

90
285.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ASPECTOS FISCALES DE LA PREVISION SOCIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

GERARDO GAMEZ VAZQUEZ



MEXICO, D.F. 1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

266812.



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 AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ASPECTOS FISCALES DE LA PREVISION SOCIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

GERARDO GAMEZ VAZQUEZ



ASESOR DEL SEMINARIO

M.B.A. MA. ANTONIETA MARTIN GRANADOS

MEXICO,D.F.

1998

A DIOS

Por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Y en especial a la Facultad de Contaduría y Administración por permitirme desarrollar profesionalmente dentro de sus aulas.

A MI ASESORA

M.B.A. Ma. Antonieta Martín Granados por su enorme apoyo incondicional para la elaboración de esta tesis.

Y EN ESPECIAL

A MI MADRE

La Sra. Ma. de los Angeles Vázquez Rivera que con su ejemplo de lucha y tenacidad logro hacer en mí un hombre de provecho, a quien su sacrificio y esfuerzo hoy lo ve recompensado, TE QUIERO MUCHO...

**Gerardo Gámez Vázquez
Noviembre, 1998.**

A MIS PADRES

Por haberme dado la vida y guiado por el camino correcto.

A MIS HERMANOS

José Alberto, Martín y Luis Manuel Gámez Vázquez como símbolo de que con lucha y entusiasmo se logran los objetivos trazados.

A MIS SOBRINOS

Jacqueline, Jesús Javier, Jacobo Mauricio, Luis Eduardo, Ana Laura, Daniela Monserrat y Tania por su entusiasmo, sonrisas y alegría que le inyectaron a mi vida.

A MIS CUÑADOS

Jacobo Mauricio, Ma. Antonieta, Reyna, Guadalupe y en especial a Jesús Javier por todo su apoyo brindado.

A MI NOVIA

Lupita por este gran año de haber compartido amor, comprensión, cariño y tiempo.

A MIS AMIGOS Y FAMILIARES

Que directa o indirectamente contribuyeron con la realización y culminación de este proyecto.

Y PRINCIPALMENTE

A MIS HERMANOS

Ma. de la Luz, Leticia y Fernando Gámez Vázquez por sus consejos, ejemplo y apoyo a lo largo de mi vida, por que este triunfo también es de ustedes y quiero disfrutarlo con ustedes...

Gracias

**Gerardo Gámez Vázquez
Noviembre, 1998.**

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I MARCO LEGAL DE LAS CONTRIBUCIONES	
1.1 Antecedentes	3
1.2 Obligación de Tributar	5
1.3 Sujetos del Impuesto Sobre la Renta	5
1.4 Definición de Personas Físicas y Personas Morales	6
1.5 Clasificación de los Ingresos	8
CAPITULO II DE LOS INGRESOS POR SALARIOS	
2.1 Antecedentes	9
2.2 Generalidades	10
2.2.1 La Relación Individual de Trabajo	10
2.2.2 Sujetos que intervienen en la relación laboral	11
2.2.3 El Salario	11
2.2.4 Salario Mínimo	12
2.2.5 Salario Integrado	13
2.2.6 Salario Integrado para efectos de la Ley del Seguro Social	13
2.2.7 Conceptos que no integran el salario, según la Ley del Seguro Social	14
2.2.8 Salario Integrado según la Ley del INFONAVIT	15
2.3 Ingresos Gravables para efectos del Impuesto sobre la Renta	17

2.3.1 Ingresos por Sueldos y Salarios	17
2.3.1.1 Cálculo de las Retenciones	17
2.3.2 Ingresos que se Asimilan a Sueldos	34
2.3.3 Ingresos en Servicios	36

CAPITULO III PREVISION SOCIAL

3.1 Concepto	46
3.2 Generalidades	47
3.3 Disposiciones Fiscales	49
3.3.1 Previsión Social en el Impuesto sobre la Renta	49
3.3.2 Ingresos Exentos para efectos del Impuesto Sobre la Renta	52
3.3.3 Previsión Social en el Seguro Social e INFONAVIT	58

CAPITULO IV PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

4.1 Alimentación	61
4.1.1 Alimentación en el Impuesto sobre la Renta	61
4.1.2 Alimentación en el Seguro Social	62
4.2 Habitación	64
4.3 Fondo de Ahorro	66
4.3.1 Fondo de Ahorro en el Impuesto Sobre la Renta	66
4.3.2 Fondo de Ahorro en el Seguro Social	67
4.4 Vales de Despensa	70
4.4.1 Vales de Despensa en el Impuesto sobre la Renta	71
4.4.2 Vales de Despensa en el Seguro Social	72
4.5 Actividades intelectuales, culturales y deportivas, Guarderías, jubilaciones y Subsidios por incapacidad	75

INTRODUCCION

Uno de los objetivos más importantes en el estudio de la Previsión Social es enterar tanto a los trabajadores como a los empleadores el beneficio y las ventajas que presenta este tema.

Las deducciones que en su caso pueden efectuar los patrones al momento de otorgarles estas prestaciones a sus trabajadores y a su vez los ingresos exentos para dichos trabajadores al momento de percibir estas prestaciones.

A lo largo de esta Tesis, va a encontrar algunas definiciones de las prestaciones de Previsión Social, sus ventajas fiscales al momento de aplicarlas, sus limitaciones y sus beneficios tanto patronales como para el trabajador.

Este trabajo se encuentra dividida en cinco temas de gran importancia, comenzando con el Marco Histórico Legal en el que se analizan los conceptos de contribución, trabajador, patrón, entre otros; asimismo se relata la importancia de contribuir, en que se distribuyen las contribuciones y cuales son los diferentes tipos de ingresos que pueden percibir los trabajadores.

El segundo capítulo nos habla sobre los ingresos por salarios para los trabajadores, su relación con el patrón; la forma de integrar su salario, tanto para efectos del Seguro Social como para efectos del Impuesto sobre la Renta, cálculos sobre las retenciones de impuestos por la percepción de sueldos y salarios; ingresos que se asimilan a los sueldos así como los ingresos en servicios.

Para el tercer capítulo ya se empieza a ver los conceptos de Previsión Social, sus disposiciones fiscales, sus efectos sobre el Seguro Social y el Infonavit. En forma general se mencionan las diferentes prestaciones que para las leyes se consideran Previsión Social, así como sus generalidades.

El cuarto capítulo esta dedicado a mi parecer, a las más importantes y usuales prestaciones de Previsión Social, en ellas se explican las limitaciones fiscales, de seguridad social y las ventajas de percibir y otorgar estas prestaciones.

El último de nuestros capítulos es algo controvertido al manejar las prestaciones *análogas* a la Previsión Social, después de que las jurisprudencias han dejado abierta la integración de aquellas prestaciones que se consideran previsión social.

Por último, de manera de otorgarles a aquellas personas interesadas en el tema una forma de calcular sus impuestos, se ha desarrollado un pequeño caso práctico en donde trato de abarcar la mayoría de las prestaciones de previsión social otorgadas por el patrón.

Así pues, espero que esta Tesis les sirva a todas aquellas personas que en cierto caso se encuentran desconectadas de lo que son las prestaciones de Previsión Social.

CAPITULO I MARCO LEGAL DE LAS CONTRIBUCIONES

1.1 Antecedentes

Es evidente que el Estado requiere de ingresos o recursos para la realización de sus fines u objetivos, dichos recursos se establecen en la Ley de Ingresos de la Federación, la cual entre otros nos menciona a:

- 1.- Los Impuestos
- 2.- Las Aportaciones de Seguridad Social
- 3.- Las Contribuciones de Mejoras
- 4.- Los Derechos, entre otros.

Dichos conceptos los define como *las contribuciones*; pero ¿Qué son las contribuciones?

No tenemos una definición clara de lo que es una contribución, sin embargo, el maestro Emilio Margain Manautou (Introducción al estudio del Derecho Tributario Mexicano) dice:

"El tributo, contribución o ingreso tributario es el vínculo jurídico en virtud del cual el Estado, actuando como sujeto activo, exige a un particular, denominado sujeto pasivo, el cumplimiento de una prestación pecuniaria, excepcionalmente en especie."

Por su parte el CFF en su artículo 2º nos menciona los tipos de contribuciones existentes, a los que define de la siguiente manera:

Impuestos: Son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas a continuación.

Aportaciones de Seguridad Social: Son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Contribuciones de Mejoras: Son las establecidas en ley a cargo de personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

Derechos: Son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

No obstante el concepto de impuesto contenido en el CFF no es del todo apropiado, por lo que recurrimos al Lic. Raúl Rodríguez Lobato (Derecho Fiscal) definiéndolo así: "Es la prestación en dinero o en especie que establece el Estado conforme a la ley, con carácter obligatorio, a cargo de personas físicas y morales para cubrir el gasto público y sin que haya para ellas contraprestación o beneficio especial, directo o inmediato."

Una vez definido el concepto de impuesto, procederé a hablarles del marco legal de las contribuciones.

1.2 Obligación de Tributar

La obligación de tributar está contenida en el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual determina que todo mexicano debe contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Proporcional implica que los gravámenes se fijan en las leyes de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, esto es, que las personas que obtengan mayores ingresos tributen en manera superior a los de menores o reducidos recursos.

Equidad por que se debe otorgar el mismo tratamiento a todos los sujetos pasivos que se encuentren determinados en iguales situaciones, sin cometer alguna discriminación con ellos.

Como la ley es por definición una regla general, la Legalidad refiere que toda decisión particular ha de ir procedida de la emisión de una ley que reglamente la materia.

1.3 Sujetos del Impuesto Sobre la Renta

Son sujetos del Impuesto Sobre la Renta las personas físicas y morales residentes en territorio Nacional respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde proceda; así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente o base fija en el país, por los ingresos atribuibles por los mismos, como también por los ingresos procedentes de fuente de riqueza ubicada en territorio nacional cuando no provengan o no sean atribuibles a un establecimiento permanente o base fija.

1.4 Definición de Personas Físicas y Morales

En el marco fiscal los contribuyentes se dividen en Personas Físicas y Personas Morales:

Las Personas Físicas son aquellas con capacidad jurídica propia, capaces de contraer derechos y obligaciones.

Las Personas Morales son aquellas constituidas por personas físicas o morales asociadas para crear una entidad para cumplir con un objetivo común.

Las personas morales pueden estar clasificadas de la siguiente manera:

- **Sociedades Mercantiles:** La ley General de Sociedades Mercantiles en su artículo primero reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles;
 - a) **Sociedades en Nombre Colectivo:** Es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden, de modo subsidiario, limitado y solidariamente de las obligaciones sociales. Artículo 25 LGSM.
 - b) **Sociedades en Comandita Simple:** Existen bajo una razón social y se componen de uno o varios socios comanditados que responden, de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones. Artículo 51 LGSM.
 - c) **Sociedad de Responsabilidad Limitada:** Es la que se constituye entre socios que solamente están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, a la orden o al

portador, pues sólo serán cedibles en los casos y con los requisitos que establece la presente ley. Artículo 58 LGSM.

- d) Sociedad Anónima: Es la que se constituye bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones. Artículo 87 LGSM.
- e) Sociedad en Comandita por Acciones: Es la que se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus acciones. Artículo 207 LGSM.
- f) Sociedades Cooperativas: Estas sociedades se regirán por su legislación especial. Artículo 212 LGSM.

- Sociedades Civiles: El Código Civil en su artículo 2670 nos dice que cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.
- Empresas Paraestatales: Son aquellas en donde interviene el Estado para el cumplimiento de sus objetivos; son empresas al servicio del Estado y como gran ejemplo se encuentra a Petróleos Mexicanos.

1.5 Clasificación de los Ingresos

Los Ingresos son partidas u operaciones que afecta los resultados de las personas físicas y morales, ya sea aumentando utilidades o disminuyendo pérdidas.

Las leyes tributarias distinguen diferentes tipos de ingresos:

Ingresos Acumulables: Son aquellos que deben adicionarse a otros para causar impuesto.

Ingresos Exentos: Son aquellos que perciben los contribuyentes y que no son gravados por el impuesto de acuerdo a las leyes tributarias.

Ingresos Gravables: Son los ingresos totales menos las deducciones autorizadas.

Entre todos los Ingresos que pueden recibir las personas físicas encontramos a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

CAPITULO II DE LOS INGRESOS POR SALARIOS

2.1 Antecedentes

El 23 de enero de 1917, quedó aprobado el artículo 123 Constitucional cuyas bases integran el Derecho Mexicano del Trabajo, se encuentra dividido en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales; el Apartado "A" que rige a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios, y de una manera general todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la producción y fuera de éste; el Apartado "B" rige las elecciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, es decir, entre los poderes de la unión y el gobierno con sus trabajadores, excepto aquellos que por su naturaleza se rigen por las leyes especiales como es el caso de las fuerzas armadas.

La Ley reglamentaria del Apartado "A" es la Ley Federal del Trabajo, nombre que se le asignó en 1931 ya que en ella se establece la federalización de la Ley Laboral.

El 1º de Agosto de 1970 se publican en El Diario Oficial de la Federación entre otras reformas, la estabilidad en el empleo y la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Para 1980 surgen reformas procesales que trascienden hasta nuestros días.

- Los efectos del aviso de despido; el art. 47 de la L.F.T. establece las causas para la rescisión laboral que se tiene que agotar en un procedimiento específico, como es rescindir por escrito en un plazo no mayor a 30 días.
- La preeminencia de la conciliación como medio para resolver conflictos.

- La concentración de todo el procedimiento será en una sola audiencia.
- La suplencia de la deficiencia de la queja a favor del trabajador.
- La carga de la prueba es para el patrón.
- Existen modificaciones en el procedimiento de huelga.

2.2 Generalidades

2.2.1 La Relación Individual de Trabajo

El artículo 20 de la L.F.T. nos indica que la Relación Individual de Trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

La Relación Laboral tiene elementos subjetivos que son el trabajador y el patrón; y los elementos objetivos que son la prestación de un servicio, la subordinación y el pago de un salario. Para ello se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe.

Para que exista la relación laboral debe de contener las siguientes características:

- Dirección Técnica (Subordinación)
- Existencia de dependencia económica
- Existencia de retribución económica.

2.2.2 Sujetos que Intervienen en la Relación Laboral

El trabajador: El artículo 8 de la L.F.T. lo define como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

De ésta definición se desprende que todo trabajador deberá ser persona física, prestará el servicio en forma personal y no a través de otra persona, asimismo, deberá prestar el servicio en forma subordinada con obediencia y respeto.

El Patrón: La L.F.T. lo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Intermediario: Es aquel que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios al patrón.

La Empresa: Se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

2.2.3 El Salario

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Deberá pagarse en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la ley.

Las formas de salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

1.- Salario por Unidad de Tiempo: Es aquel en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

2.- Salario por Unidad de Obra: Es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

3.- Salario a Comisión: Es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

4.- Salario a Precio Alzado: Es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

2.2.4 Salario Mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales integradas por representantes de los trabajadores, patrones y gobierno llamada también comisión tripartita y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará de la misma forma prevista por las comisiones regionales.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales.

El Salario Mínimo General es la cantidad menor que puede pagársele a un trabajador por su trabajo en una jornada y se regirá en una o varias zonas económicas.

El Salario Mínimo Profesional es la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

2.2.5 Salario Integrado

De acuerdo a la L.F.T. en su artículo 84 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.

Como se observa el Salario Diario Integrado es la base de cotización para los pagos por indemnizaciones, según la Ley Federal del Trabajo.

2.2.6 Salario Integrado para efectos de la Ley del Seguro Social

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social, establece que el salario base de cotización se integra con los pagos efectuados 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. Como se puede observar la integración del salario para el IMSS es la misma que la señalada para la Ley Federal del Trabajo.

2.2.7 Conceptos que no integran el Salario, según la Ley del Seguro Social

No se tomarán en cuenta para la integración del Salario, los siguientes conceptos:

1. Instrumentos de Trabajo;
2. El Ahorro, bajo ciertas condiciones;
3. Cuotas adicionales del Seguro de Retiro;
4. Aportaciones del INFONAVIT y PTU;
5. Alimentación, en su proporcionalidad;
6. Habitación, en su proporcionalidad;
7. Despensa, sus condicionantes;
8. Premios por asistencia y puntualidad, sus variantes;
9. Aportaciones para planes de pensiones; sus condicionantes.

De acuerdo a las prestaciones que perciban cada uno de los trabajadores, el Salario se divide en tres formas, artículo 30 de la Ley del Seguro Social.

1.- Salario Fijo: Son percepciones de naturaleza predeterminada, en las cuales sabemos exactamente el monto a recibir.

2.- Salario Variable: Son elementos que dada su naturaleza no se sabe en cierto modo el monto a recibir, esto se debe principalmente a otras percepciones del trabajador como son horas extras, comisiones, compensaciones, premios de puntualidad, entre otros.

3.- Salario Mixto: Se compone por la combinación de los elementos fijos y variables; éste tipo de salario es el que veremos con mayor frecuencia en el transcurso de ésta tesis.

2.2.8 Salario integrado según la Ley del INFONAVIT

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 marca que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. Asimismo, en su artículo 143 menciona la forma en que se integra esta base de aportación; siendo de igual manera que para efectos del IMSS y para efectos de la misma ley Federal del Trabajo.

A continuación presento dos formas simples de calcular el Salario Diario Integrado, para efectos del IMSS, SAR e INFONAVIT, de un trabajador que percibe únicamente las prestaciones de Ley.

A. Salario Diario Integrado Fijo

CONCEPTO	DESARROLLO	CUOTA DIARIA
1.- Salario Diario:		
\$1,800.00 mensual	$1,800.00 / 30 \text{ días}$	60.00
2.- Aguinaldo:		
15 días	$(60.00 * 15 \text{ días}) / 365 \text{ días del año}$	2.47
3.- Prima Vacacional:		
25% de vacaciones	$((60.00 * 6 \text{ días vacaciones}) * 25\%) / 365 \text{ días}$	0.25
	SALARIO DIARIO INTEGRADO	62.72

B. S.D.L Fijo Utilizando Factor de Integración

CONCEPTO	DESARROLLO	FACTOR
1.- Salario Diario		1.0000
2.- Aguinaldo	15 días / 365 días del año	0.0411
3.- Prima Vacacional	(6 días*25%) / 365 días del año	0.0041
	FACTOR DE INTEGRACION	1.0452
	Por: Salario Diario	60.00
	SALARIO DIARIO INTEGRADO	62.72

Es tal la importancia de cada una de las prestaciones adicionales a los trabajadores por parte de la empresa, que opte por dedicarles un tema más amplio a cada uno de ellos a fin de complementar y aclarar sus cálculos respectivos.

2.3 Ingresos Gravables para efectos del I.S.R.

El artículo 74 de la Ley del Impuesto sobre la renta establece la obligación del pago del impuesto correspondiente a todas aquellas personas físicas residentes en el país, o bien, residentes en el extranjero que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios; considerando a los ingresos por servicios únicos y exclusivamente a los préstamos a trabajadores, siendo en algunas empresas una práctica común el otorgar dichos préstamos a fin de ayudar a sus trabajadores a resolver problemas de carácter económico que se les susciten en forma imprevista.

En lo que se refiere a esta Tesis, les hablaré de los ingresos obtenidos por la prestación de un servicio personal subordinado.

2.3.1 Ingresos por Sueldos y Salarios

Son aquellos que se perciben por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado; podemos mencionar entre otros, los salarios, y las prestaciones que deriven de la relación laboral como son: el aguinaldo, la prima vacacional, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, etc.

Asimismo, se suman como un ingreso, las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. (Art. 78 LISR).

2.3.1.1 Cálculo de las Retenciones

El Art. 80 de la LISR nos menciona que aquellos quienes hagan pagos relacionados al párrafo anterior se encuentran obligados de efectuar y enterar retenciones a cuenta del impuesto anual del trabajador; las retenciones y los pagos provisionales se tendrán que efectuar en forma

mensual. Estos últimos se podrán presentar en forma trimestral siempre y cuando los ingresos del retenedor en el ejercicio inmediato anterior no hayan excedido de \$ 9'694,778.00 (1

La retención se calculará aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario la tabla del artículo 80 de la LISR; dicha tabla será actualizada y publicada en forma semestral en el Diario Oficial de la Federación.

1) Cantidad actualizada para el 1º. De julio de 1998.

Se acreditará contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción determinada por los patrones.

La proporción mencionada se calcula para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio anterior, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación del servicio personal subordinado.

Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

El monto que se obtenga se disminuirá con el crédito al salario mensual, publicado de igual forma en las tablas semestrales.

No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente; esto se debe a que las retenciones se aplican de acuerdo a los ingresos obtenidos en el mes tomando en cuenta la tabla de ingresos del artículo 80 y 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Asimismo los trabajadores con salario mínimo no solo no les retienen sino que se les otorga crédito mensual conforme al artículo 80-B de dicha ley.

El pasado 18 de marzo de 1998, La Secretaria de Hacienda y Crédito Público a través del Diario Oficial de la Federación en su anexo 8, dio a conocer los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio; entre otras se mencionan las siguientes:

1. - Sueldos y Salarios
2. - Rayas y jornales
3. - Gratificaciones y aguinaldos
4. - Indemnizaciones
5. - Prima de vacaciones
6. - Prima de antigüedad
7. - Premios de puntualidad o asistencia
8. - Participación de los Trabajadores en las utilidades
9. - Seguros de vida
10. - Medicinas y honorarios médicos
11. - Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
12. - Gastos de comedor
13. - Previsión Social
14. - Seguro de gastos médicos mayores
15. - Fondo de ahorro
16. - Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
17. - Programas de salud ocupacional
18. - Depreciación de equipo de comedor
19. - Depreciación de equipo de transporte para el personal
20. - Depreciación de instalaciones deportivas
21. - Gastos de transporte personal
22. - Cuotas sindicales pagadas por el patrón
23. - Fondos de pensiones, aportaciones del patrón
24. - Primas de antigüedad, aportaciones
25. - Gastos por fiesta de fin de año y otras
26. - Subsidios por incapacidad

- 27. - Becas para trabajadores
- 28. - Depreciación y gastos de guarderías infantiles
- 29. - Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- 30. - Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
- 31. - Intereses subsidiados en créditos al personal
- 32. - Horas extras
- 33. - Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Asimismo, se considerarán erogaciones los pagos de contribuciones por las cuotas al IMSS y al INFONAVIT correspondientes al patrón.

CALCULO DE LA PROPORCION DE SUBSIDIO

1.- Ejemplo con proporción de subsidio aplicable para el trabajador

Los trabajadores obtuvieron en el ejercicio inmediato anterior ingresos gravables por \$80,000.00 y la empresa pago un total de \$100,000.00; desglosados de la siguiente forma:

Sueldos y salarios	\$ 60,000
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	9,000
Vales de Despensa	20,500
Horas Extras	10,500

Total de Erogaciones	\$100,000

Ingresos Gravables de los Trabajadores en el ejercicio inmediato anterior

Total de Erogaciones80,000

100,000 = 0.80

 $((0.80 - 1) * 2) - 1$ $((0.20) * 2) - 1$

0.40 - 1 = 0.60

2.- Ejemplo con proporción de subsidio sin derecho de aplicación para el trabajador

En este caso los trabajadores obtuvieron en el ejercicio inmediato anterior ingresos gravables por \$49,000.00 y el total de erogaciones efectuadas por la empresa fueron de \$100,000.00 distribuidas en la siguiente forma:

Sueldos y salarios	\$ 42,800
Aguinaldo	2,500
Indemnizaciones	17,800
Participación de los trabajadores en las utilidades	6,500
Previsión Social	15,600
Seguros de vida	9,000
Horas extras	5,800
Total de erogaciones	\$100,000

Ingresos Gravables de los Trabajadores en el ejercicio inmediato anterior

Total de Erogaciones

49,000

100,000 = 0.49

Por tener una proporción menor al 50% el trabajador no tiene derecho a subsidio. Es decir, que el procedimiento establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta para el cálculo del impuesto sobre sueldos y salarios, castiga a aquellos trabajadores que perciban ingresos exentos, disminuyendo la proporción de subsidio, de tal forma que cuanto mayores son las prestaciones exentas, se puede llegar a no tener derecho al subsidio.

Existe otra forma de calcular el subsidio acreditable de los trabajadores, la cual se le conoce como la aplicación de la mecánica de 1991 y para tales efectos tenemos las siguientes reglas: (1)

- 1.- Dentro de la proporción de subsidio no se incluyen cuotas al IMSS y al INFONAVIT en el total de erogaciones relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinado.
- 2.- La proporción que se determina se aplica directamente sobre el importe del subsidio.
- 3.- El ISR se determina con las tablas de 1991 actualizadas a la fecha de aplicación; éstas serán publicadas en forma semestral en el Diario Oficial de la Federación.

(1) Diario Oficial de la Federación del 7 de abril de 1993, anexo 23

4.- La proporción de subsidio no podrá ser menor al 30%; en caso contrario no se tendrá derecho a subsidio.

5.- Aún cuando en 1991 no existía crédito al salario, se utiliza la tabla de crédito al salario para determinar la cantidad a devolver al trabajador.

EJEMPLO COMPARATIVO

Datos Obtenidos <u>En el ejercicio fiscal de 1997</u>	Integración para el cálculo de la proporción en:	
	<u>1998</u>	<u>1991</u>
Sueldos y Salarios	250,000	250,000
Gratificaciones	21,000	21,000
Compensación por Separación	50,000	50,000
Horas Extras	25,000	25,000
Prima Vacacional	12,500	12,500
IMSS	77,000	0
SAR e INFONAVIT	21,000	0
2% sobre nómina	0	0
Herramientas de Trabajo	0	0
P.T.U.	15,000	15,000
SUMA	471,500	373,500
Ingresos Gravados	300,000	300,000
PROPORCION	0.64	0.80
	$((0.64 - 1) * 2) - 1$	
PROPORCION	0.28	0.80

Un trabajador que percibe un salario de \$7,500 mensuales. Cálculo con las tarifas de 1998.

Base	7,500.00			
Limite Inferior	6,551.87	(1)		
<hr/>				
Excedente	948.13			
% sobre excedente	33 %	(1)		
<hr/>				
Impuesto Marginal	312.88		40% =	125.15
Cuota Fija	1,127.32	(1)	=	563.64
<hr/>				
	1,609.77			688.79
Subsidio Acreditable	192.86			.28 Proporción
<hr/>				
Impuesto a cargo	1,416.91			192.86 Subsidio
Crédito al salario	113.09			acreditable (2)
<hr/>				
ISR A CARGO	1,303.82			acreditable

(1) Información obtenida de las tablas actualizadas para pagos provisionales mensuales publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998.

(2) Proporción de subsidio acreditable para 1998, proporcionado por la empresa, sobre la base de las percepciones de los trabajadores en el ejercicio de 1997.

Un trabajador que percibe un salario de \$7,500 mensuales. Cálculo con las tarifas de 1991.

Base	7,500.00			
Limite Inferior	6,390.39	(1)		
	<hr/>			
Excedente	1,109.61			
% sobre excedente	32 %	(1)		
	<hr/>			
				Subsidio Acreditable
Impuesto Marginal	355.08		3.20% =	11.36
Cuota Fija	912.79	(1)	=	26.00
	<hr/>			<hr/>
	1,267.87			37.36
Subsidio Acreditable	29.89			.80 Proporción
	<hr/>			<hr/>
				acreditable (2)
Impuesto a cargo	1,237.98			29.89 Subsidio
Crédito al salario	113.09			<hr/>
	<hr/>			acreditable
ISR A CARGO	1,124.89			

Como se observa, al comparar los casos prácticos calculados con las tarifas de 1998 y 1991 actualizadas a julio de 1998, se obtiene que a salarios superiores a los 4 salarios mínimos generales mensuales (superiores a 3,624.00) les conviene que se les calcule su impuesto sobre la base de las tablas de 1991.

(1) Información obtenida de las tablas actualizadas para pagos provisionales mensuales publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998.

(2) Proporción de subsidio acreditable para 1998, proporcionado por la empresa, sobre la base de las percepciones de los trabajadores en el ejercicio de 1997.

Para confirmar lo antes dicho hago la comparación con un trabajador que percibe un salario de \$3,000 mensuales, donde se observa que el procedimiento que más le conviene para el cálculo de su retención es el de las tarifas de 1991.

Cálculo con las tablas de 1998.

Base	3,000.00			
Limite Inferior	2,678.69	(1)		
Excedente	321.31			
% sobre excedente	17 %	(1)		
Impuesto Marginal	54.62		50% =	27.31
Cuota Fija	245.76	(1)	=	122.89
	300.38			150.20
Subsidio Acreditable	42.06			.28 Proporción acreditable (2)
Impuesto a cargo	258.32			42.06 Subsidio acreditable
Crédito al salario	113.09			
ISR A CARGO	145.23			

(1) Información obtenida de las tablas actualizadas para pagos provisionales mensuales publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998.

(2) Proporción de subsidio acreditable para 1998, proporcionado por la empresa, sobre la base de las percepciones de los trabajadores en el ejercicio de 1997.

Cálculo con las tarifas de 1991.

Base	3,000.00			
Limite Inferior	368.59	(1)		
	<hr/>			
Excedente	2,631.41			
% sobre excedente	10 %	(1)		
	<hr/>			
Impuesto Marginal	263.14	34.80%	=	91.57
Cuota Fija	11.10	(1)	=	40.00
	<hr/>			<hr/>
	274.24			131.57
Subsidio Acreditable	105.26			.80 Proporción
	<hr/>			acreditable (2)
Impuesto a cargo	168.98			105.26 Subsidio
Crédito al salario	113.09			acreditable
	<hr/>			<hr/>
ISR A CARGO	55.89			

(1) Información obtenida de las tablas actualizadas para pagos provisionales mensuales publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998.

(2) Proporción de subsidio acreditable para 1998, proporcionado por la empresa, sobre la base de las percepciones de los trabajadores en el ejercicio de 1997.

Tarifa actualizada aplicable durante el segundo semestre de 1998, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	290.85	0.00	3.00
315.61	2,678.68	9.47	10.00
2,678.69	4,707.54	245.76	17.00
4,707.55	5,472.33	590.69	25.00
5,472.34	6,551.86	781.86	32.00
6,551.87	13,214.16	1,127.32	33.00
13,214.17	20,827.34	3,325.87	34.00
20,827.35	En adelante	5,914.34	35.00

Tarifa para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la tabla anterior.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	315.60	0.00	50.00
315.61	2,678.68	4.72	50.00
2,678.69	4,707.54	122.89	50.00
4,707.55	5,472.33	295.32	50.00

5,472.34	6,551.86	390.95	50.00
6,551.87	13,214.16	563.64	40.00
13,214.17	20,827.34	1,443.06	30.00
20,827.35	26,428.32	2,219.60	20.00
26,428.33	31,713.94	2,611.71	10.00
31,713.95	En adelante	2,796.68	0.00

Tabla que incluye el Crédito al Salario aplicable a la tarifa de la tabla anterior.

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Crédito al salario mensual
0.01	1,125.11	258.88
1,125.12	1,656.64	258.76
1,656.65	1,687.63	258.76
1,687.64	2,208.84	258.61
2,208.85	2,250.19	249.80
2,250.20	2,407.71	243.26
2,407.72	2,827.89	243.26
2,827.90	3,000.26	225.32
3,000.27	3,393.48	206.64
3,393.49	3,959.07	187.38
3,959.08	4,524.63	161.24
4,524.64	4,695.38	138.40
4,695.39	en adelante	113.09

Tarifa actualizada establecida en el artículo 80 de La Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 1991, aplicable para el cálculo del impuesto correspondiente al segundo semestre de 1998.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	368.58	0.00	3.00
368.59	3,128.08	11.10	10.00
3,128.09	5,497.26	287.01	17.00
5,497.27	6,390.38	689.79	25.00
6,390.39	7,650.99	912.79	32.00
7,651.00	24,321.37	1,315.42	34.00
24,321.38	En adelante	6,984.40	35.00

Tarifa para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa de la tabla anterior.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedente del Límite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	368.58	40.00	40.00
368.59	3,128.08	40.00	34.80

CAPITULO II DE LOS INGRESOS POR SALARIOS

3,128.09	5,497.26	35.00	26.40
5,497.27	6,390.38	30.00	13.60
6,390.39	7,650.99	26.00	3.20
7,651.00	24,321.37	19.00	2.50
24,321.38	En adelante	5.60	0.00

EJERCICIO

Cálculo del Impuesto provisional mensual de un trabajador que percibe únicamente salario mensual de \$13,000.00

Base	13,000.00			
Limite Inferior	6,551.87	(1)		
<hr/>				
Excedente	6,448.13			
% sobre excedente	33 %	(1)		
<hr/>				
Impuesto Marginal	2,127.88		40% =	851.15
Cuota Fija	1,127.32	(1)	=	563.64
<hr/>				
	3,797.59			1,414.79
Subsidio Acreditable	848.87			.60 Proporción
<hr/>				
Impuesto a cargo	2,948.72			848.87 Subsidio
Crédito al salario	113.09			acreditable (2)
<hr/>				
ISR A CARGO	2,835.63			848.87 Subsidio
				acreditable

(1) Información obtenida de las tablas actualizadas para pagos provisionales mensuales publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998.

(2) Proporción de subsidio acreditable para 1998, proporcionado por la empresa, sobre la base de las percepciones de los trabajadores en el ejercicio de 1997.

2.3.2 Ingresos que se Asimilan a Sueldos

Existen otros tipos de ingresos los cuales la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 78 asemeja a Sueldos, y estos son:

- 1.- Ingresos obtenidos por los funcionarios y trabajadores al servicio del Estado. (1)
- 2.- Los percibidos por miembros de sociedades cooperativas de producción, así como de asociaciones y sociedades civiles. (1)
- 3.- Honorarios a consejeros, comisarios, gerentes generales y administradores.

En cuanto al calculo de las retenciones por este tipo de ingresos, ésta no podrá ser inferior al 30% sobre el monto de ingresos a menos que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá aplicando el mismo procedimiento que si se tratará de sueldos.

- 4.- Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario. (1)

Este capítulo se refiere a los honorarios por la prestación de un servicio personal independiente, siempre y cuando los ingresos percibidos por un mismo prestatario en el último ejercicio fiscal, representen más del 50%.

A través de un escrito dirigido al prestatario, el trabajador señalará la dependencia económica por haber cumplido con el requisito del párrafo anterior.

(1) Se les calcularán las retenciones correspondientes de igual forma que en sueldos, estipulado en el artículo 80 de la LISR.

5.- Honorarios Asimilables

Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto de igual forma que si se tratara de sueldos conforme al procedimiento del artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la renta.

2.3.3 Ingresos en Servicios

La LISR en su ART. 78-A menciona "Para los efectos de éste capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los certificados mencionados, cuando ésta última sea mayor.

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

Con fundamento en el artículo 20 de la Ley de Ingresos de la Federación para 1998, se exime parcialmente del pago de ISR, la obtención de ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere el artículo 78-A de la Ley del Impuesto sobre la renta, derivados de préstamos otorgados a los trabajadores conforme al contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, o préstamos hechos a empleados de confianza, cuando se hubieran efectuado bajo las mismas condiciones y siguiendo los mismos criterios referentes a años de servicio, características de trabajo, montos de salarios u otros, que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos a sus demás trabajadores (Diario Oficial de la Federación del 28 de marzo de 1998).

El monto de la exención que se otorga de conformidad con el párrafo anterior se determinará a través del siguiente mecanismo:

A. Si el monto de la exención en ingresos en servicios en préstamos con tasa de interés anual es superior al 20%, la exención será del 67% de la diferencia del cálculo anual del siguiente procedimiento:

(1) Impuesto Sobre la Renta anual de ingresos por salarios totales y prestaciones (incluyendo ingresos en servicios artículo 78-A)

MENOS

Impuesto Sobre la Renta anual sobre ingresos por salarios sin incluir ingresos en servicios artículo 78-A

IGUAL

D I F E R E N C I A

La exención será la DIFERENCIA por el 67%, teniendo un límite máximo de exención de \$10,720.00

Asimismo, para que proceda la exención que establece este artículo, el empleador que hubiera otorgado el préstamo del cual deriva el ingreso en servicio pagará por cuenta de sus trabajadores el 33% de la diferencia calculada conforme al procedimiento anterior. El límite de este pago será de \$5,280.00

CASO PRACTICO**Con tasa pactada superior al 20% anual**

La compañía acordó prestar a uno de sus empleados la cantidad de \$48,000.00 a partir del 1º. De enero de 1997 a una tasa pactada del 21% anual (1); el trabajador obtuvo ingresos gravados por salarios de \$62,000.00 y se le aplicó una proporción de subsidio del 80%.

Su plazo para pagar el préstamo es de 24 meses, correspondiéndole \$2,000.00 de pago mensual más intereses.

Se tiene como referencia que la tasa de Cetes es al 33% anual. (1)

1. - Cálculo anual de los Ingresos en Servicio

<i>Periodo</i>	<i>Saldo</i>	<i>Amortización</i>	<i>Tasa Mensual</i>	<i>Ingresos por Servicios</i>
Enero	48,000	2,000	1.00 %	480
Febrero	46,000	2,000	1.00 %	460
Marzo	44,000	2,000	1.00 %	440
Abril	42,000	2,000	1.00 %	420
Mayo	40,000	2,000	1.00 %	400
Junio	38,000	2,000	1.00 %	380
Julio	36,000	2,000	1.00 %	360
Agosto	34,000	2,000	1.00 %	340
Septiembre	32,000	2,000	1.00 %	320
Octubre	30,000	2,000	1.00 %	300
Noviembre	28,000	2,000	1.00 %	280
Diciembre	26,000	2,000	1.00 %	260
TOTAL				4,440

(1) Tasa Mensual

Tasa Cetes Anual	33.00
Menos	
Tasa pactada anual	21.00
	<hr/>
Diferencia de Tasas	12.00
Entre	
Número de meses del año	12
	<hr/>
Tasa Mensual Aplicable al Saldo	1.00

2. - Determinación de las diferencias de impuestos a retener

A.	Ingresos por Salarios	62,000
	Ingresos por Servicios	4,440
		<hr/>
	Base Gravable	66,440

Base	66,440.00
Límite Inferior	64,957.03
	<hr/>
Excedente	1,482.97
%sobre excedente	33 %

		Subsidio Acreditable
Impuesto Marginal	489.38	40% = 195.75
Cuota Fija	11,176.62	= 5,588.16
	<hr/>	<hr/>

	11,666.00	5,783.91
Subsidio Acreditable	4,627.13	80%
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a cargo	7,038.87	4,627.13
Crédito al salario	1,121.22	
	<hr/>	
ISR A CARGO	5,917.65	

B.	Ingresos por Salarios	62,000
	Ingresos por Servicios	0
		<hr/>
Base Gravable	62,000	

Base	62,000.00	
Límite Inferior	54,254.35	
	<hr/>	
Excedente	7,745.65	
%sobre excedente	32 %	
	<hr/>	
Impuesto Marginal	2,478.61	Subsidio Acreditable
Cuota Fija	7,751.64	50% = 1,239.30
	<hr/>	= 3,876.06
	10,230.25	<hr/>
Subsidio Acreditable	4,092.28	5,115.36
		80%
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a cargo	6,137.97	4,092.28
Crédito al salario	1,121.22	
	<hr/>	
ISR A CARGO	5,016.75	

<i>Tipo de Ingresos</i>	<i>Base Gravable</i>	<i>ISR</i>
Por Sueldos y salarios y servicios	66,400	5,917.65
Por Sueldos y salarios	62,000	5,016.75
Diferencia		900.90
Exención SHCP al 67%		67 %
Exención		603.60
ISR a cargo del patrón 33%		297.30

CASO PRACTICO

Con tasa pactada inferior al 20% anual

La compañía acordó prestar a uno de sus empleados la cantidad de \$48,000.00 a partir del 1º. De enero de 1997 a una tasa pactada del 13% anual (1); el trabajador obtuvo ingresos gravados por salarios de \$62,000.00 y se le aplicó una proporción de subsidio del 80%.

Su plazo para pagar el préstamo es de 24 meses, correspondiéndole \$2,000.00 de pago mensual más intereses.

Se tiene como referencia que la tasa de Cetes es al 33% anual. (1)

1) Son tasas de porcentaje que acorde aplicar únicamente para fines de este ejemplo

1. - Cálculo anual de los Ingresos en Servicio

<i>Periodo</i>	<i>Saldo</i>	<i>Amortizació n</i>	<i>(1) Tasa Mensual</i>	<i>Ingresos por Servicios</i>	<i>(2) Tasa mensual con tope</i>	<i>Ingresos por servicios tasa máxima</i>
Enero	48,000	2,000	1.67 %	801.60	0.5833	279.98
Febrero	46,000	2,000	1.67 %	768.20	0.5833	268.32
Marzo	44,000	2,000	1.67 %	734.80	0.5833	256.66
Abril	42,000	2,000	1.67 %	701.40	0.5833	244.98
Mayo	40,000	2,000	1.67 %	668.00	0.5833	233.32
Junio	38,000	2,000	1.67 %	634.60	0.5833	221.66
Julio	36,000	2,000	1.67 %	601.20	0.5833	209.98
Agosto	34,000	2,000	1.67 %	567.80	0.5833	198.32
Septiembre	32,000	2,000	1.67 %	534.40	0.5833	186.66
Octubre	30,000	2,000	1.67 %	501.00	0.5833	175.00
Noviembre	28,000	2,000	1.67 %	467.60	0.5833	163.32
Diciembre	26,000	2,000	1.67 %	434.20	0.5833	151.66
TOTAL				7414.80		2589.86

(1) Tasa Mensual

Tasa Cetes Anual	33.00
Menos	
Tasa pactada anual	13.00

Diferencia de Tasas	20.00
Entre	
Número de meses del año	12

Tasa Mensual Aplicable al Saldo	1.67

(2) Tasa Mensual tope del 20%

Tasa Cetes Anual	20.00
Menos	
Tasa pactada anual	13.00
	<hr/>
Diferencia de Tasas	7.00
Entre	
Número de meses del año	12
	<hr/>
Tasa Mensual Aplicable al Saldo	0.5833

1. - Determinación de las diferencias de impuestos a retener

A.	Ingresos por Salarios	62,000.00
	Ingresos por Servicios	7,414.80
		<hr/>
	Base Gravable	69,414.80

Base	69,414.80
Límite Inferior	64,957.03
	<hr/>
Excedente	4,457.77
%sobre excedente	33 %

Impuesto Marginal	1,471.06
Cuota Fija	11,176.62
	<hr/>
	12,647.68

Subsidio Acreditable		
40%	=	588.42
	=	5,588.16
		<hr/>
		6,176.58

Subsidio Acreditable	4,941.27	80%
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a cargo	7,706.41	4,941.27
Crédito al salario	1,121.22	
	<hr/>	
ISR A CARGO	6,585.19	

B.	Ingresos por Salarios	62,000.00
	Ingresos por Servicios	2,589.86
		<hr/>
Base Gravable		64,589.86

Base	64,589.86
Límite Inferior	54,254.35
	<hr/>
Excedente	10,335.51
%sobre excedente	32 %

		Subsidio Acreditable
Impuesto Marginal	3,307.36	50% = 1,653.68
Cuota Fija	7,751.64	= 3,876.06
	<hr/>	<hr/>
	11,059.00	5,529.74
Subsidio Acreditable	4,423.79	80%
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a cargo	6,635.21	4,423.79
Crédito al salario	1,121.22	
	<hr/>	
ISR A CARGO	5,513.99	

<i>Tipo de Ingresos</i>	<i>Base Gravable</i>	<i>ISR</i>
Por Sueldos y salarios y servicios	69,414.80	6,585.19
Por Sueldos y salarios y servicios	64,589.86	5,513.99
Diferencia		1,071.20
Exención SHCP al 67%		67 %
Exención		717.70
ISR a cargo del patrón 33%		353.50

3.1 Concepto

La Previsión Social son todos los beneficios de carácter económico otorgados en forma adicional a la seguridad social que por ley les corresponde a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral sin distinción alguna, para elevar su nivel de vida y el de su familia.

En términos generales puede decirse que las prestaciones de previsión social son un medio que las disposiciones fiscales contemplan para que los patrones otorguen a sus empleados prestaciones distintas al numerario, con ciertos límites y algunos beneficios fiscales.

Este tipo de prestación permite abatir, en parte, la incidencia fiscal sobre las remuneraciones que perciben los empleados, ya que mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, se encuentran parcial o totalmente exentos del impuesto sobre la renta y cumpliendo determinados requisitos pueden representar un gasto deducible para la compañía, de acuerdo con las disposiciones de la ley del Impuesto sobre la renta y su Reglamento.

Es importante mencionar, sin embargo, que las prestaciones de previsión social, incidirán en el cálculo del monto del subsidio acreditable a que hace referencia el capítulo anterior (art.80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta); esto se debe a que a mayor número de prestaciones exentas, menor proporción de subsidio acreditable tendrán derecho los trabajadores; hasta llegar a un punto en que el trabajador no tendrá derecho al subsidio.

3.2 Generalidades

Los sistemas de previsión social que se establecen en las organizaciones estarán sujetos a la capacidad económica de las empresas, así como a las necesidades de los trabajadores.

Por lo anterior dichos sistemas deberán de considerar para su implantación entre otros aspectos:

- 1.- Elevar el nivel de vida del trabajador y el de su familia,
- 2.- Proporcionarse en forma justa y equitativa,
- 3.- Coadyuvar a la productividad en el trabajo,
- 4.- Que no represente un gasto demasiado oneroso para el patrón,
- 5.- Establecerse a través de un estudio minucioso de las disposiciones fiscales que la regulan a fin de obtener los máximos beneficios para ambas partes.

De acuerdo a lo anterior, la finalidad al otorgar este tipo de prestaciones es elevar el nivel de vida de los trabajadores, sin que estos ingresos o prestaciones se acumulen a la base gravable de los trabajadores y a su vez pueda ser un gasto deducible para el patrón.

Así pues, las prestaciones de Previsión Social expresamente reconocidas por las leyes fiscales son:

1. - Fondo de Ahorro
2. - Jubilaciones
3. - Fallecimientos
4. - Invalidez
5. - Servicios Médicos y Hospitalarios
6. - Subsidios por incapacidad
7. - Becas educacionales para los trabajadores y sus hijos
8. - Guarderías Infantiles
9. - Actividades culturales y deportivas
10. - Vales de Despensa

El artículo 24 fracción XII y el artículo 77 fracción VI de la ley del Impuesto sobre la renta nos permite incluir como prestación de previsión social deducibles para la empresa a las que sean de "naturaleza análoga" a las anteriores, es a partir de ello que los tribunales han dado ese carácter a otras prestaciones, como es el caso de las despensas, que son prestaciones que también contribuyen a elevar las condiciones de vida de los trabajadores en sus aspectos materiales, culturales y recreativos.

Entre otras prestaciones de naturaleza análoga podemos mencionar:

1. - Seguros de Vida
2. - Ayuda de transporte
3. - Ayuda para uniformes
4. - Útiles escolares

3.3 Disposiciones Fiscales

3.3.1 Previsión Social en el Impuesto sobre la Renta

La LISR y su Reglamento establecen en sus artículos 24 fracción XII y 19, 20 y 23 respectivamente, los requisitos fiscales que deberán reunir las erogaciones de previsión social para poderlas considerar como partidas deducibles para el patrón y exentas para los empleados conforme al artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las cuales se pueden resumir en los siguientes conceptos:

- 1.- Que se otorguen de manera general entre los empleados de la empresa.
- 2.- Que exista un plan de previsión social por escrito.
- 3.- Que se otorguen sobre las mismas bases a todos los empleados.
- 4.- Que las erogaciones relativas se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.
- 5.- Que se cumpla oportunamente con la difusión del Plan de Previsión Social entre los empleados de la empresa.
- 6.- Que los gastos relativos se efectúen en territorio nacional.
- 7.- Que beneficien a trabajadores del contribuyente o a sus dependientes económicos, con algunas limitaciones.

Por su parte, el último párrafo del artículo 77 de la LISR establece una limitación a ciertos beneficios de previsión social, la cual consiste en que, cuando la suma de los pagos por la prestación de servicios personales subordinados (sueldos) y los beneficios de previsión social antes mencionados excedan de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo anual del área geográfica del contribuyente (\$77,161 para el Distrito Federal), se considerará gravable el monto de las prestaciones de previsión social que exceda del importe de un salario mínimo anual del área geográfica del contribuyente.

CASO PRACTICO

La empresa pagó los siguientes conceptos:

Sueldos	\$ 65,000
Prestaciones de previsión social	12,500
	<hr/>
Total de erogaciones	\$ 77,500

El total de erogaciones excede el importe de siete veces el salario mínimo anual que es de \$ 77,161.00

Con forme al párrafo anterior, se tiene que el salario mínimo anual corresponde a \$11,023.00, por lo tanto:

La empresa pagó previsión social	\$ 12,500
El salario mínimo anual es de	11,023
	<hr/>
DIFERENCIA	\$ 1,477

La diferencia se considerará un ingreso gravable para el empleado.

La limitación anterior, sin embargo, en ningún caso originará que la suma de los salarios más el monto exento de estos beneficios de previsión social sea inferior a siete veces el salario mínimo general anual; consecuentemente, si el monto de los sueldos y los beneficios de previsión social de referencia no exceden de siete veces el salario mínimo anual del área geográfica, los conceptos de previsión social estarán exentos de ISR.

EJEMPLO DE ESTAS LIMITACIONES EN FORMA ANUAL

PAGOS A LOS TRABAJADORES

Concepto	Juan Pérez	Raúl Torres	Pedro López	Mario Gómez
Sueldos y salario	20,000	48,000	64,000	76,000
Prestaciones de Previsión Social	4,000	9,000	11,000	16,000
Total	24,000	57,000	75,000	92,000
Límite (30.20*365)*7	77,161	77,161	77,161	77,161
1 salario mínimo gral. Elevado al año	11,023	11,023	11,023	11,023
Previsión Social Exenta	4000	9,000	11,000	11,023
Previsión Social Gravada	0	0	0	4,977

3.3.2 Ingresos Exentos para efectos del Impuesto sobre la Renta

El artículo 77 de la LISR señala los ingresos exentos y los requisitos que estos deben cumplir; a continuación se listan las fracciones que son aplicables a los ingresos por salarios:

I.- Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias zonas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención rebase el equivalente a 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

III.- Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto conforme a los términos establecidos en el capítulo dos de ésta tesis.

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

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

VI.- Los percibidos por 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, que se concedan de manera general, de acuerdo por las leyes o por contratos de trabajo.

VII.- Los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en términos de ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

VIII.- Los provenientes de caja de ahorro de los trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos en el capítulo correspondiente a fondo de ahorro de ésta tesis.

IX.- Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro o indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

Los años de servicio serán los que se hubieran considerado por el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción por más de seis meses se considerará un año

completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del capítulo dos de ésta tesis.

XI.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del Salario Mínimo General del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de Salario Mínimo General del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos del capítulo dos de esta tesis.

XIII.- Los percibidos por gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales del artículo 29-A del CFF

De acuerdo con los comentarios anteriores, considero que los beneficios de previsión social pueden ser aprovechados, en forma práctica por la empresa, mediante la implementación de un Plan Múltiple de Previsión Social. Estas prestaciones pueden otorgarse a través de la entrega de bienes como pueden ser los vales de despensa; o bien en especie como es el caso de las despensas, o bien entregar cantidades en efectivo, con la condición de que posteriormente, a más tardar a fin del año calendario, cada empleado compruebe que el efectivo recibido se destinó a estos fines, en cualquiera de los diferentes rubros que contemple el plan, pudiendo escoger el empleado lo que más convengan a sus preferencias o intereses, situación que le da mucha flexibilidad al sistema.

La documentación que debe recabar el trabajador debe cumplir los requisitos establecidos en el artículo 29 A del Código Fiscal de la Federación, y podrán estar expedidos a nombre del patrón o del trabajador; si los comprobantes vienen a nombre del trabajador el IVA de la erogación no podrá ser acreditado por el patrón.

En vista de los temas anteriores es posible clasificar las prestaciones en tres grupos, en función de las limitaciones que les son aplicables:

1.- Beneficios cuya exención está limitada al monto de un salario mínimo anual (\$11,023 para el Distrito Federal), tratándose de trabajadores que entre sueldo y prestaciones perciban un ingreso anual superior a siete veces el salario mínimo anual; o bien que sumados el sueldo y prestaciones no excedan de 7 anualidades de salario mínimo del área geográfica del trabajador.

- a. Despensas;
- b. Actividades intelectuales, culturales y deportivas;
- c. Guarderías;
- d. Alimentación;
- e. Jubilaciones;

- f. Subsidios por incapacidad;
- g. Fallecimientos;

2.- Aportaciones al fondo de ahorro que no excedan del 13% del salario de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica del local en que el trabajador preste sus servicios, de acuerdo con la fracción I del artículo 22 del Reglamento de la LISR.

3.- Beneficios que estrictamente no son prestaciones de previsión social por no estar contempladas dentro de los artículos 24 y 77 fracción VI de la ley del impuesto sobre la renta, pero que pueden incluirse en el plan para contemplarlo, con la ventaja adicional de que no están sujetos a las limitaciones anteriores:

- a. Seguros de vida
- b. Uniformes
- c. Ayuda de transporte
- d. Reembolso de honorarios y gastos médicos
- e. Seguros de gastos médicos mayores.

Con excepción del fondo de ahorro que pudiera contemplarse en un plan específico, las demás prestaciones enumeradas anteriormente podrían incluirse en un plan múltiple de previsión social que, como comenté anteriormente, consistirá en otorgar un determinado porcentaje sobre el sueldo, dejando flexibilidad a cada empleado participante para escoger entre los conceptos mencionados aquel o aquellos que desee, en la proporción que convenga a sus necesidades y preferencias. Un beneficio adicional que podría otorgarse a los empleados es que, además del reembolso de los gastos de previsión social, se les reembolsara también el impuesto al valor agregado (IVA) que les hayan trasladado por dichos gastos, en la medida en que la compañía pueda acreditar este gravamen. Para estos efectos se deberá implementar la siguiente mecánica de comprobación:

1.- Cada empleado deberá formular un reporte de gastos, anexando al mismo los comprobantes de los gastos efectuados, los cuales deberán estar bien requisitados, como lo establece el artículo 29-A del CFF, a nombre de la compañía o, en su defecto, a nombre del empleado pero con este último no se les podría reponer el impuesto al valor agregado por no ser acreditable para la empresa.

2.- Habrá que considerarse que cuando los comprobantes se encuentren a nombre del empleado no será factible reembolsarles el IVA correspondiente, puesto que la empresa no podría acreditarse el impuesto.

3.- El reporte deberá presentarse para autorización al departamento del personal quien, después de revisar que los reportes cumplan con todos los requisitos, autorizará su aplicación, dependiendo de la frecuencia con que la empresa desee hacer las comprobaciones.

4.- La empresa se reserva el derecho a rechazar los comprobantes que considere que no cumplen con los requisitos del plan.

5.- Vale la pena aclarar que, de no comprobarse en tiempo, o de comprobarse parcialmente el importe otorgado al empleado, la parte no comprobada se considerará como un ingreso acumulable para el trabajador, base para la determinación del impuesto correspondiente.

De acuerdo con lo antes expresado, se puede apreciar que un plan de previsión social como el que nos ocupa requiere de controles administrativos para su funcionamiento y supervisión, y resulta importante que exista un estricto apego a las políticas y

modalidades que se aprueben, así como que se obtenga la documentación comprobatoria correspondiente, ya que de lo contrario podrían surgir problemas en cuanto a la deducibilidad de las partidas por parte de la empresa, o bien, que tuvieran que acumularse al sueldo de los empleados, con lo cual se perdería el beneficio que se pretende otorgar.

3.3.3 Previsión Social en el IMSS e INFONAVIT

El Artículo 27 de la Ley del Seguro Social vigente a partir 1 de julio de 1997 establece que el salario base de cotización se integra con los pagos efectuados 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.

Por su parte, la fracción II del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT establece que en lo referente a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones a este Instituto, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social (art. 27).

Como puede observarse, bajo la definición anterior, prácticamente cualquier tipo de beneficio que se otorgue a los empleados estaría afecto al pago de las cuotas del Seguro Social y de las aportaciones al INFONAVIT, independientemente de la forma en que se cubra o del nombre con el que se denomine.

Sin embargo, las disposiciones de referencia excluyen expresamente de la integración del salario base, entre otros, los conceptos que se mencionan a continuación:

1.- El ahorro cuando se integre de aportaciones iguales del patrón y del trabajador y que éste último no pueda retirarlo más de dos veces al año.

2.- La alimentación y habitación que se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose por forma onerosa cuando cada una de ellas representen, como mínimo, el 20% del salario mínimo diario del Distrito Federal.

3.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

La disposición aludida señala también que para que los conceptos mencionados se excluyan de la base, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

De lo anterior se desprende que los beneficios de previsión social, salvo situaciones muy limitadas, se encuentran afectos al pago del Seguro Social y del INFONAVIT, siendo el caso de excepción más interesante de explorar el relativo a los fondos de ahorro, ya que representa la posibilidad de excluir de la base de las contribuciones de seguridad social hasta un monto de \$14,330 anuales (13% de 10 salarios mínimos anuales vigentes en el Distrito Federal), cumpliendo los requisitos que señalan las disposiciones fiscales aplicables.

Sobre el particular, vale la pena destacar que tales requisitos se refieren fundamentalmente a que patrón y trabajador aporten cantidades iguales al fondo y que los trabajadores no puedan hacer más de dos retiros al año de dicho fondo.

Para estos fines, sería conveniente que el plan de fondo de ahorro estableciera aportaciones equivalentes al 13% por cada una de las partes, para aprovechar el mayor

beneficio posible tanto desde el punto de vista del Impuesto Sobre la Renta como de las cuotas al Seguro Social y aportaciones al INFONAVIT.

Por otra parte, será necesario cumplir también con el límite posible de retiros, lo cual deberá quedar claramente previsto en el plan de fondo de ahorro correspondiente e implica una clara pérdida de liquidez de los empleados que únicamente podrían disponer de los recursos del fondo al término de la relación de trabajo o una vez por año, de conformidad con el artículo 22 fracción II del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para evitar esta desventaja, podría implementarse un programa de préstamos a los empleados con los recursos del fondo de ahorro, que permita que los empleados reciban sus recursos y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal así como títulos valores que se coloquen entre el gran público inversionista. Posteriormente, cuando al final del año plan se determinen los montos a que tiene derecho cada empleado y se liquiden dichos importes, el empleado podrá cubrir sus deudas con los mismos recursos que retire del fondo.

CAPITULO IV PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Los patrones pueden otorgar a sus trabajadores diferentes prestaciones que se estipulan en el contrato de trabajo al momento de establecer la relación de trabajo entre el patrón y el empleado. El objetivo de estas prestaciones es elevar el nivel de vida de los trabajadores, por lo tanto, la ley permite deducirlas en diferentes formas.

4.1 Alimentación

Es importante para el patrón el buen desarrollo físico de sus trabajadores, por lo que se preocupa en otorgarles una prestación que consiste en una cantidad para su alimentación diaria.

Esta ayuda puede otorgarse en efectivo o bien a través de vales de despensa o restaurante para canjearlos en lugares establecidos, o en especie.

4.1.1 Alimentación en el ISR

La alimentación proporcionada por el patrón a sus trabajadores es deducible de impuesto para la empresa por el simple hecho de ser un gasto para ella. (Artículo 22 ley del Impuesto sobre la renta).

De igual forma, en su artículo 35 fracción XXI la ley permite deducir los gastos de comedor que por su naturaleza se encuentren a disposición de todos los trabajadores de la empresa siempre y cuando tales gastos no excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga

uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio; este limite no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor.

Es importante recalcar que los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores no constituyen un ingreso gravable para el cálculo del impuesto sobre la renta del mismo trabajador, cualquiera que sea el monto de ellos.

4.1.2 Alimentación en el IMSS

En la fracción V del artículo 27 de la Ley de Seguro Social, se excluye la alimentación siempre y cuando se entregue a los trabajadores en forma onerosa.

En primer término, es importante aclarar que de conformidad con el último párrafo del artículo 32 de la Ley, la alimentación comprende tres alimentos al día, correspondiéndole a cada uno de ellos una proporción del 8.33%.

Ahora bien, la fracción antes citada establece que es onerosa esta prestación cuando el cobro que se le haga al trabajador represente como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal, por lo que si se cobra una cantidad menor integraría para el salario base de cotización.

Acuerdo 77/94

"El Consejo Técnico del IMSS, con fundamento en los artículos 240 fracción I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 28 de

febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley (artículo 27 a partir del 1°. De julio de 1997), reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente:

La fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal.

Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta en los términos que señala el artículo 9° BIS de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$ 6.04 (1) (Seis pesos 04/100 m.n.) que equivale al 20% del salario mínimo general que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración del salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante del salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la LSS;

(1) Importe actualizado al SMG vigente para 1998.

Es decir, si la alimentación es gratuita o se cobra al trabajador un importe menor del 20% del salario mínimo general del Distrito Federal, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por el artículo 32 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 32 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% de importe del salario percibido por el trabajador" (2)

4.2 Habitación

Es conveniente para la empresa otorgar como prestación al trabajador la ayuda por habitación en el caso en que se tengan sucursales o bien la planta de la empresa se encuentre ubicada en una distancia considerable fuera de la zona del domicilio fiscal de la compañía, o bien en el lugar en donde se encuentre la empresa no existan habitaciones.

Al igual que la alimentación, la fracción V establece que la onerosidad de la habitación para que no integre el salario, debe ser, cuando menos, del 20% del salario mínimo general del Distrito Federal. Resultan aplicables los mismos comentarios que sobre este aspecto hicimos en el caso de alimentos.

(2) Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS del 9 de marzo de 1994

CASO PRACTICO

Cuando se le proporcionen al trabajador habitación y/o alimentación en forma gratuita, el salario nominal se va a incrementar con los porcentos que establece el artículo 32 de la LSS.

"Artículo 32.- Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%"

Si por la alimentación la empresa cobra al trabajador una cantidad inferior a \$ 6.04 (20% del salario mínimo general diario del Distrito Federal) el salario se va a integrar con el porcentaje que establece el artículo 32 transcrito.

Suponiendo que se trata de un alimento (de los tres del día)	
Salario nominal diario \$ 30.20 por el 8.33%	\$ 2.52
Salario nominal, aguinaldo, prima vacacional diaria y otras diarias	\$ 31.56
Salario Integrado con percepciones fijas	\$ 34.08

Por tratarse de una percepción previamente conocida, es de tipo fijo, por lo cual la vamos a incrementar a las demás percepciones fijas del bimestre que se trate.

En caso de que se le cobre al trabajador una cantidad superior a los \$ 6.04 indicados, LA ALIMENTACION NO INTEGRA EL SALARIO.

4.3 Fondo de Ahorro

Dentro de las prestaciones que puede otorgar el patrón tenemos el fondo de ahorro que consiste en una aportación en efectivo que el trabajador va guardando en la empresa para que en el transcurso o al final del año pueda disponer de ese dinero efectivo que por su parte guardó y a su vez el patrón en recompensa le otorgó un porcentaje adicional.

El beneficio del fondo de ahorro se rige por la Ley del impuesto sobre la renta, estableciendo el artículo 24 fracción XII que podrá ser deducible para el patrón siempre y cuando el gasto se efectúe para este fin.

El fondo de ahorro tiene como función la aportación de los trabajadores a un fondo manejado por la empresa el cual permite ahorrar en el transcurso del año una cantidad que el mismo trabajador establece en cifra y período de aportación para que al final del año pueda retirarlo y gozar de las cantidades adicionales que aporte el patrón que, estipulado en el contrato de trabajo el patrón aportará a cada uno de sus trabajadores.

El importe que resulte como saldo al final del año para cada trabajador dependerá de la aportación que cada uno de los trabajadores y el patrón hayan aportado.

4.3.1 Fondo de Ahorro en el ISR

El artículo 22 del RISR señala los plazos y requisitos a que deben ajustarse estas aportaciones constituidas por la empresa:

I.- Que el monto de las aportaciones del patrón no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador y que no exceda de 10 veces el S.MG.

II.- Que dichas aportaciones se puedan retirar una vez al año o al término de la relación laboral.

III.- Que estos fondos se destinen a otorgar préstamos a los trabajadores participantes.

El artículo 23 del RISR establece que el gasto de previsión social se efectúe en territorio nacional y en relación con trabajadores del contribuyente.

4.3.2 Fondo de Ahorro en el IMSS

El artículo 27 en su fracción II, establece que el ahorro no integra para el salario base de cotización siempre y cuando, se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Acuerdo 494/93

"El Consejo Técnico del IMSS, con fundamento en los artículos 240 fracción I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley (artículo 27 a partir del 1º. De julio de 1997), reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

La fracción II del artículo 27, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador o de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador." (1)

Con lo anterior quedan perfectamente delimitados los elementos que constituyen la base de la contribución por concepto del fondo de ahorro, ya que si la disposición del capital es frecuente, obvio resulta que no se trata de un fondo de ahorro si no de una prestación económica adicional que debe integrar el salario, para efectos de la liquidación de las cuotas obrero patronales.

(1)Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS del 18 de agosto de 1993.

CASO PRACTICO

Se integra el salario base de cotización para efectos del IMSS, con la parte que el patrón aporte y que exceda de la que aporte el trabajador.

Al trabajador se le descuenta por nómina, por concepto de ahorro, a la semana	\$ 18.00
El patrón aporta a la semana	\$ 22.00
EXCEDENTE	\$ 4.00

El excedente de \$ 4.00 a la semana se dividirá entre 7 días que integra dicha semana y el resultado será la percepción diaria adicional del trabajador que va a formar parte del salario base de cotización.

Por lo tanto, $\$ 4.00 / 7 = \$ 0.57$ que se va a integrar al salario como una percepción de tipo fijo, tomando como base que el Fondo de Ahorro esté pactado en un contrato de trabajo y por lo tanto se conozca de antemano su importe.

Al ser una percepción de tipo fijo, se va a sumar a las demás percepciones fijas y el salario que resulte, se le incrementará el promedio diario de las percepciones variables del bimestre anterior.

Salario nominal diario, aguinaldo, prima vacacional diaria, y otras	\$ 31.56
Fondo de Ahorro diario	\$ 0.57
Salario integrado con percepciones fijas	\$ 32.13

4.4 Vales de Despensa

Los vales para adquisición de despensa han sido generalmente aceptados como parte de las prestaciones de previsión social.

La ayuda de despensa es una prestación que el patrón puede dar a sus trabajadores con objeto de que éstos la utilicen para dicho fin, pues cabe resaltar el hecho notorio de que el ser humano diariamente necesita de comestibles o víveres para su supervivencia.

Este beneficio puede otorgarse al empleado entregándole los productos que forman la despensa (pago en especie) o bien, mediante el pago en efectivo de una cantidad destinada para este fin o a través de vales de despensa para que dicho trabajador adquiera los productos en los establecimientos que los acepten como forma de pago.

En la práctica hemos observado que las autoridades fiscales no objetan la naturaleza de previsión social de esta partida cuando se otorga en especie a los empleados. Sin embargo, cuando la despensa se otorga en vales o cupones para la adquisición de artículos de primera necesidad, en ocasiones han rechazado su deducción como un gasto de previsión social, bajo el argumento de que no existe la evidencia de que los vales o cupones realmente se utilizan para la adquisición de despensa, dado que las tiendas de autoservicio reciben dichos instrumentos incluso para la compra de artículo suntuarios.

Por otro lado, en caso de que la ayuda para despensa se otorgue en efectivo, las autoridades seguramente no aceptarán como previsión social y le darán el tratamiento de sobresueldo gravado para el empleado, a menos que existan elementos para comprobar que

las cantidades recibidas se emplearon efectivamente para la adquisición de la despensa de los empleados.

Por lo tanto, si se deseara otorgar la prestación en efectivo, sería indispensable que se implementara un mecanismo de comprobación de la ayuda de despensa, el cual estableciera la obligación para los empleados de recabar comprobantes debidamente requisitados para fines fiscales, a nombre propio o de la empresa, que evidencien la adquisición de artículos de la canasta básica. De esta manera, existirán los elementos de comprobación necesarios para soportar la naturaleza de previsión social de esta partida y se reducirá considerablemente el riesgo de que las autoridades objeten este tratamiento.

4.4.1 Vales de Despensa en el ISR

El Servicio de Administración Tributaria, Administración General Jurídica de Ingresos mediante el oficio número 325-SAT-IV-C-7363, dispuso:

"La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido **jurisprudencia** mediante la Contradicción de Tesis 20/96, emitida el 2 de julio de 1997, en la cual resuelve que los vales de despensa deben considerarse como prestación de naturaleza análoga a los gastos de previsión social.

Así, de conformidad con lo previsto en el artículo 77 fracción VI de la ley del ISR, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite establecido en el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 24, fracción XII de la misma ley" (1)

Las limitantes a que hace mención este escrito, se encuentran bien detalladas en las disposiciones fiscales del capítulo III de esta Tesis.

En mi opinión, de no admitirse como deducible el gasto de previsión social a que he hecho referencia, posiblemente se originaría un perjuicio a los trabajadores, ya que de no quedar comprendida la referida prestación en el concepto indicado, constituiría un incremento al salario de los trabajadores y, por tanto, formaría parte de su base gravable para efectos del impuesto sobre la renta, por constituir un ingreso en efectivo o en especie que reciben los trabajadores como remuneración del trabajo personal, lo cual haría nugatorio el beneficio consignado en el contrato de trabajo.

4.4.2 Vales de Despensa en el IMSS

El artículo 27 fracción VI de la ley del Seguro Social menciona que no integran el salario base de cotización, las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

(1) 23 de septiembre de 1997, Primera Actualización de la Compilación de Normatividad Sustantiva de Impuestos Internos emitidas mediante oficio 102-SAT-13 el 4 de julio de 1997.

Acuerdo 495/93

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, V, XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de Agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley (artículo 27 a partir del 1º. De julio de 1997), reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: La fracción VI del artículo 27 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores." (1)

Se precisa y aclara en la fracción VI, que la despensa puede ser en especie o en dinero; sin embargo, esta prestación se encuentra limitada ya que no debe rebasar el 40% del salario mínimo general diario del Distrito Federal, es decir, $\$30.20 * 40\% = \12.08

En mi opinión, el límite máximo anterior debe interpretarse por cada día, es decir, que elevado al mes tendríamos un monto no integrable por $\$362.40$ ($\$12.08*30$).

(1) Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS del 18 de agosto de 1993.

CASO PRACTICO

La despensa en especie o en dinero o en vales canjeables, forma parte del salario cuando su importe rebase el equivalente al 40% del salario mínimo general diario del Distrito Federal. Se adiciona la parte excedente.

Al trabajador se le entrega por concepto de Despensa, a la semana,	\$ 95.00
Salario mínimo general diario \$ 30.20*40% = \$ 12.08 por 7 días de la semana	\$ 84.56
EXCEDENTE	<u>\$ 10.44</u>

El excedente semanal de \$ 10.44 se dividirá entre los 7 días que integran la semana y el resultado será la percepción diaria adicional del trabajador.

Por lo tanto $\$10.44 / 7 \text{ días} = \$ 1.49$ que se van adicionar al salario, como una percepción de tipo fijo, partiendo de la base de que la despensa está pactada en un contrato de trabajo y que por lo tanto su importe lo conozcamos anticipadamente.

Salario diario nominal, aguinaldo diario, prima vacacional diaria y otras	\$ 31.56
Despensa Diaria	\$ 1.49
Salario Integrado con percepciones fijas	<u>\$ 33.05</u>

4.5 Actividades Culturales y Deportivas, Guarderías, Becas Educativas y Subsidios por incapacidad

Estas prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores son poco comunes en el plan de prestaciones de las empresas por tal motivo considero que no tienen tantas limitantes para su deducibilidad, sin embargo es necesario hablar de ellas debido a que en ocasiones se llegan a considerar dentro de dicho plan y la información que a continuación describo puede ser de gran utilidad tanto para el patrón como para el trabajador.

Uno de los objetivos por el cual globalizo la información de estas prestaciones es por que todas tienen las mismas características de deducción en el impuesto sobre la renta, y de integración en el seguro social e infonavit.

4.5.1 Actividades Culturales y Deportivas, Guarderías, Becas Educativas y Subsidios por incapacidad en el ISR

El artículo 24 fracción XII de la ley del Impuesto sobre la renta considera a estas prestaciones deducibles para la empresa, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores y se encuentren establecidas en el plan de prestaciones de la empresa.

Para el artículo 77 fracción VI de la LISR estas prestaciones son ingresos exentos de impuesto para los trabajadores, siempre y cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de las prestaciones de previsión social no rebasen la limitante de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año conforme el último párrafo del artículo 77 de dicha ley.

A continuación describo cada una de estas prestaciones de previsión social:

1. - Actividades Deportivas

Se refiere a los gastos que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, esto es, con la finalidad de elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y sus familias.

Esta prestación para el trabajador deberá incluir el pago del uso de las instalaciones deportivas, instrumentos y útiles necesarios para su realización

2. - Actividades Culturales

Son las prestaciones a los trabajadores para elevar su nivel cultural y el de sus familiares; estas prestaciones se refieren a asistencia a centros culturales como son teatros, museos, a conferencias e inclusive a cursos de pintura, música entre otros.

3. - Guarderías Infantiles

Se refiere a los gastos que realice el patrón para proporcionar la prestación de guarderías a sus trabajadores, aclarando que esta prestación debe ser adicional a la prestación que otorga el Seguro Social.

4. - Becas Educativas

Esta prestación se refiere al otorgamiento de becas para la realización de estudios de los trabajadores o de sus hijos; recordando que esta prestación será deducible para la empresa siempre y cuando se entregue únicamente a los trabajadores o a sus hijos.

5. - Subsidios por Incapacidad

Esta prestación se refiere a que el patrón otorga la diferencia entre lo que paga el Instituto Mexicano del Seguro Social por el concepto de incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. La prestación de previsión social se considerará únicamente por la diferencia determinada

4.5.2 Actividades Culturales y Deportivas, Guarderías, Becas Educativas y Subsidios por incapacidad en el Seguro Social e INFONAVIT

Estas prestaciones de previsión social no integran en el seguro social e infonavit para efectos de determinar el salario diario integrado por el simple hecho de no considerarse dentro de las prestaciones que lo integran conforme al artículo 27 de la ley del seguro social.

CAPITULO V OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANALOGA A LA PREVISION SOCIAL

Tanto el artículo 24 fracción XII, como el artículo 77 fracción VI de la ley del impuesto sobre la renta permite incluir como prestaciones de previsión social a las que sean de naturaleza análoga, a partir de ello que los tribunales han dado ese carácter a otras prestaciones, considerándolas como naturaleza análoga aquellas prestaciones que contribuyen a elevar las condiciones de vida de los trabajadores en sus aspectos materiales, culturales y recreativos.

A continuación mencionaré algunas de las prestaciones que se consideran de naturaleza análoga a las de previsión social.

5.1 Seguro de Vida

El seguro de vida es una prestación que el patrón otorga para asegurar la vida de sus trabajadores en caso de que cualquiera de ellos tenga algún accidente.

La compañía puede aceptar como un gasto de previsión social el monto de las primas de vida cubiertas por el empleado para sí mismo, o bien que la propia empresa cubra la parte que corresponda a su empleado.

5.1.1 Seguro de Vida en el ISR

El artículo 24 fracción XIII de la ley del Impuesto sobre la renta indica que los seguros de vida podrán ser deducibles para el patrón siempre y cuando los pagos de las primas se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que la ley del impuesto sobre la renta señala como deducibles.

Asimismo, el reglamento de la ley del impuesto sobre la renta en su artículo 24 señala las reglas para la deducibilidad de seguros debiéndose ajustarse a lo siguiente:

1. - Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor a veinte años.
2. - El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa.
3. - El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.
4. - En caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que este ocurra.

5.1.2 Seguro de Vida en el IMSS

Acuerdo 77/94

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de alguno de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley (artículo 27 a partir del 1º. De julio de 1997), reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente: Seguro de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, por que la relación contractual se da entre la institución asegurada y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los

beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 27 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado la integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación".

CASO PRACTICO

Si una empresa contrata un seguro de grupo a favor de sus trabajadores, la prima que pague a la compañía de seguros, no forma parte del salario, aún cuando llegara a realizarse la eventualidad prevista en el contrato y el trabajador recibiera los beneficios correspondientes.

Por otro lado, cuando se entregue al trabajador directamente y en efectivo una cantidad para que sea él quien contrate el seguro indicado, dicha cantidad sí forma parte del salario.

El trabajador recibe \$150.00 mensuales entre 30 días	\$ 5.00
Salario diario, aguinaldo, prima vacacional	31.56
	<hr/>
Salario Diario Integrado	\$36.56

5.2 Uniformes

La ayuda para uniformes es una prestación básica de aquellas empresas que trabajan con solventes o materiales de alto riesgo de peligrosidad para el trabajador, por lo que se trata de que cuiden su ropa personal y la cubran con batas o uniformes especiales.

Otras empresas utilizan los uniformes para mantener una buena imagen de la compañía y esto lo hacen a través de uniformes.

Podría evaluarse la posibilidad de reembolsar la adquisición de ropa del personal con la que asisten al trabajo.

La prestación que se otorga a los trabajadores para adquirir uniformes no constituye un gasto de previsión social, ni un ingreso para el trabajador, sino un gasto propio, indispensable para la empresa por lo que sería deducible para ésta de acuerdo al artículo 22 de la ley del impuesto sobre la renta fracción III, artículo 24 fracción I de la misma ley, donde se menciona que tendrá que ser un gasto estrictamente indispensable para los fines de la actividad del contribuyente.

Esto quiere decir que en caso de que la compañía adquiera directamente la ropa, ya sea que el personal de ciertas áreas asistan uniformados, o bien el caso de las batas que se les proporcionen a los dependientes que atienden al público, estas partidas deberán considerarse como herramientas de trabajo y no como beneficios de previsión social. Al considerarse como herramientas de trabajo, el artículo 27 de la ley del seguro social nos indica que no será un ingreso acumulable al salario de los trabajadores.

Como el requisito de la deducción es que el gasto sea estrictamente indispensable, dependerá de la naturaleza de las actividades específicas de cada empresa la determinación de carácter del mismo gasto.

5.3 Ayuda de Transporte

La empresa podrá otorgar una prestación a sus trabajadores por el pago del transporte que utilicen en su recorrido hacia el área de trabajo y en consecuencia el transporte de regreso a sus hogares.

Es necesario mencionar que esta ayuda de transporte carecerá de comprobación para efectos de deducción fiscal, por no contar el sistema de transporte colectivo con la expedición de comprobantes con requisitos fiscales según el artículo 29-A del Código fiscal de la federación; por lo tanto integrará salario.

5.3.1 Ayuda de Transporte en el ISR

El artículo 77 fracción VI de la ley del Impuesto sobre la renta nos menciona que será un ingreso exento para el trabajador aquella prestación análoga a las prestaciones de previsión social ya analizadas anteriormente que reciban por parte del empleador; no si es en efectivo y no se tiene el comprobante.

5.3.2 Ayuda de Transporte en el IMSS

El acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del IMSS, establece que esta prestación, cuando se otorgue en forma de instrumento de trabajo, ya sea como boleto, cupón o a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación, no integra el salario para cotizar al seguro social.

Sin embargo, cuando se entregue al trabajador en efectivo, en forma general y permanente, debe de considerarse como parte integrante del salario base de cotización, ya que no se encuentra en las excepciones que marca el artículo 27 de la ley del seguro social.

CASO PRACTICO

El trabajador recibe mensualmente \$175.00 fijos para transporte:

Por lo tanto, \$175.00 entre 30 días del mes	\$ 5.83
Salario diario, aguinaldo y prima vacacional	31.56
	<hr/>
Salario diario integrado	\$37.39

5.4 Reembolso de Honorarios y Gastos Médicos

Comprende tanto los honorarios como los demás gastos médicos incurridos por el participante y sus dependientes económicos, abarcando medicinas, compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, gastos hospitalarios, análisis o estudios clínicos y de laboratorio, entre otros.

5.4.1 Reembolso de Honorarios y Gastos Médicos en el ISR

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 77 fracción IV nos menciona que serán ingresos exentos los percibidos por motivo de reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

5.4.2 Reembolso de Honorarios y Gastos Médicos en el IMSS

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos indica que el salario base de cotización se integra por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por

sus servicios, argumentando inclusive que no se encuentra en las excepciones que marca dicho artículo.

5.5 Seguro de Gastos Médicos Mayores

Las pólizas de este tipo de seguro pueden ser cubiertas directamente por el patrón, siendo un concepto deducible para la compañía, puesto que es una erogación indispensable para mantener a su fuerza laboral con buena salud, complementando al mismo tiempo los servicios médicos de las instituciones oficiales.

5.5.1 Seguro de Gastos Médicos Mayores en el ISR

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 77 fracción IV nos menciona que serán ingresos exentos los percibidos por motivo de reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

5.5.2 Seguro de Gastos Médicos Mayores en el IMSS

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos indica que el salario base de cotización se integra por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, y no se encuentra en las excepciones que marca dicho artículo.

5.6 Gastos Funerales

Comprende la ayuda para sufragar los gastos de funerales de familiares del empleado (padres, cónyuges, hijos), o incluso del mismo empleado.

Estos conceptos caen dentro del artículo 24 fracción XII de las deducciones para el empleador, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

5.6.1 Gastos Funerales en el ISR

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 77 fracción IV nos menciona que serán ingresos exentos los percibidos por motivo de reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Asimismo, el artículo 23 fracción II del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta menciona que en el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica entre trabajador y familiares para hacer deducible el gasto de previsión social.

5.6.2 Gastos Funerales en el IMSS

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos indica que el salario base de cotización se integra por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, y que no se encuentra en las excepciones que marca dicho artículo.

Es importante destacar que los tribunales han aceptado plenamente que la enumeración de la ley no es limitada y, por lo tanto, cabe la posibilidad de incorporar otras prestaciones.

caso practico

Para ilustrar el tratamiento fiscal de algunas prestaciones de previsión social, presento algunos ejemplos.

PRIMER CASO PRACTICO

Un trabajador ingresó a laborar en la empresa el 6 de febrero de 1990, por su antigüedad en la compañía le corresponden 14 días de vacaciones en 1998.

El calculo del salario diario integrado para efectos del Seguro Social e Infonavit. Así como el Impuesto sobre la Renta correspondiente al mes de julio de 1998 se presenta a continuación:

DATOS INFORMATIVOS

Sueldo Mensual \$4,090.00

Prestaciones de ley

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Vacaciones | 14 días anual |
| 2. Prima vacacional | 25% anual |
| 3. Aguinaldo | 15 días anual |

Fondo de Ahorro

- | | |
|---|-------------|
| 1. Aportación del Trabajador | 13% mensual |
| 2. Aportación del patrón | 10% mensual |
| 3. El trabajador retira 2 veces al año. | |

Alimentación

1. Se otorga al trabajador 3 veces al día.
2. Se le cobra al trabajador \$ 10.00 semanales

Es un ingreso exento del impuesto sobre la renta para el trabajador por tratarse de una prestación de previsión social en la cual no esta recibiendo dinero en efectivo, solamente recibe la prestación.

Habitación

1. Se le cobra al trabajador \$15.00 semanales

Es un ingreso exento del impuesto sobre la renta para el trabajador por tratarse de una prestación de previsión social en la cual no esta recibiendo dinero en efectivo, solamente recibe la prestación.

Vales de Despensa

1. Se le otorga al trabajador el 10% mensual sobre el sueldo de \$4,090.00

caso practico

El cálculo del subsidio acreditable aplicable a sus trabajadores para el ejercicio fiscal de 1998 es el siguiente:

DATOS DE 1997

1. Procedimiento de 1998

El total de Ingresos Gravables en 1997 fueron \$ 75,000.00, y las erogaciones ascendieron a \$87,500.00 distribuidas de la siguiente manera:

Sueldos y salarios	\$ 56,500.00
Aguinaldo	3,765.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	4,585.00
Previsión Social	10,200.00
Horas Extras	6,500.00
Vacaciones	2,850.00
IMSS,SAR e INFONAVIT	3,100.00
TOTAL	\$ 87,500.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$75,000 / 87,500 = 0.86$$

$$((0.86 - 1) * 2) - 1 = 0.72$$

$$\text{Proporción de Subsidio} = 0.72$$

ARTICULO 77 ULTIMO PARRAFO DE LA LEY DEL ISR

Conforme al último párrafo del artículo 77 de la LISR, el límite para que los trabajadores no calculen impuesto por las prestaciones de previsión social recibidas de sus patrones es que la suma de los sueldos y salarios más las prestaciones de previsión social percibidas no superen el tope de 7 salarios mínimos generales elevados al año (\$77,161.00).

Sueldos y salarios	\$ 4,090.00 por 12 meses	\$49,080.00
Previsión Social	Fondo de ahorro y vales de despensa elevados al año.	16,196.40
TOTAL		\$65,276.40
	Límite	77,161.00

Por lo tanto en este primer ejercicio no procede ésta limitante ya que la suma de los sueldos y prestaciones de previsión social no rebasa los \$77,161.00 establecidos por la LISR.

caso practico

ANALISIS DE INTEGRACION DE SALARIO Y PRESTACIONES EXENTAS O GRAVADAS

En relación con las percepciones del trabajador a continuación detallo cada uno de los conceptos así como su integración y su parte exenta para determinar el impuesto correspondiente.

CONCEPTO	IMPORTE	ACUMULA	IMPORTE		FUNDAMENTO
			EXENTO	GRAVABLE	
Sueldo Mensual	\$ 4,090.00	100%		4,090.00	Art.74 LISR
Vacaciones	1,908.62	NO	1,908.62		Art.77 fracc XI
Prima Vacacional	477.16	NO	477.16		Art.77 fracc XI
Aguinaldo	2,044.95	NO	2,044.95		Art.77 fracc XI
Fondo de Ahorro	13.63	NO	13.63		Art.77 fracc VIII
Vales de Despensa	409.00	NO	409.00		Art.77 fracc VI
TOTAL ACUMULABLE				4,090.00	

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	4,090.00		
Límite Inferior	2,678.69		
Exedente	1,411.31		
% sobre exedente	17%		
	239.92		
Cuota fija	245.76		
Impuesto Marginal	485.68		242.85
Subsidio Acreditable	174.85		72%
Impuesto	310.83		174.85
Crédito al Salario	161.24		
ISR POR PAGAR	149.59		

Las erogaciones de la compañía relacionadas con el Fondo de Ahorro son No deducibles para ésta por no cumplir con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta el cual marca que se podrá retirar una sola vez al año; y en este caso se retiraron dos veces.

caso practico

2. Procedimiento de 1991

Sueldos y salarios	\$ 56,500.00
Aguinaldo	3,765.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	4,585.00
Previsión Social	10,200.00
Horas Extras	6,500.00
Vacaciones	2,850.00
IMSS,SAR e INFONAVIT	No Procede
TOTAL	\$ 84,400.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$75,000 / 84,400 = 0.89$$

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	4,090.00		
Límite Inferior	3,128.09		
Exedente	961.91		
% sobre exedente	17%		Subsidio Acreditable
	163.52	26.40% =	43.17
Cuota fija	287.01		35.00
Impuesto Marginal	450.53		78.17
Subsidio Acreditable	69.57	Proporción	89%
Impuesto	380.96		69.57
Crédito al Salario	161.24		
ISR POR PAGAR	219.72		

Observamos que al calcularle el impuesto a pagar a un trabajador que gana más de 5 salarios mínimos mensuales le beneficia el procedimiento de 1998, por lo que se recomienda hacer un estudio de la situación laboral de la empresa para poder decidir que procedimiento se adecua a la mayoría de sus trabajadores y así poderlos beneficiar.

caso practico

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EL IMSS E INFONAVIT

1. Determinar la Cuota Diaria

$$4090 / 30 = 136.33$$

salario mensual entre número de días del mes

2. Prima Vacacional

$$(136.33 * 14 \text{ días}) * 25\% / 365 \text{ días del año} = 1.31$$

cuota diaria por número de días de vacaciones por 25% de proporción

3. Aguinaldo

$$(136.35 * 15 \text{ días}) / 365 \text{ días del año} = 5.60$$

cuota diaria por número de días de aguinaldo

4. Fondo de Ahorro

El trabajador aporta el 13% mensual

$$136.33 * 13\% = 17.72$$

El patrón aporta el 10% mensual

$$136.33 * 10\% = 13.63$$

No integra salario por aportar el trabajador más que el patrón

5. Alimentación

El trabajador paga por esta prestación

$$\$10.00 / 7 \text{ días de la semana} = 1.43$$

El Salario Mínimo General al 20%

$$30.20 * 20\% = 6.04$$

Como el patrón cobra al trabajador menos del 20% del salario mínimo general y le entrega tres alimentos al día la proporción para la integración es del 25% del salario

$$136.33 * 25\% = 34.08$$

caso practico

6. Habitación

El trabajador paga por esta prestación
 $\$15.00 / 7 \text{ días de la semana} = 2.14$

El Salario Mínimo General al 20%
 $30.20 * 20\% = 6.04$

Como el patrón cobra al trabajador menos del 20% del salario mínimo general integra en su proporcionalidad del 25% del salario

$136.33 * 25\% = 34.08$

7. Vales de Despensa

El trabajador recibe el 10% del salario mensual

$136.33 * 10\% = 13.63$
cuota diaria por el 10% de prestación

El Salario Mínimo General al 40%
 $30.20 * 40\% = 12.08$

Por lo tanto integra la diferencia

$13.63 - 12.08 = 1.55$

SALARIO DIARIO INTEGRADO

212.96

caso practico

SEGUNDO CASO PRACTICO

Un trabajador ingresó a laborar en la empresa el 7 de enero de 1996, por su antigüedad en la compañía le corresponden 10 días de vacaciones en 1998.

El cálculo del salario diario integrado para efectos del Seguro Social e Infonavit. Así como el Impuesto sobre la Renta correspondiente al mes de julio de 1998 se presenta a continuación.

DATOS INFORMATIVOS

Sueldo Mensual \$6,000.00

Prestaciones de ley

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Vacaciones | 10 días anual |
| 2. Prima vacacional | 25% anual |
| 3. Aguinaldo | 15 días anual |

Fondo de Ahorro

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. Aportación del Trabajador | 15% mensual |
| 2. El trabajador retira 1 vez al año. | |

Alimentación

- | | |
|---|-------------|
| 1. Se otorga al trabajador 1 vez al día. | 10% mensual |
| 2. Se le cobra al trabajador \$ 50.00 semanales | |

Es un ingreso exento del impuesto sobre la renta para el trabajador por tratarse de una prestación de previsión social en la cual no esta recibiendo dinero en efectivo, solamente recibe la prestación.

Habitación

- | | |
|--|--|
| 1. Se le otorga al trabajador el 10% de su salario mensual | |
| 2. Se le cobra al trabajador \$35.00 semanales | |

Es un ingreso exento del impuesto sobre la renta para el trabajador por tratarse de una prestación de previsión social en la cual no esta recibiendo dinero en efectivo, solamente recibe la prestación.

Vales de Despensa

- | | |
|--|--|
| 1. Se le otorga al trabajador el 10% mensual | |
|--|--|

caso practico

El cálculo del subsidio acreditable aplicable a sus trabajadores para el ejercicio fiscal de 1998 es el siguiente:

DATOS DE 1997

1. Procedimiento de 1998

El total de Ingresos Gravables en 1997 fueron \$ 97,500.00, y las erogaciones ascendieron a \$112,400.00 distribuidas de la siguiente manera:

Sueldos y salarios	\$ 75,800.00
Aguinaldo	12,600.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	3,200.00
Previsión Social	9,900.00
Horas Extras	2,900.00
Vacaciones	3,600.00
IMSS, SAR e INFONAVIT	4,400.00
TOTAL	\$ 112,400.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$97,500 / 112,400 = 0.87$$

$$((0.87 - 1) * 2) - 1 = 0.74$$

$$\text{Proporción de Subsidio} = 0.74$$

ARTICULO 77 ULTIMO PARRAFO DE LA LEY DEL ISR

Conforme al último párrafo del artículo 77 de la LISR, el límite para que los trabajadores no calculen impuesto por las prestaciones de previsión social recibidas de sus patrones es que la suma de los sueldos y salarios más las prestaciones de previsión social percibidas no superen el tope de 7 salarios mínimos generales elevados al año (\$77,161.00).

Sueldos y salarios	\$ 6,000.00 por 12 meses	\$72,000.00
Previsión Social	Fondo de ahorro y vales de despensa elevados al año.	14,400.00
	TOTAL	\$86,400.00
	Límite	77,161.00

Por lo tanto al exeder de 7 salarios mínimos, el mismo párrafo nos menciona que únicamente se considerará ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto de hasta un salario mínimo general elevado al año y la diferencia se acumulará.

caso practico

ANALISIS DE INTEGRACION DE SALARIO Y PRESTACIONES EXENTAS O GRAVADAS

En relación con las percepciones del trabajador a continuación detallo cada uno de los conceptos así como su integración y su parte exenta para determinar el impuesto correspondiente.

CONCEPTO	IMPORTE	ACUMULA	IMPORTE		FUNDAMENTO
			EXENTO	GRAVABLE	
Sueldo Mensual	\$ 6,000.00	100%		6,000.00	Art. 74 LISR
Vacaciones	2,000.00	NO	2,000.00		Art. 77 fracc XI
Prima Vacacional	500.00	NO	500.00		Art. 77 fracc XI
Aguinaldo	3,000.00	NO	3,000.00		Art. 77 fracc XI
Fondo de Ahorro	-	NO	-		-
Vales de Despensa	600.00	NO	600.00		Art. 77 fracc VI
TOTAL ACUMULABLE				6,000.00	

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	6,000.00		
Límite Inferior	5,472.34		
Exedente	<u>527.66</u>		
% sobre exedente	32%		
	<u>168.85</u>		
Cuota fija	781.86		
	<u>950.71</u>		
Impuesto Marginal	351.78		
Subsidio Acreditable			
	<u>598.93</u>		
Impuesto	161.24		
Crédito al Salario			
	<u>437.69</u>		
ISR POR PAGAR			

		Subsidio Acreditable	
	50% =		84.43
			390.95
			<u>475.38</u>
	Proporción		74%
			<u>351.78</u>

caso practico

2. Procedimiento de 1991

Sueldos y salarios	\$ 75,800.00
Aguinaldo	12,600.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	3,200.00
Previsión Social	9,900.00
Horas Extras	2,900.00
Vacaciones	3,600.00
IMSS, SAR e INFONAVIT	No Procede
TOTAL	\$ 108,000.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$97,500 / 108,000 = 0.90$$

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	6,000.00		
Límite Inferior	5,497.27		
Excedente	502.73		
% sobre excedente	25%		
			Subsidio Acreditable
	125.68	13.60% =	17.09
Cuota fija	689.79		30.00
Impuesto Marginal	815.47		47.09
Subsidio Acreditable	42.38	Proporción	90%
Impuesto	773.09		42.38
Crédito al Salario	161.24		
ISR POR PAGAR	611.85		

Observamos que al calcularle el impuesto a pagar a un trabajador que gana más de 5 salarios mínimos mensuales le beneficia el procedimiento de 1998, por lo que se recomienda hacer un estudio de la situación laboral de la empresa para poder decidir que procedimiento se adecua a la mayoría de sus trabajadores y así poderlos beneficiar.

caso practico

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EL IMSS E INFONAVIT

1. Determinar la Cuota Diaria

$$6,000 / 30 = 200.00$$

salario mensual entre número de días del mes

2. Prima Vacacional

$$(200.00 * 10 \text{ días}) * 25\% / 365 \text{ días del año} = 1.37$$

cuota diaria por número de días de vacaciones por 25% de prima

3. Aguinaldo

$$(200.00 * 15 \text{ días}) / 365 \text{ días del año} = 8.22$$

cuota diaria por número de días de aguinaldo

4. Fondo de Ahorro

El trabajador aporta el 15% mensual

$$200.00 * 15\% = 30$$

El patrón no aporta

No integra salario por aportar el trabajador más que el patrón

5. Alimentación

El trabajador paga por esta prestación

$$\$50.00 / 7 \text{ días de la semana} = 7.14$$

El Salario Mínimo General al 20%

$$30.20 * 20\% = 6.04$$

Por lo tanto no integra para el salario

caso practico

6. Habitación

El trabajador paga por esta prestación
 $\$35.00 / 7 \text{ días de la semana} = 5.00$

El Salario Mínimo General al 20%
 $30.20 * 20\% = 6.04$

Como el patrón cobra al trabajador menos del 20% del salario mínimo general integra la proporción del 25% del salario

$200.00 * 25\% = 50.00$

7. Vales de Despensa

El trabajador recibe el 10% del salario mensual

$200.00 * 10\% = 20.00$
cuota diaria por el 10% de prestación

El Salario Mínimo General al 40%
 $30.20 * 40\% = 12.08$

Por lo tanto integra la diferencia
 $20.00 - 12.08 = 7.92$

SALARIO DIARIO INTEGRADO 267.51

caso practico

TERCER CASO PRACTICO

Un trabajador ingreso a laborar en la empresa el 2 de enero de 1998, por correr su primer año en la compañía le corresponden 6 días de vacaciones.

El cálculo del salario diario integrado para efectos del Seguro Social e Infonavit. Asi como el Impuesto sobre la Renta correspondiente al mes de julio de 1998.

DATOS INFORMATIVOS

Salario Mínimo General Mensual \$906.00

Prestaciones de ley

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Vacaciones | 6 días anual |
| 2. Prima vacacional | 25% anual |
| 3. Aguinaldo | 15 días anual |

Fondo de Ahorro

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. Aportación del Trabajador | 12% mensual |
| 2. El patrón no aporta | |
| 3. El trabajador retira 1 vez al año. | |

Alimentación

1. Se otorga al trabajador 1 vez al día.
2. Se le otorga al trabajador 10% mensual

Es un ingreso exento del impuesto sobre la renta para el trabajador por tratarse de una prestación de previsión social en la cual no esta recibiendo dinero en efectivo, solamente recibe la prestación.

Habitación

1. Se le cobra al trabajador \$6.00 mensual
2. Se le otorga al trabajador el 10% mensual

Vales de Despensa

1. Se le otorga al trabajador el 15% mensual

caso practico

El cálculo del subsidio acreditable aplicable a sus trabajadores para el ejercicio fiscal es el siguiente:

DATOS DE 1997

1. Procedimiento de 1998

El total de Ingresos Gravables en 1997 fueron \$ 52,500.00, y las erogaciones ascendieron a \$61,800.00 distribuidas de la siguiente manera:

Sueldos y salarios	\$ 43,250.00
Aguinaldo	900.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	2,850.00
Previsión Social	6,200.00
Horas Extras	3,750.00
Vacaciones	2,350.00
IMSS,SAR e INFONAVIT	2,500.00
TOTAL	\$ 61,800.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$52,500 / 61,800 = 0.85$$

$$((0.85 - 1) * 2) - 1 = 0.70$$

$$\text{Proporción de Subsidio} = 0.70$$

ARTICULO 77 ULTIMO PARRAFO DE LA LEY DEL ISR

Conforme al último párrafo del artículo 77 de la LISR, el límite para que los trabajadores no calculen impuesto por las prestaciones de previsión social recibidas de sus patrones es que la suma de los sueldos y salarios más las prestaciones de previsión social percibidas no superen el tope de 7 salarios mínimos generales elevados al año (\$77,161.00).

Sueldos y salarios	\$906.00 por 12 meses	\$10,872.00
Previsión Social	Alimentación, Habitación y vales de despensa elevados al año.	2,337.48
TOTAL		\$13,209.48
	Límite	77,161.00

Por lo tanto en este ejercicio no procede la limitante establecida ya que la suma de los sueldos y las prestaciones de previsión social no la rebasaron.

caso practico

ANALISIS DE INTEGRACION DE SALARIO Y PRESTACIONES EXENTAS O GRAVADAS

En relación con las percepciones del trabajador a continuación detallo cada uno de los conceptos así como su integración y su parte exenta para determinar el impuesto correspondiente.

CONCEPTO	IMPORTE	ACUMULA	IMPORTE		FUNDAMENTO
			EXENTO	GRAVABLE	
Sueldo Mensual	\$ 906.00	100%		906.00	Art.74 LISR
Vacaciones	181.20	NO	181.20		Art.77 fracc XI
Prima Vacacional	45.30	NO	45.30		Art.77 fracc XI
Aguinaldo	453.00	NO	453.00		Art.77 fracc XI
Fondo de Ahorro	-	-	-		-
Vales de Despensa	90.60	NO	90.60		Art.77 fracc VI
TOTAL ACUMULABLE				906.00	

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	906.00		
Limite Inferior	315.61		
Exedente	590.39		
% sobre exedente	10%		
	59.04		
Cuota fija	9.47		
Impuesto Marginal	68.51		34.24
Subsidio Acreditable	23.97		70%
Impuesto	44.54		23.97
Crédito al Salario	161.24		
Crédito al Salario	(116.70)		

caso practico

2. Procedimiento de 1991

Sueldos y salarios	\$ 43,250.00
Aguinaldo	900.00
Participación de los Trabajadores en las Utilidades	2,850.00
Previsión Social	6,200.00
Horas Extras	3,750.00
Vacaciones	2,350.00
IMSS,SAR e INFONAVIT	No Procede
TOTAL	\$ 59,300.00

Ingresos Gravables / Total de Erogaciones

$$52,500 / 59,300 = 0.89$$

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL

Ingreso Gravable	906.00		
Limite Inferior	368.59		
Exedente	<u>537.41</u>		
% sobre exedente	10%		
	<u>53.74</u>		
Cuota fija	11.10		
	<u>64.84</u>		
Impuesto Marginal			<u>58.70</u>
Subsidio Acreditable	52.24		
			<u>89%</u>
Impuesto	<u>12.60</u>		
Crédito al Salario	161.24		
	<u>148.64</u>		
Crédito al Salario	(148.64)		

Observamos que al calcularle el impuesto a pagar a un trabajador que gana menos de 3 salarios mínimos mensuales le beneficia el procedimiento de 1991, por lo que se recomienda hacer un estudio de la situación laboral de la empresa para poder decidir que procedimiento se adecua a la mayoría de sus trabajadores y así poderlos beneficiar.

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EL IMSS E INFONAVIT

1. Determinar la Cuota Diaria

$$906 / 30 = 30.20$$

salario mensual entre número de días del mes

2. Prima Vacacional

$$(30.20 * 6 \text{ días}) * 25\% / 365 \text{ días del año} = 0.12$$

cuota diaria por número de días de vacaciones por 25% de proporción

3. Aguinaldo

$$(30.20 * 15 \text{ días}) / 365 \text{ días del año} = 1.24$$

cuota diaria por número de días de aguinaldo

4. Fondo de Ahorro

El trabajador aporta el 12% mensual

$$30.20 * 12\% = 3.62$$

El patrón no aporta

No integra salario por aportar el trabajador más que el patrón

5. Alimentación

El trabajador no paga por esta prestación

El Salario Mínimo General al 20%

$$30.20 * 20\% = 6.04$$

Como el patrón no cobra al trabajador por esta prestación y le entrega un alimento al día; integra en su proporcionalidad del 8.33% del salario

$$30.20 * 8.33\% = 2.52$$

caso practico

6. Habitación

El trabajador paga por esta prestación
 $\$6.00 / 30 \text{ días de la semana} = 0.20$

El Salario Mínimo General al 20%
 $30.20 * 20\% = 6.04$

Como el patrón cobra al trabajador menos del 20% del salario mínimo general, integra en su proporcionalidad del 25% del salario.

$30.20 * 25\% = 7.55$

7. Vales de Despensa

El trabajador recibe el 15% del salario mensual

$30.20 * 15\% = 4.53$
cuota diaria por el 15% de prestación

El Salario Mínimo General al 40%
 $30.20 * 40\% = 12.08$

Como no rebasa el 40% del salario mínimo general, no integra esta prestación.

SALARIO DIARIO INTEGRADO **41.63**

Observamos que el cálculo simplificado para trabajadores de nuevo ingreso en una empresa, como se explicó en el capítulo II de los ingresos por salarios queda de la siguiente manera:

Salario Diaro por factor de integración
 $30.20 * 1.0452 = 31.57$

Más Variables (alimentación y habitación en este caso) = 10.06

Nos da de resultado el **Salario Diario Integrado** **41.63**

CONCLUSIONES

Las prestaciones de Previsión Social tienen la finalidad de elevar el nivel económico y cultural del trabajador y sus familiares, y pueden ayudar a contrarrestar la pérdida del poder adquisitivo de sus sueldos.

Asimismo, ofrecen grandes beneficios fiscales a favor del patrón y sus trabajadores, por eso es conveniente apegarse a los límites que marcan tanto la ley del impuesto sobre la renta y su reglamento, como la ley del seguro social; en el caso del patrón permite la deducción de sus gastos referentes a la previsión social en un cien por ciento, y respecto al trabajador es un ingreso no acumulable para el impuesto sobre la renta y para efectos del seguro social es un ingreso que no integra para la determinación del salario base de cotización.

Por otro lado es conveniente que la Ley del Impuesto sobre la Renta amplíe la definición de las prestaciones análogas a la previsión social a fin de tener más claro este concepto.

Finalmente, basándose en la información que se aportó en esta tesis, observamos que las prestaciones de previsión social así como las análogas a estas prestaciones son alternativas que el trabajador y sus familiares pueden aprovechar y disfrutar en su ambiente social, por lo que es conveniente que todas las empresas que carecen de un plan de previsión social se integren y creen uno a favor de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Compilación Universitaria DOFISCAL 1998, Novena Edición, Dofiscal Editores, enero 1998.

Iturriaga Bravo Luis, Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios 1998, Décima Tercera Edición, Calidad ISEF, mayo 1998.

Becerril Arechiga Alfonso, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social, Cuarta Edición, Calidad Efisa, México 1993.

Ley del Seguro Social 1998, Vigésima segunda Edición, Dofiscal Editores, diciembre 1997.

Compilación Laboral 1998, Décimo segunda Edición, Dofiscal Editores, diciembre 1997.

Código Financiero del Distrito Federal, Cuarta Edición, Ediciones Fiscales ISEF, México 1997.

Manual de Leyes Mercantiles 1994, Ed. Pac, reimpresión febrero 1994.

Código Civil para el Distrito Federal, 62ª. Edición, Ed. Porrúa, México 1995.