

196
24.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLAN"**

**"ANALISIS FISCAL DE LAS
PRESTACIONES DE
PREVISION SOCIAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:
CONCEPCION OAXACA FIERRO

ASESOR:
C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO

CUAUTITLAN EDO. DE MEX.

1997

**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 CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

C. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLÁN



DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAINE 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:

"Análisis fiscal de las prestaciones de previsión social"

que presenta el pasante: Concepción Oaxaca Fierro
con número de cuenta: 8940867-4 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 RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Mex., a 22 de Octubre de 1997.

PRESIDENTE	<u>C.P. Pedro Acquedo Romero</u>	
VOCAL	<u>L.C. Alejandro Amador Zavala</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Juan Manuel Cano Guarneros</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Benito Rivera Rodríguez</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Mario López</u>	

CON AGRADECIMIENTO:

A DIOS

Por darme la vida y la gracia de disfrutar todo aquello que nos rodea junto con todos nuestros seres queridos, y permitirme llegar a relizar una de mis metas en la vida.

A MI ESPOSA

Queta.

Por apollarme durante toda mi carrera con sus consejos, aportando sus conocimientos en mis labores escolares y compartiendo su tiempo con la universidad.

A MI HIJA

Daniela.

Que es el motivo de superación y lucha para seguir siempre adelante.

A MIS PADRES

Arcadio Oaxaca Pérez.
Juana Fierro Chávez.

Con cariño y respeto porque siempre me inculcaron el deseo de superación.

AL ASESOR

Por su dedicación en el desarrollo del presente trabajo, por sus aportaciones y conocimientos profesionales.

AL H. JURADO

Por sus valiosas observaciones, ayudando con ello a enriquecer su contenido.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

	PAG.	
1.1	Concepto de previsión social.....	1
1.2	Evolución de la previsión social.....	6
1.3	Características de las prestaciones de previsión social.....	7
1.4	Requisitos generales de las deducciones.....	8
1.4.1	Requisitos de los comprobantes.....	8
1.4.1.1	De quién lo expide.....	8
1.4.1.2	Del cliente.....	9
1.4.1.3	De la operación que se realiza.....	9
1.4.2	Expedición de cheque nominativo.....	10
1.4.2.1	Excepciones.....	11
1.5	Requisitos especiales para deducir gastos de previsión social.....	14
1.5.1	Generalidad.....	14
1.5.2	Planes por escrito.....	15
1.5.3	Aportaciones de los trabajadores.....	16

CAPITULO 2

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

2.1	Aspectos de la Ley Federal del Trabajo.....	18
2.2	Prestaciones de previsión social en el sistema financiero mexicano (Banco Inverlat, S.A.).....	19
2.3	Prestaciones de previsión social en el sector paraestatal (Cía. de Luz y Fuerza).....	22

CAPITULO 3

DEDUCCION DE LAS PARTIDAS DE PREVISION SOCIAL

3.1	Beneficiarios de la previsión social y erogaciones en el extranjero....	26
3.2	Determinación de la previsión exenta y gravada para el trabajador....	27
3.3	Caso práctico de la previsión exenta y gravada para el trabajador y el efecto en I.S.R.....	28
3.4	Prestaciones de previsión social que pueden deducirse.....	34
3.5	Determinación de la previsión social deducible.....	35
3.6	Limitación a la exención de la previsión social.....	42
3.6	Ejemplos de problemas de deducciones de gastos de previsión social y como se han resuelto.....	43

CAPITULO 4

REQUISITOS DE LAS EXENCIONES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

4.1	Indemnización por riesgos o enfermedades.....	46
4.2	Pagos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y el seguro de retiro del 2%.....	47
4.3	Reembolso de ciertos gastos.....	48
4.4	Prestaciones públicas.....	49
4.5	Diversas prestaciones de previsión social.....	50
4.6	Aportaciones al INFONAVIT y entrega de viviendas.....	53
4.7	Fondos de ahorro.....	54
4.8	Cuotas obreras al IMSS.....	57
4.8.1	Jurisprudencia que declara la inconstitucionalidad del artículo 25 fracc. I.....	59

CAPITULO 5

TRATAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA EFECTOS IMSS E INFONAVIT

5.1	Régimen del Seguro Social, el Sar y el INFONAVIT ante las partidas de previsión social.....	61
-----	---	----

5.2	Ley del 2% sobre nóminas del D.F.....	67
5.3	Fondo de ahorro.....	69
5.3.1	Requisitos para la deducción del fondo de ahorro.....	70
5.3.2	Préstamos del fondo de ahorro a los trabajadores.....	74
5.3.3	La administración del fondo de ahorro.....	76
5.3.4	La exención para el trabajador.....	77
5.3.5	El régimen del Seguro Social y el INFONAVIT ante el fondo de ahorro.....	78
5.3.6	Módulo del plan del fondo de ahorro.....	78
5.3.6.1	Objetivo del plan del fondo de ahorro.....	79
5.3.6.2	Definición de términos.....	79
5.3.6.3	Estatutos del plan del fondo de ahorro.....	80
5.4	Planes de previsión social.....	86

ANEXO 1

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.....	89
--	-----------

ANEXO 2

CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES SOCIALES.....	108
--	------------

CONCLUSIONES.....	111
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	112
--------------------------	------------

INTRODUCCION.

Considero que las prestaciones de previsión social juegan un papel muy importante en la actividad económica de nuestro país, tomando en cuenta que se presentan ciclos económicos por periodos de sexenio, donde la situación se presenta difícil para los patrones en general y limitativa en percepción económica para los trabajadores; y teniendo tanta importancia el bienestar de los trabajadores, los que por su participación dentro del desarrollo de la actividad económica es trascendental son necesarias las prestaciones de previsión social. Dichas prestaciones se traducen en compensaciones adicionales al salario, las cuales elevan el concepto de ingreso de los trabajadores, estas compensaciones que recibe el hombre por su trabajo y el trabajo mismo le permiten satisfacer sus necesidades, no solo primarias de orden físico, sino también aquellas de orden psico-social que se refieren a su seguridad, estabilidad, no solo del trabajador, sino también de sus familiares y dependientes económicos.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1.1 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL.

En el texto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta no se encuentra alguna definición de previsión social, tampoco en su Reglamento, ni en el Código Fiscal de la Federación.

Tomando en consideración esta ausencia de definición he procedido a elaborar una, siendo ésta la siguiente:

Son beneficios que se conceden, generalmente en especie, con independencia del salario y tienen el objetivo de ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral.

Acontinuación se presentan diversas definiciones de estos conceptos, de reconocidos estudiosos del Derecho Laboral.

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

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

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

Prof. Carlos García Oviedo: " Instituciones de previsión social son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia, prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen ".

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

a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como recaudación y readaptación.

b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento a bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.

c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida ".

Prof. Ernesto Krotoschin: " Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo ".

Lic. Marcos Flores Alvarez: " La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando 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 íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural ".

Waldo Pereira A: " La previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos, no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social, se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención, cuidando del capital humano ".

Ing. Miguel García Cruz: " La seguridad social es un derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y los valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin de que a todos los países se establezca, mantengan y acrecienten el valor intelectual, moral y filosófico de su

población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostengan a los incapacitados eliminados de la vida productiva".

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

- Salarios.
- Descansos.
- Aguinaldo.
- Participación de utilidades.
- Becas educacionales.
- Derecho de la vivienda.
- Seguridad Social.
- Trabajo extraordinario con pago de horas extras.
- Capacitación y adiestramiento.
- Primas de antigüedad.

1.2 EVOLUCION DE LA PREVISION SOCIAL.

En los últimos años, los trabajadores de países, que como el nuestro se encontrarán en situaciones de crisis económicas, han sufrido en fuerte demérito de la compensación que perciben por su trabajo, lo cual ha motivado que estas compensaciones o remuneraciones tengan necesariamente que adecuarse a la actualidad económica, una forma también evolutiva.

Una de estas formas de compensación a los trabajadores es otorgándoles prestaciones de previsión social, las cuales elevan el concepto de ingreso total del trabajador, a través de proporcionarle una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades de seguridad, salud, resolución de necesidades básicas y elevación de la personalidad en nivel cultural, no sólo del trabajador, sino también de sus familiares y dependientes económicos.

Estas prestaciones de previsión social han evolucionado en la última década, al grado de que una gran parte de las empresas las han implementado como aspectos comunes de la compensación y el beneficio total que obtiene el empleado que labora en estas empresas, e incluso se han convertido en uno de los aspectos primordiales a fin de atraer y conservar a los trabajadores, quedando rezagadas en este rubro aquellas empresas que no las otorgan, o que las proporcionan en un nivel inferior a la generalidad del mercado.

1.3 CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

- Son otorgadas en forma adicional al salario.
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Proporcionan la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo etc. de que el trabajador cuando algunos de estos eventos suceda contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.

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

1.4 REQUISITOS GENERALES DE LAS DEDUCCIONES.

Antes de iniciar el análisis de los requisitos particulares para la deducción de "gastos de previsión social", es conveniente recordar cuáles son los requisitos generales, que en caso de no cumplirse harían que el gastos de previsión social no fuera deducible.

1.4.1 REQUISITOS DE LOS COMPROBANTES:

De conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Código Fiscal de la Federación, los comprobantes deben contener los siguientes requisitos:

1.4.1.1 DE QUIEN LOS EXPIDE

Según el CFF:

1. Nombre, denominación o razón social.
2. Domicilio fiscal y en su caso el de la sucursal o establecimiento que expida el comprobante.
3. El Registro Federal de Contribuyentes.
4. El folio.

Según la Miscelánea:

5. La leyenda "La reproducción no autorizada de este comprobante constituye un delito en términos de las disposiciones fiscales". (Desde el 1°. diciembre de 1992).
6. Los datos de identificación del impresor, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación. (Desde el 1°. diciembre de 1992).
7. Cédula del Registro Federal de Contribuyentes (RFC) reproducida en tamaño de 2.75 cm. de ancho por 5 cm. de alto. (Desde el 1°. diciembre de 1992).

1.4.1.2 DEL CLIENTE

8. Nombre, denominación o razón social (o nombre del empleado tratándose de gastos de viaje conforme al artículo 28 del RISR).
9. Clave del RFC. (Desde el 1°. diciembre de 1992).
10. Domicilio, es decir, cualquiera de los que el contribuyente tenga manifestados al RFC, por ejemplo, el de la matriz, sucursal, oficina, bodega o en general algún establecimiento, independiente del uso que se le dé.

1.4.1.3 DE LA OPERACION QUE SE REALIZA

11. Lugar en que se expide.
12. Fecha de expedición.
13. Cantidad de las mercancías o servicios. (*)
14. Clase de mercancías o en su caso descripción del servicio. (*)
15. Valor unitario de las mercancías o servicios consignado en número. (*)
16. Importe total consignado en número o en letra.
17. Impuesto al Valor Agregado trasladado en forma expresa y por separado.
18. Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios trasladado en forma expresa y por separado.
19. Numero y fecha del documento aduanero, así como la aduana por la cual se realizó la importación tratándose de ventas de primera mano de mercancías de importación.

(*) En los términos del último párrafo de la regla 2.4.13 de la Miscelánea, es posible desde el 30 de junio de 1993 tener por cumplidos estos requisitos cuando se anexe al comprobante fiscal la tira de auditoría de las máquinas registradoras en las que se distingan las mercancías en diferentes clases.

1.4.2 EXPEDICION DE CHEQUE NOMINATIVO.

Cuando en el ejercicio inmediato anterior el contribuyente haya obtenido ingresos acumulables por más de \$ 758,678.00 y la erogación rebase de \$ 3,793.00, deberá para que las erogaciones sean deducibles, expedir cheque que cumpla los siguientes cuatro requisitos:

1. Que sea de la cuenta del contribuyente.
2. Que se expida nominativamente.
3. Que contenga en el anverso la expresión "Para abono en cuenta del beneficiario".
4. Que contenga su clave del Registro Federal de Contribuyentes, desde el 1º de julio de 1991, ya sea impresa por el banco, con un sello, a máquina o a mano, pero que la contenga en el anverso del cheque.

Sumando los dos requisitos de fondo (estrictamente indispensables y que correspondan al valor de mercado) a los diecinueve de los comprobantes y a los cuatro del cheque tenemos por cumplir hasta veinticinco requisitos, más los que se aplican en particular a algunas deducciones, antes de cumplir los requisitos especiales de "previsión social "

1.4.2.1 Excepciones.

La ley del ISR establece tres excepciones en la fracción III del artículo 24; para no cumplir con los cuatro requisitos al expedir un cheque nominativo, que son los siguientes:

1. **Trasposos de cuentas bancarias y casas de bolsa.**
2. **Pagos por la prestación de un servicio personal subordinado, tales como los señalados en el artículo 78 de la LISR; por ejemplo:**
 - * **Salario y**
 - * **Prestaciones que deriven de una relación laboral (Previsión social) incluyen:**
 - * **Participación de utilidades y,**
 - * **Prestaciones por terminación de relación laboral (Indemnizaciones de 3 meses, 20 días por año, 12 días de prima de antigüedad y cualquier otra compensación por retiro).**
3. **Erogaciones que se efectúan en:**
 - * **Poblaciones sin servicios bancarios o**
 - * **En zonas rurales previa autorización de la SCHP.**

Además, el Reglamento de la LISR Establece otras Cuatro Excepciones que son:

(Art. 15 RISR)

1. Erogaciones con tarjetas de crédito. Cuando los contribuyentes hagan uso de tarjetas de crédito, podrán deducir las erogaciones efectuadas siempre que el pago correspondiente se realice a través de cheque nominativo expedido a favor del emisor de la tarjeta y se cumplan los demás requisitos.
2. Contribuciones.
3. Viáticos.
4. Erogaciones efectuadas a través de un tercero. Cuando el contribuyente efectúe erogaciones a través de un tercero, excepto tratándose de contribuciones, deberá expedir cheques nominativos a favor de éste y cuando dicho tercero realice pagos por cuenta del contribuyente, éstos deberán reunir los requisitos del artículo 24 fracción III de la Ley.

Respecto a esta cuarta excepción la Regla 2.4.12 de la MISCELANEA establece que el tercero deberá:

1. Exhibir su cédula del RFC.
2. Acreditar su representación mediante documento autorizado ante notario o corredor público

No será aplicable lo dispuesto en esta Regla tratándose de comprobantes que amparen la prestación de servicios de transporte, arrendamiento de vehículos, alimentación u hospedaje.

Tampoco se deberá acreditar la personalidad en las operaciones en las que agentes aduanales actúen por cuenta de terceros.

Que cuando proceda, queden efectivamente pagadas, ejemplos:

- **Compra de despensas a un contribuyente de Régimen Simplificado.**
- **Honorarios al maestro de natación, de ballet, o al instructor de aerobics.**

1.5 REQUISITOS ESPECIALES PARA DEDUCIR GASTOS DE PREVISION SOCIAL.

1.5.1 GENERALIDAD.

El primer requisito que establece la LISR es el de la generalidad.

Efectivamente el artículo 24 de la citada Ley en su fracción XII segundo párrafo establece:

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

Adicionalmente el Art. 19 del Reglamento del ISR establece lo siguiente:

Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

1. Que se otorguen en forma general.
2. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos de que se trate de:
 - 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;

- **Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrá no ser equivalentes;**
 - **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;**
 - **Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.**
- 3. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.**

1.5.2 PLANES POR ESCRITO.

El tercero y último párrafo de la fracción XII del artículo 24 de la LISR establece:

(Planes de previsión social).

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

Es el artículo 20 del RISR el que en su fracción IV establece:

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.

1.5.3 APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 20 del RISR establece, en su fracción III que:

Quando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

Adicionalmente el artículo 23 del RISR complementa los requisitos en los siguientes términos:

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:

- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del

trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

CAPITULO 2

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

2.1 ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como:

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

De acuerdo a lo anterior, no sería posible otorgar prestaciones de previsión social a otra persona que no fuera trabajador, y considerar ésta como deducible, por ejemplo a una persona física que prestara servicios independientes a la empresa, ya que en este caso, como el servicio no es subordinado no cubriría la condición de trabajador.

En cuanto al alcance de estas prestaciones, además del propio trabajador, en su caso, son aplicables básicamente en relación al núcleo familiar, cuando estas prestaciones por su propia naturaleza sean de gozo común a este núcleo, como por ejemplo la prestación de club deportivo, gastos médicos, prestaciones por fallecimientos, etc.; por este núcleo familiar, se entiende a el cónyuge del trabajador o bien a la persona con quien viva en concubinato, los padres e hijos (inclusive por adopción que tengan dependencia económica de éste y vivan en su domicilio).

Así mismo el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece literalmente:

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

Adicionalmente el artículo 84 de la misma Ley precisa:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2.2 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO. (BANCO INVERLAT, S.A.)

Mencionaremos algunas prestaciones del sistema financiero.

Cláusula. El banco otorgará mensualmente a los trabajadores sindicalizados, activos y pensionados, por concepto de despesa la cantidad del 15.1% del sueldo del trabajador o pensión, misma que será entregada a través de vales de despesa. Así mismo, el trabajador o pensionado contribuirá con el 1% del importe de la despesa, el cual será descontado por nómina. El tope máximo de este beneficio se otorgará hasta el equivalente a un salario mínimo general del Area Geográfica que corresponda.

Cláusula. El banco está obligado a proporcionar a sus trabajadores en servicio, pensionados y a sus dependientes económicos prestaciones de seguridad social.

Cláusula. El banco proporcionará a los trabajadores, cristales de los anteojos que les sean recetados, así como los aros, de buena calidad y sin ser de lujo. Los lentes de contacto en caso de enfermedad general se otorgarán por el Banco solamente en cuatro padecimientos para evitar un estado de invalidez que son: queratócono, afaquia, astigmatismo irregulares y estrabismo político. En los cuatro se requiere que el lente de contacto sea la única solución del padecimiento y que con ellos se pueda seguir trabajando.

Cláusula. Todo trabajador en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicio, o sesenta años de edad con un mínimo de cinco años de servicio, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva.

El monto de esta pensión mensual se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicio que el trabajador haya prestado al Banco, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario mensual obtenido por el trabajador durante el último bienio, incluyendo en este cálculo aguinaldo anual y la compensación por antigüedad, que en su caso haya percibido, conforme a lo que establezca este contrato.

Cláusula. La pensión mensual a cargo del Banco al fijarse, no deberá exceder del promedio del salario mensual percibido por el trabajador durante el

último año de servicio, acumulando para tal efecto el aguinaldo completo y la compensación de antigüedad.

Cláusula. En los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio del Banco, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por ésta.

Cláusula. El banco contratará por su cuenta, un seguro de vida de grupo para su personal por el que en caso de fallecimiento de un trabajador, la persona o personas que haya designado como beneficiarios, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a 40.5 veces el último sueldo fijo mensual, siendo aplicable tanto en caso de muerte natural como accidental.

En caso de que el trabajador en activo por la naturaleza de su trabajo estuviere expuesto a un riesgo adicional, como los portadores de efectivo y el personal que viaja constantemente y si la muerte fuese accidental, la suma asegurada se aumentará en 16.2 veces el sueldo fijo mensual. Los beneficios previstos en esta cláusula, incluyen los gastos de funerales, pagos por defunción, subsidios o pensión por viudez u orfandad u otros conceptos análogos, con independencia de las prestaciones que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue directamente a los beneficiarios respectivos.

Cláusula. El banco proporcionará un seguro a sus trabajadores en caso de invalidez total y permanente, por una cantidad equivalente a 20.25 veces de su salario mensual vigente.

Cláusula. El banco desarrollará, en coordinación con el sindicato, sin detrimento de las labores, la celebración de los siguientes eventos para la integración y recreación de los trabajadores:

- I. Evento para festejar a los hijos de los trabajadores con motivo del día del niño.
- II. Evento con motivo de las festividades de fin de año.

Cláusula. Los trabajadores podrán participar en la subasta de automotores, y adjudicaciones de mobiliario y equipo del Banco, sujetándose a las reglas que se establezcan en cada caso por el mismo.

2.3 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEL SECTOR PARAESTATAL. (CIA. DE LUZ Y FUERZA).

Mencionaremos algunas de las prestaciones.

Cláusula. Terrenos y casas habitación. Luz y Fuerza continuará proporcionando casa para habitación de los trabajadores. Entre tanto no disponga del número suficiente de casas para proporcionarlas, pagará a los trabajadores de planta y provisionales, como parte de su salario , el 25% (veinticinco por ciento) de su salario diario de nómina (incluyendo las percepciones variables) por concepto de renta.

Como complemento a la prestación, se establece un sistema de financiamientos; individual o colectivamente, para la adquisición , construcción,

reforma, ampliación, reparación y acabados de casas habitación unifamiliares; compra de terreno para posterior construcción en el mismo, terminación de construcción; y, liberación de gravámenes hipotecarios constituidos legalmente sobre las casas adquiridas por los trabajadores y jubilados.

Cláusula. Terrenos. Luz y Fuerza, cuando no se perjudiquen sus intereses, podrá permitir a sus trabajadores, con preferencia sobre cualesquiera personas extrañas que lo soliciten, cultivar algunos de sus terrenos fuera del Distrito Federal que L y F no utilice para sus propios fines, siempre que estén ubicados en las cercanías del lugar de su trabajo y que dichos trabajadores lo pidan por escrito y firmen un contrato de arrendamiento que será redactado al efecto, en la inteligencia de que dichos terrenos, para los objetos de esta cláusula, serán divididos entre el número de familiares que vaya a laborar los terrenos.

Cláusula. Desarrollo cultural y deportivo. Luz y Fuerza entregará mensualmente al Sindicato la cantidad de \$ 27,500.00 (veintisiete mil quinientos pesos) para el sostenimiento de su escuela en el Distrito Federal, y éste por su parte, se obliga a ampliar las clases y servicios culturales que se han venido dando a los trabajadores jubilados y a sus familiares, comprometiéndose a cumplir con las leyes vigentes; en la inteligencia de que en la anterior obligación de L y F ya está incluida la que éste impone el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Campaña pro-arte y pro-deporte. Para el desarrollo de las facultades artísticas y culturales de los trabajadores de L y F que sean miembros del Sindicato y para el fomento de la cultura física entre los mismos, L y F entregará

anualmente al sindicato la cantidad \$ 825,000.00 (ochocientos veinticinco mil pesos).

Becas para hijos de trabajadores, jubilados y fallecidos. L y F otorgará 6,200 becas sobre las siguientes bases:

a) 3000 becas para escuelas secundarias y secundarias técnicas de \$ 49.50 (cuarenta y nueve pesos 50/100) mensuales por doce meses en el año, o de cursos de capacitación en centros tecnológicos.

b) 3,200 becas para cursar la escuela preparatoria, vocacional o sus equivalentes y la profesional. Estas becas serán de \$ 68.75 (sesenta y ocho pesos 75/100) mensuales por doce meses en el año, para preparatoria, o sus equivalentes y de \$ 88.00 (ochenta y ocho pesos) mensuales por doce meses al año en profesional.

Promoción de turismo social. L y F establece un sistema de financiamientos para viajes dentro del territorio nacional, de sus trabajadores y de sus jubilados, con prestamos sin intereses hasta por \$ 1,000.00 (un mil pesos) por trabajador o por jubilado, por una sola vez al año calendario, sin que en conjunto los créditos sumen más de \$ 1,650,000.00 (un millón seiscientos cincuenta mil pesos) anuales. Los financiamientos citados también servirán para que el Sindicato organice programas vacacionales infantiles y juveniles.

Cláusula. Protección Legal. L y F proporcionará gratuitamente la atención y protección legales necesarias y oportunas para que no sufran indebidamente en sus intereses, ni se vean injusta o innecesariamente privados de su libertad;

asimismo, L y F se obliga a cubrir de inmediato los gastos originados por accidentes de tránsito, el costo de las reparaciones de los vehículos propiedad del mismo, así como el pago de los daños causados a terceros, siempre que estos accidentes no sean ocasionados en estado de embriaguez o debidos a intoxicaciones por drogas enervantes usadas sin prescripción médica.

Cláusula. Capacitación, instrucción y adiestramiento. Se entiende por instrucción, la orientación y enseñanza que reciban los trabajadores, a fin de que obtengan conocimientos inherentes al desarrollo de su trabajo y mejoren sus aptitudes y habilidades laborales.

Las partes, para esos efectos, establecerán la impartición de conocimientos en sistemas abiertos, flexibles y complementarios de capacitación y adiestramiento, que optimicen en lo posible las aptitudes de los trabajadores de Luz y Fuerza.

CAPITULO 3

DEDUCCION DE LAS PARTIDAS DE PREVISION SOCIAL.

3.1 BENEFICIARIOS DE LA PREVISION SOCIAL Y EROGACIONES EN EL EXTRANJERO.

(Art. 23 RISR)

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 sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

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

3.2 DETERMINACION DE LA PREVISION SOCIAL EXENTA Y GRAVADA PARA EL TRABAJADOR.

(Art. 80 RISR).

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

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, 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 el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

3.3 CASO PRACTICO DE LA PREVISION GRAVADA Y EXENTA PARA EL TRABAJADOR Y EL EFECTO EN I.S.R.

(Ultimo párrafo del Art. 77 de la Ley del I.S.R. y Art. 80 del R.I.S.R.)

Salario mínimo mensual	\$	793.50
Salario mínimo mensual y multiplicado 7 veces	\$	5,554.50

Caso 1

Sueldos gravados	\$	3'500.00
<u>Previsión social:</u>		
Vales de despensa	\$	526.00
Fondo de ahorro		455.00
Gastos médicos		300.00
Subsidio por incapacidad		59.00
Actividades culturales		220.00
Actividades deportivas		220.00
Becas educacionales	<u>220.00</u>	<u>\$ 2'000.00</u>
SUMA	\$	5'500.00

Previsión social exenta	2'000.00
Previsión social gravada	0.00
Sueldo gravado	3'000.00

Aplicación del Art. 80

Base gravable mensual	\$	3'500.00
-----------------------	----	----------

<u>- Límite inferior</u>		<u>2'329.98</u>
Excedente límite inferior		1'170.02
<u>* Porcentaje</u>		<u>17%</u>
Impuesto sin cuota fija		198.90
<u>+ Cuota fija</u>		<u>213.77</u>
Impuesto determinado	\$	412.67

Aplicación del Art. 80-A

Impuesto sin cuota fija	\$	198.90
<u>* Porcentaje</u>		<u>50%</u>
Subsidio sin cuota fija		99.45
<u>+ Cuota fija</u>		<u>106.69</u>
Subsidio		206.34
<u>* Factor sub. Acreditable</u>		<u>55.50%</u>
Subsidio acreditable	\$	<u>114.51</u>

Aplicación del Art. 80-B

Base gravable mensual	\$	3'500.00
Crédito al salario		140.25

I.S.R. o Excedente de crédito al
salario
del periodo

Impuesto determinado	\$	412.67
- Subsidio acreditable		114.51
- Crédito al salario		<u>140.25</u>
Total I.S.R.	\$	157.91
		=====

Caso 2

Sueldos gravados		\$	3'500.00
<u>Previsión social:</u>			
Vales de despensa	\$	500.00	
Fondo de ahorro		585.00	
Gastos médicos		200.00	
Subsidio por incapacidad		55.00	
Actividades culturales		80.00	
Actividades deportivas		80.00	
Becas educacionales		<u>80.00</u>	\$ <u>1'500.00</u>
SUMA			\$ 6'000.00

Previsión social exenta		1'054.50
Previsión social gravada		450.50
Sueldo gravado		4'500.00

Aplicación del Art. 80

Base gravable mensual	\$	4'945.50
<u>- Límite inferior</u>		<u>4'759.95</u>

Excedente límite inferior		185.55
<u>* Porcentaje</u>		<u>32%</u>
Impuesto sin cuota fija		59.37
<u>+ Cuota fija</u>		<u>680.08</u>
Impuesto determinado	\$	739.45

Aplicación del Art. 80-A

Impuesto sin cuota fija	\$	59.37
<u>* Porcentaje</u>		<u>50%</u>
Subsidio sin cuota fija		29.28
<u>+ Cuota fija</u>		<u>340.06</u>
Subsidio		369.74
<u>* Factor sub. acreditable</u>		<u>55.50%</u>
Subsidio acreditable	\$	<u>205.20</u>

Aplicación del Art. 80-B

Base gravable mensual	\$	4'945.50
Crédito al salario		98.37

I.S.R. o Excedente de crédito al
salario
del período

Impuesto determinado	\$	739.45
- Subsidio acreditable		205.20
- Crédito al salario		<u>98.37</u>
I.S.R.	\$	435.88

Caso 3

Sueldos gravados	\$	6'000.00
<u>Previsión social:</u>		
Vales de despensa	\$	450.00
Fondo de ahorro		780.00
Gastos médicos		250.00
Subsidio por incapacidad		85.00
Actividades culturales		145.00
Actividades deportivas		145.00
Becas educacionales		<u>145.00</u>
SUMA	\$	2'000.00
	\$	8'000.00
Previsión social exenta		793.50
Previsión social gravada		1'206.50
Sueldo gravado		6'000.00

Aplicación del Art. 80

Base gravable mensual	\$	7'206.50
- Límite inferior		<u>5'698.94</u>
Excedente límite inferior		1'507.56

<u>* Porcentaje</u>		<u>33%</u>
Impuesto sin cuota fija		497.49
<u>+ Cuota fija</u>		<u>980.57</u>
Impuesto determinado	\$	1'478.06

Aplicación del Art. 80-A

Impuesto sin cuota fija	\$	497.49
<u>* Porcentaje</u>		<u>40%</u>
Subsidio sin cuota fija		198.99
<u>+ Cuota fija</u>		<u>490.27</u>
Subsidio		689.26
<u>* Factor sub. acreditable</u>		<u>55.50%</u>
Subsidio acreditable	\$	<u>382.54</u>

Aplicación del Art. 80-B

Base gravable mensual	\$	7'206.50
Crédito al salario		98.37

I.S.R. o Excedente de crédito al
salario del periodo

Impuesto determinado	\$	1'478.06
- Subsidio acreditable		382.54
- Crédito al salario		<u>98.37</u>
Total I.S.R.	\$	997.15

=====

3.4 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL QUE PUEDEN DEDUCIRSE.

El artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su fracción XII primer párrafo establece cuáles prestaciones de previsión social son deducibles, en los términos siguientes:

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.

1. Prestaciones de previsión social.

De la lectura del primer párrafo se desprende que sólo se podrán otorgar prestaciones destinadas a:

	Exento según artículo 77 de la LISR fracción.
1. Jubilaciones	III
2. Fallecimientos	IV
3. Invalidez	VI
4. Servicios médicos y hospitalarios	IV
5. Subsidios por incapacidad	VI
6. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos	VI
7. Fondos de ahorro	VIII
8. Guarderías infantiles o	VI
9. Actividades culturales , deportivas y	VI
10. Otras de naturaleza análoga	VI

3.5 DETERMINACION DE LA PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE.

Para asegurarse la SHCP del correcto cumplimiento de los requisitos, especialmente el de la generalidad, establece el artículo 20 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta lo siguiente.

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 artículo 19 fracción II, inciso c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre 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.

De la lectura del artículo transcrito se establece que en toda empresa deberán distinguirse dos grupos de trabajadores:

1. Los de confianza. Al respecto el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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.

2. Los demás (es decir, los que no son de confianza, sin importar si son o no sindicalizados).

Una vez estructurados los dos grupos se deben llevar a cabo dos comparaciones.

A). Entre los trabajadores de confianza, distinguiendo dos subgrupos. los salarios superiores y los salarios menores.

B). Entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores.

Lo anterior se puede ilustrar en forma objetiva con los siguientes:

EJEMPLOS PORCENTUALES

Primero.- Comparar prestaciones entre trabajadores de confianza (Art. 20-I R.I.S.R.)

	A	B	C	D
Salarios superiores	10%	0%	10%	10%
Salarios menores	10%	10%	0%	5%
Deducible	TODO	TODO	NADA	5%

Segundo.- Comparar prestaciones entre demás trabajadores y los trabajadores de confianza

(Art. 20-II R.I.S.R.)

	A	B	C	D
Trabajadores de confianza	10%	0%	10%	10%
Demás trabajadores	10%	10%	0%	5%
Deducible	TODO	TODO	NADA	5%

EJEMPLOS NUMÉRICOS

1. Comparación entre los empleados de confianza (Art, 20-I R.I.S.R.)

Una vez conocido todos los empleados de confianza, es necesario hacer dos grupos:

A) Los de salarios superiores y,

B) Los de salarios menores

y dividir las prestaciones de cada grupo entre sus salarios, como se indica en seguida:

TRABAJADORES DE CONFIANZA

SALARIOS SUPERIORES

<u>Prestaciones</u>	=	2'000.00
Salarios		20'000.00
Proporción		10%

SALARIOS MENORES

<u>Prestaciones</u>	=	2'400.00
Salarios		40'000.00
Proporción		6%

En este caso los empleados de confianza de salarios superiores tienen un 4% más de prestaciones que los de salarios menores, por lo tanto la diferencia no será deducible, determinándola como sigue:

Remuneraciones de empleados de confianza de salarios superiores	\$ 20'000.00
Por diferencia de 4% (No deducible)	\$ 800.00

Una vez determinada la cantidad no deducible procederemos a restársela al total de prestaciones de salarios superiores y a calcular para observar los efectos:

Salarios superiores	Salarios menores
<u>\$ 2'000.00 - \$ 800.00 = \$ 1'200.00 = 6%</u>	<u>\$ 2'400.00 = 6%</u>
\$ 20'000.00	\$ 40'000.00

Como se puede apreciar al dividir las prestaciones deducibles (\$1,200.00) de los empleados de confianza de salarios superiores entre los salarios 20,000.00 se determina un 6% que es igual al que tienen los empleados de confianza de salarios menores, es decir, se logra el propósito que se pretende mediante el dispositivo reglamentario, que establece:

" Solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que le correspondiera se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a salarios menores, la diferencia no será deducible. " (Art. 20-I L.I.S.R.)

2. Comparación entre los empleados de confianza y los demás trabajadores.
(Art. 20-II R.I.S.R.)

Tomando los datos del punto anterior para los trabajadores de confianza y suponiendo los de los demás trabajadores, procederemos a la segunda comparación:

	Trabajadores de confianza	Demás Trabajadores
Prestaciones de trabajadores de salarios superiores	\$ 2'000.00	
<u>Menos:</u>		
Parte no deducible en la primera comparación	\$ (800.00)	
Subtotal deducible	\$ 1'200.00	
<u>Más:</u>		
Prestaciones de trabajadores de salarios menores	\$ 2'400.00	
Total de percepciones	\$ 3'600.00	\$ 5'200.00
<u>Entre:</u>		
Salarios (20'000.00 + 40'000.00)	\$ 60'000.00	\$ 130'000.00
Proporción de prestaciones	6%	4%

En esta segunda comparación tienen un 2% más de prestaciones los trabajadores de confianza que los demás trabajadores, por lo que dicho diferencial no será deducible y se calcula como sigue:

Remuneraciones a todo el personal de confianza		\$ 60'000.00
Por diferencial del 2% (no deducible)		\$ 1'200.00

Ahora se calcula nuevamente restando la parte no deducible y observando lo siguiente:

Total de percepciones	\$ 3'600.00	\$ 5'200.00
Menos no deducibles	\$ (1'200.00)	\$ 0.00
Total deducible	\$ 2'400.00	\$ 5'200.00
<u>Entre</u>		
Salarios (Cuota diaria)	\$ 60'000.00	\$ 130'000.00
Proporción de proporciones	4%	4%

Como se puede apreciar al dividir las prestaciones deducibles de los trabajadores de confianza entre sus salarios se determina un 4% que es igual al 4% que tienen los demás trabajadores, es decir, se logra el propósito que se pretende en el artículo 20 fracción II del R.I.S.R.

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

El fondo de ahorro debe satisfacer, además, otros requisitos que se desprenden de la lectura del artículo 22 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

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

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

3.6 LIMITACION A LA EXENCION DE LA PREVISION SOCIAL.

(Artículo 77 último párrafo L.I.S.R.)

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 de impuesto por los conceptos mencionados en 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 fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

3.7 EJEMPLOS DE PROBLEMAS DE DEDUCCION DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL Y COMO SE HAN RESUELTO.

Artículo 77 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la expresión "otras" prestaciones de previsión social de naturaleza análoga ahí consignada, es enunciativa y no limitativa. Las despensas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, sí quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI, al constituir una prestación de previsión social análoga a las expresamente consignadas en dicha fracción, ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares en los aspectos económico, social y cultural y en general, en forma integral, pues interpretar de otra manera dicha disposición legal, nos llevaría al extremo de considerar excluidos los ingresos que comprenden el aspecto más relevante que se trata de cubrir en cualquier sistema de previsión social, referido a satisfacer en los individuos su necesidad de subsistencia más elemental, como lo es el de la alimentación .

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

Julio No. 79/87. Sentencia del 27 de abril de 1988, por unanimidad de votos. Magistrado instructor: Francisco Cárdenas Elizondo, Secretario: Licenciado Pedro Castañeda Orrante.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación No. 5, 3ra. Epoca, año 1, Mayo 1988, Pág. 46. (Tesis aislada).

Vales de despensa, no deducibles: " Impuesto Sobre la Renta. De conformidad con el Artículo 24, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente en 1982, los cupones o valores que se entreguen a los trabajadores para adquirir artículos de primera necesidad, no pueden considerarse como gastos de previsión social, ya que es imposible que en la tienda de autoservicio, al pagar con los valores, se presione al trabajador para que adquiera únicamente ese tipo de mercancías por lo que al no saber el destino que se les dé, no pueden considerarse como gastos de previsión social; además, si el salario fuese cubierto en parte por cupones o vales de esta índole y pago en efectivo y se considerasen como de previsión social, disminuiría de manera

considerable el ingreso gravable de cada trabajador y ello perjudicaría al Fisco Federal al no recaudar un impuesto que debe necesariamente causarse.

Revisión No. 1347/84. Resuelta en sesión de 5 de agosto de 1987, por mayoría de 5 votos, 3 en contra y 1 más con los puntos resolutivos. Magistrado Ponente: Antonio Nava Negrete. Secretaria: Lic. Ana Rosa Rice Peña.

Gastos de previsión social. - Las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores en vales de despensa, son deducibles para efectos del pago del impuesto sobre la renta.- De conformidad con lo dispuesto por los artículos 24, fracción XII, y 77, fracción VI, de la ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1986, los gastos de previsión análogos a los enunciados en el primer artículo y fracción, son deducibles por una empresa para efectos de la determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores; por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general para los trabajadores, como es el caso de las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores de una determinada empresa en forma de vales de despensa, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de previsión social previsto en la ley.

Revisión No. 1324/87.- Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra.-

Magistrada ponente: Margarita Lomell Cerezo.- Secretario: Lic. Gamaliel Olivares Juárez.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación 3ra. época, año II, junio de 1989, pág. 31.

CAPITULO 4

REQUISITOS DE LAS EXENCIONES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

(Art. 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

- II Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.
- III Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro y seguro de retiro.
- IV Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- V Las que otorguen instituciones públicas (IMSS, ISSTE).
- VI Subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga.
- VII Depósitos de INFONAVIT u otros institutos y casas habitación
- VIII Los provenientes de cajas y fondos de ahorro y los intereses presuntos.
- IX Cuotas al IMSS pagadas por los patrones.

4.1 INDEMNIZACION POR RIESGOS O ENFERMEDADES.

Art. 77-II. " Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos".

En resumen están exentas cuando se concedan de acuerdo con:

- * Las leyes o
- * Contratos de trabajo respectivos.

No tiene límite la exención en cuanto al monto.

4.2 PAGOS POR JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO Y EL SEGURO DE RETIRO DEL 2%.

Art. 77-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 ".

En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte. Cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente, según se indica a continuación:

Area geográfica	Salario	1997.
	Diario	Nueve veces
	Enero- Diciembre	Enero- Diciembre
A	\$ 26.45	\$ 238.05
B	\$ 24.50	\$ 220.50
C	\$ 22.50	\$ 202.50

Por el excedente no exento se pagará impuesto cada mes:

Ejemplo en el área geográfica "A"
Periodo de 1997

	1	2	3	4	5
Jubilación mensual por:	\$ 8'000.00	\$ 7'141.50	\$ 2'000.00	\$ 7'041.50	\$ 0.00
Parte exenta (1)	7'141.50	7'141.50	7'141.50	7'141.50	7'141.50
Jubilación gravada	858.50	0.00	(5'141.50)	(100.00)	(7'141.50)
Seguro de retiro	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00
Gravado	200.00	200.00	0.00	100.00	0.00
Exento	0.00	0.00	200.00	100.00	200.00

(1) \$ 26.45 x 9 = \$ 238.05 x 30 = \$ 7'141.50

4.3 REEMBOLSO DE CIERTOS GASTOS.

Art. 77-IV. " Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".

Están exentos los percibidos con motivo del reembolso de gastos:

- * Médicos
- * Dentales
- * Hospitalarios, y
- * Funerarios

- 1) Que se concedan de manera general.
 - 2) De acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- No tiene límite la exención en cuanto al monto.

4.4 PRESTACIONES PUBLICAS.

Art. 77-V. " Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas".

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las Instituciones Públicas, como por ejemplo:

- * IMSS
- * ISSSTE
- * Otras,

No tiene límite la exención en cuanto al monto y se pueden mencionar, entre otras, las siguientes:

- * Subsidios por incapacidad en dinero
- * Atención médica y hospitalaria
- * Dote matrimonial
- * Medicamentos
- * Canastilla por nacimiento
- * Guarderías
- * Jubilaciones
- * Gastos por fallecimiento
- * Viáticos.

4.5 DIVERSAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Art. 77-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".

Están exentos los ingresos percibidos con motivo de:

- * Subsidio por incapacidad (complementarios a los que otorga el IMSS)
- * Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- * Guarderías infantiles
- * Actividades culturales y deportivas
- * Otras prestaciones de previsión social de "naturaleza análoga"
 - Que se concedan de manera general
 - De acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Otras prestaciones de naturaleza análoga.

Dentro de la fracción VI se contemplan "otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga", por lo que con objeto de lograr comprender el alcance de esta expresión veremos el artículo 308 del Código Civil del D.F. que es aplicable en Materia Federal en toda la República Mexicana, el cual señala que los alimentos son en general:

- * Comida (vales de despensa)
- * Vestido
- * Vivienda y
- * La asistencia en enfermedad respecto de los menores, además los gastos para proporcionarle:
- * La educación primaria (becas educacionales).

Algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales, por lo tanto todos los conceptos aquí mencionados pueden quedar comprendidos dentro de los de naturaleza análoga.

Ejemplo de otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga son, entre otras, las despensas que en muchas ocasiones se proporcionan en cantidades fijas y en otros casos un porcentaje sobre un importe equivalente al salario base del trabajador, ya sea en especie, o en vales.

Ejemplos en el área geográfica A (1er. semestre de 1987)

	Cantidad equivalente salario	20% vales de despensa	Importe Exento	Gravado
1	\$ 612.00	\$ 122.51	\$ (122.51)	\$ 0.00
2	1'000.00	200.00	(200.00)	0.00
3	2'000.00	400.00	(400.00)	0.00
4	5'628.56	1'110.90	793.50	317.40
5	10'000.00	2'000.00	793.50	1'206.50

Algunas tesis sobre prestaciones consistentes en ayuda para renta y pasajes son las siguientes:

Ayuda de renta y pasajes; constituyen prestaciones análogas a las de previsión social. Las prestaciones que los trabajadores obtienen en virtud del contrato colectivo y que constituyen una ayuda de renta y pasajes deben considerarse una prestación que favorece el nivel de vida de los mismos, asimilable a las previstas en el artículo 77 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y por lo tanto no pagan este gravamen.

Juicio No. 1346/83. Sentencia 17 de marzo de 1983, por unanimidad de votos. Magistrado Instructor: Alberto González de la Vega S. Secretario : Lic. Yolanda Vergara Peralta.

Gastos de previsión social. La ayuda económica para renta de casas habitación otorgada a los trabajadores es deducible para la empresa al ser

un gasto de naturaleza análoga a lo previsto en la fracción VI del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor en 1982. El numeral antes citado prevé que no se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos colectivos de trabajo; por tanto, si una empresa les concede a sus trabajadores de una manera general una ayuda económica con el objeto de cubrir las rentas de sus casas habitación, dicho gasto será deducible, pues es de los de naturaleza análoga que se menciona en el dispositivo legal señalado, en relación al artículo 24 fracción XII de la ley de la materia.

Revisión No. 584/83. Resuelta en sesión de 21 de agosto de 1984, por unanimidad de 8 votos. Magistrada

Ponente: Silvia Eugenia Díaz Vega. Secretario: Lic. José Raymundo Rentería Hernández.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2a. época, año VI, Num. 56, agosto de 1984, paga. 945 y 946.

4.6 ÁPORTACIONES AL INFONAVIT Y ENTREGA DE VIVIENDAS.

Art. 77-VII. " La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en términos de la ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título".

Están exentas:

- Las entregas de los depósitos constituidos en el INFONAVIT, o en los demás institutos de seguridad social, así como:
- La entrega de casas habitación a trabajadores por el INFONAVIT o demás institutos:
- Así como por el patrón, sólo cuando sean deducibles.

En este último caso sólo cuando sean deducibles conforme a los artículos 25 fracción III de la LISR. Cabe destacar que esta prestación no tiene límite en el monto de la exención.

4.7 FONDOS DE AHORRO.

Art. 77-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...."

Están exentos los ingresos provenientes de:

- Cajas de ahorro de trabajadores, y
- Fondos de ahorro establecidos por las empresas, cuando reúnan los requisitos siguientes:
 - Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios (Artículos 82 y 84 de LFT) de los trabajadores, incluyendo, empleados de confianza.

- Considerando que la base de aportación diaria no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica, conforme al cuadro siguiente:

Area geográfica	Salario mínimo	
	Diario Ene./Dic.	Diez veces Ene./Dic.
A	\$ 26.45	\$ 264.50
B	24.50	245.00
C	22.50	225.00

(Para establecimientos en el extranjero se tomará el salario mínimo general del D.F.).

- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar los fondos, únicamente:

- Al término de la relación de trabajo, o
- Una vez al año.

(Que el fondo se destine a otorgar):

- Préstamos a los trabajadores participantes,
- Y el remanente se invierta en:

(Valores a cargo del gobierno federal, inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios).

(Títulos de valor que se coloquen entre el gran público inversionista, o en valores de renta fija que la SHCP determine).

**Ejemplos del cálculo de la aportación al fondo de ahorro.
Área geográfica "A" (1er. semestre de 1997).**

	A	B	C
* Cantidad equivalente al sueldo anual	\$ 9'654.25	\$ 96'542.50	\$ 120'000.00
* Cantidad que no puede considerarse base	-----	-----	23'547.50
* Base máxima de aportación	9'654.25	96'542.50	96'542.50
* Por ciento máximo de ahorro 13%	1'255.05	12'550.52	12'550.52

Nota: Si en el caso C se calculara el 13% sobre los \$ 120,000.00 la aportación al fondo de ahorro sería de \$ 15,600.00 por lo que no sería deducible toda la aportación por no respetar el tope máximo de aportación. Al no ser deducible para la empresa también estaría gravado para quien los recibiera.

"..... Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A (Ingresos supuestos por préstamos obtenidos), 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 trabajadoras al servicio de los Estados y Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

* 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.

* 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.

4.8 CUOTAS OBRERAS AL IMSS.

Art. 77-IX. " La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones".

Está exenta la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones que se integra como se indica:

Conceptos que la integran	Cuota obrera		
	1994	1995	Ene./96 a Jun./97.
Enfermedades y maternidad	3.125%	3.125%	3.125%
Invalidez, vejez cesantía en edad avanzada	2.025%	2.075%	2.125%
TOTAL	5.150%	5.200%	5.250%

**Conforme a la Nueva Ley del Seguro Social.
(Vigente a partir del 1ro. de julio de 1997)**

Concepto	Especie	Dinero
Enfermedades y Maternidad	0.375% (1)	0.250% (4)
	2.000% (3)	
Invalidez y Vida		0.625% (4)
Cesantía y Vejez		1.125% (4)

Nota: En cuanto a los límites de cotización, éstos serán de 25 veces el SMG del D.F., excepto cesantía y vejez, así como invalidez y vida, que será de 15 veces el SMG del D.F.

(1) Sobre la base de un SMG del D.F.

(3) Sobre la diferencia entre el SBC y tres SMG del D.F.

(4) Del SBC.

SMG del D.F. = Salario mínimo general del Distrito Federal.

SBC = Salario base de cotización.

Cabe destacar que conforme al artículo 25 fracción I de la LISR dichas cuotas no son deducibles:

"I..... Tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una a varias áreas geográficas".

4.8.1 JURISPRUDENCIA QUE DECLARA LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 25 FRACCION I.

A continuación una jurisprudencia de la Corte en la que se declara que es inconstitucional el artículo 25 fracción I de la LISR que prohíbe la deducción de las cuotas obreras pagadas por los patrones.

Renta, aportaciones al seguro social por cuenta de los trabajadores. Son inconstitucionales los artículos 27 fracción I y 25 fracción I de la ley del impuesto en la materia, en cuanto admiten en un caso y prohíben en otro su deducibilidad. De acuerdo con lo establecido por el artículo 31 fracción IV de la Constitución los impuestos deben ser proporcionales y equitativos. La proporcionalidad consiste, en esencia, en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su capacidad económica debiendo fijarse los gravámenes de tal manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativamente superior a los de medianos y reducidos recursos, lo que se logra a través de las tarifas progresivas. La equidad totalmente es la igualdad ante la misma ley tributaria de todos los sujetos pasivos de un mismo tributo, los que en tales condiciones deben recibir un tratamiento idéntico en lo concerniente a hipótesis de causación, acumulación de ingresos gravados, deducciones permitidas, plazos de pago, etc., debiendo variar únicamente las tarifas tributarias aplicables de acuerdo con la capacidad económica de cada contribuyente para respetar el principio de proporcionalidad. Ahora bien, los preceptos especificados no cumplen con los anteriores requisitos pues, por una parte al permitir en un caso la deducción de un gasto y prohibirlo en otros, a pesar de ser de la misma naturaleza propicia que contribuyentes que se encuentren en la misma situación jurídica frente a la ley sean colocados en situación desigual, pues mientras los

que pueden hacer la deducción verán disminuir su ingreso gravable, los que no pueden hacerla lo verán incrementado, atentándose contra la equidad en los tributos. Por otra parte, se falta a la proporcionalidad porque el que se tengan trabajadores con salario mínimo o con salario mayor al mínimo no es determinante de la capacidad económica del contribuyente y por lo mismo al propiciarse que se aplique una tarifa mayor a quien no puede hacer la deducción frente al que puede realizarla, a quien se facilitará que se le aplique una menor, se vulnera el principio de proporcionalidad, pues el pago del tributo no se encontrará en lo que toca a este punto, en proporción a la capacidad económica, sino que dependerá de una situación extraña a ella.

CAPITULO 5

TRATAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA EFECTOS IMMS E INFONAVIT.

5.1 REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL, EL SAR, Y EL INFONAVIT ANTE LAS PARTIDAS DE PREVISION SOCIAL.

Se han conjuntado ambas regulaciones en un solo capitulo debido a la similitud de las disposiciones que consideran a los salarios y en general a las remuneraciones como un concepto de integración para la base de las aportaciones de estas leyes.

Para efectos de la Nueva Ley del Seguro Social, la integración del salario se debe efectuar conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de la propia Ley, y por lo que toca a la Ley del INFONAVIT este concepto se enmarca en el artículo 143 de la ley Federal del Trabajo, el cual regula la base de salario para las aportaciones a esta institución.

A continuación se transcriben las disposiciones de los mencionados artículos.

Art. 27. 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 social de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus a 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.

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

A) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

B) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

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

D) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

E) Los premios por asistencias.

F) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

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

Como se verá de la redacción de los artículos anteriores, 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, sino que como ya se mencionó antes lo que buscan es proporcionar un mayor nivel de seguridad, cultural, de desarrollo físico y de salud etc. para los trabajadores, no tienen ese carácter remunerativo.

Adicionalmente los incisos B) de los artículos anteriores mencionan que no se integrarán las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

Por lo mencionado, en forma general las prestaciones de previsión social al no tener carácter remunerativo, y presentarse como una prestación con fines sociales, no deben de considerarse como un concepto que se integre al salario para efectos de las aportaciones al Seguro Social y el INFONAVIT.

No obstante lo anterior, existen disposiciones específicas para algunas prestaciones en particular, las cuales de no cubrir con los requisitos enunciados concretamente, sí integrarían parte del salario base de cotización para las aportaciones mencionadas.

Estos casos específicos son los siguientes:

FONDOS DE AHORRO.

Las aportaciones deben ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón. En los siguientes casos se consideraría que el fondo de ahorro sí se integra al salario:

- A) Cuando sólo ahorre el patrón.
- B) Cuando los trabajadores aporten menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en períodos semanales o mensuales.

ALIMENTACION.

Aun cuando se vio en capítulos anteriores, la alimentación no se considera como una prestación de previsión social para efectos de la ley de ISR, ya que está considerada como un concepto que ni siquiera es ingreso para los trabajadores conforme al artículo 78 último párrafo de esa Ley, sí se puede considerar como un concepto que integra salario para efectos del Seguro Social y el INFONAVIT, sólo cuando se proporcione gratuitamente.

Por lo que toca a las despesas, que sí están consideradas como previsión social, éstas estarán sujetas a lo dispuesto en el capítulo de sueldos y salarios y las exenciones del artículo 77 en su fracción VI; sin embargo para efectos del Seguro Social y el INFONAVIT, se conceptúan como parte del salario base de cotización si se proporciona gratuitamente.

HABITACION.

Esta partida de previsión social se considera como salario integrado para efecto de cotización en el Seguro Social y el INFONAVIT, sólo se otorga gratuitamente, de otra forma no está considerada como integrante de este salario.

Por su parte el Sistema de Ahorro para el Retiro instituido en 1992, se incorporó en la Ley del Seguro Social, por lo que la aportación patronal del 2% para estos efectos, se realizará sobre la misma base de salario integrado con los conceptos que menciona el propio artículo 27.

Respecto de estas aportaciones que realiza el patrón, cabe mencionar que las mismas no se consideran como un ingreso acumulable para los trabajadores en el ejercicio en que se efectúan, ya que en su caso se consideran como ingreso gravable hasta el ejercicio en que los trabajadores efectúen retiros en los términos de las leyes respectivas.

Lo anterior es de conformidad al artículo 77-A de la Ley del ISR que se transcribe a continuación:

Artículo 77-A. Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro del retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los intereses que se generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Se pagará el impuesto en los términos del Capítulo I de este Título, en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes.

5.2 LEY DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F.

En la Ley de Hacienda del D.F. para el ejercicio fiscal de 1990, se establece en su Capítulo VI, el Impuesto Sobre Nóminas, a continuación se transcriben los artículos relativos al Capítulo mencionado:

Artículo 47. Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Artículo 48. El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por conceptos de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Artículo 49. El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que realicen las erogaciones para el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

Como se desprende de la redacción anterior, al considerar a las erogaciones como salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, la base de este impuesto incluye a las partidas de previsión social, sin importar que se otorguen en efectivo o en especie.

5.3 FONDO DE AHORRO.

El fondo de ahorro es uno de los planes de previsión social que mayor aceptación ha tenido por parte de los patrones y de los trabajadores, debido principalmente al hecho de que es una prestación en la que se ha desvirtuado su finalidad de previsión social por un manejo incorrecto, para convertirse prácticamente en un aumento directo al salario, lo cual podría llegar a tener problemas en cuanto a la deducción para el patrón y la exención para el trabajador.

La finalidad del fondo de ahorro como una partida de previsión social, es ayudar y apoyar a los trabajadores que participen en este plan, aportando el patrón al fondo una cantidad en efectivo para que integre el ahorro de los trabajadores, y éstos, mediante ese fondo puedan solucionar cualquier eventualidad de carácter económico en forma futura.

No hay duda respecto de la importancia del ahorro, como un medio de previsión social para la solución de futuras contingencias económicas que se pueden presentar en cualquier persona, de allí que esta prestación adquiere 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.

Por lo tanto, el fondo de ahorro, debe constituirse realmente en un ahorro de los trabajadores, y no en un incremento disfrazado del sueldo.

5.3.1 REQUISITOS PARA LA DEDUCCION DEL FONDO DE AHORRO.

El fondo de ahorro, además de los requisitos generales analizados en el capítulo IV, debe de cumplir con los requisitos específicos para esta prestación, a fin de considerarse como deducible para efectos del Impuesto Sobre la Renta, dichos requisitos se encuentran en el artículo 22 del Reglamento del ISR, el cual se transcribe a continuación:

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

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios, Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

De acuerdo con lo expresado por la fracción I del artículo anterior, la aportación que el patrón realice al fondo de ahorro, no podrá exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, para considerarse como deducible, sin embargo no aclara si el salario a que se refiere esta fracción es el salario cuota diaria, o el salario integrado; en forma técnica, podría considerarse para el mencionado porcentaje el salario integrado de conformidad al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la mayoría de las empresas ha optado por pagar el fondo de ahorro, sobre la base del salario cuota diaria, ya que de esta forma resulta más sencillo el cálculo de la aportación por cada trabajador, y adicionalmente se les otorga a todos los trabajadores el mismo porcentaje sobre bases equitativas, ya que si se otorgara sobre salario integrado, se podría dar el efecto que dos trabajadores que tienen el mismo salario cuota diaria, pero distinta antigüedad percibieran distinta aportación al fondo de ahorro, lo que además de complicar el cálculo de las aportaciones podría generar inconformidad por parte de los trabajadores.

Asimismo, la fracción I del artículo mencionado, limita además del porcentaje de aportación, el tope de salario que se debe considerar para el fondo de ahorro, el cual está establecido en un monto de 10 salarios mínimos de área geográfica que corresponda al establecimiento en el cual el trabajador presta sus servicios.

Esta limitación se considera por el período de aportación que realiza la empresa, por ejemplo si la aportación es mensual se debe de considerar el tope de 10 veces el salario mínimo mensual, si la aportación fuera trimestral se consideraría 10 veces el salario mínimo trimestral.

Las limitaciones anteriores, deben de considerarse en forma separada, es decir son dos limitaciones las que se tienen para la aportación al fondo de ahorro, la primera es una limitación al porcentaje y la segunda una limitación a la base de sueldo al que se aplica ese porcentaje.

Un punto importante a cuidar, en relación con las aportaciones al fondo de ahorro realizadas por los trabajadores, es el hecho de que estas aportaciones se realicen por separado del recibo de la nómina, ya que en el caso de trabajadores con salario mínimo, se daría el caso que por la aportación al fondo de ahorro, percibieran un importe inferior al salario mínimo, lo que no está permitido por el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte la fracción II del mencionado artículo 22 del Reglamento del ISR, indica que las aportaciones al fondo de ahorro se puedan retirar únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año, con la finalidad de que efectivamente exista el fondo de ahorro.

Respecto a lo anterior, y considerando el deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores, la gran mayoría de las empresas que ha implementado este plan de fondo de ahorro, han optado por la posición de que los retiros del fondo se realicen una vez por año, ya que de esta forma el trabajador recibe esas aportaciones para hacer frente a sus gastos más apremiantes, sin embargo algunas empresas han adoptado la posición de retirar el fondo de ahorro de cada trabajador hasta el momento en que termina la relación de trabajo, solucionando los problemas económicos que puedan encontrar los trabajadores a través de la fórmula de préstamos, la cual se establece en la fracción III del mencionado artículo.

Finalmente la fracción III mencionada, encontramos que el fondo de ahorro se puede destinar a otorgar préstamos a los trabajadores y la cantidad que no se destine a estos préstamos se deberá invertir en valores aprobados por la propia SHCP, con la finalidad de que estos fondos que pertenecen a los trabajadores, no se utilicen en inversiones especulativas que tendrían un alto grado de riesgo. Estos valores son los que se encuentran relacionados en el Anexo 3 de la Resolución Miscelánea para 1992, y ratificados en el Anexo 17 de la Resolución Miscelánea para 1993. Durante 1992 se consideraron excluidas las acciones de las casas de bolsa relacionadas en el mencionado anexo, conforme a lo establecido en el punto 72 de la Resolución Miscelánea para 1992, que a continuación se transcribe.

Punto 72 de la Resolución Miscelánea 1992. De acuerdo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 17 de la Ley del Mercado de Valores, no serán objeto de inversión de los fondos de ahorro las acciones de casas de bolsa incluidas en el anexo 3 de presente Resolución.

5.3.2 PRESTAMOS DEL FONDO DE AHORRO A LOS TRABAJADORES.

La posibilidad de efectuar préstamos a los trabajadores que establece la ya citada fracción III del artículo 22 del Reglamento del ISR, ha sido utilizada en muchos casos para otorgar "préstamos automáticos" del fondo de ahorro de los trabajadores, para todos ellos. Lo anterior significa que un trabajador que obtiene \$ 3,000.00 de sueldo, y que aportan al fondo de ahorro, tanto el trabajador como la empresa cada uno el 13% de dicho salario, es decir \$ 390.00 cada uno en forma mensual, puede obtener un "préstamo automático" del fondo de ahorro de \$ 780.00 cada mes con lo cual se desvirtúa la finalidad de esta prestación de previsión social, atentándose contra la naturaleza jurídica de esta prestación, ya que en realidad el mencionado fondo funciona como un incremento del 13% al sueldo, al no existir ningún ahorro, ya que inmediatamente se devuelve vía el préstamo, al trabajador su aportación a dicho fondo, así como la que realiza la empresa. Si bien es cierto que hasta el momento no ha existido un criterio por parte de las autoridades en contra de dichos "préstamos automáticos", probablemente a la conciencia por parte de las mismas del demérito que ha sufrido el poder adquisitivo de los sueldos, se debe considerar que en esta situación el fondo de ahorro no cumple con la finalidad para la cual fue creado, que es proporcionar a los trabajadores a través del ahorro, la seguridad de resolver problemas económicos que se les presenten en el futuro.

La mencionada fracción no establece ningún porcentaje del fondo que se pueda otorgar como préstamo, sin embargo, y considerando la finalidad del fondo de ahorro y la finalidad de otorgar préstamos a los trabajadores, sería recomendable de manera conservadora, que se ahorrara un 50% y el restante 50% se otorgara en su caso como préstamo, con lo cual se estarían cumpliendo

las disposiciones relativas a los préstamos, sin atentar con la naturaleza jurídica de esta prestación.

Los anteriores porcentajes pueden ser manejados en forma distinta por las empresas, atendiendo a las necesidades reales de sus trabajadores, pero sin olvidar que debe existir un importe como ahorro real.

Otro punto importante en relación con los préstamos a los trabajadores, sobre el fondo de ahorro, es considerar si se deben cobrar intereses y en su caso con qué tasa, lo que dependerá del plan que estructure cada empresa y de la forma en que se otorguen los préstamos, ya que si éstos no son proporcionados a todos los trabajadores, aquéllos que no obtuvieron préstamo, se verían perjudicados si a los trabajadores que sí se les otorgó no se les cobraran intereses.

Para evitar las complicaciones anteriores al plan de fondo de ahorro, es recomendable otorgar préstamos a todos los trabajadores sobre un porcentaje de las aportaciones al mismo, que deberá ser igual para todos, con lo que se evitaría el hecho de cobrar intereses, sin perjudicar a ningún trabajador.

En relación al punto anterior, en el modelo del plan de fondo de ahorro propuesto en este mismo capítulo, se consideran préstamos semestrales a todos los trabajadores, por un porcentaje del 50% de las aportaciones tanto del patrón como de los trabajadores (sin considerar los rendimientos de esas aportaciones), dichos préstamos se cubrirán con la liquidación del fondo de ahorro al final del ejercicio del mismo.

5.3.3 LA ADMINISTRACION DEL FONDO DE AHORRO.

Para la administración del fondo de ahorro, se cuenta con las siguientes opciones:

- A) Administración por parte de la empresa directamente.
- B) Administración por parte de la empresa y los trabajadores.
- C) Administración por parte de una institución de Crédito, en su carácter de fiduciaria.
- D) Administración por parte de una sociedad civil.

En las dos primeras opciones, se tiene la desventaja del incremento a las cargas de trabajo que llevar la administración del fondo de ahorro dentro de la misma empresa supone, situación que la mayoría de las empresas con gran cantidad de empleados prefieren evitar.

La opción c) es una excelente alternativa para el manejo del fondo de ahorro, ya que con un costo relativamente bajo que está representado por los honorarios de la fiduciaria, la cual actúa sólo por instrucciones del comité técnico, integrado por representantes del patrón y de los trabajadores, se tiene la seguridad de una eficiente administración.

La última opción, de las enunciadas, es mediante una sociedad civil constituida únicamente con el fin de administrar fondos y cajas de ahorro, la cual puede ser una buena alternativa en empresas que pertenezcan a un grupo, ya que en esta situación la sociedad civil llevaría la administración de los fondos de ahorro de las empresas de todo el grupo. Esta sociedad civil contemplada en el

Título III de la Ley de ISR, en el artículo 70 fracción XII, por lo que no se considera a esta persona moral como contribuyente del ISR.

5.3.4 LA EXENCION PARA EL TRABAJADOR.

Para los trabajadores se considera como un ingreso exento, el proveniente de fondos de ahorro, con la condicionante de que las aportaciones que hubiera efectuado el patrón, se consideren para éste como deducibles, conforme a lo analizado en los puntos anteriores de este capítulo y cumpliendo los requisitos generales de las partidas de previsión social.

Lo anterior es por lo dispuesto en el artículo 77 fracción VIII de la Ley de ISR, que a continuación se transcribe en la parte relativa a fondos de ahorro.

Artículo 77. 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.

De acuerdo con este artículo, si las aportaciones del patrón fueron deducibles, esta prestación estará exenta en su totalidad, pero si se consideró no deducible una parte del mismo, por exceder del porcentaje máximo autorizado de 13%, por ejemplo, en esa misma parte se deberá de considerar como un ingreso gravado para el trabajador.

5.3.5 EL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL Y EL INFONAVIT ANTE EL FONDO DE AHORRO.

De acuerdo con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social y el 143 de la Ley Federal del Trabajo, para que las aportaciones del patrón al fondo de ahorro no integren parte del salario base de cotización para el IMSS y el INFONAVIT, estas aportaciones deben de ser por cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón.

En los siguientes casos se consideraría que el fondo de ahorro sí se integra al salario:

- a) Cuando solo aporte el patrón.
- b) Cuando los trabajadores aporten menos que el patrón, considerándose estas aportaciones en periodos semanales o mensuales.

Obviamente, en el caso, poco común, de que los trabajadores aportaran una cantidad mayor al fondo de ahorro que la aportada por el patrón, nunca se podría considerar esa diferencia como salario integrado para el IMSS y el INFONAVIT, ya que esa diferencia proviene del salario del trabajador, mismo que ya se consideró en la integración para la base de cotización.

5.3.6 MODELO DEL PLAN DE FONDO DE AHORRO.

Con el objetivo únicamente, de ilustrar el manejo del fondo de ahorro, a continuación se proporciona un modelo del plan de fondo de ahorro, el cual

deberá ser modificado por las empresas, para determinar sus propias condiciones, atendiendo a las necesidades específicas particulares de cada una de ellas; en este modelo se incluyen solamente los puntos esenciales de este plan.

5.3.6.1 Objetivo del plan del fondo de ahorro.

La empresa Sierra Talc de México, S.A. de C.V., conciente de la importancia que para la tranquilidad económica futura de sus trabajadores, y de la capacidad que para resolver contingencias de carácter económico, proporciona el ahorro, y con la finalidad de incentivar el mismo en sus trabajadores, ha implementado el presente Plan de Previsión Social, con la característica de Fondo de Ahorro, el cual se sujeta a los estatutos que en el mismo se consignan.

5.3.6.2 Definición de términos.

Quando en este Plan de Fondo de Ahorro, se haga mención al patrón, se entenderá como tal la empresa Sierra Talc de México, S.A. de C.V., cuando se mencione a los trabajadores, se entenderá a los prestadores de servicios personales subordinados, de la empresa, tanto sindicalizados como trabajadores de confianza; cuando se haga mención a la Institución Fiduciaria, se entenderá la Institución de Crédito X, S.A., en su carácter de Fiduciario; y finalmente cuando se haga referencia al Plan, se considerará este Plan de Fondo de Ahorro.

5.3.6.3 Estatutos del plan de fondo de ahorro.

1. Elegibilidad del plan de fondo de ahorro.

Se considerarán elegibles para el Plan, los trabajadores del patrón que cumplan con con los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajadores de planta de la empresa.
- b) Manifiestar su conocimiento de participar en el Plan de Fondo de Ahorro, por escrito, el que deberá ser enviado al Comité Técnico del Fondo de Ahorro.
- c) Obligarse al cumplimiento de los estatutos de este plan.

2. Causas de pérdida de la calidad de participante del plan.

La calidad de miembro participante, se perderá por las siguientes causas:

- a) Manifestación de la voluntad del trabajador, de separarse del plan, mediante escrito que enviará al Comité Técnico.
- b) Terminación de la relación laboral, por cualquier causa, entre el patrón y el trabajador.
- c) Por la extinción del Fondo de Ahorro.
- d) Por fallecimiento del trabajador.
- e) Por el incumplimiento del trabajador a los estatutos del Plan.

3. Integración del patrimonio del fondo de ahorro.

El Fondo de Ahorro, se integra por los siguientes conceptos:

- a) Aportaciones realizadas por el patrón.**
- b) Aportaciones realizadas por los trabajadores.**
- c) Los rendimientos e intereses que produzcan las aportaciones mencionadas.**

4. Ejercicio del plan.

El ejercicio del Plan de Fondo de Ahorro, será del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año.

5. Administración del fondo de ahorro.

La administración del Fondo de Ahorro, será por cuenta de la Fiduciaria, designada por el Comité Técnico del Fondo de Ahorro.

Los integrantes de este Comité Técnico, serán los únicos facultados para girar instrucciones a la Fiduciaria, sobre el manejo del Fondo.

6. Integración del comité técnico.

El Comité Técnico estará integrado por 2 representantes de los trabajadores sindicalizados, 2 representantes de los trabajadores de confianza y 2 representantes del patrón.

7. Del funcionamiento de comité técnico.

El Comité Técnico funcionará permanentemente y para cualquier instrucción a la Fiduciaria, se requerirá el concenso al menos de 5 de sus miembros.

8. De las aportaciones de los trabajadores.

Los trabajadores aportarán al Fondo de Ahorro una cantidad igual al 13% de sus salarios cuota fija, mensualmente, para lo cual autorizan al patrón para que esta aportación se descuente de la nómina correspondiente al último pago de cada mes.

En ningún caso las aportaciones podrán exceder de un importe equivalente al 13% de 10 veces el salario mínimo elevado al mes vigente en la fecha de la aportación.

9. De las aportaciones del patrón.

El patrón realizará aportaciones iguales en cantidad y en la misma fecha, que las efectuadas por los trabajadores.

10. De la inversión de las aportaciones.

En todos los casos, las aportaciones tanto del patrón como de los trabajadores, así como sus rendimientos, se invertirán en los valores aprobados por la SHCP en las disposiciones fiscales respectivas.

11. Del retiro de las aportaciones.

Los trabajadores sólo podrán retirar las aportaciones al final de cada ejercicio del Fondo de Ahorro, o cuando suceda alguna de las causales establecidas en el punto 2. En caso de fallecimiento del trabajador, retirarán las aportaciones los beneficiarios que hubiera señalado el trabajador en su escrito de conformidad para participar en el Plan.

En todos los casos de retiros de aportaciones, se retirarán las aportaciones tanto del patrón como del trabajador, y los rendimientos e intereses que hubieran devengado esas aportaciones a la fecha de retiro.

En el caso de retiro de las aportaciones al final del ejercicio del fondo de ahorro, éstas se pagarán dentro del mes siguiente al término de dicho ejercicio.

12. De los préstamos de los trabajadores

El Fondo de Ahorro, otorgará un solo préstamo a todos los trabajadores que lo soliciten por escrito, a más tardar el día último del mes de junio de cada año, dichos préstamos se proporcionarán en el mes de julio de cada año, y se pagarán de los retiros de aportaciones del punto anterior.

Este préstamo será por una cantidad igual al 50% de las aportaciones que tanto el patrón como cada uno de los trabajadores participantes hubieran efectuado desde el mes de enero, o el mes de su incorporación al Plan, hasta el mes de junio de cada año, incluyendo los intereses y rendimientos que se hubieran devengado en este período.

Considerando que todos los trabajadores tienen la oportunidad de recibir préstamos, en porcentajes iguales a las aportaciones y en la misma fecha, no se cobrarán intereses sobre estos préstamos.

13. Incorporaciones al plan.

Todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el punto 2, que sean contratados por el patrón y aquéllos que ya siendo trabajadores no se hubieran incorporado al Plan, podrán hacerlo en cualquier momento, presentando el escrito a que se refiere el punto 1 al Comité Técnico.

Estas incorporaciones surtirán efectos al mes siguiente de la presentación del referido escrito.

14. Información sobre el plan.

Al final de cada ejercicio del Plan, el Comité Técnico proporcionará información relativa a las aportaciones, tanto de el patrón como de los trabajadores, así como de los préstamos efectuados a los mismos, y la administración en cuanto a las inversiones e intereses que se devengarán durante el ejercicio, a los trabajadores participantes y el patrón.

Esta información se deberá presentar dentro del mes siguiente a la terminación de cada ejercicio.

15. Beneficiarios del plan.

Son beneficiarios del Plan los trabajadores de la empresa, y en su caso, el cónyuge o los ascendientes y descendientes del trabajador que éste hubiera designado como beneficiarios en su escrito de incorporación al Plan.

16. Extinción del Plan.

Este Plan se extinguirá por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Cuando el número de trabajadores participantes sea inferior al 75% de los elegibles.
- b) Cuando por cualquier modificación a las disposiciones fiscales, las aportaciones a este Plan serán no deducibles para el Patrón.

c) Mediante el acuerdo de la mayoría de los Trabajadores y el Patrón.

17. Situaciones no previstas.

Para cualquier situación no previstas en este Plan, ésta será resuelta por el Comité Técnico.

18. Inicio del plan.

Este Plan iniciará a partir del 1o. de enero de 199X, y para tales efectos se les comunicará a los trabajadores con un mes de anticipación, y hasta el mes siguiente a dicho inicio.

5.4 PLANES DE PREVISION SOCIAL.

El primer sistema de previsión social en nuestro país surgió en 1934, año en que se promulgó la Ley del Seguro Social. El primer plan de pensiones se constituyó en la década de los años 50's, y su difusión se dió a partir de 1970.

Hasta el año de 1986, los fondos de pensiones sólo podían ser constituidos mediante la celebración de un contrato de fideicomiso, en virtud de que éste es el medio legal que se permite separar los recursos del fondo de pensiones de los activos de las empresas patrocinadoras. Sin embargo desde el 31 de julio de ese mismo año, las casas de bolsa y las instituciones de seguros fueron autorizadas

para operar las reservas de los planes de pensiones. Los primeros con un contrato de comisión mercantil, caso particular del contrato de mandato; y los segundos con un contrato de seguro ordinario

Básicamente el plan múltiple de previsión social, lo que realiza es una globalización de las distintas prestaciones de previsión social, para efectos de que el trabajador pueda elegir de todas esas prestaciones, las que mayormente necesite o crea que son más beneficiosas para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas tradicionales, teniendo la ventaja adicional de que un trabajador puede elegir en un mes ciertas prestaciones, y cambiarlas al siguiente mes, dependiendo de sus necesidades y sus preferencias.

El punto anterior, representa una gran ventaja, sobre todo en el caso de prestaciones que están condicionadas a ciertos eventos, como por ejemplo las becas educacionales, ya que en este caso un trabajador que no tuviera hijos en edad escolar, no podría aprovechar esta prestación, en el caso del plan múltiple este trabajador podría elegir en el porcentaje que le correspondiera, otra prestación de previsión social, lo que otorga una gran flexibilidad a estas prestaciones

Normalmente para otorgar la previsión social mediante este plan múltiple, se considera un porcentaje fijo e igual para todos los trabajadores, en función a sus salarios cuota diaria, y ellos pueden disponer de cualquiera de las prestaciones hasta por el monto equivalente al porcentaje de su salario, que se hubiera fijado.

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

ANEXO 1

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

INDICE

- I. 13% para Fondo de Ahorro**
- II. 2.2% para Actividades Deportivas y Culturales.**
- III. Seguro de Vida.**
- IV. Seguro de Gastos Médicos Mayores.**

- I. 13% PARA FONDO DE AHORRO.**

ESTATUTOS

1. Objetivo.

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

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

2. Socios.

Al ingresar al fondo de ahorro todos los funcionarios y empleados de aceptar que su aportación les sea descontada de su sueldo periódicamente por nómina y entregada al fondo. la cantidad que se descuenta no será menor a la indicada en el punto 4 de estos estatutos. Asimismo el funcionario y empleado se convierte en miembro del fondo y acepta sujetarse a los presentes estatutos del mismo, así como a las reformas que en el futuro se aprueben, las cuales deberán de inmediato hacerse del conocimiento de todos los socios.

3. Administración.

El fondo de ahorro se administrará por una comisión administradora formada por los siguientes miembros:

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

Para ser miembro de la comisión administradora, es requisito indispensable ser empleado de esta empresa; sin embargo, los miembros de dicha comisión pueden ser o no miembros del fondo.

Las personas que ocupen el cargo de Presidente, Tesorero y Secretario respectivamente, serán designados por la mayoría de votos de los miembros

participantes en el fondo. El fondo deberá estar integrado cuando menos por el 75% del total de funcionarios y empleados de la empresa.

En caso de no reunirse el mínimo de participantes se disolverá y liquidará el fondo.

La comisión administradora se reunirá una vez al mes con el propósito de discutir el informe mensual correspondiente. Las reuniones se llevarán a cabo a más tardar los días 15 de cada mes y en ellas se requiere la asistencia del presidente, tesorero y secretario. Las decisiones de la comisión administradora se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate, el voto de calidad lo dará el presidente. En el caso de que no sea posible reunir a las personas indicadas, se harán tres convocatorias y si aún así, algunos de los miembros no asistiera, las decisiones serán tomadas por las personas que se encuentren en la reunión. las convocatorias podrán hacerse para el mismo día con intervalos de treinta minutos, entre una y otra.

Las obligaciones y responsabilidades de los miembros de la comisión administradora, serán las siguientes:

- a) **Presidente:** Presidirá las reuniones de la comisión.
- b) **Secretario:** En ausencia del presidente presidirá las reuniones de la comisión y levantará en todos los casos el acta respectiva.
- c) **Tesorero:** Recibirá quincenalmente en un cheque las aportaciones del 13% del sobre el sueldo ordinario que haga el patrón, los ahorros que por igual monto harán los trabajadores, así como la recuperación de préstamos hechos a los socios, depositándolos en un banco íntegramente a más tardar el primer día hábil

siguiente al de su ingreso; los retiros y trasпасos necesarios los hará precisamente con cheques nominativos y con las firmas mancomunadas de dos miembros de la comisión administradora, como sigue:

Firma A	el Presidente
Firma A	el Tesorero
Firma B	el Secretario.

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

Ingresos

- Aportaciones de los sindicalizados
- Aportaciones de funcionarios y empleados
- Recuperación de préstamos
- Intereses ganados

Egresos

- Préstamos otorgados
- Inversión en valores

Saldo

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

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

Son facultades de la comisión administradora las siguientes:

- a) Decidir sobre los préstamos solicitados por los socios, conforme a estos estatutos y a la capacidad de pago del solicitante. Para estos fines se consideran los montos y plazos que de común acuerdo establezcan los miembros del fondo, los cuales formarán parte de estos estatutos y se darán a conocer por escrito en su oportunidad.
- b) Efectuar operaciones de inversión de los fondos, teniendo siempre presente obtener los mayores beneficios financieros para los socios.
- c) Fijar los horarios de atención a los socios solicitantes de préstamo.
- d) Preparar un informe anual a los socios, en el que se de a conocer el reparto de los rendimientos del fondo, así como el balance final.
- e) Decidir, en su caso, la conveniencia y los términos de liquidación del fondo, nombrando oportunamente el liquidador para tal efecto.

f) Demandar, en nombre del fondo, por los adeudos no liquidados o por reclamaciones de la misma, llegando a arreglos sobre dichos adeudos o reclamaciones, si se juzga necesario.

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

4. Ahorros.

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

5. Retiro de Ahorros.

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

a) Por renuncia al fondo.

La renuncia debe presentarse con 15 días de anticipación y no se aceptará si el socio tiene un adeudo mayor con el fondo que el total de sus ahorros. Según

esto, el socio que renuncie recibirá el neto que le quede de sus ahorros, después de deducir cualquier adeudo que tenga pendiente.

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

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

b) Por dejar de prestar servicios a:

El personal que se retire en estas condiciones tendrá derecho a recibir sus ahorros e intereses ganados por el fondo, en la proporción que le corresponda.

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

- 1ro. Devolución de ahorros a socios que renuncien al fondo, continuando como empleados de la empresa.
- 2do. Devolución de ahorros a socios que renuncien.

6. Préstamo.

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

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

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

Los segundos préstamos sólo se otorgarán cuando:

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

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

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

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

Cada solicitud de préstamo indicará los términos de pago del mismo, y autorizará a que el departamento de contabilidad, haga los descuentos correspondientes, por nómina exclusivamente, para entregarse a la tesorería del fondo, debiendo contener la propia solicitud, las firmas de revisadas y autorizadas por el secretario, el tesorero y el presidente, respectivamente.

7. Intereses

7.1 Distribución

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

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

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

7.2 Ejemplo:

Intereses ganados sobre préstamos otorgados:	\$ 1'300,00
Mas: Intereses ganados por inversión en valores	\$ 1'000,00
Total de intereses ganados:	\$ <u>2'300,00</u>
Ahorros acumulados por los socios:	\$ <u>3'000,00</u>
Tasa de interes por distribuir:	
$\frac{\$ 2'300,00}{3'000,00} = 76.66 \%$	

Distribución:

Socio	Ahorros acumulados	Intereses ganados	Importe
A	\$ 500.00	76.66%	\$ 383.30
B	400.00	76.66%	306.64
C	300.00	76.66%	229.98
D	200.00	76.66%	153.32
X	100.00	76.66%	76.66
=	=	=	=
TOTAL	\$ <u>3'000.00</u>		\$ <u>2'300.00</u>

7.3 Fecha de entrega:

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

El tesorero liquidará por medio de cheques nominativos a los socios recabando de éste el recibo correspondiente.

8. Estados de cuenta.

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

9. Vigilancia.

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

El comisario será designado por la comisión administradora con el fin de apoyar el buen manejo del fondo.

10. Duración

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

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

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

11. Reformas.

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

II. 2.2% Para Actividades Deportivas y Culturales

1. Objetivo

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

2. Beneficiarios.

Todos los funcionarios y empleados de la compañía, su cónyuge o concubina, los ascendientes y descendientes que dependan económicamente del

trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil y cualquier otro menor de edad que viva en el mismo domicilio del funcionario o empleado y que además dependa económicamente de él. Para tales fines se deberá llenar el aviso de "Designación de beneficiarios de gastos de previsión social".

3. Monto.

El 2.2% sobre el salario cuota diaria computado anualmente. En ningún caso el resultado de esta operación podrá ser mayor del importe equivalente a un salario mínimo general del área geográfica en que esté ubicado el establecimiento en que el trabajador preste habitualmente sus servicios.

4. Concepto

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

- Cuotas de membresías a instituciones deportivas y culturales.
- Honorarios o cuotas a instructores de actividades deportivas y culturales.
- Boletos que den el derecho de asistir a algún evento deportivo o cultural, tales como conciertos de música clásica, obras de teatro con temas de escritores nacionales e internacionales; museos, conventos, galerías de arte y en general las Bellas Artes y cualquier otro que el trabajador considere conveniente.

- Compra de libros, periódicos y revistas cualquiera que estos sean con excepción de pasquines, panfletos y otros análogos, tampoco aquellos que por su especialidad o elevada erudición sea notorio que no es comprensible para el trabajador o sus beneficiarios, salvo prueba en contrario.

5. Procedimiento.

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

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

Para solicitar el reembolso será necesaria la presentación del documento denominado "Comprobación de gastos de previsión social".

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

A) Del proveedor o prestador del servicio:

- **Nombre, denominación o razón social**
- **Domicilio Fiscal**
- **Registro Federal de Contribuyentes**
- **Cédula de empadronamiento local (IVA)**
- **Documento preimpreso foliado**

B) De la Empresa

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

C) Del bien adquirido o del servicio recibido:

- **Deberá estar claramente descrito el tipo de bien o servicio, por ejemplo:**
"Una raqueta" o "Un balón de football" o "Un diccionario de la Lengua Española" o "10 horas de clases de inglés" o "Clases de guitarra", etc.

III. Seguro de vida para los funcionarios y empleados.

1. Objetivo

Proporcionar un seguro de vida.

2. Beneficiarios

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

3. Monto

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

4. Procedimiento.

4.1 Para iniciar el plan se asegurará a todos los funcionarios y empleados que al día 30 de junio de 1997 estén prestando sus servicios en la empresa, tomando en cuenta el sueldo que perciban en esa fecha, aunque la póliza estará vigente a partir del 9 de julio del mismo año.

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

4.2 Los funcionarios y empleados que dejen de prestar sus servicios, cuando ya hayan sido asegurados, continuarán asegurados en tanto esté vigente la póliza.

4.3 Los funcionarios y empleados proporcionarán los datos que la aseguradora solicite, siendo ellos los únicos responsables de la información proporcionada, asimismo designarán libremente a sus beneficiarios, y se sujetarán a las condiciones generales del Seguro de Vida que se contrate.

4.4 En caso de que ocurra algún deceso los beneficiarios designados en la póliza acudirán a las oficinas de la aseguradora, para que se les pueda dar asistencia necesaria para tramitar el pago de la suma asegurada.

4.5 Es conveniente que los funcionarios y empleados den a conocer este Plan a sus familiares, para garantizarles que podrán afrontar ese momento difícil con la ayuda económica que proporciona este seguro.

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

IV. Seguro de gastos médicos mayores.

1. Objetivo

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

2. Beneficiarios

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

3. Monto

Hasta una suma asegurada de \$ 500,000.00 por cada beneficiario.
El importe del deducible será cubierto por cuenta del funcionario.

4. Procedimiento.

4.1 Para iniciar el plan se asegurará a todos los funcionarios y empleados que al día 31 de Diciembre de 1996 estén prestando sus servicios en la empresa.

En virtud de que la póliza contratada es "autoadministrada" no habrá reportes a la Compañía de Seguros de altas ni bajas durante el período de vigencia de la póliza, hasta el ajuste anual de primas. Por lo anterior los funcionarios y empleados tendrán derecho a esta prestación desde el momento que inicien la prestación de sus servicios.

4.2 Los funcionarios y empleados que dejen de prestar sus servicios, automáticamente quedarán fuera de este plan.

4.3 Los funcionarios y empleados proporcionarán los datos que la aseguradora solicite, siendo ellos los únicos responsables de la información proporcionada y

se sujetarán a las condiciones generales de la póliza que para tales fines se contrate.

4.4 Cuando exista alguna reclamación de los beneficiarios se deberá llenar el documento que para tales fines proporciona la Compañía de Seguros denominado "Informe de enfermedad" tanto por el funcionario o empleado (anverso) como por el médico tratante (reverso), debidamente firmado por ambos.

Una vez elaborado este documento se presentará el funcionario y empleado en las oficinas de la empresa, para que se revise y se haga la reclamación a través del Agente de seguros.

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

4.6 Para otorgar esta prestación se contará con una Compañía de seguros.

ANEXO 2

CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES SOCIALES

En la Cd. de México D.F., el día 1 de enero de 199___, celebran el presente Plan de Prestaciones Sociales los trabajadores de la empresa _____ que en lo sucesivo se le denominará la Empresa, representada por el Sr. _____ y que en representación de los trabajadores el Sr. _____ y que en lo sucesivo se le denominará trabajadores, ambas partes con capacidad legal para contratar y obligarse, por lo que celebran el presente contrato de Plan de Prestaciones Sociales, bajo las siguientes:

Cláusulas

Primera: La empresa otorgará a cada uno de los trabajadores Despesas integradas por artículos de primera necesidad por la cantidad de \$ _____,00 mensuales, pudiéndose otorgar un máximo de 40% del salario mínimo general mensual del Distrito Federal.

Segunda: En relación con la despensa, la empresa podrá entregar vales a los trabajadores, los cuales serán canjeables en tiendas de autoservicio que la propia compañía contrate, estableciéndose un convenio con la empresa para que dichos vales sólo amparen alimentos de primera necesidad, los cuales serán entregados mediante identificación del trabajador.

Tercera: La empresa y los trabajadores crean un Fondo de Ahorro, siendo su objetivo principal el fomentar el ahorro entre los trabajadores de la empresa.

Cuarta: El fondo de ahorro será en partes iguales, trabajador y empresa. El descuento a cargo de los trabajadores se cubrirá de su sueldo nominal que será del 13% de hasta 10 veces el salario mínimo vigente en la Cd. de México D.F. Dicho ahorro e intereses se retirarán una sola vez al año; pueden ser en el mes de diciembre.

Quinta: Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados en el momento de su retiro.

Sexta: Si la causa de terminación laboral fuera el fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dio a conocer por escrito cada trabajador.

Septima: La empresa otorgará mensualmente a los trabajadores un Premio por Puntualidad o Asistencia, equivalente al importe de cinco salarios mínimos diarios, en el caso de que exista 100% de puntualidad o asistencia.

Octava: El trabajador tendrá la obligación de firmar y anotar personalmente su tarjeta de asistencia en los registros que para tal efecto utilice la empresa. Se considerará falta injustificada el hecho de no firmar dichos registros.

Novena: La empresa pone a disposición de todo el personal el servicio de Comedor, consistente en un Alimento diario cuyo costo será de cuando menos 20% del salario mínimo del Distrito Federal.

Décima: Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario, por lo que la empresa no le reconocerá cantidad alguna por labores ejecutadas con exceso a la jornada de ocho horas diarias. Cuando el trabajador sea requerido por la empresa para que preste sus servicios en horas extraordinarias, no podrá iniciar dicho trabajo en horas extras, si antes no ha recibido la correspondiente autorización por escrito de su jefe inmediato.

Décimo primera: El presente contrato se revisará anualmente, debiéndose pactar uno nuevo en caso de que exista alguna modificación a las cláusulas.

Décimo segunda: Las partes convienen que lo no previsto en el presente contrato se someterá a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Leído ambas partes el contrato, lo ratificarán y lo firmarán.

Por la empresa

Por los trabajadores

Representante legal

Representante de los trabajadores

Testigo

Testigo

CONCLUSIONES.

Como hemos dicho, las prestaciones de previsión social son de vital importancia, ya que representan las compensaciones adicionales al salario y contribuyen a salvaguardar y mejorar la salud y bienestar del trabajador, que se traduce en mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad, por lo tanto es muy importante que exista un adecuado plan de previsión social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores, así como no integrables al salario para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las prestaciones de previsión social son muy importantes para las empresas, ya que estas se han convertido en un factor para atraer y conservar a los trabajadores, quedando rezagadas aquellas empresas que no las otorgan.

BIBLIOGRAFIA.

Ley Federal del Trabajo.
Ed. Delma.
Quinta Edición.
México D.F.

Ley del Impuesto Sobre la Renta.
Dofiscal Editores.
México D.F., 1997.

Ley del IMSS.
Editorial Pac, S.A.
México D.F., 1993.

Ley del INFONAVIT.
Editorial Pac, S.A.
México D.F., 1993.

Reglamento del ISR.
Dofiscal Editores.
México D.F., 1997.

Reglamento de la Ley del IMSS.
Editorial Pac, S.A.
México D.F., 1993.

Prontuario de Actualización Fiscal.
No. 187, Año IX.
Segunda Quincena de Julio.

C.P. Alfonso Becarril Aréchiga.
**Análisis de las prestaciones de
previsión social.**
Ediciones Fiscales ISER, S.A.
México, 1993.

Baena Paz Guillermina.
Instrumentos de Investigación.
Editores Mexicanos Unidos, S.A.
México, 1995.

Contrato Colectivo de Trabajo.
Luz y Fuerza del Centro.
Talleres Gráficos de México.
Septiembre de 1996.

Contrato Colectivo de Trabajo.
Grupo Financiero Inverlat.
Marzo de 1996.