



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**" LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU
REPERCUSION FISCAL "**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N:**

~~SAUL MORA SANCHEZ~~

JUAN CARLOS MORENO ESCUTIA

GABRIEL VARELA CRUZ

ASESOR: C.P. EPIFANIO PINEDA CELIS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

ATN: 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:

" Las prestaciones de previsión social y su repercusión fiscal "

que presenta el pasante: Saúl Mora Sánchez

con número de cuenta: 8530115-7 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría

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 FAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlan izcalli, Edo. de Méx., a 5 de Noviembre de 1997

PRESIDENTE	C.P. Jorge López Marín	_____
VOCAL	C.P. Epifanio Pineda Celis	_____
SECRETARIO	L.C. Luis Yescas Ramírez	_____
PRIMER SUPLENTE	C.P. José Alejandro López García	_____
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Ofelia Noguez Cisneros	_____



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR

DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN

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:

" Las prestaciones de previsión social y su repercusión fiscal "

que presenta el pasante: Juan Carlos Moreno Escutín
con número de cuenta: H41H027-4 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría

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 FAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Mex., a 5 de Noviembre de 1997

PRESIDENTE	C.P. Jorge López Marín	_____
VOCAL	C.P. Epifanio Pineda Celis	_____
SECRETARIO	L.C. Luis Yescas Ramírez	_____
PRIMER SUPLENTE	C.P. José Alejandro López García	_____
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Ofelia Noguez Cisneros	_____



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR

DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

U.N.A.M.
CUAUTITLAN DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE
MEXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

AT'N: Ing. Rafael Rodriguez 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:
" Las prestaciones de previsión social y su repercusión fiscal "

que presenta el pasante: Gabriel Varela Cruz
con numero de cuenta: 8957507-0 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría

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"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Mex., a 5 de Noviembre de 1997

PRESIDENTE	C.P. Jorge López Marín	
VOCAL	C.P. Epifanio Pineda Celis	
SECRETARIO	L.C. Luis Yescas Ramírez	
PRIMER SUPLENTE	C.P. José Alejandro López García	
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Ofelia Noguez Cisneros	

DEDICATORIAS

A mis padres:

Mi más sincero agradecimiento por su incondicional apoyo, que en todo momento contribuyó al logro de éste objetivo, gracias también por su amor que durante todos estos años me han prodigado, y que sin él hubiera sido difícil, sino es que imposible llegar a la meta anhelada.

A mi esposa:

Que con su comprensión y cariño me ayudó a llevar a cabo esta tarea estando siempre a mi lado.

A mi hermano:

Que llegado el momento, con su fortaleza moral me dio el aliciente necesario para seguir adelante.

A mis compañeros de tesis:

Gracias por su amistad y también por su colaboración para llevar a buen término este trabajo.

A mi asesor de tesis:

Que con su buena dirección, consejos y conocimientos contribuyó de manera importante al desarrollo de una parte de mi vida profesional.

A la UNAM y la FES Cuautitlán:

A través de sus instalaciones en donde los profesores que imparten sus cátedras me ayudaron a adquirir los conocimientos necesarios para lograr terminar una carrera profesional.

Y además:

A todos mis familiares y amigos que de una u otra manera dieron todo lo que estuvo de su parte para elaborar esta tesis.

DEDICATORIAS

Gracias:

A mis abuelitos, por ser mis verdaderos padres, por darme todo lo que soy, por darme ilusiones y por darme todo su amor.

A mi tío Tomás, por ser una combinación de padre-hermano, que me apoyaste con mis sueños, por ser cómplice en mis travesuras y juegos.

A Ara, por otorgarme tu gran amor, por darme todo tu apoyo, por tu compañía en las buenas y en las malas.

A Cynthia, por colorear con tu alegría y energía este momento, y por representar el objetivo de mi vida.

A mi madre, Oscar, Lupe, Carmen y Armando, por acompañarme a distancia con su cariño y amor.

A mis tíos, tías y primos, porque han sido mi gran familia que me dio compañía.

A la UNAM y a la FES Cuautitlán, porque me dio un tesoro en conocimientos, amigos, buenos maestros y felices momentos.

DEDICATORIAS

A mi madre:

Como testimonio de mi infinito amor y eterno agradecimiento, por el apoyo moral que siempre me ha brindado y por haberme guiado por el camino del bien con el cual he logrado cumplir una de mis metas más importantes de mi vida, siendo para mí la mejor de las herencias.

A mi padre †:

Por sus consejos y por su cariño que me brindó en vida he logrado culminar uno de mis sueños más anhelados que sin él hubiera sido difícil realizarlo.

"Gracias en donde quiera que se encuentre"

A Maribel:

Por su cariño, por su incondicional apoyo y por estar a mi lado, logré salir adelante en los momentos más difíciles de mi carrera.

A la UNAM y la FES Cuautitlán:

Por haber cumplido mi sueño en realidad dándome la satisfacción de pertenecer a ella y que me ha formado profesionalmente enriqueciéndome de conocimientos, y por haber tenido la fortuna de encontrar en ella unos estupendos amigos, muy en especial Saúl y Juan Carlos que para la elaboración de este trabajo manifestaron una vez más su amistad.

A mi asesor de tesis:

A través de sus conocimientos y buenos consejos influyo de manera importante en la elaboración de esta tesis así como, así como en el desarrollo de mi vida profesional.

/

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU REPERCUSION FISCAL

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1 Antecedentes Históricos en México	3
CAPITULO 2. GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	
2.1 Concepto	8
2.2 Objetivos	10
2.3 Clasificación de las prestaciones de previsión social más comunes	11
2.4 Introducción de las prestaciones de previsión social	17
2.4.1 Fondo de ahorro	17
2.4.2 Despensas	19
2.4.3 Alimentación	23
2.4.4 Becas educacionales	25
2.4.5 Ayuda para gastos culturales y deportivos	26
2.4.6 Jubilaciones y Pensiones	27
CAPITULO 3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	31
3.2 Ley Federal del Trabajo	32

CAPITULO 4. TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DE DESPENSAS, ALIMENTACION, BECAS EDUCACIONALES, AYUDA PARA GASTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS Y JUBILACIONES Y PENSIONES

4.1	Generalidades	35
4.2	Ley del Impuesto Sobre la Renta	40
4.2.1	Ingresos exentos por prevision social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta	41
4.2.2	Efecto del subsidio fiscal a los ingresos por salarios	52
4.2.3	Gastos por concepto de prevision social deducibles en la Ley del Impuesto Sobre la Renta	68
4.3	Nueva Ley del Seguro Social	89
4.3.1	Integración del salario base de cotización	94
4.4	Aportaciones al INFONAVIT	98
4.4.1	Integración del salario para efectos del INFONAVIT	100
4.4.2	Salario máximo para el pago de aportaciones	102

CAPITULO 5. ANALISIS DEL FONDO DE AHORRO

5.1	Generalidades	103
5.1.1	Concepto	103
5.1.2	Requisitos para la creación del Fondo de Ahorro	104
5.1.2.1	Reglamentación	104
5.1.2.2	Tipos de inversión	105
5.1.2.3	Préstamos	105
5.1.2.4	Ingresos y retiros	107
5.1.2.5	Administración del fondo	108
5.1.2.6	Dividendos	108

5.2	Tratamiento en la Ley del Impuesto Sobre la Renta	110
5.2.1	Exención para el trabajador	110
5.2.2	Deducibilidad para el patrón	112
5.3	Nueva Ley del Seguro Social	116
5.4	Aportaciones al INFONAVIT	121
	CAPITULO 6. CASO PRACTICO	
6.1	Formulación de un plan de previsión social	123
6.2	Cédula de prestaciones de previsión social y su marco fiscal	140
6.3	Tratamiento fiscal de un caso práctico	144
	CONCLUSIONES	152

**"LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU
REPERCUSION
FISCAL"**

CAPITULO 1

ANTECEDENTES HISTORICOS

INTRODUCCION

Los patronos no solo pretenden y deben contribuir al cumplimiento adecuado y oportuno de las obligaciones que les imponen las leyes, sino que también otorgan dentro de sus posibilidades y necesidades otras prestaciones.

En ocasiones se ven obligados por contratos colectivos o contratos ley derivado en algunos casos de logros obtenidos por los sindicatos, pero en muchas otras, es el convencimiento propio de que otorgar prestaciones adicionales no constituyen un obsequio, sino un complemento que mejora las relaciones laborales, limita la rotación de personal y contribuye a que los trabajadores sean más productivos.

La presente tesis tiene por objetivo señalar y compendiar las implicaciones de carácter fiscal que afectan a un plan de prestaciones de previsión social como son las despendas, alimentación, becas educacionales, ayuda para gastos culturales y deportivos, jubilaciones, y fondos de ahorro.

Con la finalidad de conocer sus bases, requisitos, exenciones, deducciones, y en un determinado momento qué impuestos causarán las prestaciones así otorgadas.

Así mismo se pretende plantear que beneficios se pueden obtener en la implementación de un plan de previsión social que cubra las necesidades de todo el personal de acuerdo con su antigüedad, sexo, edad, puesto que desempeña, etc.

Aunque los planes de prestaciones de previsión social para los empleados son a menudo implantados para beneficiarlos, no se debe olvidar que la mayor parte de las empresas espera recibir beneficios adicionales que incrementen su productividad.

Para el empleado, las prestaciones significan un ingreso extra, seguridad adicional en el trabajo, mejores condiciones de trabajo, sin esfuerzo adicional.

Para el empleador, significa una disminución de utilidades que repercutirían en mayor situación impositiva, mejores relaciones de personal, productividad adicional.

Finalmente proporcionamos un caso práctico que nos auxilia a comprender las prestaciones de previsión social expuestas en este trabajo.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Los antecedentes de la previsión social en México, son los siguientes:

- En 1857, los soldados Juan Alvarez e Ignacio Comonfort, destituyeron del poder al dictador Antonio López de Santa Anna y convocaron a la creación de un Congreso Constituyente del cual emanó la "Declaración de Derechos", señalando entre sus disposiciones importantes, el principio de que " Nadie Puede ser Obligado a prestar Trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno conocimiento".

- En 1870, se elaboró el Código Civil, el cual procura la dignificación del trabajo. En 1906 surgen dos grandes movimientos obreros generados por la lucha de clases, en Cananea los obreros se declararon en huelga para obtener mejores salarios y suprimir privilegios otorgados a los empleados norteamericanos. Sin embargo, en este periodo el general Porfirio Díaz dio el triunfo a la burguesía Mexicana y lo único que logró fué la prohibición del trabajo a los menores de siete años.

En éste mismo año el Partido Liberal comandado por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto en favor del derecho del trabajo, en el cual analiza la situación del país y las condiciones de las clases obreras y campesinas, así mismo, recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

A su vez propuso " La prohibición del trabajo de los menores de 14 años... alojamiento higiénico para los trabajadores rurales... higiene y seguridad industrial... indemnización por accidente de trabajo..."

- En 1914 la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz dispone que los patrones instalen y administren escuelas primarias " si no hay escuelas públicas a dos kilómetros de la residencia de los obreros ".

- Para 1915 Venustiano Carranza y Alvaro Obregón, en el pacto de Veracruz, imponen la subordinación de los sindicatos a la política gubernamental, a cambio de la promesa de mejorar las condiciones de los trabajadores mediante leyes apropiadas.

- En 1917 se expide la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo que pasa a formar parte de los artículos 27 y 123 de la Constitución. En la presentación del proyecto de Constitución, el Presidente Carranza, había señalado que se modificaba la ley de 1857 para conferir al poder legislativo de los Estados la facultad de legislar en materia laboral. En las que se implantarían todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. En la actual Carta Magna se refirió al seguro social como un seguro potestativo; estableció que los servicios de colocación de los trabajadores debían ser gratuitos para ellos; incorporó el concepto de higiene y salubridad; estableció la obligación de proporcionar libros, cinematografía y otros medios que contribuyeron a la difusión de la cultura, centros vacacionales a precios moderados, fomentar los deportes y establecer parques y gimnasios.

- 1918 La Ley del Estado de Veracruz adicionó el concepto de enfermedades profesionales e introdujo los criterios de clasificación de las incapacidades aún vigentes: temporal, permanente parcial y permanente total.
- 1921 Se formuló un proyecto de Ley del Seguro Obrero que rechazó el Poder Legislativo.
- 1925 Se expidió la Ley General de Pensiones de Retiro que estableció los derechos de antigüedad y las pensiones de invalidez, vejez y muerte, para empleados públicos.
- 1926 Se constituyó La Confederación de Trabajadores de México (CTM), que luchó por la implantación del Seguro Social por los patrones y el Estado.
- 1928 Se estableció con carácter obligatorio, el Seguro del maestro para funcionar en la Ciudad de México, con la única finalidad de prestar ayuda económica a los deudos de maestros fallecidos.
- 1929 La reforma a la Constitución limitó al Poder Legislativo Federal la expedición de leyes federales e hizo obligatorio el Seguro Social.

Concretamente, en el artículo 73 de la Constitución se estableció la facultad del Congreso para expedir leyes del trabajo reglamentario y de esta manera, el 18 de agosto de 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República Mexicana.

- 1938 Se promulgó el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

- 1943 Con vigencia al 1 de enero de 1944, se promulgó la Ley del Seguro Social. A partir de ese año y hasta 1973 en que se promulgó la nueva Ley, se hicieron algunas modificaciones para elevar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al rango de autoridad fiscal; para imponer la obligación de pagar el salario íntegro en incapacidades de riesgos de trabajo (1955); ampliar la extensión de los beneficiarios (1959); incluir a los ejidatarios, pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres (1970); establecer como tope del salario de cotización y base de las prestaciones en dinero, el equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (1972) y otras.

- 1959 Se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

- 1963 Se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que abrogó el Estatuto de 1938.

- 1970 Se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo.

- 1972 La reforma constitucional transfiere el problema habitacional al Derecho Social y sustituyó a los patrones por una institución; se estableció la obligación patronal de contribuir al fondo de la vivienda.

- En 1973 se promulgó una nueva Ley del Seguro Social, que abrogó la anterior y que con algunas modificaciones, es la vigente hasta el 30 de junio de 1997. En 1981 se otorgó al IMSS atribuciones de poder público, no obstante ser un organismo descentralizado, para efectuar el cobro de los créditos a su favor por la vía económica coercitiva de manera directa.

- Se promulgó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

- 1982 Se modificó la Ley del INFONAVIT, a fin de emplear en un seguro de vida y cesantía en edad avanzada las aportaciones efectuadas a favor de los trabajadores.

- 1984 Se promulgó la nueva ley del ISSSTE, que abrogó la de 1959.

- El 1º de julio de 1997 entra en vigor la Nueva Ley del Seguro Social

CAPITULO 2

**GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL**

2.1. CONCEPTO

El concepto de previsión social en nuestra legislación no ha sido propiamente definido, sin embargo existen algunos autores del derecho que la han enmarcado de alguna manera y que para efectos de este trabajo solo presentamos las opiniones de 3 de ellos.

- Lic Mario de la Cueva

"Previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia".

- Marcos Flores Alvarez

"La previsión social es el conjunto de normas, principios u instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de perseguir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando a este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad".

- Lic. Francisco González Díaz Lombardo:

"Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger integralmente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural".

De manera particular "Previsión Social" es un conjunto de prestaciones adicionales al salario ordinario, otorgado a los trabajadores cuyo principal objetivo es el bienestar y la satisfacción de las necesidades primarias y en algunos casos secundarias del trabajador, quien no sólo debe percibir una simple remuneración, sino ciertas garantías a la salud, alimentación, vivienda, educación, vestido o esparcimiento.

Cabe mencionar que existe cierta diferencia entre lo que es la Seguridad Social y la Previsión Social, siendo que la "primera" surge en el ámbito del derecho del trabajo como una necesidad de la clase trabajadora en busca de asegurar su subsistencia, la de su familia o dependientes económicos en casos de infortunio, desempleo, como incapacidad física del jefe de la familia o cualquier otra contingencia no solventada por el salario percibido.

La segunda, pero aún dentro de la esfera laboral y sin existir una clara definición, surge: la "Previsión Social", concepto que adquiere una connotación de mayor amplitud, en el que no sólo se trata de asegurar el bienestar de los trabajadores o sus familiares frente a contingencias futuras, sino que procura elevar el nivel económico, cultural y social de los mismos, adquiriendo en este momento autonomía frente a la materia laboral de la cual tiene su origen.

2.2) OBJETIVOS

Después de analizar los puntos anteriores se concluye que los objetivos mínimos que persigue el concepto de Previsión Social son los siguientes:

- a) Vida cómoda, segura e higiénica para el trabajador y sus dependientes
- b) Ingreso adicional o ahorro de un gasto para el trabajador
- c) Plan a futuro otorgado en forma general a todos los trabajadores
- d) Gasto deducible para la empresa
- e) Gasto que grave en lo menos posible los ingresos de los trabajadores
- f) Lograr el bienestar de todo hombre y toda mujer, como elementos económicamente activos y conservar su nivel de vida en la vejez, y en la adversidad.
- g) Atacar la necesidad, la enfermedad, la ignorancia, la miseria y el ocio.
- h) Prevenir las causas que originan perjuicios a los trabajadores

2.3) CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL **MAS COMUNES**

Prestaciones que son otorgadas como derechos mínimos de los trabajadores:

- Gratificación anual (Aguinaldo)
- Prima vacacional
- Habitación (INFONAVIT)
- Vacaciones
- Seguro Social
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades
- Prima de antigüedad
- Becas educacionales

Prestaciones que convienen empresa y trabajadores mediante contrato individual o colectivo de trabajo; que pueden ser :

- Fondo de Ahorro
- Despesas
- Plan de Gastos Médicos Mayores
- Subsidios por Incapacidad
- Ayuda Económica por Fallecimiento
- Ayuda para Renta
- Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos

- Ayuda para Alimentación y Comedores
- Ayuda para Transporte
- Guarderías
- Premios de Puntualidad, de Actuación etc.
- Jubilaciones

Diversos son los criterios que pueden adoptarse para clasificar los servicios o prestaciones de bienestar social. Tal es el caso de la siguiente lista:

1. Tendientes a mejorar el ambiente de trabajo

- a) Medios para transportarse a la empresa
- b) Guardarropas, armarios, etc.
- c) Salones de descanso

2. Tendientes a complementar el salario

- a) Sistemas voluntarios de participación de utilidades
- b) Gratificaciones anuales no contratadas previamente
- c) Cajas de ahorro subsidiadas
- d) Préstamos sin interés
- e) Absorción por la empresa de parte del precio de compra de artículos en tiendas
- f) Descuentos o venta al costo de artículos fabricados por la empresa
- g) Absorción por la empresa de pagos que correspondan al trabajador (cuota obrera al Seguro Social, ISR, cuotas sindicales, etc.)
- h) Cooperativas de consumo organizadas por la empresa

3. Tendientes a mejorar la salud del trabajador y su familia

- a) Atención médica adicional a la otorgada por el Seguro Social
- b) Ayuda para medicinas, hospitalización, atención quirúrgica, adquisición de aparatos de prótesis y ortopedia, etc.
- c) Primeros auxilios y puestos sanitarios en la empresa

4. Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia

- a) Alimentos gratuitos o al menos subsidiados
- b) Sitios especialmente adaptados para que el trabajador caliente y tome su comida si prefiere llevarla.
- c) Cafeterías, aparatos automáticos expendedores de refresco, cigarrillos, etc.
- d) Ayuda para la alimentación de lactantes e infantes

5. Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos

- a) Seguros de grupo, pagados por la empresa, total o parcialmente
- b) Mutualidades organizadas y subsidiadas por la empresa
- c) Subsidios adicionales para el caso de cesantía
- d) Ampliación o complemento de las pensiones y subsidios del Seguro Social, como el pago de salarios no subsidiados, complemento de subsidios menor al salario, etc.
- e) Pago de retiro del trabajador
- f) Sistemas de jubilación

6. Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares

- a) Ayuda económica en caso de muerte de familiares del trabajador
- b) Dotes o ayuda adicional para gastos de matrimonio

- c) Ayuda adicional en caso de nacimiento de hijos de los trabajadores
- d) Casas-cuna y guarderfas infantiles
- e) Ayuda para pago de renta

7. Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura

- a) Cursos pagados por la empresa, al menos parcialmente
- b) Bibliotecas, hemerotecas, videotecas, etc.

8. Tendientes al descanso y recreación del trabajador

- a) Vacaciones adicionales
- b) Clubes y parques, campos deportivos y subsidios al deporte
- c) Reuniones sociales, festejos de fin de año, de aniversario, por el logro de ciertas metas, etc.; organizados o subsidiados por la empresa
- d) Cines, teatros, conciertos, etc.; organizados o subsidiados por la empresa
- e) Días de descanso adicionales a los obligatorios con el fin de permitir al trabajador celebrar fiestas locales, nacionales, religiosas.
- f) Permisos con goce de sueldo en días onomásticos o aniversarios

9. Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa

- a) Premios por sugerencias, asistencia y puntualidad
- b) Premios en concursos de seguridad industrial
- c) Premios por antigüedad

En una investigación de mercado representado por cien empresas de diversos giros y magnitudes ubicadas en el Distrito Federal y la zona metropolitana, se obtuvieron las siguientes estadísticas:

Seguro de vida	(muy generalizada)
Actividades recreativas y de fin de año	(muy generalizada)
- Fondo de ahorro	95.8%
- Plan de gastos médicos mayores	94.7
- Atención médica especializada y complemento al subsidio del IMSS por riesgos de trabajo	75.8
- Complemento al subsidio pagado por el IMSS por incapacidad	75.8
- Ayuda para despensa	73.7
- Ayuda de defunción	61.1
- Ayuda por nacimiento de hijos	42.1
- Ayuda por contraer matrimonio	40.0
- Becas educacionales	27.4
- Reembolso de gastos educativos	25.3
- Ayuda para la alimentación del empleado	22.1
- Ayuda para gastos culturales y deportivos	18.9 (x)
- Pago de cuotas al IMSS	9.5
- Ayuda para transportación	(x)
- Reembolso de gastos médicos hospitalarios dentales y funerarios	(1)

Notas:

(x) Prestaciones otorgadas generalmente en planes múltiples de previsión social.

(1) Prestaciones otorgadas generalmente a ejecutivos.

* Manual de prestaciones, beneficios y prácticas de compensación, elaborado por Intergama de México, S. L. de C.V.

2.4 INTRODUCCION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Para efectos del presente trabajo, analizaremos sólo los conceptos de: Fondo de Ahorro, Despensas, Alimentación, Becas Educativas, Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos y Jubilaciones.

2.4.1.- Fondo de ahorro.

El fondo de ahorro es una de las prestaciones de previsión social que mayor aceptación ha tenido por parte de los patrones y de los trabajadores, debido principalmente a la sencillez de su manejo administrativamente hablando. La finalidad del fondo de ahorro como una partida de previsión social, es ayudar y apoyar a los trabajadores que participen en un plan de previsión social, aportando el patrón al fondo una cantidad en efectivo para que integre el ahorro de los trabajadores, y éstos, mediante ese fondo puedan solucionar algunas eventualidades de carácter económico.

Este beneficio puede ser a través de préstamos y mediante el cobro de un interés más bajo al bancario.

Adicionalmente se encuentra la ventaja de que dicho préstamo se otorga sin garantías.

La importancia del fondo de ahorro y de la inteligente inversión de ese ahorro, como un medio de previsión para la solución de futuras contingencias económicas que se pueden presentar en cualquier persona, de allí que esta prestación adquiriera mayor relevancia para los trabajadores, cuando a través de su manejo adecuado en realidad se constituye un fondo suficiente para garantizar en parte la tranquilidad de un futuro económicamente hablando estable.

Cabe mencionar que esta prestación debe constituirse realmente en un ahorro de los trabajadores, y no en un incremento disfrazado del sueldo.

2.4.2.- Despensas.

Este tipo de prestación de previsión social se ha convertido a últimas fechas en uno de los instrumentos mayormente usados por las empresas para beneficiar a sus trabajadores.

La prestación de despensas nace por la necesidad constante que tiene el trabajador de adquirir bienes de consumo para su alimentación ya que por ser una necesidad primaria del hombre, es algo que no se puede postergar ni evitar.

Partiendo de tal premisa podemos considerar que es la prestación social que mas se relaciona con dicha necesidad y esto la hace la más popular y necesaria en todo tipo de planes de previsión social.

Existen varias formas de otorgar esta prestación, más sin embargo se observa que el proporcionarla mediante vales, bonos o cupones busca no sólo el facilitar su otorgamiento, sino que también al trabajador la conveniencia al momento de canjear estos documentos por artículos de primera necesidad, ya que si el patrón diera los víveres físicamente tendría que realizar una serie de tareas como las de aprovisionamiento, empaquetado y distribución, ajenas a las de 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.

El sistema de vales despensas consiste en que la empresa lleve a cabo un convenio con una o varias tiendas de autoservicio para que estas últimas entreguen cierta cantidad de vales, cupones o bonos canjeables por artículos de "primera necesidad" (no siempre sucede), y la empresa los pague generalmente disminuido el precio de los mismos con un descuento de acuerdo al monto que se adquiriera de ellos; para que posteriormente los distribuya entre sus trabajadores.

A su vez, el entregar un paquete de víveres preestablecido 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.

Originalmente se parte del concepto de que el patrón otorgará estas despensas para lo cual tiene dos opciones:

- a) Otorgarle a los trabajadores las despensas en el establecimiento o a domicilio.
- b) Realizar convenios con otras empresas para que a través de éstas los trabajadores obtengan dichos bienes por medio de vales.

Las dos representan, como todo, ventajas y desventajas que son, por ejemplo:

OPCION a)

VENTAJAS

- Se obliga al trabajador a que solamente utilice esta prestación en los bienes preponderantemente necesarios y no suntuosos;
- Le da comodidad al trabajador;
- Se pueden obtener mejores precios debido a los altos volúmenes de compra.

DESVENTAJAS

- Provoca trabajo físico y administrativo;
- Problemas por las preferencias, ya que no todos tenemos los mismos gustos, preferencias ni costumbres en el consumo;
- No es fácil dar un importe en bienes de acuerdo a el sueldo del empleado.

OPCION b)

VENTAJAS

- Las desventajas de la primera opción se convierten en ventajas para esta opción, ya que el trabajador tiene la libertad de escoger calidad, cantidad, precio, y lugar para adquirir sus artículos;

- El trabajo administrativo termina hasta que la compañía entrega el vale.

DESVENTAJAS

- Provoca un gasto adicional que es la comisión;
- No existe la certeza de que el trabajador ocupe el vale en un bien realmente necesario, ya que es difícil, si no es que imposible, saber en que fue ocupado dicho vale.

Aquí en este último punto conviene hacer las siguientes consideraciones:

Las empresas comerciales no están interesadas en que los vales únicamente se empleen en la adquisición de bienes de consumo, ya que su interés preponderante es el de obtener un lucro a través de vender a su máximo, por lo que se desvirtúa la prestación, convirtiéndose en una forma de sobresueldo en distinta denominación de dinero.

Tal parece, que en general es preferible la segunda opción pero no deja de ser viable la primera (piénsese en compañías comerciales, de abarrotes, y en sí productores de bienes de consumo, o en empresas estatales o paraestatales con gran cantidad de trabajadores).

En el caso de entregar vales, es más práctico ya que existen empresas que expiden dichos vales y que realizan convenios con las compañías comerciales para que acepten esta forma de pago y de esta manera estas compañías cobran una comisión por la emisión y afiliación con las empresas comerciales.

2.4.3.- Alimentación.

Como es de suponerse esta prestación es de suma importancia de acuerdo a los elementos que conforman la previsión social, ya que buscan el beneficio del trabajador, indicando con esto que si la empresa otorga este servicio es para una buena alimentación de sus asalariados y puedan contribuir con una mayor productividad.

Es común en las empresas que cuentan con un gran número de trabajadores el servicio de comedor beneficia a los mismos cobrándoles un precio simbólico por el costo de los alimentos y el servicio que en esas instalaciones se les brinda.

Resulta muy atractiva por las siguientes ventajas:

- Un empleado bien alimentado es mas productivo y eficiente
- Reduce el ausentismo provocado por enfermedades gastrointestinales, por la higiene y calidad de los alimentos
- Evitan que los empleados se desplacen a sitios lejanos para alimentarse, lo que da la opción de reducir el horario de comida si la empresa así lo requiere

Existen dos opciones para esta prestación que es la de otorgar vales o equipar un comedor.

Servicio de comedor.- Esta opción consiste en establecer un comedor dentro de las mismas instalaciones de la entidad , el servicio es proporcionado por la misma empresa o en algunos casos es este servicio es concesionado, logrando con esto abatir costos en la alimentación para el trabajador y es promovido por los sindicatos.

Vales de Comida. Este tipo de sistema se maneja de una manera similar a la de los vales de despensa. La mecánica de los vales es tan sencilla como la de obtener por parte del patrón un acuerdo mediante contrato donde se establecerán las condiciones de pago y los servicios que van a prestar los restaurantes por la alimentación mediante el canje de dichos vales. El trabajador podrá buscar el comedor que más le guste, solicitar el servicio y entregar a cambio de éste el vale que cubra dicho servicio; el costo de los mismos para los trabajadores se manejará de acuerdo a las políticas de la empresa.

2.4.4.- Becas Educativas.

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

Se puede manejar vía reembolso de esos gastos o bien pagando la empresa directamente a las instituciones de enseñanza.

Se considera que esta prestación debe ser proporcionada para estudios superiores, ya que la educación primaria y secundaria son gratuitas en el sistema federal, aunque existen escuelas e Institutos particulares incorporadas con altos costos de servicio, pero es en el nivel superior, en donde continuar una carrera profesional, representa una fuerte erogación al trabajador, por lo que con el espíritu de justicia, la Ley transfiere a la empresa el deber de ayudarlo, ya que representa un elemento altamente positivo, que puede aportar en un futuro múltiples beneficios a la empresa y a la comunidad en general.

2.4.5.- Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos.

Esta prestación es de tipo social y pretende asegurar la actividad cultural y deportiva contribuyendo con esto de alguna manera directa o indirectamente a la productividad de las empresas preocupandose por el bienestar individual y colectivo de los trabajadores, y fomentando la convivencia.

El hombre, conjuntamente a sus necesidades de autosatisfacción, estimación, pertenencia y protección, requiere de un desarrollo integral y equilibrado de sus potencialidades, así como distracción y esparcimiento, es por eso que muchas empresas buscan y obtienen las ventajas que resultan de proporcionar a su personal las posibilidades de participar y de desarrollarse mediante actividades culturales educativas, deportivas, etc., sobre todo cuando el centro de trabajo se encuentra alejado de poblaciones importantes y no es posible encontrar lugares que permiten crecer intelectualmente o distraerse en forma "sana" fuera de las horas de labor. Su objetivo es lograr una mayor satisfacción que resulte en beneficio del trabajo, así como evitar que el ocio pueda inducir al vicio al personal dañando su salud, a su familia, a la empresa y a la comunidad.

Los beneficios no necesariamente se limitan al trabajador, ya que en bastantes casos es posible extenderlos a la familia y aun a los vecinos localizados en el entorno, exaltando así la imagen de la organización.

2.4.6.- Jubilaciones y pensiones

El hecho jubilar significa eximir del trabajo por razón de ancianidad que imposibilita físicamente a la persona que desempeña o a desempeñado algún cargo, señalándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados.

Según el diccionario enciclopédico DURVAN tenemos las siguientes definiciones del tema:

***JUBILACION.** Acción y efecto de jubilar o jubilarse. Debe su origen racional a la necesidad en que se encuentran las empresas de que sus funcionarios, empleados y obreros, estén dotados de las debidas condiciones de aptitud para el trabajo. Obedece también al sano principio de abrir perspectivas a las nuevas generaciones y refrescar con nueva savia los cuadros de servidores del estado".

Con el fin de establecer una clara diferencia entre jubilación y pensión reproducimos a continuación, del mismo diccionario DURVAN

***PENSION.** Ayuda económica de carácter periódico que el estado u otras entidades, como compañías aseguradoras, mutualidades y montepíos, conceden a las personas retiradas del trabajo.

Las pensiones pueden establecerse de forma privada y voluntaria a través de las compañías de seguros; también pueden ser establecidas para grupos más o menos amplios de población por empresas, fundaciones u organismos políticos. Aunque las pensiones llamadas industriales o sociales se iniciaron con carácter benéfico y voluntario, en la mayoría de los países predominan hoy las de carácter general y obligatorio*.

Por otra parte, los requisitos de la jubilación son:

- a) Determinado número de años de edad
- b) Determinado número de años de prestación de servicios
- c) Invalidez o incapacidad física o intelectual, total permanente por causas naturales o profesionales.

En cuanto a la edad exigible para la jubilación, podemos decir que, no se adopta un criterio único, sino que se establecen límites de edad diversos para cada categoría de actividad en función a la fatiga o desgaste que produce; además el límite de edad, también varía según la clase de jubilación y según el sexo. Igualmente acontece tratándose de los años prestados, por las razones que dejamos anotados, o sea que la índole del trabajo determinará el mínimo de años de servicio que se requieran para adquirir la jubilación. Por lo que se refiere al requisito de invalidez o incapacidad generalmente se hace una exención al límite de edad y solo opera en función de un mínimo de años de trabajo y cuando la invalidez es permanente, y esta provenga de una causa natural o profesional.

En atención al lugar donde se establece jubilación, podemos distinguir dos grandes clases de jubilación; la jubilación legal y la jubilación contractual.

La Jubilación Legal es aquella operada por instituciones de seguridad social y que finca los derechos y obligaciones del beneficiario en una Ley, ejemplo: Ley de Pensiones Civiles (ISSSTE) y la Ley del Seguro Social (IMSS). Dentro de la primera se distinguen tres subclases: jubilación por vejez (normal y diferida); Invalidez y Cesantía en edad avanzada, y en la segunda solamente jubilación por vejez (normal y diferida) y por Invalidez.

Entendemos por Jubilación Contractual aquella que es adicional o complementaria en algunas empresas del Sector Público y Privado, ya que otorgan como un logro social planes de retiro a sus trabajadores y que distingue dos clases, dependiendo de la empresa que se trate: jubilación por vejez y jubilación por invalidez.

Las modalidades dentro de la jubilación por vejez consisten en lo siguiente:

Normal.- es aquella en que requiere de un mínimo de años de servicio y de edad sin ser reducida la cuantía de la pensión (65 años).

Anticipada.- se refiere cuando aun sin cumplir con el mínimo de edad y años de servicio el trabajador puede jubilarse viendo disminuida la cuantía de la pensión (60 años).

Diferida.- Cuando el trabajador cumpliendo con el mínimo de edad y años de servicio prefiere continuar trabajando para elevar el monto de pensión.

En nuestro medio se pueden apreciar tres sistemas para la constitución de la cobertura de la jubilación según sea su clase:

La Jubilación Legal que esta reglamentada por el Seguro Social, nos dice que los recursos necesarios para cubrir las prestaciones del seguro de vejez se obtendrán de las cuotas que están obligados a contribuir los patrones, los obreros y de la contribución que corresponde al Estado. Esto es lo que se llama la contribución tripartita de aceptación casi universal en los seguros sociales.

Por lo que respecta a la Jubilación Contractual los recursos provienen generalmente del patrón, el cual se obliga a conceder la jubilación a sus trabajadores. Sin embargo, algunas veces ocurre lo que se ha dado en llamar seguro de grupo, siendo que la cobertura no es a cargo exclusivo del patrón, sino que los trabajadores concurren a integrarla en una forma muy principal, esto es el Contrato de Seguro de Grupo.

CAPITULO 3

MARCO CONSTITUCIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En nuestra legislación no existe una definición de "previsión social", sin embargo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 , Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social, marca las siguientes bases mínimas, en cuanto al contenido de previsión social; Fracción XI:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

d) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

e) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan al fondo a la vivienda."

3.2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores son las siguientes, las cuales se describen de manera condensada:

a) **Jornada de trabajo.** Es el tiempo en el que se encuentra el trabajador a disposición de su patrón. (Artículo 58 al 68).

b) **Pago de horas extras y trabajo extraordinario.** Las horas extras deberán ser retribuidas en un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Si se prolonga el tiempo extraordinario a nueve horas a la semana, la empresa estará obligada a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. (Artículo 66 al 68).

c) **Días de descanso.** Son aquellos en los cuales se gozará del salario íntegro. En el caso en que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso estipulados por esta Ley, el patrón se verá obligado a pagar, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, y en caso de ser domingo, una prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Artículos 69 al 75).

d) **Vacaciones.** Estas podrán ser disfrutadas por trabajadores con un año o más de servicio, por seis días, y ser incrementadas en dos días laborables por año posterior, hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. (Artículos 76 al 81).

e) **Salario.** Es la retribución que recibe el trabajador de su patrón por sus servicios. (Artículos 82 al 89).

f) **Aguinaldo.** Derecho que consiste en, por lo menos quince días de salario o la parte proporcional, y pagarse antes del 20 de diciembre. (Artículo 87).

g) **Salario mínimo.** (Artículo 90 al 97).

h) **Participación en las Utilidades de la Empresa.** La utilidad a que se refiere la Ley, debe ser determinada conforme a lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y el reparto sobre las mismas, habrá de efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. (Artículos 117 al 131).

i) **Útiles, instrumentos y materiales.** (Artículo 132 fracción III).

j) **Becas Educativas.** La empresa podrá determinar un becario (en atención a las cualidades, aptitudes y dedicación del trabajador o de uno de sus hijos), cuando emplee más de cien y menos de mil trabajadores o tres becarios cuando tenga a su servicio más de mil. (Artículo 132 fracción XIV).

k) **Fomento de actividades culturales y deportivas.** (Artículo 132 fracción XXV).

l) **Derecho a la vivienda.** La empresa tiene la obligación de aportar al INFONAVIT un 5% sobre el salario que paga a sus trabajadores. (Artículos 136 al 153).

m) **Derecho a la capacitación y al adiestramiento.** Con el objeto de elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por la empresa y el sindicato o sus trabajadores, y previamente aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 132 fracción XV, 153 A al 153 X).

n) **Derecho a la Prima de Antigüedad.** Consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, siempre que el trabajador sea de planta, la cual se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo. (Artículo 162).

o) **Protección especial a trabajadoras en los periodos pre y posnatal.** (Artículos 132 fracción XXVII 166, 167, 170 al 172).

p) **Protección a menores de edad.** (Artículo 173 al 180).

q) **Servicio médico en la empresa.** (Artículo 504).

En la actualidad, en que la carga impositiva tanto para la empresa como para el trabajador es muy fuerte, hay que pensar en aspectos que ayuden a amortiguar dicha carga. Uno de los aspectos a considerar es el otorgamiento de prestaciones de previsión social.

Las prestaciones anteriores tienden a recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores, y del correcto manejo de las mismas, dependen los efectos dentro de la empresa en materia de carga social, laboral y fiscal.

CAPITULO 4

**TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE
PREVISION SOCIAL DE DESPENSAS, ALIMENTACION,
BECAS EDUCACIONALES, AYUDA PARA GASTOS
CULTURALES Y DEPORTIVOS Y JUBILACIONES Y
PENSIONES**

4.1) GENERALIDADES

Es muy importante recalcar que las prestaciones representan sólo una parte de la compensación total que recibe el trabajador o el empleado por su labor, y si lo que se quiere es que las mismas ayuden a mantener el personal idóneo para tener un nivel de productividad adecuado, primeramente el salario debe ser suficiente para resolver las necesidades básicas que tiene el trabajador y que son: casa, vestido, sustento y diversión.

Con esto se quiere decir que las prestaciones sólo deben de ser un complemento al salario y no caer en el error de que sea lo contrario, porque se acarrearán problemas de carácter legal, y se desvirtúa el fin de su otorgamiento.

Hoy y siempre, los salarios han estado en la mira del fisco, ya sea para afectar al patrón que los paga o al trabajador que los percibe.

Actualmente un patrón debe cubrir las siguientes contribuciones federales sobre los salarios que paga a sus trabajadores con algunos toques y ciertas modalidades:

1) Cuotas al I.M.S.S. catalogadas como contribuciones de seguridad social en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación, equivalentes a los siguientes porcentajes de la base salarial:

- Del 0.54355% al 7.58875% promedio en el ramo de Riesgo de Trabajo, según el giro de la empresa y otros factores.

- Un 13.9% del salario mínimo general diario en el Distrito Federal para el ramo de Enfermedades y Maternidad, que puede aumentar en un 6% del excedente entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, más 0.25% del salario base de cotización, y también en un 2% del mismo excedente para trabajadores sujetos a salario mínimo; así como el 0.70% de este mismo salario por cada trabajador

- Un 1.75% en el ramo de Invalidez y Vida, que puede aumentar en un 0.625% tratándose de trabajadores sujetos a salario mínimo.

- 2% para el ramo de Retiro.

- El 3.150% en los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, pudiendo aumentar en un 1.125% tratándose de trabajadores sujetos a salario mínimo.

- 1% para Guarderías y Prestaciones Sociales.

- 1.05% para Gastos Médicos a Pensionados, que también tratándose de trabajadores con salario mínimo pagaría su cuenta de estos que equivale a un 0.375%.

2) Aporte del 5% al INFONAVIT para aspectos habitacionales, también catalogado como contribución de seguridad social en el referido Código Fiscal de la Federación.

Los trabajadores por su parte deben satisfacer las siguientes contribuciones:

1) I.S.R. con tasa máxima de 35%, propiamente sobre la totalidad de sus percepciones, debido a que las partidas deducibles son sumamente limitadas.

2) Las siguientes cotizaciones al I.M.S.S. cuando perciben más del salario mínimo:

- Un 2% en el ramo de Enfermedades y Maternidad sobre el excedente entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal, más un 0.25% sobre su salario base
- Un 0.625% en el ramo de Invalidez y Vida.
- El 1.125% en los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- 0.375% para Gastos Médicos de Pensionados.

Debido a esta alta presión fiscal, hasta hace algunos años se mantuvo una política oficial bastante saludable al permitirse la exclusión del las prestaciones de previsión social de la base impositiva. Para alcanzar óptimos resultados en este terreno se combinaron muy adecuadamente la imaginación empresarial y la libertad aceptada por las autoridades, para retribuir los servicios laborales parcialmente con mercancías, vales y otros medios no pecuniarios, en la medida justa para aliviar la situación de los trabajadores y sus familiares.

Pero es el caso que el Gobierno Federal ha comenzado a dar marcha atrás en la referida política proteccionista.

El desconocimiento de las prestaciones de previsión social que paulatinamente han venido instrumentando la S.H.C.P. y el I.M.S.S., afecta muy marcadamente los intereses del sector patronal y de la clase obrera. Es decir, que las autoridades han procurado el uso de mecanismos oficiales sumamente imprecisos y complejos. Entre dichos mecanismos destacan los siguientes:

- 1) Implantación de fórmulas para reducir al máximo los beneficios derivados de prestaciones de previsión social en el caso de trabajadores que perciben más de siete salarios mínimos, a pesar de que tal nivel de remuneraciones es apenas satisfactorio (L.I.S.R. artículo 77, último párrafo).
- 2) Establecimiento de un complicado subsidio fiscal para apoyar a los trabajadores que no están siendo beneficiados con las referidas prestaciones de previsión social, con mera apariencia de equidad, pues en el fondo se trata de gravar con mayor intensidad a quienes mantienen una situación opuesta, si se toman en cuenta los altos niveles de la tarifa correspondiente (L.I.S.R. artículo 80-A).
- 3) Prohibición a las empresas para deducir la participación de las utilidades a sus trabajadores, justamente en la medida en que les otorgan prestaciones de previsión social por las que no aplica el I.S.R. (L.I.S.R. artículo 25, fracción II).
- 4) Fijación de topes máximos, en forma poco clara, a las partidas de referencia (L.S.S. artículo 27).

Todo esto ha provocado una impresionante normatividad legal y reglamentaria, una vasta formación de precedentes y tesis jurisprudenciales, no exenta de contradicciones y ambigüedades, y un ambiente de marcada inseguridad jurídica para el sector patronal y en ocasiones para los propios trabajadores.

4.2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En primer lugar, tenemos que en toda relación laboral existe un prestador del servicio, que es una persona física y que las partidas de previsión social representan para esta persona un ingreso; por otra parte, al receptor de dicho servicio, que es el patrón, se convierten en un gasto.

Para el empleado las prestaciones y servicios significan un ingresos extra, seguridad adicional en el trabajo, mejores condiciones de trabajo sin esfuerzo adicional.

Para el empleador significa una disminución de utilidades que repercutirían en mayor situación impositiva, mejores relaciones de personal, productividad adicional.

Cabe resaltar que en la Ley del Impuesto Sobre la Renta se encuentra el atractivo de que puede ser un ingreso exento para el trabajador y un gasto deducible para el patrón.

4.2.1.- Ingresos exentos por previsión social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Como habíamos mencionado en el capítulo anterior, en las relaciones laborales existen dos sujetos principales, que son patrón y trabajador, en el caso del patrón la remuneración por esta relación laboral se convierte en un gasto, que a su vez, para el trabajador se convierte en un ingreso.

Dicho ingreso se diversifica en varios conceptos que en su oportunidad son pagados por el patrón y que estos conceptos deberán ser clasificados en no gravables y gravables por el encargado de los recursos humanos en la empresa donde preste sus servicios el trabajador, esto con la finalidad de calcular su retención en el caso en que proceda del Impuesto Sobre la Renta.

Ahora se presentará la reglamentación del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas, que determina cuales son los ingresos exentos de dicho gravamen provenientes de los gastos de previsión social hechos por las empresas.

Ingresos exentos

El artículo 77 de la Ley reza así: " No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

....."

Jubilaciones y pensiones

"III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título."

Becas educacionales, actividades culturales y deportivas

"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".

Al respecto cabe aclarar que la fracción VI por lo que se refiere a la posibilidad de otorgar despensas familiares a los trabajadores, esta prestación podría quedar como concepto análogo de previsión social, pero dado que no están comprendidas expresamente daremos a continuación las ideas que nos sirven de base para considerarlas análogas a la previsión social.

Despensas

Toda vez que las despensas deban conceptuarse como una prestación de previsión social análoga a las fijadas expresamente en el artículo 77, no son ingresos acumulables para efectos del ISR.

A este respecto nos permitimos mostrar una resolución de la Suprema Corte de Justicia:

"Vales de despensa. Deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción conforme el artículo 24, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26, fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores conforme a lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta puede considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su

calidad de vida y de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquéllas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que, con base en la aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.

Cabe señalar que la jurisprudencia reproducida no ha sido publicada en el Semanario Judicial de la Federación, por lo que puede sufrir ajustes en su redacción”.

Alimentos

“XXVII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de ley”

" Artículo 78. No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado".

Para la fracción VI del Artículo 77 de la LISR a partir del 1º de enero de 1982 se añadió una limitación a la exención de las personas físicas; mediante la reglamentación que se señala en el último párrafo de este mismo artículo 77 :

" 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 los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año".

Para entender mejor el último párrafo del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre Renta, en el artículo 80 del R.LISR complementa la limitación a esta exención.

"Artículo 80.

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

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere 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 del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año".

Para entender mejor la mecánica establecida, daremos seguimiento a las tres opciones posibles; que se describen a continuación, pero antes, haremos las aclaraciones necesarias para no caer en complicaciones en la comprensión de estas opciones:

SMZA. Salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año.

Sueldo. Todas las percepciones propias del sueldo (sueldo, gratificación, prima de vacaciones, prima dominical, etc.)

Prestaciones. Las otras prestaciones de previsión social excluyendo a las mencionadas específicamente en el artículo 77 (fondo de ahorro, reembolso de gastos médicos, ingresos por jubilaciones, cuotas de IMSS pagadas por el patrón, alimentación y las prestaciones que otorgan las instituciones de seguridad social)

A. Que el sueldo sí rebase de un importe de 7 SMZA, en este caso la exención será de un SMZA por concepto de dichas prestaciones.

B. Que el sueldo no rebase de un importe de 7 SMZA, y que sumado a las prestaciones no rebasen de los 7 SMZA, en este caso la previsión social será totalmente exenta.

C. Que el sueldo no rebase de un importe de 7 SMZA, y que sumado a las prestaciones sí rebase el mismo importe de 7 SMZA, tendremos dos opciones, la que resulte un importe mayor de las dos:

a) El monto que resulte de restar a 7 SMZA, el importe de los sueldos o,

b) Un salario mínimo elevado al año.

Por lo cual realizamos los siguientes ejemplos:

Salario mínimo General Diario	26.45
Al año	9,654.25
(x) 7 veces	<u>67,579.75</u>

Tope máximo sueldo + prestaciones 67,579.75

EJEMPLOS

TRABAJADOR	1	2	3	4
Sueldo	21,126	60,000	60,000	120,000
Aguinaldo	868	2,466	2,466	4,931
Prima Vacacional	87	247	247	493
Ingresos de Ley	22,081	62,713	62,713	122,424
Aportaciones Fondo de Ahorro	2,746	5,200	5,200	17,433
Cuota Obrera pagada por el Patrón	2,324	2,300	2,300	14,751
Otras Prestaciones (1)	5,070	7,500	7,500	32,184
Vales de Despensa	2,113	5,680	8,000	13,410
Ayuda para Gastos Culturales	500	2,500	3,500	500

Ayuda para Gastos Culturales	500	2,500	3,500	500
Ayuda de Transporte	250	1,550	2,500	250
Subsidio por Incapacidad	1,500	290	750	257
Previsión Social mencionada en la fracción VI del artículo 77 de LISR	4,363	10,020	14,750	14,417
Excedente 7SMZA vs sueldos	0	0	0	(2) 69,261
Sueldo mas Prestaciones fracción VI art. 77 de LISR.	26,444	72,733	72,236	136,841
Excedente 7SMZA vs sueldos mas prestaciones fracc. VI art. 77 LISR	(3) 0	5,153	4,656	no aplica
Opción a) importe exento igual a 7 SMZA - Sueldo	no aplica	4,867	10,094	no aplica
Opción b) 1 SMZA		9,654	9,654	
La opción con importe más alto		9,654	10,094	
Previsión Social exenta	4,363	9,654	10,094	9,654

Gravados				
Previsión Social gravada	0	366	4,656	4,763
(mas) Ingresos de Ley	22,081	62,713	57,486	122,424
(menos) Exentos Aguinaldo y prima vacacional	881	1,040	1,019	1,190
Ingresos totales Gravados	21,200	62,039	61,123	125,997
Ingresos exento aguinaldo y prima vacacional	881	1,040	1,019	1,190
Ingreso exento otras prestaciones	5,070	7,500	7,500	32,184
Exención por prestaciones contenidas art. 77 F VI	4,363	9,654	10,094	9,654
Ingresos totales exentos	10,314	18,194	18,613	43,028

De este ejercicio se desprende lo siguiente:

(1). Se debe realizar la separación de las otras prestaciones que no están contenidas en la fracción VI del artículo, que en este ejercicio son: el fondo de ahorro y la cuota obrera de IMSS pagada por el patrón.

(2). Si lo excede, entonces sólo será exenta una cantidad igual a 1 SMG al año, por concepto de las prestaciones contenidas en la fracción VI del artículo 77 de la ley del ISR, el remanente formará parte de la base gravable del impuesto.

(3). Si no lo excede, entonces todo el ingreso por concepto de las prestaciones contenidas en la fracción VI del Artículo 77 de la Ley del ISR está exenta del pago del impuesto.

Notas:

(*) Ficticio, considerando que se haya cumplido con la exención marcada en la fracción I del artículo 77 de la ley del ISR

() Exentando de acuerdo a como lo establece el artículo 77 fracción XI de la Ley del ISR que otorga 30 y 15 días de SMG por los ingresos de gratificación y prima de vacaciones respectivamente.**

4.2.2.- Efecto del subsidio fiscal a los ingresos por salarios

En el año de 1991 son insertados en la Ley del ISR, los artículos 80-A y el 141-A que establecen la forma en que el subsidio fiscal deberá ser otorgado a los trabajadores, acreditando dicho subsidio contra el impuesto a cargo que se calcule, utilizando el artículo 80 y 141, que se refieren a retención y cálculo anual respectivamente.

A continuación se transcribe el artículo 80 -A en su parte que se refiere al cálculo de la proporción del subsidio, que es, donde se relaciona con el efecto del otorgamiento de la previsión social.

* Artículo 80-A Los contribuyentes a que se refiere este Capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

.....

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 del 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.

.....".

Como podemos observar el cálculo del subsidio acreditable se deberá efectuar utilizando la siguiente fórmula:

**Total de las erogaciones por sueldos
y salarios gravables (del periodo)**

_____ = **Porcentaje de subsidio aplicable**

**Total de erogaciones efectuadas por
cualquier concepto relacionado con los
sueldos y salarios (del periodo)**

Es necesario realizar las siguientes observaciones cuando sustituyamos los datos de la fórmula

- 1. Las aportaciones patronales a las instituciones de seguridad social deberán considerarse (Cuotas patronales del IMSS, INFONAVIT, SAR etc.) Asimismo debemos considerar los gastos de previsión social que efectuamos en el ejercicio en su totalidad otorgados a los trabajadores, e independientemente de su deducibilidad o acumulación a sus ingresos.**
- 2. El cálculo de esta proporción se realiza en global por todos los trabajadores, lo que provoca que, si en una empresa las prestaciones no son otorgadas equitativamente y con generalidad, algunos trabajadores no podrán gozar del subsidio a que justamente tienen derecho, aunque no hayan recibido las prestaciones relacionadas en dicho cálculo.**
- 3. En los importes utilizados para el cálculo de la proporción deberá incluir a los trabajadores de salario mínimo, lo que provocará que se incrementen los ingresos totales (que utilizamos como denominador) y no así los ingresos gravables (que utilizamos como numerador).**

Para mayor claridad de los conceptos que se deben considerar para el cálculo del porcentaje de subsidio aplicable, presentamos un cuadro donde aparece por concepto si deberemos considerarlo en el numerador (ingresos que gravaron en el ejercicio que usamos como base) y el denominador (ingresos totales).

Conceptos	Numerador	Denominador
Salarios y conceptos normales:		
Salario cuota diaria	si	si
Aguinaldo	si (1)	si
Prima vacacional	si (2)	si
PTU	si (3)	si
Tiempo extra	si (4)	si
Prima dominical	si (5)	si
Adicionales al salario:		
Bono de puntualidad	si	si
Bono de asistencia	si	si
Bono de resultados	si	si
Otros pagos	si	si

Retiro del trabajador			
Prima de antigüedad	si (6)		si
Retiro	si (6)		si
Indemnizaciones	si (6)		si
Otros pagos	si (6)		si
Previsión social:			
Indemnización por riesgos y enfermedades	no (7)		si
Pensiones y jubilaciones	si (8)		si
Reembolso de gastos médicos	no (9)		si
Reembolso de gastos de funeral	no (10)		si
Casa habitación	no (11)		si
Fondo de ahorro	no (12)		si
Cuota obrera IMSS pagada por patrón	no (13)		si
Previsión social fracción VI artículo 77:			

Subsidio por incapacidad	no (14)	si
Becas educacionales	no (14)	si
Actividades culturales	no (14)	si
Actividades deportivas	no (14)	si
Ayuda para transporte	no (14)	si
Ayuda renta de casa	no (14)	si
Despensas	no (14)	si
Dote matrimonial	no (14)	si
Guarderías infantiles	no (14)	si
Ayuda por maternidad	no (14)	si
Otros	no (14)	si
Aportaciones de seguridad social		
IMSS patronal	no (15)	si (16)(*)
IMSS de trabajadores de salario mínimo	no (15)	si (16)(*)
Aportaciones al INFONAVIT	no (15)	si (16)(*)
Aportación al SAR	no (15)	si (16)(*)
1% sobre guarderías	no (15)	si (16)(*)
Prima grado de riesgo	no (15)	si (16)(*)
Impuestos:		
1% sobre remuneraciones	no	no
2% sobre nóminas	no	no

Impuestos estatales sobre nóminas	no	no
ISR del trabajador pagado por el patrón	no	no
Otros conceptos:		
Ingreso en servicio por préstamos	si (17)	si
Aportaciones sindicales	no	si
Ayudas por "zona cara"	si	si
Depreciación y gasto en equipo de transporte	no	si
Gastos de representación no comprobados	si	si
Viáticos no comprobados	si	si
Depreciación y gasto en comedores	no	si
Vales de gasolina	no	si
Fiesta de fin de año	no	si

Notas al cuadro:

- (1) Por el aguinaldo debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad del aguinaldo.
- (2) Por la prima vacacional debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad de la misma.
- (3) Por la PTU debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador debe de considerarse la totalidad de la misma.

- (4) **Por el tiempo extra, en el numerador debe considerarse sólo el gravado.**
- (5) **La prima dominical debe considerarse en el numerador sólo en la parte que exceda del salario mínimo diario por cada domingo trabajado.**
- (6) **Estos conceptos deben considerarse en el numerador sólo por la parte que está gravada. Conforme al artículo 77 fracción X están exentos en 90 salarios mínimos por cada año de servicios.**
- (7) **Este concepto está exento de ISR para el trabajador**
- (8) **Las jubilaciones y pensiones deben considerarse en el numerador sólo por la parte gravada.**
- (9) **Este concepto está exento de ISR.**
- (10). **Este concepto está exento de ISR**
- (11). **Este concepto está exento de ISR**
- (12) **El fondo de ahorro no se debe considerar, siempre que cumpla con los requisitos de ser deducible para el patrón.**
- (13) **Este concepto está exento de ISR**

(14) Estas prestaciones no se deben incluir, siempre que la suma de los conceptos de sueldos y estas prestaciones no excedan de 7 salarios mínimos; en caso contrario, sólo se incluirán en el numerador por la parte gravada.

(15) Estos no son conceptos gravados para el trabajador, debido a que son gastos que debe de efectuar el patrón que no se perciben en forma directa por los trabajadores, sino a través de las Instituciones Públicas de Seguridad Social.

(16) Estos rubros se deben incluir para el denominador, siempre que se esté considerando el procedimiento de los artículos 80 y 80-A de la Ley del ISR de 1993.

(17) Los ingresos en servicios no se incluirán en el numerador, siempre que se encuentren exentos del ISR (situación prácticamente imposible en la mayoría de los préstamos). En el denominador no debe incluirse el total del préstamo, sino sólo el ingreso en servicio.

Como podemos observar en el cuadro anterior, el monto de subsidio acreditable va en relación inversa con el otorgamiento de las prestaciones de previsión social, por lo que podría decirse que si el patrón otorga más prestaciones, su subsidio acreditable disminuirá, y viceversa si otorga menos prestaciones su subsidio acreditable aumenta.

Pero no por ocurrir ésto, necesariamente es mejor desechar la previsión social, puesto que aún y con esta situación es conveniente otorgar previsión social, que significan ingresos exentos.

A continuación ejemplificaremos esta aseveración realizando el cálculo de dos trabajadores que laboran en dos diferentes empresas, en una de ellas otorgan prestaciones, y en la otra no las otorgan y sus ingresos totales son idénticos.

TRABAJADOR "A"

Proporción de subsidio determinada por el patrón

0.8000

Concepto	Total	Exento	Gravado
Sueldo	24,000.00	0.00	24,000.00
Aguinaldo	2,000.00	793.50	1,206.50
Prima Vacacional	1,000.00	396.75	603.25
Previsión Social	0.00	0.00	0.00
	<u>27,000.00</u>	<u>1,190.25</u>	<u>25,809.75</u>

Cálculo del ISR artículo 141.

Ingresos gravados	25,809.75
Menos:	
Limite inferior	<u>23,307.65</u>
Excedente del Límite inferior	2,502.10
por:	
Porcentaje s/ excedente	<u>25%</u>
Impuesto s/excedente (impuesto marginal)	625.53
Más:	
Cuota Fija	<u>2,924.50</u>
ISR según tarifa artículo 141	3,550.03

Cálculo del subsidio artículo 141-A

Cuota fija de subsidio		1,462.25
Más:		
Impuesto marginal	625.53	
Por:		
% de subsidio s/impuesto marginal	50.00 %	312.77
Total del subsidio		1,775.02

Determinación del subsidio no acreditable

Total del subsidio		1,775.02
Por:		
Doble de la diferencia entre la unidad y la proporción		<u>0.40</u>
Subsidio no acreditable		<u>710.01</u>

Determinación del subsidio acreditable

Total del subsidio		1,775.02
Menos:		
Subsidio no acreditable		710.01
Subsidio acreditable		1,065.01

Determinación del ISR del ejercicio

ISR del artículo 141	3,550.53
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>1,065.01</u>
Menos:	
Crédito al Salario	<u>520.56</u>
ISR del ejercicio	<u>1,964.46</u>

(1) Las cantidades de la tarifa, tabla de subsidio y crédito al salario se entienden actualizadas a enero de 1997.

TRABAJADOR "B"

Proporción de subsidio determinada por el patrón

0.6000

Concepto	Total	Exento	Gravado
Sueldo	18,000.00	0.00	18,000.00
Aguinaldo	2,000.00	793.50	1,206.50
Prima Vacacional	1,000.00	396.75	603.25
Previsión Social	6,000.00	6,000.00	0.00
	<u>27,000.00</u>	<u>7,190.25</u>	<u>19,809.75</u>

Cálculo del ISR artículo 141

Ingresos gravados	19,809.75
Menos:	
Límite inferior	<u>13,262.58</u>
Excedente del Límite inferior	6,543.17
por:	
Porcentaje s/ excedente	<u>17%</u>
Impuesto s/excedente (impuesto marginal)	1,112.34
Más:	
Cuota Fija	<u>1,216.86</u>
ISR según tarifa artículo 141	2,329.20

Cálculo del subsidio artículo 141-A

Cuota fija de subsidio		608.43
Más:		
Impuesto marginal	1,112.34	
Por:		
% de subsidio s/impuesto marginal	50.00 %	556.17
Total del subsidio		1,164.60

Determinación del subsidio no acreditable

Total del subsidio		1,164.60
Por:		
Doble de la diferencia entre la unidad y la proporción		<u>0.80</u>
Subsidio no acreditable		<u>931.68</u>

Determinación del subsidio acreditable

Total del subsidio		1,164.60
Menos:		
Subsidio no acreditable		<u>931.68</u>
Subsidio acreditable		232.92

Determinación del ISR del ejercicio

ISR del artículo 141	2,329.20
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>237.92</u>
Menos:	
Crédito al Salario	<u>524.46</u>
ISR del ejercicio	<u>1,571.82</u>

Comparación de impuesto
(Redacción)

COMPARACION DE IMPUESTO

El trabajador "A", que recibe ingresos de \$ 27,000.00 en el año, paga un ISR de \$ 1,964.46, a pesar de que tiene un porcentaje de subsidio aplicable del 80%. En cambio el trabajador "B", que también obtuvo en el ejercicio ingresos de \$ 27,000.00, pero con previsión social de \$ 6,000.00 que se consideraron exentos de ISR, paga un impuesto de \$ 1,571.82, a pesar de que tuvo un porcentaje de subsidio aplicable de 60%.

Los resultados anteriores son bastante lógicos, si consideramos cual es el monto máximo del subsidio que puede obtener un trabajador en el ejercicio y cual sería el efecto equivalente en reducción de impuesto, considerando un ingreso exento, aún sin subsidio fiscal.

Por último podríamos hacer la aseveración de que, aún y cuando no se obtuviera un subsidio elevado y se cumpla con los requisitos para su exención, las partidas de previsión social en el impuesto sobre la renta son una opción viable en la planeación estratégica de los sueldos y salarios de una empresa. Ya que se cumple el objetivo de disminuir el gasto de la empresa por concepto de ISR via utilidades y aumentar el ingreso efectivo de los trabajadores.

4.2.3.- Gastos por concepto de previsión social deducibles en la Ley del Impuesto Sobre la Renta

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta existen reglas de deducción para las partidas de previsión social que son generales y que se aplican a todos estos conceptos.

Por otra parte, tenemos algunas partidas de previsión social, que por sus características tienen un tratamiento enfocado en particular.

El patrón a su vez puede ser una persona moral o física. Las personas morales están regidas en el Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 22 fracción III, en el caso de las personas físicas, por otra parte, la misma deducción está contemplada en el artículo 136 fracción XX, cuando los ingresos del patrón provengan de actividades empresariales.

En el caso de que los ingresos de las personas físicas provengan de servicios independientes - comúnmente nombrados honorarios; de arrendamiento de bienes inmuebles, la Ley no los contempla específicamente, por lo que para la deducibilidad de estas partidas se deben apegar a las normas establecidas en el artículo 136 anteriormente mencionado.

Las partidas de previsión social, como habíamos mencionado al principio de este capítulo tienen requisitos para su deducción generales y particulares, y que como generales tenemos inicialmente el artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y que se refiere a las deducciones autorizadas como vemos a continuación:

"Artículo 24. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

.....

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

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

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

Podemos notar aquí los requisitos que son generales para la deducción de las partidas de previsión que son:

A. Naturaleza de las prestaciones

Que nos obliga a enfocar estas deducciones hacia el beneficio directo del trabajador (o a sus familiares) y nos menciona los conceptos de previsión social que a su consideración parece ser que son las más representativas:

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

A todas estas prestaciones deberemos aplicar los requisitos asentados en el artículo 23 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

***Artículo 23. Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:**

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

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona que viva en concubinato o con los ascendiente 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".

El último punto es muy importante que analicemos el significado de analogía como lo define el "Pequeño Larousse Ilustrado"

"ANALOGIA" F (del gr. analogía, proporción, relación). Similitud: el español tiene mucha analogía con el latín. (SINON. Semejanza, parecido, similitud, conformidad, afinidad.) V. tb. relación. For. Forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto la regulación establecida para otro por razones de semejanza".

Este concepto nos es de mucha utilidad, ya que existen muchas variantes en las partidas de previsión social que no están mencionadas en forma expresa en el artículo 24 fracción II de la Ley del Impuesto sobre la Renta y que, sin embargo quedan por entendidas utilizando la definición anterior.

B. Generalidades y mismas bases

En el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 19 nos establece la forma en que debemos cumplir para que se pueda considerar que son otorgadas con generalidad.

* Artículo 19. 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, a menos 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 para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;

 - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;

 - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

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

Para poder entender mejor la diferencia entre los trabajadores de confianza que nos menciona la fracción II y los demás trabajadores, reproducimos a continuación el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

En el caso del riesgo de trabajo que nos menciona el inciso c) de la fracción II es recomendable saber la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 473.

"Artículo 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

C. Equidad en las prestaciones de previsión social para los trabajadores de confianza y sindicalizados

El artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta nos establece el requisito de realizar una comparación entre los importes de los gastos de previsión social otorgados a empleados de confianza y los demás trabajadores.

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

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

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a 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 periodo, 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".

En la primera fracción de éste artículo 20 del Reglamento, nos establece el límite de deducción al importe de los gastos de previsión social que corresponde a los trabajadores de salarios menores.

El Reglamento no aclara cuales son los llamados "salarios mayores" y los "salarios menores" por lo que consideramos que, con el objeto de realizar dicha comparación deberemos considerar a los empleados de confianza como de "salarios mayores" y a los demás trabajadores como "salarios menores".

Utilizando tales precisiones podremos ahora realizar el siguiente análisis:

EMPLEADOS DE CONFIANZA

(acumulación del ejercicio)

Gastos de previsión social = Proporción de prestaciones otorgadas a empleados de confianza
Sueldos confianza

DEMÁS TRABAJADORES

Gastos de previsión social = Proporción de prestaciones otorgadas a los demás trabajadores
Sueldos trabajadores.

Solo en el caso de que la proporción de prestaciones de los demás trabajadores sea superior a la proporción de prestaciones de los empleados de confianza estos últimos gastos podrán ser deducibles en su totalidad, en caso contrario, la diferencia de dichas proporciones se multiplicará por el importe de los gastos de previsión social de los empleados de confianza y el resultado será no deducible.

Como ejemplo tenemos el siguiente caso práctico.

La compañía " X ", de México, S.A. de C.V." tiene al 31 de diciembre de 199X, las siguientes cifras:

Sueldos cuota diaria pagadas a empleados de confianza.

SUELDOS	\$ 500,000.00 (A)
---------	-------------------

Prestaciones a empleados de confianza

CUOTA PATRONAL IMSS	\$ 130,000.00
SAR	27,000.00
INFONAVIT	67,000.00
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD AL IMSS	3,000.00
DESPENSA	12,000.00
FONDO DE AHORRO	<u>52,000.00</u>

IMPORTE DE PRESTACIONES	\$291,000.00 (B)
-------------------------	------------------

Sueldos cuota diaria pagadas a los demás trabajadores.

SUELDOS	\$ 900,000.00 (C)
----------------	--------------------------

Prestaciones a empleados de confianza

CUOTA PATRONAL IMSS	\$ 200,000.00
----------------------------	----------------------

SAR	72,000.00
------------	------------------

INFONAVIT	123,000.00
------------------	-------------------

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD AL IMSS	8,000.00
-----------------------------------------	-----------------

DESPENSA	18,000.00
-----------------	------------------

FONDO DE AHORRO	<u>78,000.00</u>
------------------------	-------------------------

IMPORTE DE PRESTACIONES	\$ 499,000.00 (D)
--------------------------------	--------------------------

En base a los datos proporcionados anteriormente tenemos que:

Empleados de confianza

(A) = Sueldos (Cuota diaria)	= \$ 500,000.00
-------------------------------------	------------------------

(B) = Prestaciones	= \$ 291,000.00
---------------------------	------------------------

Proporción de prestaciones	= <u>\$ 291,000.00</u>	= 58.20%
	\$ 500,000.00	

Demás trabajadores

(A) = Sueldos (Cuota diaria) = \$ 900,000.00

(B) = Prestaciones = \$ 499,000.00

Proporción de prestaciones = $\frac{\$ 499,000.00}{\$ 900,000.00} = 55.44\%$

En este caso, el porcentaje de prestaciones del personal de confianza es mayor al de los demás trabajadores, por lo que nos remitimos a la fracción II del artículo 20 del Reglamento que nos indica determinar la diferencia entre porcentajes y multiplicar el resultado por el importe de prestaciones incluyendo las aportaciones de los institutos de seguridad pública (IMSS, INFONAVIT, SAR).

Proporción de empleados de confianza 58.20%

Proporción de los demás trabajadores 55.44%

diferencia 2.76%

Importe de prestaciones de empleados de confianza 291,000.00

2.76%

Importe no deducible de prestaciones 8,031.60

La fracción III, adicionalmente nos establece otro requisito, que es el de participación de todo el personal en dichos planes de previsión social.

El mínimo de trabajadores que reciban el beneficio que el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos establece es de un 75% de los elegibles independientemente del tipo de trabajador por ejemplo:

En la compañía "X de México, S.A. de C.V." el Plan de Previsión Social establece que solamente cuando el trabajador obtenga contrato de planta podrá gozar de las prestaciones adicionales, y si tenemos en la compañía un total de 278 trabajadores, de los cuales 220 son de planta y los 58 restantes son eventuales nos resultaría una proporción de un 79% por lo tanto, al ser superior al 75% marcado por el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la deducción de las partidas de previsión social sí procede.

Por último tenemos que en la fracción IV, el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos establece que los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual iniciará cada plan, y que tendremos un mes a partir del inicio de la vigencia para comunicar dicho plan a los beneficiarios que son los trabajadores de la empresa.

Esto se puede lograr si la compañía integra el plan al reglamento de trabajo.

E. Otros requisitos

Al revisar los requisitos generales de las deducciones de previsión social es muy necesario que nos remitamos al artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que este artículo nos enumera los requisitos generales de las deducciones.

La fracción I, nos indica que las deducciones autorizadas en el Título II de la Ley deberán ser estrictamente indispensables para la actividad del contribuyente. Por otra parte, en la fracción IV nos impone el requisito de que las deducciones estén debidamente registradas en la contabilidad del contribuyente, en la fracción IX, que las deducciones sean efectivamente erogadas a más tardar en la fecha de presentación de la declaración del ejercicio.

Por último hay que recordar que en la fracción III nos indica que deben de comprobarse las deducciones con documentación que reúna los requisitos fiscales (factura con cédula de identificación fiscal, a nombre del contribuyente, con importe, etc.).

F. Requisitos particulares

Como habíamos mencionado al principio del tema existen partidas de previsión social que, por sus características tienen ciertos requisitos que son específicos.

Estas partidas son:

- Fondo de Ahorro
- Jubilaciones
- Otras

- **Fondo de Ahorro**

En el caso del fondo de ahorro, sus requisitos específicos los encontramos en el Reglamento de la Ley del Impuesto y con el fin de no repetir la información en cada capítulo hemos tratado este tema posteriormente y por separado.

- Jubilaciones

Por otra parte las jubilaciones, como ya habíamos indicado, es una prestación de previsión social con los requisitos específicos que se basan en la deducción de los incrementos de una reserva que, el patrón deberá crear exclusivamente para enfrentar dichos gastos.

Los incrementos se podrán deducir de acuerdo como lo determina el artículo 22 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que a continuación transcribimos:

"Artículo 22. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

.....

VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley."

Las reglas básicamente están contenidas en el artículo 28 de la misma Ley.

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

I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30 % en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de

sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casa para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguro o por casas de bolsa, con concesión para ejercer en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal.

Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de esta Ley."

Adicionalmente en el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 21 nos impone otros requisitos:

"Artículo 21. Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano de Seguro Social, pudiendose pactar rentas

garantizadas, siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa.

Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda 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".

No obstante, que la jubilación está regulada básicamente por los artículos anteriores, no se descarta que próximamente la autoridad hacendaria emita nuevas reglas o modificaciones a las existentes para poder deducir los incrementos voluntarios a los fondos de pensión (AFORES) por parte del patrón.

Piense que ésta es una área de oportunidad para que se desarrolle una modalidad de prestación de previsión social, en la cual, posiblemente los trabajadores o sindicatos exigirán a los patrones aportaciones adicionales a las establecidas en la Nueva Ley del Seguro Social en el ramo del Ahorro para el Retiro.

- Otras

Las prestaciones que hemos denominado como otras son aquellas que, aunque no están tipificadas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, si tienen requisitos específicos como son:

Alimentación

De acuerdo con lo dispuesto en la fracción XXI del artículo 25 de la LISR, los contribuyentes podrán deducir los gastos en comedores mencionados en dicha fracción siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Los comedores utilizados por la empresa deberán estar a disposición de todos los trabajadores
2. El gasto por cada trabajador no podrá exceder de un salario mínimo general y en cada día en que el servicio se proporcione, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.
3. No incluir los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son, el mantenimiento de laboratorio o especialistas que estudien la calidad e idoneidad de los alimentos servidos en los comedores.

En el caso del artículo 46 fracción III se deberá cumplir con lo siguiente:

***Artículo 46. La deducción de las inversiones se sujetarán a las reglas siguientes:**

.....

III. Las inversiones en casas habitación y en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa, así como en aviones y embarcaciones que no tengan concesión o permiso del Gobierno Federal para ser explotados comercialmente, solo serán deducibles en los casos que reúnan los requisitos que señale el Reglamento de esta ley*.

A continuación presentamos un análisis del artículo 25 fracción XXI.

La compañía " X de México, S.A de C.V.", tiene al 31 de diciembre de 199X, los siguientes saldos:

Gastos de comedor	\$ 500,000.00
Depreciación local comedor	253,000.00
Amortización local comedor	150,000.00
Gas	11,000.000
Energfa eléctrica	12,000.00
Consumibles comedor	<u>3,000.00</u>
Gastos incurridos comedor	\$ 929,000.00

En el año de 199X el comedor trabajó de lunes a sábado, y dentro de los días efectivos de trabajo hubo 12 días festivos que no trabajaron, por lo que nos quedan 301 días realmente trabajados.

En la compañía trabajaron totalmente 114 trabajadores en todo el año.

Por lo tanto:

Días trabajados	301
(X) Salario mínimo diario	26.45
(X) Trabajadores	<u>114</u>
Monto máximo deducible	907,605.30
(-) Gastos de Comedor	<u>929,000.00</u>
Importe no deducible	21,394.70

Despensas

Aunque esta prestación no está ampliamente aceptada por las autoridades fiscales, en el artículo 24, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en que menciona la frase "y otras de naturaleza análoga "; que a nuestro parecer, es un artículo que aborda de manera enunciativa mas no limitativa , ya que el otorgar las despensas - ya sea en especie o en vales - vienen a subsanar una necesidad primaria del trabajador y de los suyos, y que adicionalmente cumplen con la intención de la previsión social que es la de elevar el nivel de vida de los trabajadores. Por todo lo anterior en el plano de la deducción para el patrón consideramos que es procedente.

Becas Educativas

Las becas educativas están enunciadas en el artículo 24 fracción XII en donde se menciona que son deducibles las "becas educativas para los trabajadores o sus hijos," y por lo tanto no hay duda de su deducibilidad.

Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos

Este es otro de los gastos enunciados dentro del artículo 24 fracción XII de la Ley donde menciona que las actividades culturales y deportivas se consideran deducibles, adicionalmente de los gastos, también la deducción de las inversiones en estos gastos entiéndase construcciones en gimnasios, canchas, etc. que estén al servicio del trabajador y su familia.

La reglamentación anterior está encaminada a señalar los requisitos que deben reunir los planes de previsión social que establezcan las empresas en beneficio de sus trabajadores o empleados, para que dichos gastos sean deducibles para la empresa para efectos de la determinación de la base de causación del Impuesto Sobre la Renta.

4.3) NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Según el Artículo 2 de la Nueva Ley del Seguro Social: " La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado."

Dentro de las ramas de aportación que se pagan al Seguro Social mediante porcentajes que se aplican sobre la percepción de los trabajadores, encontramos que son:

- a) Riesgos de trabajo
- b) Enfermedades y maternidad
- c) Invalidez y vida
- d) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- e) Guarderías y prestaciones sociales

Las personas que disfrutan de las prestaciones que brinda el Seguro Social por su naturaleza se dividen en:

a) Asegurado, es la persona que aporta la cuota que le corresponde y esta aportación se puede realizar:

- **Directamente. Por pago del interesado.**
- **Indirectamente. Por retención del patrón.**
- **Indirectamente. por subsidio del patrón.**

b) Beneficiarios:

- **Cónyuge o concubina(ario) del asegurado(a).**
- **Hijos menores de 16 años (o menores de 25 años si estudian y de cualquier edad si es que están incapacitados).**
- **Padres del asegurado (cuando viven con él y dependen económicamente)**

Asimismo, tenemos que las prestaciones en especie son:

- I. Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica**
- II. Servicio de hospitalización**
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia**

- IV. Rehabilitación**
- V. Asistencia obstétrica**
- VI. Canastilla para el recién nacido**
- VII. Ayuda para lactancia**
- VIII. Asistencia médica a viuda**

IX. Guarderías para los hijos de la mujer trabajadora y trabajador viudo o divorciado con custodia

X. Servicios y programas de prestaciones sociales a pensionados y jubilados

XI. Solidaridad social

Las prestaciones en dinero son:

- I. Subsidio por accidente incapacidad temporal, profesional**
- II. Subsidio por incapacidad temporal, no profesional**
- III. Subsidio antes y después del parto, a la asegurada**

- IV. Pensión por incapacidad permanente total, en el caso de riesgos de trabajo y enfermedades**
- V. Pensión por incapacidad permanente parcial**
- VI. Pensión por invalidez**
- VII. Pensión por viudez**
- VIII. Pensión por vejez**
- IX. Pensión por orfandad**
- X. Pensión a ascendientes**
- XI. Pensión por cesantía en edad avanzada**
- XII. Ayuda para gastos de funeral**
- XIII. Aguinaldo anual para pensionados**
- XIV. Dote matrimonial**

Cabe aclarar que en la Nueva Ley del Seguro Social, se da la circunstancia de que si una prestación se integra al salario base afecta en su cuota respectiva de la misma manera al trabajador como al patrón.

En diferencia a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, donde existen dos bases para el cálculo del impuesto, una buscando la deducibilidad para el patrón, y la otra que persigue la no acumulación del ingreso para el trabajador.

Por lo tanto, al hablar en lo sucesivo de la integración del salario base de cotización para efectos de las cuotas al seguro social, se estará afectando o beneficiando por igual al trabajador y al patrón.

La Nueva Ley del Seguro Social vigente a partir del 1o. de Julio de 1997 estipula en su artículo 27 lo siguiente:

4.3.1.- Integración del salario base de cotización

Artículo 27. Integración del salario base de cotización

"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.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo 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;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

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

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

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

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

VIII. 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 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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."

Después de analizar el Artículo anterior, encontramos que las **Despensas** ya sea en especie o en dinero son expresamente excluidas como integrantes del salario base de cotización, si cumplen con el requisito de no rebasar el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario del Distrito Federal.

Para complementar lo expuesto en el Artículo 27 (antes 32 L.S.S.) de la Nueva Ley del Seguro Social, el Consejo Técnico del I.M.S.S. dio a conocer el Acuerdo 495/93 del 18 de agosto de 1993, que se transcribe a continuación:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base a la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de Agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, formado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Julio del año en curso, acuerda lo siguiente: I.- DESPENSA.- La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II.- Hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto, para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

Por otra parte la **Alimentación** también es excluida del salario base de cotización siempre que cumpla con el requisito de que al trabajador se le cobre como mínimo un equivalente al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Si por el contrario, el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, ésta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación incrementará el salario base de cotización de acuerdo al artículo 32 de la Nueva Ley del Seguro Social:

"Artículo 32. Si además del salario en dinero, el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento, y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento."

Al no distinguir la fracción V del Artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social respecto a si la alimentación debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la integración 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 proporcionen uno o tres alimentos.

Tampoco formarán parte integrante del salario de cotización las aportaciones a los fondos de **Jubilaciones o Pensiones**, que establezcan los patrones mediante un plan, cuando reúnan los requisitos que marca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Por lo que respecta a las **Becas Educativas** y la **Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos**, forman parte del salario diario integrado sólo para el personal de confianza, ya que la fracción II del Artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social, excluye únicamente las cantidades que otorgue el patrón para fines sociales de carácter sindical, y como estas prestaciones se encuentran contenidas precisamente dentro de un plan de previsión social, no forman parte del salario base de cotización del personal sindicalizado.

4.4 APORTACIONES AL INFONAVIT

Las aportaciones al INFONAVIT se encuentran reguladas dentro de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 143, pero antes de pasar a su análisis mencionaremos los artículos en los cuales se hace referencia particular a algunas de las prestaciones objeto de ésta tesis.

Las **becas educacionales** son contempladas en el Artículo 132 fracción XIV como obligación del patrón: "Hacer por su cuenta, cuando empleen mas 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 de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus actitudes, 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 sólo 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 sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos."

El mismo artículo 132 en su fracción XXV, también obliga al patrón a "Contribuir al fomento de las **actividades culturales y del deporte** entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables; "

Por lo que toca a las **jubilaciones**, en la Ley Federal del Trabajo no se les menciona en forma general, sólo en forma particular para el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, en el Artículo 277 que dice " En los contratos colectivos podrá

estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ”.

4.4.1.- Integración del salario para efectos del INFONAVIT

Artículo. 143. Integración del salario para efectos del INFONAVIT

"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 herramienta, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre con un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador, que cubran las empresas."

Como se ve en la redacción del artículo anterior se consideran para efectos de la integración del salario, básicamente cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir, que sea remunerativo. Las prestaciones de previsión social al no tener ese carácter remunerativo, lo que buscan es proporcionar un mayor nivel cultural, de desarrollo físico y de salud, etc., para los trabajadores.

Se puede apreciar dentro de este Artículo 143 inciso d) que las **Despensas** no integran el salario para efectos del INFONAVIT sin ninguna limitante. A su vez la **Alimentación** también es excluida de la base para INFONAVIT siempre y cuando no se proporcione en forma gratuita al trabajador.

Por lo que toca a las **Becas Educativas, Ayuda para Gastos Culturales y Deportivos**, así como las **Jubilaciones**, si se consideran como gastos de previsión social mediante un plan dentro de la empresa, no se tomarán en cuenta para integrar el salario de acuerdo al inciso b) del citado Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, en la parte donde se refiere a "las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales."

Para aliviar un poco la carga impositiva, se tiene un límite máximo para el pago de ésta contribución y que está estipulado en el Artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo :

4.4.2.- Salario máximo para el pago de aportaciones

Artículo. 144 Salario máximo para el pago de aportaciones

"Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda."

CAPITULO 5

ANALISIS DEL FONDO DE AHORRO

5.1) GENERALIDADES

5.1.1.- Concepto

El Fondo de Ahorro es una prestación que se constituye por las aportaciones que realiza la empresa y el ahorro que realiza en su caso, el trabajador, y de cuyas aportaciones se conforma un fondo al cual pueden recurrir los trabajadores a solicitar préstamos. El remanente de dicho fondo se invertirá en valores autorizados, y al final del ejercicio se entregará al trabajador junto con los intereses generados.

El fondo de ahorro es quizá la prestación más usada y socorrida por las empresas que cuidan y procuran otorgar seguridad y solucionar los problemas de liquidez de los trabajadores, ya que mediante préstamos a éstos y mediante el cobro de un interés más bajo al bancario, reciben un beneficio económico.

Adicionalmente se encuentra la ventaja de que dicho préstamo se otorga sin garantías. Cabe mencionar que esta prestación ha sido desvirtuada de su acepción original utilizándose como una forma de incrementar o "disfrazar" el sueldo nominal del trabajador.

5.1.2.- Requisitos para la creación del Fondo del Ahorro

Los requisitos mínimos que se deberán cubrir para crear un fondo de ahorro ya sea para personal de confianza o sindicalizado son los siguientes:

5.1.2.1.- Reglamentación

1. Elaborar un acta constitutiva que contenga las bases del fondo de ahorro, misma que será firmada por todo el personal elegible.

2. Elaborar un reglamento que contenga entre otras cuestiones:
 - a).Monto de las aportaciones.

 - b) Tipo de inversiones del fondo.

 - c) Vigencia del periodo.

 - d) Préstamos al personal.

 - e) Retiro de aportaciones.

 - f) Dividendos.

 - g) Formas de administración del fondo.

5.1.2.2.- Tipos de inversión

La inversión del Fondo de Ahorro, primordialmente debiera ser para préstamos a los trabajadores. Pero debido a que en dicho fondo existen excedentes para inversión, se deberá determinar en que tipos de instrumentos, cuentas bancarias, etc., que convengan con el periodo de corte del fondo, para poder retirar en el momento la inversión y liquidar el fondo anualmente (o en el periodo que convengan) a los trabajadores.

Es conveniente que la inversión se haga a una sociedad de inversión donde puedan cumplir con los requerimientos hacendarios, es decir invertir en valores gubernamentales, para poder hacer el fondo de ahorro deducible.

5.1.2.3 Préstamos

Los préstamos no están limitados en tiempo, monto, intereses, plazo máximo permitido para pagar, capitalización (o no capitalización de los intereses), etc.; dentro de la reglamentación de la Ley de Impuesto Sobre la Renta lo que permite a la empresa y a sus integrantes decidir sobre estos estatutos y diseñar su propio modelo, lo que a su vez permite que comunmente en las empresas se llegue a realizar una estrategia fiscal, para así, incrementar el sueldo real sin aumentar la base gravable del trabajador, ya que el total del sueldo será deducible para la compañía independientemente del impuesto que deba ser retenido.

Dicha estrategia se basa en otorgar préstamos automáticos (con solicitud por escrito del trabajador) de cierto porcentaje en el momento de pagar la nómina. Como dichos préstamos no son gravables, el trabajador percibe un ingreso neto inmediato en efectivo mayor y su impuesto no se verá incrementado.

Ejemplo:

Trabajador	1	2	3	4
Sueldo mensual	\$1,200.00	\$2,500.00	\$10,000.00	\$15,000.00
Aportación trabajador Fondo de ahorro	156.00	325.00	(1) 893.15	(1) 893.15
Aportación patrón Fondo de ahorro	156.00	325.00	893.15	893.15
Total fondo de ahorro	302.00	650.00	1,786.30	178.30
Préstamo (20%)	240.00	500.00	1,374.07	1,374.07
Remanente para ahorro	\$ 62.00	\$150.00	\$ 412.23	\$ 412.23

Es importante que no se desvirtúe el objetivo del fondo de ahorro, ya que muchas veces es una simulación de pago de salario, dándose supuestos préstamos periódicos a los trabajadores que integran el fondo.

Es recomendable que los préstamos que se otorgan a los trabajadores ya sea quincenal, mensual o cual sea la forma de pago, se dé la libertad de que éstos se proporcionen en forma opcional.

(1) Es conveniente, implementar tope de aportación al fondo de ahorro, esto con el objetivo de que la prestación cumpla con los requisitos de ser deducible para el patrón y exento para el trabajador, en relación con ISR.

5.1.2.4 Ingresos y retiros

Son elegibles para participar en el fondo de ahorro; los trabajadores sindicalizados y/o empleados de confianza que tengan un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, por ejemplo.

Cuando se termine la relación de trabajo con la compañía por cualquier motivo, el empleado participante podrá retirar el total de la cantidad que a su nombre tenga acreditada, observando los puntos siguientes:

a) Se le liquidará de las aportaciones de la empresa y trabajador, más los intereses generados, en el estado de cuenta (cierre de mes) inmediato anterior a la fecha de baja.

b) Si en el momento de retirarse del fondo, el empleado en cuestión tuviera un préstamo pendiente, automáticamente se descontará de la liquidación el importe, que adeude.

c) A toda persona que se le retire del fondo, se le deberá entregar un recibo con su estado de cuenta individual a la fecha de corte.

5.1.2.5 Administración del fondo

Existen varias maneras de administrar un fondo entre ellas está el formar un comité integrado por:

- Administrador del fondo
- Tesorero del fondo
- Dos o más vocales, dependiendo de la magnitud del fondo

Debe procurarse que estos puestos sean ocupados por el gerente de la Compañía, el gerente administrativo o contralor como tesorero, el gerente de relaciones industriales como vocal y dos representantes de otros departamentos como vocales.

El fondo de ahorro también podrá ser administrado por:

- Empresas que se dediquen a la administración de fondos.
- Un fideicomiso
- Una sociedad o asociación civil.

5.1.2.6 Dividendos

Los rendimientos que se generan por las aportaciones totales se repartirán individualmente y en proporción a las aportaciones que les corresponda a la fecha de participación en el ejercicio de que se trate. Estas aplicaciones se deberán hacer mensualmente, una vez obtenidos los resultados de inversión del fondo.

El retiro de las aportaciones y los dividendos podrá hacerse una vez al año. Al término del ejercicio, se realizará un balance del fondo y se preparará un estado de cuenta para cada trabajador.

5.2) TRATAMIENTO EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

5.2.1.- Exención para el trabajador

La exención en los ingresos por concepto de fondo de ahorro se realiza en base a lo establecido en el artículo 77 fracción VIII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que dice:

* 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 aquéllos 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."

5.2.2.- Deducibilidad para el patrón

En el impuesto sobre la renta, tenemos este tipo de prestación como un concepto de gasto deducible, sin embargo ha de cumplir ciertos requisitos:

I. Requisitos generales

Los requisitos generales de deducción de gastos de previsión social. Tenemos el art. 24 fracción XII del cual nos dice que serán deducibles sólo cuando se destinen a :

- jubilaciones,
- fallecimientos,
- invalidez,
- servicios médicos y hospitalarios,
- subsídios por incapacidad,
- becas educacionales para los trabajadores o sus hijos,
- fondos de ahorro,
- guarderías infantiles,
- actividades culturales y deportivas,
- otras de naturaleza análoga.

Por otra parte tenemos que existe el requisito de "GENERALIDAD". Dicho concepto deberemos entender como "un grupo homogéneo de personas que se encuentran en la misma situación", el cual establece que estas prestaciones se deben otorgar a todos los trabajadores en cuanto a beneficio.

En esta frase cabe resaltar la parte de " en forma general en beneficio de todos los trabajadores" ya que el reglamento de la LISR en su artículo 19, dice:

" 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, a menos 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 para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;

c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

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

II. Requisitos particulares

Como requisitos particulares existen reglas en el artículo 22 del Reglamento de la LISR y establece que los fondos de ahorro podrán ser deducibles si cumplen con:

Que el monto de las aportaciones no exceda el 13% de los salarios de cada trabajador, debiendo resaltar que este porcentaje solo será deducible hasta un equivalente a diez veces el salario mínimo del área geográfica en que se encuentre ubicada la Compañía. (Considerando que el cálculo sea diario, mensual, trimestral, anual etc.).

a) Que se establezcan plazos de retiro una vez al año, o bien, si el trabajador deja de prestar sus servicios a la empresa.

b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;

c) Que el remanente del fondo no otorgado en préstamo a los mismos trabajadores se invierta en valores a cargo del gobierno federal, que se encuentran inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios (CETES, BONDES, AJUSTABONOS, PAGAFES, PETROBONOS), también podrán ser invertidos en títulos valor de los que se colocan entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público establezca este requisito que tiene el objetivo de encontrar mayor rendimiento, seguridad y disponibilidad del fondo.

A continuación daremos un ejemplo para la determinación del fondo de ahorro considerando que el salario mínimo en el D.F. equivale a \$ 26.45

TRABAJADOR	1	2	3	4
SUELDO MENSUAL	1,200.00	2,500.00	10,000.00	15,000.00
10 SMG MENSUAL	8,040.08	8,040.08	8,040.08	8,040.08
FONDO DE AHORRO (13 %) SOBRE SUELDO	156.00	325.00	1,300.00	1,950.00
GASTO DEDUCIBLE	156.00	325.00	1,045.30	1,045.30
G A S T O N O DEDUCIBLE:	0.00	0.00	254.70	904.70

Derivado del ejercicio anterior podemos decir que en las empresas donde se planea establecer los estatutos del fondo de ahorro, es recomendable, que los sueldos que sobrepasen del límite de los 10 salarios mínimos antes mencionados se calcule el fondo sobre esa base como máximo, para que así no se genere una carga fiscal y sobre todo financiera.

5.3) NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

En su artículo 27 la Nueva Ley del Seguro Social dice:

"Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

En algunas empresas se ha tomado la corriente de opinión sobre la no integración al salario de cotización del IMSS por el total de el ahorro y para ejemplificar el comentario anterior veamos el siguiente caso:

La empresa "X" y la empresa "Y" tienen un plan de ahorro con un porcentaje de aportación de 13% en partes iguales; si analizamos a dos empleados con un mismo sueldo en cada empresa y en una de ellas no se integra todo el ahorro y en la otra sí, tenemos lo siguiente:

	Empresa "X"	Empresa "Y"
Sueldo mensual	2,500.00	2,500.00
Aportación trabajador	325.00	325.00
Sueldo de cotización	2,175.00	2,500.00
Aportación patronal	325.00	325.00
Ingreso no integrable	650.00	325.00

En el ejemplo anterior tenemos que en la empresa "X" el ingreso no integrable al salario de cotización es el ahorro en su totalidad, puesto que el citado artículo 27 lo menciona sin restringir a que únicamente no se integre la aportación del trabajador y que en muchas empresas se tome el salario normal más los demás conceptos integrables sin descontar el importe de su ahorro.

Después de haber ejemplificado la integración de los porcentajes de ahorro por partes iguales tenemos que en el acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993 que emitió el Consejo Técnico del IMSS, en el que se especificó que cuando la empresa otorgara al trabajador una cantidad mayor a la que ahorrara éste, el excedente se integraría al salario y que cuando la aportación patronal fuera igual o menor a la del trabajador, no formaría parte del salario.

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. Fondo de Ahorro.- La fracción II del Artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, no integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador...hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente este acuerdo y difúndase adecuadamente a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".

Como podemos ver se concreta en los siguientes incisos:

- a) Cuando los dos sean iguales no se integrarán al salario diario del trabajador.
- b) Cuando la aportación del patrón no sea igual a la del trabajador integrará si es que la aportación del patrón es mayor si es menor no integrará salario.
- c) Si se da el caso de que la aportación patronal sea mayor, solo integrará salario la diferencia entre dichas aportaciones.

Cabe mencionar que aún cuando los préstamos no los limite la Nueva Ley del Seguro Social personalmente consideramos que esta prestación debiera de canalizarse totalmente al ahorro cuando la situación lo permite, ya que de retirar más de una vez, se encuadraría más en una situación de "caja de ahorro", asimismo es necesario considerar la situación económica de crisis e inflación por la que atraviesa el país, que provoca que los ahorros al final de un año pierdan gran parte de su poder adquisitivo y que el trabajador prefiera obtenerlos inmediatamente.

Trabajadores	1	2	3	4
Aportaciones: empleado	156	156	156	156
Patrón	156	100	200	156
Número de retiros al año	1	2	3	4
Importe de ahorro	0	0	44	312

En conclusión, tenemos que en el caso uno y dos, la integración del ahorro es nula ya que se cumple con los requisitos que marca el Artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social en cuanto a que la aportación del patrón sea igual o inferior a la del trabajador y éste no pueda efectuar más de dos retiros al año; en lo que corresponde al caso número 3 la parte excedente de la aportación patronal con respecto a la del trabajador es la que integra, aquí es necesario hacer mención de nuestra interpretación al Artículo 27 en cuanto a que la aportación de ambas partes no integran, y en el caso de que se quisiera tener una posición más conservadora integrarían la aportación del trabajador (156 pesos) más el excedente de aportación patronal (44 pesos); en el caso número cuatro no se cumple con el requisito de que sean máximo sólo dos retiros al año sin importar que la aportación patronal sea igual o menor a la del trabajador.

5.4 APORTACIONES AL INFONAVIT

Las aportaciones al INFONAVIT se encuentran reguladas dentro de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 143.

Artículo 143. Integración del salario para efectos del INFONAVIT

"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 herramienta, ropa y otros similares;**
- b) El ahorro, cuando se integre con un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;**
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;**
- d)**

Artículo. 144 Salario máximo para el pago de aportaciones

"Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda."

CAPITULO 6

CASO PRACTICO

6.1) FORMULACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Contenido general

Antecedentes

Título I. Constitución del plan

Título II. Terminología del plan

Título III. Objeto y duración del plan

Título IV. De la participación

Título V. De los beneficios

Título VI. De la administración del plan

Título VII. De la publicidad

Título VIII. Interpretación y jurisdicción

Instructivos

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para "X de México, S. A." tiene el personal que labora en ella así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre la empresa y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, esta empresa ha decidido implantar este Plan de Prestaciones de Previsión Social.

Título I

Constitución del Plan

Clausula Primera. "X de México, S.A." constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones que se señalan en este documento, así como en apoyo de las leyes que posteriormente se citan.

Cláusula Segunda. El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

A. Constitucionales

Artículo 123, Apartado A

B. Ley Federal del Trabajo

Artículos 17, 84, 89 y 143.

C. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículos 24 Fracciones I y XII, 77 Fracciones IV, VI, VIII y último párrafo.

D. Ley del Seguro Social

Artículos 2 y 32

E. Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Artículos 19, 20, 22 y 23.

Cláusula Tercera. La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el día 1 de Enero de 1997.

Cláusula Cuarta. Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de "X de México, S. A." dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

Título II**Terminología del Plan.**

Cláusula Quinta. Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberá de interpretarse de la manera mas acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

Plan. El Plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme a este documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignent.

Prestaciones. Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este Plan.

Patrón. "X de México, S. A."

Trabajador. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo.

Participante. Todo trabajador.

Salario. Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la empresa conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejercicio. Período comprendido del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año.

Título III

Objeto y duración del Plan

Cláusula Sexta. El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero-patronal.

También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

Cláusula Séptima. La duración de este Plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula Tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales correspondientes.

Título IV

De la participación

Cláusula Octava. Solo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

Ser trabajador de "X de México, S.A." en cualquiera de sus categorías.

El trabajador deberá estar en servicio activo durante todo el tiempo de vigencia de este Plan

Para los efectos de este Plan, el servicio activo de un trabajador se considera suspendido y sin goce de sueldo.

En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerará como trabajador activo solo para efectos de las prestaciones que concede este Plan.

El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo así como las que le impone la Ley Federal del Trabajo.

Dejan de ser participantes del Plan los trabajadores que dejen de prestar servicio activo.

Título V**De los beneficios**

Clausula Novena. El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al 49 % del importe de su sueldo nominal. En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

El patrón otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones:

Fondo de ahorro.

Despensas.

Alimentación.

Becas educacionales.

Ayuda para gastos culturales y deportivos.

Jubilaciones y pensiones.

Clausula Décima. La prestación de fondo de ahorro consistirá en la aportación mensual del 13% del sueldo nominal del trabajador, así como una misma cantidad que aportará el patrón, no debiendo exceder de 10 salarios mínimos generales de Distrito Federal mensual.

Clausula Décimo Primera. El beneficio de otorgar Despensas a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros diecisiete días de cada mes, el equivalente a un 10% sobre su sueldo nomina a través de "vales de despensa".

Cláusula Décimo Segunda. La prestación de otorgar Alimentación a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros diecisiete días de cada mes, el equivalente de \$15.00 diarios sobre un total promedio de 26 días laborales mensuales, con un costo del trabajador de \$6.00 diarios. (para trabajadores sindicalizados y empleados).

Cláusula Décimo Tercera. La ayuda para gastos culturales y deportivos consistirá en proporcionar mensualmente un subsidio para cuotas de mantenimiento al club deportivo Sotelo por una cantidad igual al 50% del salario mínimo vigente en el Distrito Federal al mes, al personal de confianza.

Cláusula Décimo Cuarta. La prestación de otorgar becas educacionales a los trabajadores, o sus hijos de 6 a 18 años de edad, consistirá en proporcionar hasta por el 20% de su sueldo de cuota nominal. (trabajadores sindicalizados)

Becas educacionales para el trabajador o sus hijos hasta por un 30% de su sueldo sin exceder dos salarios mínimos en el Distrito Federal al mes. (empleados de confianza)

Cláusula Décimo Quinta. El Plan de jubilaciones, se otorgará con base a lo establecido en el anexo 1, Plan de Pensiones

Título VI

De la administración del plan

Cláusula Décimo Sexta. La administración de este plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de personal.

Asimismo, se conformará un comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho comité será el encargado del departamento de personal invariablemente.

El comité de referencia estará conformado por trabajadores y representantes del patrón, sin que excedan de cinco personas.

Título VII

De la publicidad

Cláusula Décimo Séptima. Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa "X de México, S.A. de C.V., por comunicación que realice el presidente del comité, misma que estará anexo al comprobante de pago del trabajador una sola vez, amén de suscribir este documento.

Título VIII

Interpretación y jurisdicción.

Cláusula Décimo Octava. La interpretación de este Plan será atendiendo a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor.

Cláusula Décima Novena. Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contienen, la empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del estado, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que se susciten; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de la empresa para ejercer acción legal.

Instructivos y reglas de funcionamiento

Una vez estructurado, elaborado y aprobado el Plan de Prestaciones de Previsión Social, será necesario elaborar un instructivo y emitir reglas que detallen y precisen la ejecución de cada concepto que se otorga, para que con ello se tienda a cumplir el objetivo y mejorar el funcionamiento del citado Plan.

Asimismo, deberán estructurarse y diseñarse los formatos propios para la adecuada operación y administración del Plan de Previsión Social.

ANEXO I

Plan de pensiones.

A manera de ejemplo, a continuación se proporciona un modelo de un plan de pensiones y jubilaciones, el cual deberá ser adaptado por las empresas, analizando las situaciones específicas de cada una de ellas, ya que en el mismo sólo se consideraron los casos generales para la integración del plan de pensiones.

1. Objetivo del plan de pensiones y jubilaciones.

La empresa "X de México, S.A. de C.V." consiente de la importancia de garantizar a sus trabajadores un retiro que les permita hacer frente en forma decorosa y digna a sus necesidades futuras, y con la finalidad de proporcionar a sus trabajadores la seguridad que proporciona un riesgo en el momento de retirarse del trabajo personal subordinado, ha implementado el presente plan de previsión social, con la característica de pensiones y jubilaciones, el cual se sujetará a los requisitos y estatutos siguientes:

2. Definición de términos.

Para los efectos de este plan de pensiones y jubilaciones, cuando en él se mencionen los términos siguientes, se entenderán conforme a las definiciones de las mismas, que a continuación se proporcionen:

Plan. Se entenderá este plan de pensiones y jubilaciones.

Empresa o patrón. La sociedad "X de México, S.A. de C.V."

Trabajadores o empleados. Los prestadores de servicios personales subordinados, que en los términos del plan se consideren elegibles al mismo.

Fondo. El integrado por las aportaciones a este plan.

Fiduciaria. La Institución de Crédito, que en tal carácter sea designada por el Comité Técnico.

3. Inicio de vigencia del plan.

El plan iniciará su vigencia el día 1º del mes de febrero de 199X

4. Ejercicio del Plan.

El ejercicio o aniversario del plan será el 31 de diciembre de cada año.

5. Requisitos para que los trabajadores participen en el plan.

Para participar en el plan, los trabajadores deberán cubrir los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de planta de la empresa.
- b) Tener una antigüedad mínima de 1 año en la empresa
- c) Tener una edad mínima de 21 años

6. Requisitos para ser beneficiario del plan.

Los trabajadores serán beneficiarios del plan cuando cubran los requisitos siguientes:

- a) **Que al firmar el convenio el participante tenga una edad mínima de 55 años cumplidos.**
- b) **Que reciban una pensión del IMSS por vejez o cesantía en edad avanzada o que cubran los requisitos para ser considerados en el plan de retiro del SAR.**
- c) **Tener una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.**

7. Características de complementario al IMSS.

La pensión que otorgará el patrón a los trabajadores beneficiarios, será siempre complementaria a la que a éstos les corresponde en los términos de la Ley del Seguro Social, vigente en la fecha de jubilación. Y será vitalicia para los trabajadores y éstos la percibirán en forma mensual.

8. Base para la pensión.

La pensión que tiene derecho a percibir un trabajador, se calculará considerando en todos los casos, el promedio de los sueldos que hubiera percibido este trabajador en los cinco años anteriores a la fecha de jubilación y disminuyendo este importe con el monto de la pensión que otorgue el Seguro Social, a la fecha de jubilación.

9. Incrementos a la pensión.

Los incrementos a la pensión se realizarán considerando las mismas fechas y porcentajes en que el IMSS incremente las pensiones previstas en dicha Ley.

10. Características inalienables de los derechos derivados de la pensión.

Los beneficios que se otorgan mediante este plan, son personales del trabajador o en su caso, de los beneficiarios que éste hubiera designado, por lo que se consideran inalienables e intransferibles y cualquier acto que se celebre en contra de esta cláusula, se considerará nulo.

11. Aportaciones al plan por parte de los trabajadores.

Para efectos del financiamiento de esta prestación y conforme a lo estipulado por el artículo 37 del Reglamento de la Ley del ISR, los trabajadores participantes aportarán el .5% % de su sueldo, semanal quincenal o mensual, el cual previa autorización del trabajador, podrá ser descontado de la nómina correspondiente.

En caso de retiro del trabajador de la empresa, por cualquier causa distinta a la jubilación, el trabajador o sus beneficiarios en caso de muerte de éste, podrán retirarse las aportaciones efectuadas, más sus respectivos intereses.

12. Aportación al plan por parte del patrón.

El patrón realizará las aportaciones al plan, en los términos de los artículos 28 de la Ley del ISR y 35 de su Reglamento.

13. Determinación de la reserva.

La reserva para este plan se determinará conforme a cálculo actuarial, distinguiéndose entre la obligación de servicios ya prestados y por servicios futuros.

14. Opción de cambio por jubilación.

Previo acuerdo del trabajador y del patrón, podrá pactarse que en lugar de la pensión vitalicia, el trabajador reciba un pago único que será determinado conforme al cálculo actuarial aplicable a cada caso.

15. Transferencia del valor actuarial.

A solicitud del trabajador, en los casos de retiro de la empresa por causa distinta a la jubilación, se podrá transferir el valor actuarial que le corresponda del fondo a otra empresa a la cual vaya a prestar sus servicios.

En este caso, no procederá la devolución de sus aportaciones.

16. Integración, incremento y disminución de la reserva.

La reserva se integrará e incrementará con las aportaciones que al plan efectúen el patrón y los trabajadores y con los intereses, dividendos, ganancias de capital y cualquier rendimiento obtenido de su inversión.

La reserva se disminuirá por los pagos de beneficios en los términos de este plan, gastos de administración y en su caso las pérdidas de capital de las inversiones.

17. Inversión de la Reserva.

La inversión de la reserva, se efectuará en todos los casos, conforme a lo dispuesto en los artículos 28 de la Ley de ISR y 3839 de su Reglamento, conforme a instrucciones que girará el Comité Técnico a la Fiduciaria.

18. Documentación del Plan.

La documentación del plan será la que dispone el artículo 36 del Reglamento de ISR, y en los plazos señalados en ese artículo.

Esta documentación deberá ser recabada y presentada en los términos anteriores por el Comité Técnico.

19. Comité Técnico.

La administración del plan se realizará mediante un Comité Técnico que será el único facultado para girar instrucciones sobre el manejo de las inversiones a la Fiduciaria.

El Comité Técnico se integrará por 2 representantes de los trabajadores sindicalizados, 2 representantes de los trabajadores de confianza y 3 representantes del patrón y cualquier decisión del mismo, deberá contar con la aprobación de cuando menos 5 de sus miembros.

20. Casos no previstos.

En los casos no previstos en este plan regirán supletoriamente leyes aplicables en el país y en caso de contienda judicial la empresa, los trabajadores y/o sus beneficiarios se someterán a la jurisdicción de las autoridades competentes en el domicilio fiscal de la empresa.

Transitorios.

El Comité Técnico esta integrado por:

La fecha de aportación del plan.

El presente plan se comunicará a todos los trabajadores dentro de los 30 días siguientes a su aprobación.

Nota: Las prestaciones que mediante este plan se otorguen aumentarán en la misma proporción que el salario mínimo lo haga durante la vigencia de este plan.

6.2) CEDULA DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU MARCO FISCAL

INGRESOS Y PRESTACIONES	IMSS	INFONAVIT	IS R	MARCO FISCAL	OBSERVACIONES	
			PATRON TRAB			
Fondo de ahorro	NI	NI	D	NA	IMSS Art 27 INFONAVIT (LFT Art 143) ISR Art 24 F.XII.77 F.VII LISR 19.20.22.23 RISR	IMSS Integrable cuando las aportaciones no son iguales y cuando se realizan más de dos retiros al año. INFONAVIT Integrable cuando no se otorgan luego aportación puntaria. ISR Gravable cuando la aportación es mayor del 13% del salario del trabajador y no excede diez veces el salario mínimo general del área.
Cuenta obrera que absorbe el costo	NI	NI	D	NA	IMSS Acdo 1899-82 Consejo Técnico INFONAVIT (Art 143 LFT inciso g)	No deducible cuando corresponda a trabajadores con ingresos mayores al salario mínimo.
Despensa	NI	NI	D	NA	IMSS Art 27 F.VI Acdo 495/93 y 77/94 ISR Art 24 F.XII.77 F.VI LISR 19.20.23 RISR	IMSS Integra el excedente del 40% del SMG. Considerándola como una prestación de naturaleza salarial.
Alimentación	NI	NI	D	NA	IMSS Art 27 F.VI INFONAVIT (Art 84.143, 334 LFT)	IMSS Es integrable cuando se otorgue al trabajador en forma gratuita, o el costo sea menor al 20% del salario mínimo del Distrito Federal (la integración se efectuará en términos del artículo 38 LSS). INFONAVIT Es integrable cuando se otorgue en forma gratuita, no se requiere cantidad mínima para el cobro.

					ISR. Art. 24 F.XII, 77 F.VI, 78 del párrafo	
Becas educativas (trabajadores).	N.I.	N.I.	D	NA	ISR Art.24 F.XII,77 F.VI LISR,19,20,23 RISR	
					IMSS: Art. 27 F. II LSS INFONAVIT: Art. 132 F. XIV LFT	IMSS: Sólo integra para personal no sindicalizado
Seguro de gastos médicos y hospitalarios	N.I.	N.I.	D	NA	IMSS Art. 27 LSS y Acdo. 77/94	IMSS: Sólo es integrable cuando el seguro sea individual y el patrón entregue una cantidad en efectivo para el pago de la prima directamente al trabajador Acdo 77/94
					INFONAVIT: Art. 141 F I LFT.	
					ISR Art.24 F. XI,77 F. IV LISR,19,20,23 RISR	
Seguro de vida e invalidez	NI	NI	D	NA	ISR Art. 24 F. XI, 77 F. II LISR	IMSS: Es acumulable cuando son contratados individualmente, y el patrón entregue una cantidad en efectivo para el pago de la prima directamente al trabajador.
					IMSS: Art. 27, Acdo. 77/94	
					INFONAVIT; ART. 141 F. I y 143 (LFT)	Integrable sólo cuando no es colectivo.
Subsidios por incapacidad (3 primeros días y/o 40% complemento al mismo)					IMSS: Art. 27 LSS	

					INFONAVIT: Art.141 F I LFT.	
					ISR: Art. 24 F XII, 77 F VI LISR, 19, 20, 23 RISA	
Ayuda económica por fallecimiento	N	N	D	NA	IMSS: Art. 27 LSS INFONAVIT: ART. 141 F I y 143 (LFT)	
					ISR Art. 24 F XII, 77 F IV LISR	
Aportaciones para actividades culturales y recreativas	N	N	D	NA	IMSS: Art. 27 F.II LSS	IMSS. Sólo integra para personal no sindicalizado
					INFONAVIT: ART. 143 LFT	
					ISR Art. 24 F XII, 77 F VI LISR	
Ayuda para transporte	N	N	D	NA	IMSS: Acdo. 77/94	IMSS: Es integrable cuando no se otorgue como instrumento de trabajo en forma de boleto, cupón, o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación.
					INFONAVIT: 143 Inc. a	ISR: Siempre y cuando en materia tributaria, se le reconozca el carácter de previsión social.
					ISR Art. 24 F XII, 77 F VI, F XIII LISR	

6.2 Caso Práctico.

A continuación, exponemos el cálculo de un caso práctico, utilizando el plan de previsión social antes expuesto y el efecto fiscal que provocaría de ser utilizado en una empresa con las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Utilizamos el mismo ingreso en cada caso, con la diferencia de la distribución de ingreso en el mismo caso. Este caso práctico se presenta en resumen, contenido en una cédula de beneficios fiscales y se desglosa el procedimiento de dos trabajadores, para ejemplificar dicho cálculo.

6.2.1 Datos.

TRABAJADOR

PUESTO

Condiciones

SUELDO MENSUAL.

INGRS. POR PRESTACIONES

Aguinaldo

Prima vacacional

Fondo de ahorro

Becas educacionales a obreros

Becas educacionales a empleados

Actividades culturales y deportivas

Vales de despensa

Vales de alimentación

	Juan Guadarrama SINDICALIZADO		Raul Paniagua GERENTE	
	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"	"con plan"
SUELDO MENSUAL.	\$2,148	\$1,500	\$11,600	\$10,000
INGRS. POR PRESTACIONES				
Aguinaldo	15 días de sueldo	15 días de sueldo	15 días de sueldo	15 días de sueldo
Prima vacacional	25% de 6 días sdo	25% de 6 días sdo	25% de 6 días sdo	25% de 6 días sdo
Fondo de ahorro	no	13% Máx 10SMGDF	no	13% Máx 10SMGDF
Becas educacionales a obreros	no	20% cuota nominal	no	20% cuota nominal
Becas educacionales a empleados	no	30% cuota nominal	no	30% cuota nominal
Actividades culturales y deportivas	no	50% SMGDF mens	no	50% SMGDF mens
Vales de despensa	no	10% cuota nominal	no	10% cuota nominal
Vales de alimentación	no	\$390.00 mensuales	no	\$390.00 mensuales

TOTAL DE INGRESOS ANUALES

	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"	"con plan"
Sueldo Nominal	\$25,774	\$18,000	\$139,921	\$120,000
Aguinaldo.	1,074	750	5,830	5,000
Prima vacacional	106	74	575	493
Fondo de ahorro	0	2,340	0	8,041
Becas educacionales obreros		3,600		0
Becas educacionales empls		0		0
Acts culturales y deportivas		0		402
Vales de despensa		1,800		12,000
Vales de alimentación		390		390
Total ingresos anuales	\$26,954	\$26,954	\$146,326	\$146,326

6.2.2 Impuesto sobre la Renta.

Clasificación de los Ingresos del trabajador.

Ingresos	Juan Guadarrama				Raul Paniagua			
	"sin plan"		"con plan"		"sin plan"		"con plan"	
	totales	exentos	totales	exentos	totales	exentos	totales	exentos
Ingresos de Ley								
Sueldo Nominal	\$25,774	\$0	\$18,000	\$0	\$139,921	\$0	\$120,000	\$0
Aguinaldo	1,074	764	750	750	5,830	764	5,000	764
Prima vacacional	106	106	74	74	575	382	493	382
total ingresos de Ley	26,954	869	18,824	824	146,326	1,145	125,493	1,145
Otros ingresos de previsión social								
Fondo de ahorro	0	0	2,340	2,340	0	0	8,041	8,041
total ingresos prev social	0	0	2,340	2,340	0	0	8,041	8,041
Ingresos de previsión social contenidos en el Art 77, fracc VI								
Becas educacionales	0	0	3,600	3,600	0	0	0	0
Actividades culturales y deportivas	0	0	0	0	0	0	402	0
Vales de despensa	0	0	1,800	1,800	0	0	12,000	0
Vales de alimentación	0	0	390	390	0	0	390	0
total ingresos prev soc	0	0	5,790	5,790	0	0	12,792	0
Exención de Prev social								9,654
Total ingresos anuales	26,954	869	26,954	8,954	146,326	1,145	146,326	18,840

Determinación del Impuesto Anual de ISR

	Juan Guadarrama		Raul Paniagua	
	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"	"con plan"
Ingreso gravable	\$26,084	\$18,000	\$145,181	\$127,486
Límite inferior	21,377	0	105,454	105,454
excedte sobre limite inferior	4,707	18,000	39,727	22,032
tasa sobre excedente	17.0%	0.0%	34.0%	34.0%
impuesto marginal	800	0	13,507	7,491
cuota fija	1,961	0	26,542	26,542
Impuesto Tarifa Art. 141	2,762	0	40,049	34,032
Ingreso gravable	26,084	18,000	145,181	127,486
(menos) limite inferior	21,377	0	26,542	26,542
excedente sobre lim. inferior	4,707	18,000	118,639	100,944
(por) tasa ingreso marginal	50.0%	0.0%	30.0%	30.0%
impuesto marginal subsidiado	400	0	4,052	2,247
cuota fija subsidio	981	0	11,516	11,516
subtotal	1,381	0	15,568	13,763
(por) proporcion de subsidio	0.9	0.8	0.9	0.8
subsidio total	1,243	0	14,012	11,011
(menos) imppto tarifa art. 141	2,762	0	40,049	34,032
neto	1,519	0	26,037	23,022
(menos) crédito al salario	1,649	1,775	903	903
Impuesto a enterar	<u>(130)</u>	<u>(1,775)</u>	<u>25,135</u>	<u>22,119</u>

Nota: Para realizar el cálculo del impuesto anual, consideramos las tarifas aplicables para el año de 1996.

6.2.3 IMSS.

Integración del Salario Diario Integrado.

Juan Guadarrama				Raul Paniagua			
"sin plan"		"con plan"		"sin plan"		"con plan"	
Totales	Integrables	Totales	Integrables	Totales	Integrables	Totales	Integrables

Ingresos de Ley

Sueldo Nominal Diario	\$70.61	\$70.61	\$49.32	\$49.32	\$383.35	\$383.35	\$328.77	\$328.77
Aguinaldo proporcional diario	2.94	2.94	2.05	2.05	15.97	15.97	13.70	13.70
Prima vacacional	0.29	0.29	0.20	0.20	1.58	1.58	1.35	1.35
total ingresos de Ley	73.85	73.85	51.57	51.57	400.89	400.89	343.82	343.82

Demás prestaciones de previsión social

Fondo de ahorro	0.00	0.00	6.41	0.00	0.00	0.00	22.03	0.00
Becas educacionales	0.00	0.00	9.86	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Actividades culturales y deportivas.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.10	0.00
Ayuda para despensa de arts básicos	0.00	0.00	4.93	0.00	0.00	0.00	32.88	0.00
Vales de alimentación	0.00	0.00	1.07	0.00	0.00	0.00	1.07	0.00
total ingresos prev soc	0.00	0.00	22.27	0.00	0.00	0.00	57.08	0.00

Total Salario diario integrado		73.85		51.57		400.89		343.82
Tope de 10 Salarios mínimos	264.50	73.85		51.57		264.50		264.50
Tope de 15 Salarios mínimos	396.75	73.85		51.57		396.75		343.82
Tope de 25 Salarios mínimos	661.25	73.85		51.57		400.89		343.82

Determinación cuotas de Seguridad social

	Juan Guadarrama		Raul Paniagua	
	"con plan"	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"
<u>Seguro de enfermedades y maternidad</u>				
Aport patro fija p/ prests en especie 13.9% SMG	3.68	3.68	3.68	3.68
Excedente 3 SMGDF	0.00	0.00	321.54	264.47
Patrón 6%	0.00	0.00	19.29	15.87
Trabajador 2%	0.00	0.00	6.43	5.29
Prestaciones en especie - pensionados				
Patrón 1.05%	0.78	0.54	4.21	3.61
Trabajador 0.375%	0.28	0.19	1.50	1.29
Aportación para cubrir prestaciones en dinero				
Patrón 0.70%	0.52	0.36	2.81	2.41
Trabajador 0.25%	0.18	0.13	1.00	0.86
<u>Seguro de Invalidez y vida</u>				
Patrón 1.75%	1.29	0.90	6.94	6.02
Trabajador .6250%	0.46	0.32	2.48	2.15
<u>Cesantía en Edad Avanzada</u>				
Patrón 3.15%	2.33	1.62	12.50	10.83
Trabajador 1.1250%	0.83	0.58	4.46	3.87
<u>Seguro de Retiro</u>				
Patrón 2%	1.48	1.03	8.02	6.88
<u>Riesgo de Trabajo</u>				
Patrón 1.13065%	0.83	0.58	4.53	3.89
<u>Guarderías</u>				
Patrón 1%	0.74	0.52	4.01	3.44
<u>INFONAVIT</u>				
Patrón 5%	3.69	2.58	13.23	13.23
<u>Totales diarios</u>				
Patrón	15.33	11.82	79.21	69.84
Trabajador	1.75	1.22	15.88	13.45
<u>Totales anuales</u>				
Patrón	5,595.39	4,312.49	28,911.69	25,489.87
Trabajador	640.15	447.07	5,796.05	4,911.07

X, de México, S.A. de C.V.

CEDULA DE VENTAJAS FISCALES

Puesto	Nombre	Ingreso	ISPT Causado		Cuota Obrera IMSS		Cuota Patrón IMSS e INFONAVIT		Ahorro	
			Anual	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"	"con plan"	"sin plan"	"con plan"	Trabajador
Sindicalizado	J. Guadarrama	26,954	(130)	(1,775)	640	447	5,595	4,312	1,838	1,283
Empleado	E. Colín	46,720	2,899	1,639	1,465	1,068	9,780	7,804	1,657	1,976
Gerente	P. Obregón	146,326	25,135	22,119	5,796	4,911	28,912	25,490	3,901	3,422
Director	A. García	283,819	66,972	63,010	8,291	8,291	40,202	40,202	3,961	0
Totales		503,819	94,875	84,994	16,192	14,717	84,489	77,808	11,357	6,681

6.2.4 Conclusión caso práctico

Como pudimos comprobar, existen algunos ahorros en la aplicación del plan de previsión social antes presentado y cabe resaltar los siguientes puntos o ideas:

a) Existen muchas formas de combinar las prestaciones de previsión social y las únicas limitantes a seguir son: la deducibilidad marcada anteriormente y las condiciones físicas, y financieras de la empresa.

b) En los rangos de trabajadores de ingresos medio el ahorro es mayor, tanto para la empresa como para el trabajador, pero sin embargo en los rangos de ingreso bajo es donde generalmente se concentra el mayor número de personal, por lo que es ahí donde mayores beneficios puede encontrar la empresa como ahorro total.

c) Algunas veces se piensa que la previsión social implica un mayor costo de mano de obra y repercusión en los costos de operación de las empresas pero como vemos en el punto 2 de este caso práctico el costo para empresa es el mismo, con diferente distribución. Y esta se logra en el caso de las empresas de nueva creación desde el mismo momento en que se contrata a los trabajadores; y en el caso de empresas ya creadas, esto es un proceso que se puede ir implementando en cada revisión salarial modificando, claro está, el plan de previsión social para no caer en una situación de no deducibilidad de las prestaciones otorgadas.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Esta tesis nos ha permitido conocer el objetivo principal que persiguen las prestaciones de previsión social, que es el de beneficiar al trabajador y su familia o dependientes económicos, a través de un ingreso adicional o mediante el ahorro de un gasto que de alguna manera hubiera tenido que efectuar.

Se ha comprobado que aunque las prestaciones de previsión social cada vez están siendo más limitadas por la autoridad, éstas siguen ofreciendo una alternativa eficaz para aumentar el ingreso efectivo del trabajador, sin la necesidad de que con esto pague más impuestos, ya que si se tiene un manejo adecuado de estas prestaciones se convierten en un ingreso exento de carga impositiva.

También hemos visto que el alivio para el trabajador no sólo es desde el punto de vista fiscal, sino que también representa seguridad y estar a gusto en el lugar donde presta sus servicios, porque siente que es un factor importante en y para la empresa que se preocupa por contribuir a resolver sus necesidades materiales, sociales, culturales y de distracción.

En virtud de que las prestaciones de previsión social primeramente buscan el beneficio del trabajador que las recibe, por otra parte el empresario o patrón que las otorga recibe también su premio, si así se le pudiera llamar, ya que la rotación de recursos humanos disminuye, consiguiendo lealtad y agradecimiento de su personal, que contribuye con buena disposición a los objetivos de productividad de la empresa.

Al implementar un plan de previsión social: el patrón consigue también que los gastos que efectúe para llevarlo a cabo y su debida administración se convierten en deducibles a la base del impuesto sobre la renta, que aunque no sólo es en este rubro donde se obtiene un beneficio, sino que también se logra por ejemplo, en la disminución del costo por cargas de aportaciones de seguridad social.

También podemos decir que ésta tesis tiene utilidad para las autoridades, porque si ponemos ejemplos particulares de cada prestación aquí mencionada, podemos decir que el fondo de ahorro definitivamente conlleva a un crecimiento de la economía nacional, ya sea en su inversión así como en el uso final que de el haga el trabajador; las despensas y alimentación por su parte generan el consumo interno, ayudando a la generación de empleos de los establecimientos que prestan este tipo de servicios; a su vez las becas educacionales son benéficas sobre todo en el momento que termina el apoyo para los padres de parte del gobierno de otorgar educación gratuita; la ayuda para gastos culturales y deportivos genera que tanto el trabajador como su familia tengan una mejor preparación física y mental, para llevar a cabo de manera conjunta uno de los objetivos que persigue el gobierno, y que es el de tener un mejor nivel de vida en cada familia mexicana; y por último cuando el trabajador llega a una etapa en la cual ha dado mucho tiempo de su vida a sus labores, es justo que se pueda jubilar y también reciba una pensión decorosa que le permita vivir su vejez tranquilo, sin que esto signifique una carga para el gobierno.

Y como conclusión final diremos que teniendo un manejo adecuado del marco de las leyes respectivas, todo lo relacionado con la materia de Previsión Social, siempre será benéfico tanto para el trabajador como para la empresa.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Díaz Peña, Adriana.../ET.AL/-México, 1990--187p.--TESIS (LIC. EN CONTADURIA)--UNAM, FES-C ESTUDIO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SU TRATAMIENTO FISCAL

Bautista Cruz, Ma. del Carmen...-México, 1991--295p.--TESIS. (LIC. EN CONTADURIA)--UNAM, FES-C TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Almaráz Barreto, Alfonso Manuel...-México, 1995--p155.--TESIS. (LIC. EN CONTADURIA)--UNAM, FES-C TRATAMIENTO FISCAL CONTABLE DEL SALARIO Y PREVISION SOCIAL

"LAS PRESTACIONES Y SUS CARGAS SOCIALES Y FISCALES".. - INFORMACION DINAMICA DE CONSULTA No. 94 Del 14/FEB/97

Aguilar Q., Javier...(9), p 26-41.- "HABLEMOS DE PREVISION SOCIAL"... CONSULTORIO FISCAL, No. 49 Año 1991

Lira Espinoza, Sergio Mario.../ET. AL/ 2(92), p 1-4- "PREVISION SOCIAL". -- INVESTIGACION FISCAL

Soriano Escalona, Oscar. 218 (93), p.1-2.- "REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL".-- FISCOACTUALIDADES.

Becerril Arechiga, Alfonso. 4.ED -- México: EDICIONES FISCALES ISEF, S.A., 1993.- ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, CON CASOS PRACTICOS.

Torres Díaz, Julio.3 ED.---México:ECASA, 1995.-ADMINISTRACION DE PRESTACIONES, SU VALORACION, OTORGAMIENTO Y APLICACION.

Instituto Mexicano de Contadores públicos A.C.- PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS

Vigente en el año de 1997.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Vigente en el año de 1997.- LEY DEL SEGURO SOCIAL

Vigente en el año de 1997.- LEY DEL FEDERAL DEL TRABAJO

Ledesma Villar, Luis Carlos. 5.ED -- México: EDICIONES FISCALES ISEF, S.A., 1986.-REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Rueda Heduan, Ivan.../ET.AL./5 ED. --México:EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.,1996.-INTEGRACION SALARIAL,ASPECTOS LABORALES Y FISCALES.

Hernández Zúñiga, Adriana. 1 ED -- México: INSTITUTO MEXICANO DE
CONTADORES PUBLICOS, A. C., 1990.- PLANES DE PREVISION SOCIAL A
TRAVES DE UN FIDEICOMISO

González y Rueda, Porfirio Teodomiro. 1 ED. -- México: EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE
C.V., 1989 .- PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO

Puertas García, Angel.../ET. AL./--España: DURVAN, S.A., 1973.--5.6.V.--
DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DURVAN