguientes:

- a) Fomentar el hábito del ahorro entre los empleados de la compañía a través de su participación en el Fondo y de acuerdo con estos reglamentos.

- b) Permitir a los empleados participantes en el Fondo, obtener del mismo, préstamos personales de acuerdo con lo establecido en estos reglamentos.

**Artículo 2** Para servir a tales propósitos, el Fondo se propone estimular entre los empleados participantes la posibilidad de ir acumulando sus propios ahorros, las contribuciones de la compañía, así como los intereses sobre los préstamos que se efectúen y las ganancias que se obtengan de las inversiones que realice el propio fondo.

## Capítulo 2

### DEFINICIONES

**Artículo 3** Para una clara interpretación de estos reglamentos se establecen las siguientes definiciones:

- a) **EL Fondo:** El fondo constituido por los ahorros hechos por los empleados permanentes, las contribuciones hechas por la compañía y el resultado obtenido a través de los préstamos e inversiones que realice el propio fondo.
- b) **La compañía:** "XXX", S.A. de C.V.
- c) **Empleado permanente:** Cualquier empleado al servicio de la compañía que tenga celebrado contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
- d) **Servicio continuo:** Período de tiempo en que un empleado ha trabajado ininterrumpidamente para la compañía.
- e) **Sueldo base mensual:** Es la cantidad que recibe el trabajador como salario mensual a base de cuota diaria, excluyendo cualquier

parte proporcional de gratificación, participación de utilidades, tiempo extraordinario o cualquier otro concepto.

- f) **Depósitos de los empleados:** Las cantidades que semanal, quincenal o mensualmente depositarán en el Fondo los empleados permanentes de acuerdo con estos reglamentos.
- g) **Aportación de la compañía:** Las cantidades que semanal, quincenal o mensualmente depositará la compañía al Fondo y a nombre de cada uno de los empleados participantes, de acuerdo con estos reglamentos.
- h) **Rendimientos:** Intereses, dividendos y ganancias de capital, neto de costos y pérdidas, que se obtengan con motivo de la inversión del fondo.
- i) **Año:** El ejercicio fiscal del Fondo, el cual empezará el 1o. de septiembre de cada año y terminará el 31 de agosto del año siguiente.
- j) **Administradores:** El comité técnico coordinador del fideicomiso del Fondo de Ahorros y Préstamos de los Empleados de "XXX", S.A. de C.V.

### Capítulo 3

#### INGRESO AL FONDO

**Artículo 4** Cualquier empleado permanente de la compañía podrá participar en el Fondo una vez que haya prestado seis meses de servicio continuo a la compañía y mientras continúe con el carácter de empleado, con sujeción a estos reglamentos.

#### Capítulo 4

##### DEPOSITOS Y APORTACIONES

**Artículo 5** Todos los empleados participantes podrán serlo en tanto que depositen en el fondo un 5% (CINCO POR CIENTO), de su sueldo base mensual. Sin embargo, para efectos de la aportación se considerará como salario máximo, diez veces el salario mínimo general que rija en la zona económica respectiva. Los depósitos deberán hacerse en las mismas fechas en que los empleados reciben el pago de sus sueldos o salarios.

Para el efecto de realizar los depósitos, el empleado participante dirigirá solicitud por escrito a la compañía a efecto de que, conforme al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, se deduzca de su salario el importe de dichas aportaciones.

#### Capítulo 5

##### PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS EN EL FONDO

**Artículo 6** Los depósitos hechos en el Fondo por los empleados depositantes, serán acreditados a las cuentas de los mismos, en la fecha en que éstos se realicen.

**Artículo 7** Las aportaciones de la compañía serán acreditadas a las cuentas de cada empleado participante en particular, en las fechas que estas se realicen.

**Artículo 8** Los rendimientos que se deriven del desarrollo de las actividades objeto de este fondo, serán calculadas en la forma que se señala en

este reglamento y acreditados a la cuenta particular de cada empleado, el día último de cada año fiscal.

## Capítulo 6

### RETIRO DE LOS FONDOS

**Artículo 9** Los depósitos hechos en el Fondo por los empleados depositantes, las aportaciones de la compañía y los rendimientos que ambos generen en el desarrollo de las actividades objeto del propio Fondo, neto de costos y pérdidas, podrían ser retirados por los mismos empleados participantes de acuerdo a las siguientes bases:

- a) Cuando se termine la relación laboral de trabajo con la compañía, el empleado participante podrá retirar el total de la cantidad que a su nombre tenga acreditada en el Fondo. Si en el momento de terminar la relación laboral el empleado participante tuviere un préstamo pendiente de pago con el Fondo, automáticamente se descontará de la cantidad antes mencionada el importe total del préstamo y se realizará el ajuste de interés que proceda.
- b) En el caso de que el empleado participante decida voluntariamente dejar de participar en el Fondo, tendrá derecho a recibir el total de la cantidad que en ese momento y a su nombre tenga acreditada en el Fondo.

Esta cantidad le será entregada por el Fondo en la fecha en que los administradores le señalen. Este período de espera en ningún caso será mayor de 45 días a partir de la fecha en que el empleado oficialmente y por escrito lo solicite.

- c) Cada empleado participante podrá retirar una vez al año, en la fecha que los administradores le señalen, el total de la cantidad que a su nombre tenga del período fiscal inmediato anterior.

- d) Los rendimientos que generen las aportaciones de la compañía y de los empleados depositantes, se acreditarán individualmente en proporción al monto de las aportaciones que a cada uno correspondan.
- e) En caso de pérdidas en las inversiones, préstamos no pagados, etc., éstas serán absorbidas por los empleados participantes en proporción a las cantidades que a cada uno correspondan.
- f) Cualquier empleado participante que en la fecha que le corresponda realizar su retiro de Fondo tenga contraído un préstamo con el propio Fondo, podrá liquidar el adeudo pendiente con el ajuste de intereses correspondiente y obtener el saldo que a su favor resulte.

## **Capítulo 7**

### **REINGRESO AL FONDO**

**Artículo 10** Todos los empleados participantes que voluntariamente decidieran dejar de participar en el Fondo, solo podrán reingresar al mismo bajo las siguientes condiciones:

- a) Si es la primera vez que el empleado deja de participar en el Fondo, podrá reingresar al mismo una vez transcurridos seis meses a partir de la fecha de su retiro.
- b) Si es la segunda vez que el empleado deja de participar en el Fondo, podrá reingresar al mismo una vez transcurridos doce meses a partir de la fecha de su segundo retiro.

- c) Si es la tercera vez que el empleado deja de participar en el Fondo, podrá reingresar al mismo una vez transcurridos 24 meses a partir de la fecha de su tercer retiro.
  
- c) Si posteriormente el empleado deja de participar en el Fondo, ya no podrá reingresar al mismo.

## Capítulo 8

### PRESTAMOS

**Artículo 11** Todos los empleados participantes tendrán derecho a solicitar préstamos personales al Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso del Fondo, a partir del cuarto mes siguiente a su ingreso a dicho Fondo.

**Artículo 12** La cantidad máxima que se podrá prestar a un empleado participante será el equivalente al 80% de las aportaciones acreditadas a su cuenta.

**Artículo 13** Todos los préstamos que se otorguen causarán un interés del 1.5% mensual sobre el saldo insoluto que se cobrará anticipadamente, es decir, al otorgar el préstamo, así como la situación del cheque que expedirá el Banco Fiduciario.

**Artículo 14** Todos los préstamos que se otorguen a los empleados participantes deberán quedar liquidados en un plazo máximo de tres meses. El Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso fijará las cantidades mensuales, quincenales o semanales que deberá pagar el empleado, así como la fecha en que deberán efectuarse los pagos.



**Artículo 15** Los empleados participantes que obtengan algún préstamo del Fondo, podrán si así lo desean, solicitar al Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso que el pago de dicho préstamo se efectúe en un plazo menor al señalado en el artículo anterior. En estos casos los administradores fijarán de común acuerdo con el solicitante el número de pagos, así como el monto de los mismos y realizarán el ajuste de intereses que proceda.

**Artículo 16** Los empleados que hubieren solicitado y obtenido un préstamo del Fondo, no podrán solicitar un nuevo préstamo sino hasta haber liquidado en su totalidad el préstamo anterior. Los préstamos quedan limitados a tres en el año fiscal del Fondo.

**Artículo 17** El Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso del Fondo, otorgará los préstamos en riguroso orden cronológico, tomando en cuenta la fecha en que el propio Comité recibe las solicitudes correspondientes, así como la disponibilidad de recursos con los que cuenta el Fondo en cada caso particular.

**Artículo 18** Los empleados solicitantes de préstamos, en el momento de recibirlos, deberán otorgar por escrito su consentimiento para que la compañía, a nombre y por solicitud expresa del Fondo, pueda descontar a través de la nómina el importe de los pagos parciales que procedan.

**Artículo 19** Los empleados solicitantes de préstamos, en el momento de recibirlos, deberán expedir el o los documentos de carácter mercantil que a juicio del Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso sirvan como garantía del préstamo otorgado.

**Artículo 20** Los empleados solicitantes de préstamos, en el momento de recibirlos, deberán otorgar por escrito su consentimiento para que la compañía a nombre y por (escrito) solicitud expresa del Fondo, pueda descontar el importe de los adeudos pendientes con el propio fondo, de las cantidades a que tengan derecho los empleados deudores que terminen su relación de trabajo con la compañía.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## Capítulo 9

### ADMINISTRACION

- Artículo 21** El Fondo será administrado por el Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso del Fondo de Ahorros y Préstamos de los empleados de "XXX", S.A. de C.V., que designará libremente la compañía anualmente, en el número que estime pertinente. Este nombramiento será revocable a juicio de la compañía en cualquier tiempo.
- Artículo 22** El Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso deberá cumplir con los propósitos y finalidades señaladas en estos reglamentos, así como también con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y los reglamentos relativos a fondos de ahorros.
- Artículo 23** El comité Coordinador del Fideicomiso queda debidamente autorizado para realizar los gastos y adquirir las obligaciones que se deriven del cumplimiento de los propósitos y finalidades del Fondo, dichos gastos serán erogados por el propio Fondo.
- Artículo 24** Los miembros del Comité Técnico Coordinador del Fideicomiso no serán responsables personalmente por alguna pérdida relacionada con préstamos, inversiones u otros actos u omisiones, que pudieran resultar de la administración del Fondo, siempre y cuando haya actuado conforme a las disposiciones legales aplicables, con la prudencia y buen juicio necesario y cuando claramente estén persiguiendo los propósitos y finalidades del propio Fondo.

**Capítulo 10****OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS DEPOSITANTES EN EL FONDO Y A SUS HEREDEROS Y CAUSAHABIENTES**

**Artículo 25** Cada empleado de planta con derecho a participar en el Fondo, deberá mostrar su conformidad por escrito con las presentes bases y reglamentos y otorgará al Fondo las autorizaciones, poderes o documentos que en derecho fueran necesarios y que la misma lo exija para poder administrar el Fondo.

**Artículo 26** La conformidad a que se refiere el artículo anterior obligará a todo beneficiario, heredero o causahabiente del empleado, quien para poder exigir cualquier prestación, a que de acuerdo con estos reglamentos tuviere derecho, deberá igualmente suscribir toda la documentación y otorgar todos los documentos y poderes que el fondo le exigiere, sin cuyo requisito no tendrá derecho alguno para exigir ninguna prestación del referido Fondo.

**Artículo 27** Fuera de los casos previstos en estos reglamentos y en los que los beneficiarios o herederos tendrán derecho a las prestaciones establecidas, ningún empleado depositante podrá enajenar, ceder, traspasar o transmitir en cualquier forma sus derechos al Fondo, quedando entendido que, por el solo hecho de hacerlo dicho empleado será expulsado del Fondo, en cuyo caso solamente se le devolverán las cantidades que hubiere aportado en lo personal, no así las que hubiere aportado la compañía, ni los intereses que a dichas aportaciones de la compañía, hubieren correspondido, los cuales serán distribuidos entre los demás participantes en proporción a las cantidades que cada uno tenga derecho a recibir.

**Capítulo 11****MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS Y  
TERMINACION DEL FONDO**


**Artículo 28** La compañía queda debidamente autorizada para modificar el presente reglamento, quedando a opción de los trabajadores miembros del Fondo continuar siéndolo o dar por terminada su participación, pero sin que por ello nazca derecho alguno a su favor, en contra de la compañía.

**Artículo 29** El Fondo terminará:

- a) Por cierre de la compañía, cesación de operaciones, liquidación judicial o extrajudicial de esta o de cualquier otra causa que implique que la compañía deje permanentemente de efectuar sus operaciones.
- b) Por que los empleados participantes decidan terminar su aportación al Fondo.
- c) Por decisión de la compañía de no seguir haciendo aportaciones al Fondo.

En los casos de terminación a que se refiere este artículo, el activo del Fondo será distribuido entre los empleados participantes en el mismo, en proporción a sus respectivas participaciones y tomando en cuenta las disposiciones de estos reglamentos, quedando entendido que los administradores tendrán el plazo necesario que se requiera para vender y liquidar acciones, obligaciones y valores y que podrán ir efectuando la liquidación correspondiente a los miembros participantes en la forma mas práctica que dichos administradores determinen.


Este plan de Previsión Social de fondo de ahorro será firmado por el Representante Legal de la empresa y por los trabajadores, iniciándose a partir de día 1 de Enero de 199X y se comunicará al personal dentro del mes siguiente en base a lo establecido en el artículo 20, fracción IV del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.



De acuerdo a lo investigado, se concluye que los **Planes de Previsión Social** a pesar de la disminución del subsidio del Impuesto Sobre la Renta, siguen siendo instrumentos adecuados para remunerar al personal subordinado, los que permiten proporcionarle un mejor ingreso, ya no tanto para que eleven su nivel de vida, sino para que reciban una mayor remuneración en una época en que los salarios no han podido recuperar su poder adquisitivo.

Como se mencionó en el tratamiento fiscal de la Previsión Social, el Artículo 77, último párrafo de la LISR, establece una limitación en la exención de las prestaciones de Previsión Social que se mencionan en la fracción VI del mismo Artículo 77, por lo que, con la finalidad de evitar dicha limitación, al otorgar las prestaciones de Previsión Social y que estas realmente se conviertan en un mayor beneficio, sería conveniente que se incluyeran conceptos que no sean de los mencionados en dicha fracción VI del Artículo 77 de la LISR o en caso contrario estudiar perfectamente lo más conveniente para el trabajador y para la empresa.

Esta investigación también nos demuestra que es necesario para que una empresa determine un plan de Previsión Social, que se analicen las diferentes disposiciones legales que la rigen, para que la misma se haga cubriendo todos los requisitos de formalidad que exigen las mismas disposiciones y poder otorgar algún incentivo (previsión social) que verdaderamente beneficie a trabajadores y patrones, tal como lo demuestra el Modelo de Plan de Previsión Social que transcribí en el capítulo V, tomado de una empresa de la localidad.

- 
1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
  2. **Ley Federal del Trabajo**
  3. **Ley del Seguro Social**
  4. **Ley del INFONAVIT**
  5. **Ley del Impuesto Sobre la Renta**
  6. **Estudio práctico del régimen fiscal y administrativo de los fondos y cajas de ahorro; editorial ISEF, 2ª edición, México, D.F. Autor LAE. Carlos de J. Peniche Osorio**
  7. **Consultorio Fiscal, edición marzo/83**
  8. **Análisis de las prestaciones de previsión social, editorial ISEF, 4ª edición, México, D.F. Autor C.P. Alfonso Becerril**