

11



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

297999

"LA PLANEACION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

HERMILO ARAGON LOPEZ

ASESOR: M.A.I. PEDRO GUZMAN TINAJERO



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

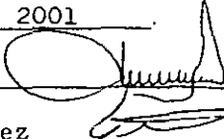
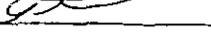
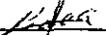
"La planeación de las prestaciones de previsión social como beneficio integral".

que presenta el pasante: Hermilo Aragón López
con número de cuenta: 8801066-3 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 27 de Agosto de 2001

PRESIDENTE	<u>M.A. Daniel Herrera García</u>	
VOCAL	<u>M.A. Teresita Hernández Martínez</u>	
SECRETARIO	<u>M.A.I. Pedro Guzmán Tinajero</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>M.A. José Vili Martínez González</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pedro F. Olivera Figueroa</u>	



DEDICATORIAS

A MI SEÑOR MAESTRO

LE DEDICO TODO MI TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y LE DOY GRACIAS POR DARMÉ LA FORTUNA DE SER SU ALUMNO, YA QUE USTED ME HA ENSEÑADO EL CAMINO, LA VERDAD Y LA VIDA.

A MI FAMILIA

ESPOSA CARO TE DEDICO CON TODO MI AMOR EL ESFUERZO QUE HE PUESTO EN ESTA TESIS, Y QUIERO DECIRTE QUE ESTE TÍTULO VALE POR DOS, EL TUYO Y EL MÍO, PORQUE TODO LO MÍO TAMBIÉN ES TUYO . GRACIAS ESPOSA POR TU INVALUABLE PRESENCIA Y POR TU DULCE COMPENSIÓN.

HIJA JESSICA TE DEDICO CON TODO MI AMOR ESTE TRABAJO, ERES PARA MÍ UNA BENDICIÓN Y MI MOTIVACIÓN. TE DOY GRACIAS POR HACERME MUY FELIZ.

A MI FAMILIA ARAGÓN LÓPEZ

LES DEDICO CON MUCHO CARIÑO ESTA TESIS QUE REPRESENTA EL TÉRMINO DE TODA UNA VIDA DE ESTUDIO. GRACIAS FAMILIA POR TODO SU APOYO, POR TODA SU CONFIANZA Y POR DARMÉ EDUCACIÓN.

A MI FAMILIA GUZMÁN TINAJERO

CON TODO RESPETO LES DEDICO ESTA TESIS Y LES AGRADEZCO TODA SU ENORME AYUDA Y COOPERACIÓN PARA FINALIZAR MIS ESTUDIOS PROFESIONALES.

AGRADECIMIENTOS

A TODOS LOS TRABAJADORES

POR PERMITIR QUE SIGUIERA ESTUDIANDO Y POR COOPERAR EN LA TERMINACIÓN DE MI FORMACIÓN ESTUDIANTIL. GRACIAS TRABAJADORES POR TODA SU CONFIANZA.

A LA UNAM

POR TODA LA EDUCACIÓN QUE HE RECIBIDO DE ESTA CASA DE ESTUDIOS, DE LA CUAL ME SIENTO MUY ORGULLOSO DE SER PARTE DE ELLA. GRACIAS UNAM POR ENSEÑARME A SERVIR A MI PAÍS.

A MI ASESOR

GRACIAS MAESTRO PEDRO POR TODA TU ASESORÍA EN ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, GRACIAS PEDRO POR AYUDARME A CONCLUIR MIS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

AL JURADO

GRACIAS DISTINGUIDO JURADO POR TODAS SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS QUE ME HICIERON Y POR AYUDARME A ENRIQUECER MI PROPUESTA PROFESIONAL.

A LA BANDERA, S.C.

GRACIAS A TODOS MIS AMIGOS Y AMIGAS, PORQUE GRACIAS A USTEDES HE SABIDO COMPRENDER QUE EN EQUIPO SE LLEGA MUY LEJOS, Y QUE SIEMPRE HAY QUE VER POR EL BIEN DE TODOS. GRACIAS INOLVIDABLES AMIGOS Y AMIGAS, SIEMPRE LOS LLEVARÉ EN MI MENTE.



LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE
PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL



HERMILO ARAGÓN LÓPEZ

ÍNDICE GENERAL

	Página
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	002
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	003
HIPÓTESIS.....	004
OBJETIVO.....	005
INTRODUCCIÓN.....	006
ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	008

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES

1.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos..	011
1.1.1 Obligaciones de los mexicanos.....	011
1.1.2 Facultades del congreso.....	011
1.1.3 Del trabajo y de la previsión social.....	012
1.2 Ley Federal del Trabajo.....	013
1.2.1 Relación de trabajo.....	013
1.2.2 Contrato individual de trabajo.....	014
1.2.3 Patrón.....	014
1.2.4 Trabajador.....	014
1.2.5 Trabajador de confianza.....	014

	Página
1.2.6 Trabajo.....	015
1.2.7 Salario.....	015
1.2.8 Salario integrado.....	015
1.3 Concepto de previsión social.....	017

CAPÍTULO 2

TRATAMIENTO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 Panorama general.....	021
2.2 Ingresos.....	023
2.2.1 Salarios.....	023
2.2.2 Prestaciones que se deriven de una relación laboral.....	023
2.2.3 Participación de utilidades.....	023
2.2.4 Liquidaciones.....	023
2.3 Ingresos asimilados a salarios.....	024
2.4 Ingresos exentos.....	026
2.4.1 Tiempo extra y pagos en días de descanso.....	026
2.4.2 Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.....	027
2.4.3 Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.....	027
2.4.4 Reembolso de gastos médicos.....	027
2.4.5 Prestaciones de seguridad social.....	028
2.4.6 Prestaciones de previsión social.....	028

	Página
2.4.7 Aportaciones a fondos de vivienda.....	028
2.4.8 Cajas y fondos de ahorro de los trabajadores.....	029
2.4.9 Cuota obrera al IMSS absorbida por el patrón.....	029
2.4.10 Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.....	029
2.4.11 Gratificaciones, primas vacacionales y PTU.....	030
2.4.12 Remuneraciones percibidas por extranjeros.....	031
2.4.13 Gastos de representación y viáticos.....	031
2.5 Determinación del impuesto.....	032
2.5.1 Obtención del factor de subsidio acreditable.....	032
2.5.2 Cálculo de las retenciones mensuales.....	037
2.5.3 Cálculo del impuesto anual.....	042
2.6 Época de pago.....	047

CAPÍTULO 3

EL MANEJO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

3.1 Requisitos generales para la deducción.....	049
3.1.1 Se consideran como un gasto.....	049
3.1.2 Se consideran como parte del salario.....	049
3.1.3 Cumplir otras condiciones.....	050
3.2 Requisitos específicos para la deducción.....	052
3.2.1 Gastos de previsión social.....	052

	Página
3.2.2 Generalidad y mismas bases.....	054
3.3 Requisitos adicionales para la deducción.....	056
3.3.1 Comparación entre trabajadores de confianza y los demás.....	056
3.3.2 Alcance de las prestaciones.....	062
3.4 Ingresos.....	064
3.5 Otros ingresos.....	065
3.6 Ingresos exentos.....	066
3.6.1 Indemnizaciones por riesgo o enfermedades.....	068
3.6.2 Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.....	069
3.6.3 Reembolso de gastos médicos.....	070
3.6.4 Prestaciones de seguridad social.....	072
3.6.5 Prestaciones de previsión social.....	073
3.6.6 Casas habitación proporcionadas por los patrones.....	081
3.6.7 Fondos de ahorro.....	082
3.7 Época de pago.....	086

CAPÍTULO 4

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, INFONAVIT Y EL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F. ANTE LOS SUELDOS Y SALARIOS Y LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

4.1 Ley de Seguro Social e Infonavit.....	088
4.1.1 Obligación patronal.....	089

	Página
4.1.2 Integración del salario.....	090
4.1.3 No integración al salario.....	092
4.1.4 No integración de las prestaciones de previsión social.....	094
4.1.5 Marco contributivo.....	104
4.1.6 Determinación de las cuotas y aportaciones.....	107
4.1.7 Época de pago.....	111
4.2 Código Financiero del Distrito Federal.....	113
4.2.1 Sujetos obligados.....	113
4.2.2 Erogaciones que causan impuesto.....	113
4.2.3 Erogaciones que no causan impuesto.....	115
4.2.4 Las prestaciones de previsión social no causan impuesto.....	119
4.2.5 Tasa del impuesto.....	119
4.2.6 Época de pago.....	121

CAPÍTULO 5

PLAN MÚLTIPLE DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

5.1 Plan por escrito.....	123
5.2 Contenido general	124
5.2.1 Antecedentes.....	126
5.2.2 Constitución del plan.....	126
5.2.3 Terminología del plan.....	127

	Página
5.2.4 Objeto y duración del plan.....	128
5.2.5 De la participación.....	129
5.2.6 De los beneficios.....	129
5.2.7 De la administración del plan.....	130
5.2.8 De la publicación.....	131
5.2.9 Interpretación y jurisdicción.....	131
5.2.10 Casos no previstos.....	132
5.2.11 Transitorias.....	132
5.3 Formatos.....	133
5.3.1 Solicitud de participación.....	133
5.3.2 Designación de beneficiarios.....	135
5.3.3 Solicitud de préstamo.....	137
5.3.4 Comprobación de gastos.....	139

CAPÍTULO 6

CASO PRÁCTICO

6.1 Entorno global.....	142
6.1.1 Propuesta.....	143
6.1.2 Información general.....	144
6.2 Funcionamiento del plan.....	146
6.2.1 Vales de despesa.....	146
6.2.2 Fondo de ahorro.....	147

	Página
6.3 Cálculo y determinación de las contribuciones.....	151
6.3.1 Pago del impuesto sobre la renta.....	151
6.3.2 Pago del IMSS e Infonavit.....	164
6.3.3 Pago del impuesto sobre nóminas.....	179
6.4 Comparativo de las dos alternativas.....	182
6.4.1 En cuanto al impuesto sobre la renta.....	183
6.4.2 En cuanto al IMSS e Infonavit.....	187
6.4.3 En cuanto al impuesto sobre nóminas.....	189

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS DEL CASO PRÁCTICO (BENEFICIO INTEGRAL)

7.1 Beneficio fiscal	192
7.1.1 Para el patrón.....	193
7.1.2 Para el trabajador.....	196
7.2 Beneficio Laboral.....	200
7.2.1 Para el patrón.....	201
7.2.2 Para el trabajador.....	204
7.3 Beneficio social.....	205
7.3.1 Para el patrón.....	206
7.3.2 Para el trabajador.....	208

	Página
CONCLUSIONES.....	209
BIBLIOGRAFÍA.....	211

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Los dueños de una compañía que se dedica a **organizar convenciones, eventos y conferencias a nivel nacional**, perteneciente a un grupo empresarial mediano, donde estoy laborando actualmente, quieren **beneficiar a sus trabajadores**, ya que éstos sólo tienen las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo; y, a inicio del presente año, a todos los trabajadores se les aumentó sólo el 6.5% directo a su salario.

La empresa tiene más de un año de operaciones, cuenta con 120 trabajadores de los cuales, 17 se encuentran en el departamento de dirección, 39 en el de administración y 64 en el de ventas.

Para **beneficiar a los trabajadores para el año 2002**, los dueños tienen dos alternativas:

- A) Aumentar el 15 % directo al salario cuota diaria del trabajador.
- B) Aumentar el 15% a través de la implementación de **un plan de prestaciones de previsión social**.

Para tomar la decisión, quieren saber el **costo-beneficio para la empresa**.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los beneficios que obtendrá el trabajador y el patrón si se implementa un plan de prestaciones de previsión social en una empresa que se dedica a organizar convenciones, eventos y conferencias a nivel nacional, para el año 2002?

HIPÓTESIS

Existen beneficios fiscales, laborales y sociales para el trabajador y el patrón al implementarse un plan de prestaciones de previsión social para el año 2002.

OBJETIVO

Determinar los beneficios fiscales, laborales y sociales para el trabajador y el patrón para el año 2002, al implementarse un plan de prestaciones de previsión social, mediante una planeación administrativa en una empresa que se dedica a organizar convenciones, eventos y conferencias a nivel nacional.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales factores para el desarrollo de nuestro país es la calidad de vida de sus integrantes. Y es precisamente el Estado quien tiene como una de las prioridades de su política, el atender las necesidades de los sectores mayoritarios de la población, siendo uno de ellos la clase trabajadora.

Pero en los últimos años, los trabajadores se encuentran en una crisis económica, han sufrido un fuerte demérito en su poder adquisitivo y que lo precisó hace algunos días el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social al decir que hay 38 millones 700 mil trabajadores, y de ellos el 16.02% ganan menos de un salario mínimo, y 28.57% obtienen entre uno y dos salarios mínimos.

Pocos son los empresarios que comprenden que pueden producir con calidad, ya que pueden tener procesos administrativos adecuados, pero lo más importante son los seres humanos, que son la columna vertebral de la excelencia en las empresas.

En virtud de tal situación, los dueños de la empresa que se dedica a organizar convenciones, eventos y conferencias a nivel nacional, donde estoy trabajando, **quieren beneficiar a los trabajadores para el siguiente año; tienen dos alternativas, la primera, es el aumentarles el 15% directo a su salario cuota diaria y la segunda, es aumentarles el 15% a través de implementar un plan de prestaciones de previsión social.**

En esta investigación el autor analizará y propondrá la segunda alternativa, mediante una planeación administrativa, enfatizando que los beneficios no solamente pueden ser fiscales, sino también, laborales y sociales.

Para ello, en el primer capítulo se partirá del

del fundamento de la previsión social que se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, después en la Ley Federal del Trabajo.

Se mencionará genéricamente en el segundo capítulo el tratamiento de los sueldos y salarios en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que las prestaciones de previsión social tienen una estrecha relación con los mismos.

En el desarrollo del capítulo 3, se hablará en detalle cómo se manejan las prestaciones de previsión social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para tener una visión amplia.

También, se estudiará la Ley del Seguro Social, Infonavit, y el Código Financiero del D.F. ante las partidas de sueldos y salarios y las prestaciones de previsión social, que se contemplarán en el capítulo 4.

Es importante saber qué debe llevar un plan múltiple de las prestaciones de previsión social en las empresas, por lo que en el capítulo 5 se elaborará uno.

Se interpretará y aplicará lo que se ha investigado en los capítulos anteriores en un caso práctico, **donde se analizará y comparará el aumento del 15% directo al salario cuota diaria de los trabajadores y la segunda alternativa que el autor propondrá que es el aumento del 15% por medio de la implementación de un plan de prestaciones de previsión social en la empresa X, S.A. de C.V.;** que se determinará en el capítulo 6.

Finalmente, **se explicarán los beneficios fiscales que se extrajeron del caso práctico, así como los beneficios laborales y sociales que se desprenden de la implementación de un plan de prestaciones de previsión social en la empresa X, S.A. de C.V.**

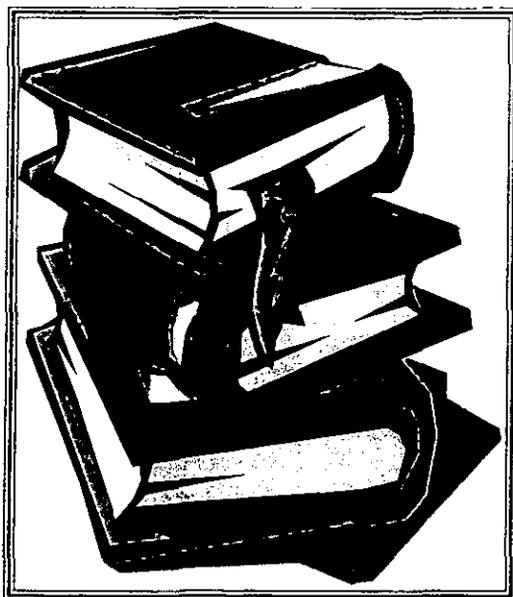
ABREVIATURAS UTILIZADAS

CFDF	Código Financiero del Distrito Federal.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
CPEUM	Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
DF	Distrito Federal.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
E y M	Enfermedades y Maternidad.
FI	Factor de Integración.
G y PS	Guarderías y Prestaciones Sociales.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
ISPT	Impuesto Sobre el Producto del Trabajo.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
I y V	Invalidez y Vida.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
LSS	Ley del Seguro Social.

PPS	Prestaciones de Previsión Social.
R, C y V	Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
RISR	Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
RPCSS	Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.
RT	Riesgos de Trabajo.
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
SBA	Salario Base de Aportación.
SBC	Salario Base de Cotización.
SCD	Salario Cuota Diaria.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SMG	Salario Mínimo General.
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal.
SMGVDF	Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación.



CAPÍTULO 1.- GENERALIDADES



1.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

Por el hecho de ser mexicanos, debemos tener presente que la CPEUM nos marca cuales son nuestras obligaciones y derechos; para cimentar las bases de esta investigación, se mencionan tres artículos que sirven para tener un panorama general.

1.1.1 Obligaciones de los mexicanos

El primer artículo es el que habla de las obligaciones que nosotros tenemos por ser mexicanos, que a la letra dice:

“**ARTÍCULO 31.** Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipios en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”

1.1.2 Facultades del Congreso

Ya que sabemos que **debemos pagar impuestos**, el segundo artículo nos dice quién impone las contribuciones, cuya transcripción es la siguiente:

“**ARTÍCULO 73.** El Congreso tiene facultad:

VII. Para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto;”

Como podemos observar, nosotros ya seamos personas

físicas o morales vamos a contribuir para los gastos públicos, conforme lo establezca el Congreso.

1.1.3 Del trabajo y de la previsión social

En el tercer artículo es donde se sientan las bases jurídicas e institucionales de la previsión social.

El artículo mencionado es el 123, el cual se divide en dos apartados el **A** y el **B**, pero para nuestro estudio sólo el apartado **A** es de nuestro interés, ya que el apartado **B** se refiere entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; y dice:

“ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.”

“La previsión social, y los sistemas de protección social en general, tienen como base económica primaria la capacidad productiva de la sociedad para generar un excedente de riqueza material que, a través del Estado, pueda ser destinado a asegurar las condiciones generales que permitan ampliar, bajo relaciones económicas determinadas, esa capacidad productiva”.¹

¹ Farell Cubillas, Arsenio. “La previsión social en México”. STPS 1988, página 15.

1.2 Ley Federal del Trabajo

Las prestaciones de previsión social nacen de una relación de trabajo, y es precisamente la LFT que rige la misma en el primer artículo:

“La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución.”

A su vez, el **tercer artículo** de esta Ley nos dice:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Como se vislumbra, en la LFT se encuentran otros artículos que se relacionan con las prestaciones de previsión social, por lo que a continuación se abordarán.

1.2.1 Relación de trabajo

El artículo **20** de la LFT establece literalmente:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

1.2.2 Contrato individual de trabajo

El mismo artículo 20 de la LFT dice:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

1.2.3 Patrón

El artículo 10 de la LFT precisa:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

1.2.4 Trabajador

El artículo 8 de la LFT establece:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

1.2.5 Trabajador de confianza

El artículo 9 de la LFT dice:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la

naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

1.2.6 Trabajo

Adicionalmente el artículo 8 de la LFT indica:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda **actividad humana, intelectual o material**, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

1.2.7 Salario

El artículo 82 de la LFT dice literalmente:

“Salario es la **retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.**”

1.2.8 Salario integrado

El artículo 84 de la LFT precisa:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo

por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Para efectos de la LSS, se llama Salario Base de Cotización, y para la LINFONAVIT, Salario Base de Aportación.

1.3 Concepto de previsión social

En el texto de la LFT, de la LISR, del RISR no se encuentra alguna definición de previsión social, tampoco en el CFF.

En la terminología de distintas obras en materia de Derecho Laboral, las acepciones de asistencia social, seguridad social y previsión social se usan como equiparables, aunque en esencia son distintos, ya que algunos autores consideran que la seguridad social se incluye al de previsión social, considerando que la principal forma de la previsión social es a través de la figura del seguro social, y otros se refieren a la seguridad social como la idea más amplia de protección de los trabajadores.

Tomando en consideración esta ausencia de definición, el autor hace una recopilación donde presenta diversos conceptos, de reconocidos estudiosos de Derecho Laboral:

Lic. Marcos Flores Álvarez: "La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad".

Lic. Francisco González Díaz Lombardo: "Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural".

C.P. Alfonso Becerril Aréchiga: "Por previsión social debe entenderse las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que conllevan una elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que son proporcionadas por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración a

los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para **complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador**".

A continuación se transcribe una resolución al respecto:

"RENDA IMPUESTO SOBRE LA, GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL. CONCEPTO.

Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VIII, y 26 fracción VII, de la **Ley del Impuesto Sobre la Renta** en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b), del mismo ordenamiento legal se traduce en una **prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral**".²

A su vez, el autor proporciona un concepto de la previsión social, basado en diversos casos que se han resuelto en los tribunales, siendo éste el siguiente:

Son beneficios que concede el patrón a los trabajadores y sus familiares de éste, con independencia del salario, para ayudar a elevar sus niveles de vida, en el ámbito social, cultural, económico y en general de manera integral.

² Informe anual de 1978 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Tercera parte.

“La previsión social, de acuerdo a nuestra legislación, en forma tácita, se circunscribe a los trabajadores, por las prestaciones que se pueden otorgar con tal carácter y la ubicación que se les da como ingresos por la prestación de servicios personales subordinados en la legislación fiscal”.³

Como vemos, es necesario saber ¿qué tratamiento fiscal se le da a los ingresos de los trabajadores y específicamente las prestaciones de previsión social?.

En los siguientes capítulos, se tratará esta cuestión.

³ Becerril Aréchiga Alfonso. “Análisis de las prestaciones de previsión social”. ISEF 1993, página 21.

CAPÍTULO 2.-

TRATAMIENTO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



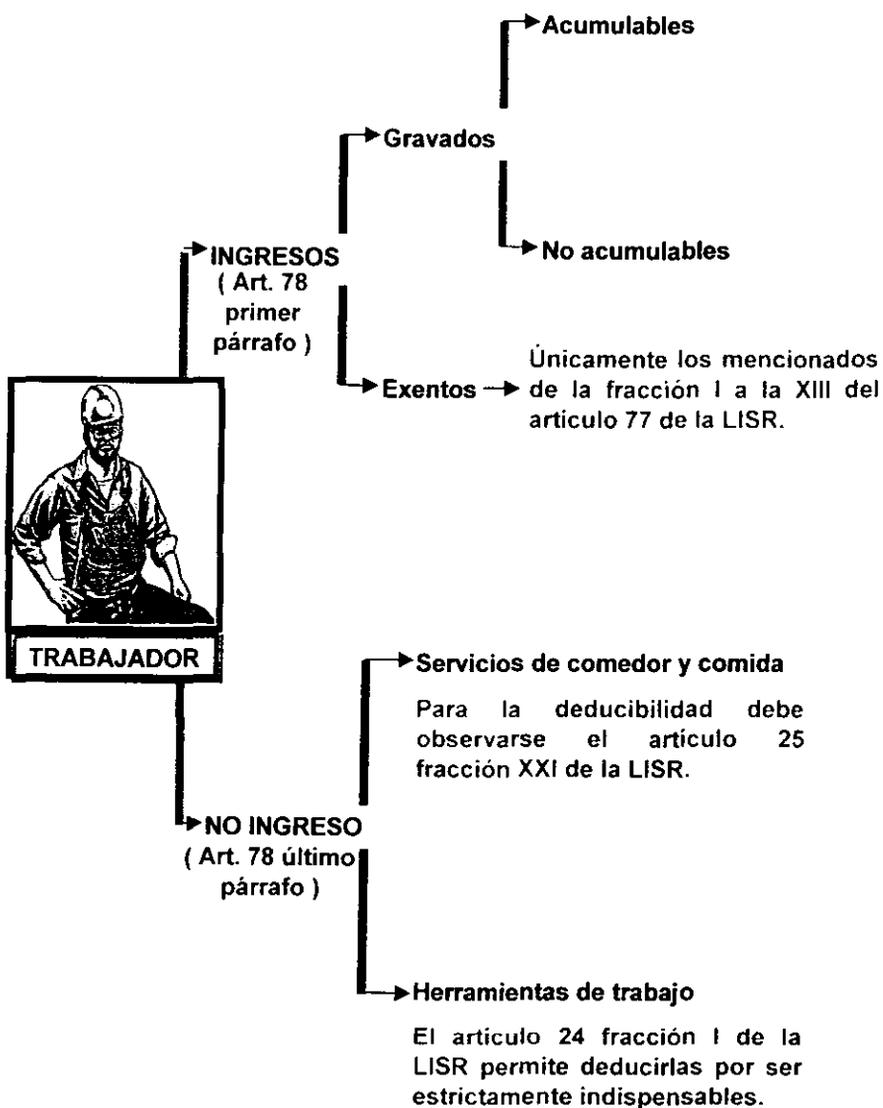
2.1 Panorama general

En este capítulo, se realizará un estudio general de **ingreso** para las **personas físicas**, con la finalidad de **proporcionar las bases necesarias para ubicar las prestaciones de previsión social como un ingreso para los trabajadores en el capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de la LISR.**

El fundamento legal se encuentra en el **Título IV de las personas físicas**, artículo **74** de la propia LISR que dice:

“Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo”.

De una manera objetiva, se presentan los **ingresos tanto gravados, exentos y los conceptos que no son ingresos para los trabajadores**, conforme a la LISR:



2.2 Ingresos

El artículo 78 de la LISR dice que se consideran **ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado**, los siguientes:

2.2.1 Salarios

Tal definición ya se mencionó en el capítulo anterior.

2.2.2 Prestaciones que se deriven de una relación laboral

Se refiere principalmente a las **prestaciones de previsión social** que el patrón otorga a sus trabajador con el fin de ayudar a elevar su nivel de vida y el de su familia.

2.2.3 Participación de utilidades

Son las cantidades que los **trabajadores cobren** en los términos del artículo 14 de la LISR y 117 de la LFT.

2.2.4 Liquidaciones

Las prestaciones percibidas por los trabajadores como consecuencia de la **terminación de la relación laboral**. Como son los finiquitos y las indemnizaciones.

2.3 Ingresos asimilados a salarios

Adicionalmente a los cuatro ingresos señalados, existen otros ingresos que no son salarios, pero se asimilan a ellos, esto se especifica en el mismo artículo 78 de la LISR:

“Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

➡ II. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciben los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

➡ III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

➡ IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley.

Antes que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los

percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

 **V. 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 en los términos de este Capítulo.**

 **VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo”.**

2.4 Ingresos exentos

Los ingresos de los trabajadores que **no serán gravados** en la LISR, son los mencionados en el artículo 77 de las **fracciones I a la XIII**; se dice que los ingresos no serán gravados porque algunos de los mismos son parcialmente exentos, ya que tienen límite en cuanto al monto de la exención, como a continuación se especifica:

2.4.1 Tiempo extra y pagos en días de descanso

"I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los **trabajadores del salario mínimo general** para una o varias áreas 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 del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.**

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, **se pagará el impuesto en los términos de este Título".**

2.4.2 Indemnizaciones por riesgos o enfermedades

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

2.4.3 Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

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

2.4.4 Reembolso de gastos médicos

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

2.4.5 Prestaciones de seguridad social

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

2.4.6 Prestaciones de previsión social

“VI. Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo”.

Es aquí donde se contemplan las prestaciones de previsión social en forma específica.

Estas prestaciones sí tienen límite de exención y está establecido en el último párrafo del artículo 77 de la LISR, que se verá a detalle en el siguiente capítulo.

2.4.7 Aportaciones a fondos de vivienda

“VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército,

Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las **casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas** cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título”.

2.4.8 Cajas y fondos de ahorro de los trabajadores

“VIII. Los provenientes de **cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas** cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título”.

En el artículo 22 del RISR se especifican los requisitos para deducir las aportaciones a fondos de ahorro; como esta **prestación es de previsión social**, se detallarán los requisitos en el próximo capítulo.

2.4.9 Cuota obrera al IMSS absorbida por el patrón

“IX. La **cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones**”.

2.4.10 Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones

“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 e indemnizaciones u otros pagos**, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta

del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, **hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio** o de contribución en retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. **Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.** Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título”.

2.4.11 Gratificaciones, primas vacacionales y PTU

“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 salario mínimo general 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 de este Título”.

2.4.12 Remuneraciones percibidas por extranjeros

“XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros”.

Están exentas las remuneraciones que perciban los extranjeros en casos de reciprocidad, como son los agentes diplomáticos, agentes consulares, empleados de embajadas, entre otros. Esto implica que los extranjeros pagarán el impuesto en su propio país y los nuestros en México y no en el extranjero.

2.4.13 Gastos de representación y viáticos

“XIII. Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicios del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales”.

2.5 Determinación del impuesto

La mecánica para calcular el impuesto a los ingresos gravados de los trabajadores se encuentra en los artículos **80 y 80-A** de la **LISR**, en lo que corresponde a las **retenciones mensuales de impuesto** que debe **efectuar el patrón**, considerando para estos efectos el procedimiento y la base para la retención del impuesto, incluyendo el **efecto del subsidio fiscal**.

Para el cálculo del pago de **ISR anual**, se utiliza la **tarifa** del artículo **141** y la **tabla del subsidio** del artículo **141-A** de la referida Ley.

2.5.1 Obtención del factor de subsidio acreditable

Para que el patrón determine la **proporción de subsidio aplicable a todos sus trabajadores**, deberá hacerlo conforme al **tercer párrafo después de la tabla del artículo 80-A**:

"...La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas,

sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio”.

A manera de ejemplo:

		A		B		C	
Ingresos gravados de 2000	100	0.83	100	0.75	100	0.50	200
Total de erogaciones efectuadas en 2000	120		133		200		

Una vez determinada la proporción se calcula el factor de subsidio acreditable, como también lo especifica el tercer párrafo después de la tabla del artículo 80-A:

“Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos”.

Es decir,

⁴ Referencia personal.

TABLA 2. FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE ⁵

	A	B	C
Unidad	1.00	1.00	1.00
Menos proporción de subsidio previo	0.83	0.75	0.50
Igual a subsidio no acreditable previo	0.17	0.25	0.50
Por	2	2	2
Igual a subsidio no acreditable real	0.33	0.50	1.00
100% de subsidio acreditable	1.00	1.00	1.00
Menos subsidio no acreditable real	0.33	0.50	1.00
Igual a factor de subsidio acreditable real definitivo	0.67	0.50	0.00

En forma general, los diversos conceptos que se consideran para determinar la **proporción de subsidio** son los siguientes:

⁵ Referencia personal.

TABLA 3. Conceptos que se consideran para calcular la proporción ⁶

CONCEPTOS		NUMERADOR	DENOMINADOR
RUBROS NORMALES:			
1	Sueldos y salarios	Si	Si
2	Aguinaldo	Si	Si
3	Prima vacacional	Si	Si
4	PTU	Si	Si
5	Tiempo extraordinario	Si	Si
6	Prima dominical	Si	Si
ADICIONALES AL SALARIO:			
7	Premio de puntualidad y asistencia	Si	Si
8	Bono de resultados	Si	Si
RETIRO DEL TRABAJADOR:			
9	Prima de antigüedad	Si	Si
10	Indemnizaciones	Si	Si
11	Compensación por retiro	Si	Si
PREVISIÓN SOCIAL:			
12	Pensiones y jubilaciones	Si	Si
13	Reembolso de gastos médicos	No	Si
14	Becas educacionales	No	Si
15	Actividades deportivas	No	Si
16	Vales de despensa	No	Si
17	Fondo de ahorro	No	Si
18	Seguros de vida	No	Si
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL:			
19	Cuotas al IMSS *	Si	Si
20	Aportaciones al Infonavit *	Si	Si
IMPUESTOS:			
21	2% sobre nóminas **	No	No
OTROS RUBROS:			
22	Depreciación de equipo de comedor	No	Si
23	Gastos de transporte de personal	No	Si
24	Fiesta de fin de año	No	Si

⁶ Referencia personal.

Notas aclaratorias:

➤ * El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (anteriormente llamado Tribunal Fiscal de la Federación) emitió en 1998 jurisprudencia intitulada "IMPUESTO SOBRE LA RENTA. LAS CUOTAS PAGADAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES NO DEBEN SER TOMADAS EN CONSIDERACIÓN PARA DETERMINAR LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE"⁷ en la que resolvió que las cuotas pagadas al IMSS y las aportaciones al INFONAVIT no deberán considerarse para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de la LISR.

Sin embargo, en mayo de 2001, la Segunda Sala de la SCJN emitió jurisprudencia por contradicción de tesis, la que sostiene que "las cuotas patronales al IMSS e Infonavit deben incluirse en el cálculo de la proporción del subsidio dentro del total de las erogaciones efectuadas por los empleadores relacionadas con la prestación de los servicios personales subordinados por considerar que son aportaciones de seguridad social que deben pagar los empleadores; asimismo, constituyen gastos de previsión social que representan para los trabajadores, percepciones a través del depósito en sus cuentas individuales dentro de los sistemas de ahorro para el retiro, de las cuotas relativas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de las aportaciones de vivienda, así como de prestaciones que les permitan quedar asegurados contra eventualidades protegidas por los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales"⁸.

⁷ Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Mayo de 1998.

⁸ Revista Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial. 2a. Decena de julio de 2001, página A29.

Dada la importancia de esta jurisprudencia, se transcribe su nombre:

“RENTA, IMPUESTO SOBRE LA. PARA OBTENER LA PROPORCIÓN APLICABLE PARA CALCULAR EL MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE CONTRA ESE TRIBUTO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 80-A DE LA LEY RELATIVA, DEBEN INCLUIRSE LAS CUOTAS PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES DENTRO DE LAS EROGACIONES RELACIONADAS CON LOS SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS”.

 **** Las erogaciones de los impuestos locales del 2% sobre nóminas no se consideran para determinar la proporción de subsidio acreditable desde el 8 de febrero de 1992.⁹**

2.5.2 Cálculo de las retenciones mensuales

Se presenta la tarifa de las retenciones mensuales del artículo 80, la tabla del subsidio mensual del artículo 80-A, la tabla del crédito al salario mensual del artículo 80-B de la LISR y la forma para retener mensualmente el ISPT a los trabajadores:

⁹ Curso de Tratamiento Fiscal de sueldos y salarios de 1997. CEFA, página 18.

**TARIFA DE LAS RETENCIONES MENSUALES
DEL ART. 80 DE LA LISR
SEGUNDO SEMESTRE**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre el excedente del límite inferior
-----------------	-----------------	------------	---

\$	\$	\$	%
----	----	----	---

0.01	435.72	0.00	3.00
435.73	3,698.27	13.07	10.00
3,698.28	6,499.38	339.32	17.00
6,499.39	7,555.25	815.52	25.00
7,555.26	9,045.69	1,079.49	32.00
9,045.70	18,243.86	1,556.42	33.00
18,243.87	53,186.21	4,591.82	34.00
53,186.22	159,558.62	16,472.20	35.00
159,558.63	212,744.84	53,702.56	37.50
212,744.85	en adelante	73,647.39	40.00

**TABLA DEL SUBSIDIO MENSUAL
DEL ART. 80-A DE LA LISR
SEGUNDO SEMESTRE**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre el impuesto marginal
------------------------	------------------------	-------------------	--

\$	\$	\$	%
-----------	-----------	-----------	----------

0.01	435.72	0.00	50.00
435.73	3,698.27	6.53	50.00
3,698.28	6,499.38	169.66	50.00
6,499.39	7,555.25	407.73	50.00
7,555.26	9,045.69	539.74	50.00
9,045.70	18,243.86	778.20	40.00
18,243.87	28,754.84	1,992.38	30.00
28,754.85	36,487.71	3,064.49	20.00
36,487.72	43,785.18	3,590.34	10.00
43,785.19	en adelante	3,838.42	0.00

**TABLA DEL CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL
DEL ART. 80-B DE LA LISR
SEGUNDO SEMESTRE**

Monto de ingresos que sirven de base para
calcular el impuesto

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
\$	\$	\$
0.01	1,553.79	357.50
1,553.80	2,287.85	357.35
2,287.86	2,330.63	357.35
2,330.64	3,050.41	357.16
3,050.42	3,107.53	344.99
3,107.54	3,325.08	335.93
3,325.09	3,905.34	335.93
3,905.35	4,143.39	311.14
4,143.40	4,686.43	285.35
4,686.44	5,467.53	258.79
5,467.54	6,248.58	222.70
6,248.59	6,484.37	191.13
6,484.38	en adelante	156.17

TABLA 4. CÁLCULO MENSUAL DEL ISPT A LOS TRABAJADORES¹⁰
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO 0.70

Julio-01

	INGRESO MENSUAL	\$6,600.00
Menos	INGRESO EXENTO	\$200.00
	VALES DE DESPENSA	

IMPUESTO SEGÚN ART. 80 LISR

1		Base gravable del mes	\$6,400.00
2	TARIFA	Límite inferior	3,698.28
3	(1 - 2)	Excedente	\$2,701.72
4	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
5	(3 * 4)	Impuesto marginal	\$459.29
6	TARIFA	Cuota fija	\$339.32
7	(5 + 6)	ISPT según tarifa	\$798.61

SUBSIDIO SEGÚN ART. 80-A LISR

8	(1)	Base gravable del mes	\$6,400.00
9	TABLA	Límite inferior	3,698.28
10	(8 - 9)	Excedente	\$2,701.72
11	TARIFA (4)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
12	(10 * 11)	Impuesto marginal	\$459.29
13	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
14	(12 * 13)	Subsidio marginal	\$229.65
15	TABLA	Cuota fija	\$169.66
16	(14 + 15)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$399.31
17	(16 - 18)	Subsidio no acreditable (que es el 60%)	\$239.58
18	(16 * 0.40)	Subsidio acreditable real definitivo (que es el 40%)	\$159.72
19	(7 - 18)	ISPT después de subsidio	\$638.89

CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 80-B LISR

20	TABLA	Crédito al salario	\$191.13
21	(19 - 20)	ISPT A RETENER O (CRÉDITO AL SALARIO EN EFECTIVO)	\$447.76

¹⁰ Referencia personal.

2.5.3 Cálculo del impuesto anual

Asimismo, se presenta la tarifa del impuesto anual del artículo 141, la tabla del subsidio anual del artículo 141-A, la tabla del crédito al salario anual del artículo 81 de la LISR y la forma para calcular el impuesto anual a los trabajadores:

**TARIFA DEL IMPUESTO ANUAL
DEL ART. 141 DE LA LISR
EJERCICIO DE 2000**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	4,833.96	0.00	3.00
4,833.97	41,028.72	144.99	10.00
41,028.73	72,104.37	3,764.40	17.00
72,104.38	83,818.32	9,047.43	25.00
83,818.33	100,353.18	11,975.88	32.00
100,353.19	202,398.18	17,266.98	33.00
202,398.19	590,050.14	50,941.86	34.00
590,050.15	1,770,150.12	182,743.38	35.00
1,770,150.13	2,360,200.47	595,778.55	37.50
2,360,200.48	en adelante	817,047.33	40.00

**TABLA DEL SUBSIDIO ANUAL
DEL ART. 141-A DE LA LISR
EJERCICIO DE 2000**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre el impuesto marginal
-----------------	-----------------	------------	---

\$	\$	\$	%
----	----	----	---

0.01	4,833.96	0.00	50.00
4,833.97	41,028.72	72.48	50.00
41,028.73	72,104.37	1,882.26	50.00
72,104.38	83,818.32	4,523.49	50.00
83,818.33	100,353.18	5,987.94	50.00
100,353.19	202,398.18	8,633.40	40.00
202,398.19	319,007.34	22,103.46	30.00
319,007.35	404,796.15	33,997.59	20.00
404,796.16	485,754.69	39,831.30	10.00
485,754.70	en adelante	42,583.68	0.00

**TABLA DEL CRÉDITO AL SALARIO ANUAL
DEL ART. 81 DE LA LISR**

EJERCICIO DE 2000

**Monto de ingresos que sirven de base para
calcular el impuesto**

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario anual
\$	\$	\$
0.01	17,237.82	3,966.21
17,237.83	25,381.53	3,964.44
25,381.54	25,856.19	3,964.44
25,856.20	33,841.50	3,962.28
33,841.51	34,475.13	3,827.31
34,475.14	36,888.60	3,726.84
36,888.61	43,326.06	3,726.84
43,326.07	45,966.99	3,451.92
45,967.00	51,991.50	3,165.78
51,991.51	60,657.09	2,871.03
60,657.10	69,322.05	2,470.65
69,322.06	71,937.93	2,120.43
71,937.94	en adelante	1,732.59

**TABLA 5. CÁLCULO ANUAL DEL ISR A LOS TRABAJADORES ¹¹
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO 0.70**

1		INGRESO ANUAL	\$79,200.00
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$3,020.00
3		Aguinaldo \$420.00	
4		Prima vacacional \$200.00	
5		Vales de despensa \$2,400.00	
IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$76,180.00
7	TARIFA	Límite inferior	72,104.38
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$4,075.62
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	25%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$1,018.91
11	TARIFA	Cuota fija	\$9,047.43
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$10,066.34
SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$76,180.00
14	TABLA	Límite inferior	72,104.38
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$4,075.62
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	25%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$1,018.91
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$509.45
20	TABLA	Cuota fija	\$4,523.49
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$5,032.94
22	(1-2(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 40%	0.40
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$2,013.18
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$8,053.16
CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$1,732.59
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$6,320.57
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$6,320.57
31		ISR retenido del ejercicio	\$5,994.72
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$325.85
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

¹¹ Referencia personal.

2.6 Época de pago

Como ya se comentó, los patrones tienen la obligación de efectuar las retenciones a los trabajadores que señala el artículo 80 y además, entregar en efectivo las cantidades que establecen los artículos 80-B y 81 de la LISR.

El artículo 24, fracción V de la LISR dice que uno de los requisitos para autorizar las deducciones a las Personas Morales, es que éstas cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros.

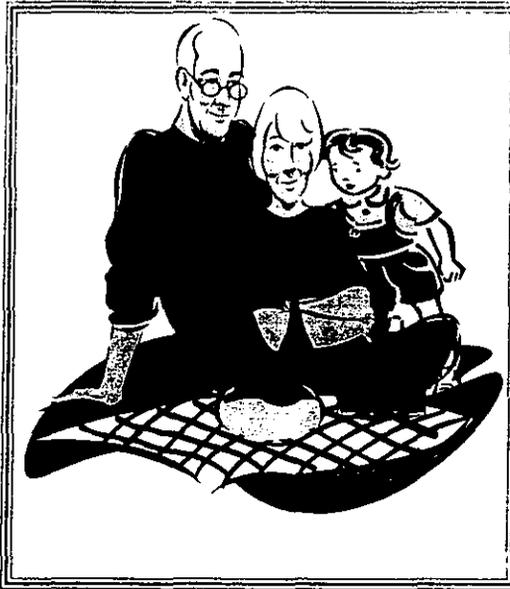
Las Personas Morales enterarán las retenciones que le hicieron a los trabajadores, en forma mensual, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél al que corresponda el pago ante las oficinas autorizadas, conforme a los artículos 80 y 12 de la LISR.

De acuerdo al artículo 12, fracción III de la LISR, las Personas Morales podrán enterar las retenciones citadas, en forma trimestral, a más tardar el día 17 de los meses de abril, julio, octubre y enero del año siguiente, cuando los ingresos en el ejercicio inmediato anterior no hayan excedido de \$13'046,920.00¹²

¹² Publicado en el DOF el 02 de marzo de 2001.

CAPÍTULO 3.-

EL MANEJO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA



3.1 Requisitos generales para la deducción

Antes de iniciar con el análisis de los requisitos específicos para la deducción de las prestaciones de previsión social, es oportuno recordar ¿cuáles son los **requisitos generales**? que en caso de no cumplirse haría que las prestaciones de previsión social que otorga el patrón a sus trabajadores no fuera deducible.

3.1.1 Se consideran como un gasto

Para las **personas morales** las prestaciones de previsión social son consideradas como **un gasto**, autorizado como **deducible** en el **Título II** de la LISR, conforme al **artículo 22**, **fracción III**.

3.1.2 Se consideran como parte del salario

Toda vez que las prestaciones de previsión social son aplicables a la relación patrón-trabajador **se consideran en la LISR como parte del salario**, por lo que deberá cumplir el requisito que marca la **fracción IX** del ya citado **artículo 24** de la LISR que dice:

“...Los **pagos** que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I de dicho Título, **se podrán deducir** cuando hayan sido **erogados a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio**. Sólo se entenderán como **efectivamente erogados** cuando hayan sido **pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito**

o casas de bolsa, o en otros bienes que no sean títulos de crédito”.

Se desprende que los pagos por concepto de previsión social se tipifican para las personas físicas como un ingreso del Capítulo I del Título IV de la LISR, éstos deberán estar efectivamente pagados a más tardar en la fecha de presentación de la declaración anual, para que se considere como deducible en el ejercicio de que se trate.

3.1.3 Cumplir otras condiciones

Asimismo, como todo gasto, las partidas de previsión social deben de cumplir otras condiciones establecidas en diferentes fracciones del artículo 24 de la LISR:

➔ “I. Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente”.

➔ “III. Que se comprueben con documentación que reúna los requisitos que señalan las disposiciones fiscales”.

El artículo 29-A del CFF dice los requisitos que deben contener los comprobantes:

I. Contener impreso el nombre, denominación o razón social, domicilio fiscal y clave del registro federal de contribuyentes de quien los expida. Tratándose de contribuyentes que tengan más de un local o establecimiento, deberán señalar en los mismos el domicilio del local o establecimiento en el que se expidan los comprobantes.

II. Contener impreso el número de folio.

III. Lugar y fecha de expedición.

IV. Clave del registro federal de contribuyentes de la persona a favor de quien se expida.

V. Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.

VI. Valor unitario consignado en número e importe total consignado en número o letra, así como el monto de los impuestos que en los términos de las disposiciones fiscales deban trasladarse, en su caso.

VII. Número y fecha del documento aduanero, así como la aduana por la cual se realizó la importación, tratándose de ventas de primera mano de mercancías de importación.

VIII. Fecha de impresión y datos de identificación del impresor autorizado”.

➔ **“IV. Que estén debidamente registradas en contabilidad”.**

➔ **“V. Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos”.**

➔ **“VI. Que cuando los pagos cuya deducción se pretenda, se efectúen a personas obligadas a solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes, se proporcione la clave respectiva en la documentación comprobatoria”.**

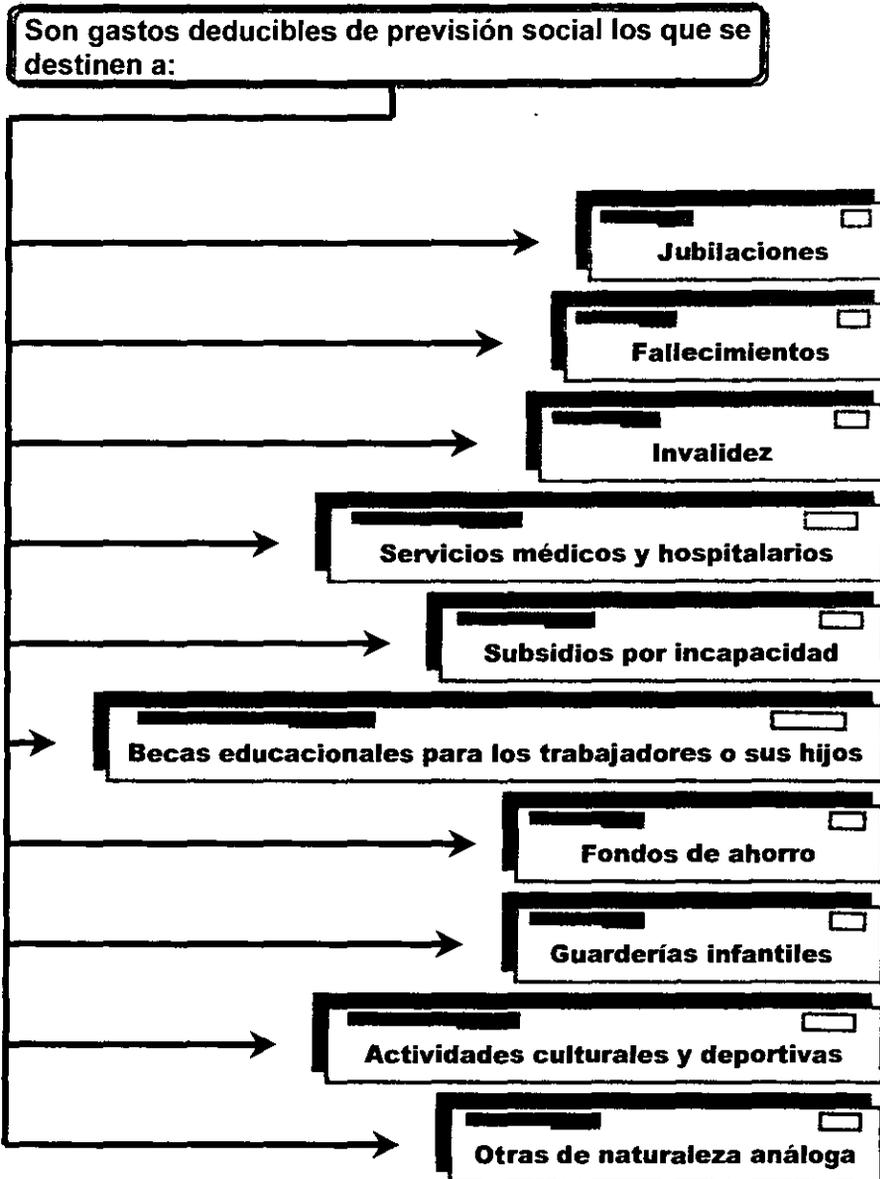
➔ **“XXII. Que al realizar las operaciones correspondientes o a más tardar el día en que el contribuyente deba presentar su declaración, se reúnan los requisitos que para cada deducción en particular establece esta Ley. Además, la fecha de expedición de la documentación comprobatoria de un gasto deducible deberá corresponder al ejercicio por el que se efectúa la deducción”.**

3.2 Requisitos específicos para la deducción

Las prestaciones de previsión social para considerarse como un **gasto deducible del ISR**, deben de cubrir el requisito específico que se encuentra en el **artículo 24 fracción XII de la LISR**.

3.2.1 Gastos de previsión social

Como se comentó en el punto anterior, la fracción del artículo citado especifica que:



3.2.2 Generalidad y mismas bases

El artículo 19 del RISR regula estos requisitos:

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

➔ I. Que se otorguen en forma general”.

Marca la condicionante de que se otorguen en forma general en **beneficio de todos los trabajadores, ya que si se aplica a un sector específico, dichas prestaciones serán no deducibles.**

➔ “II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de **empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros”.**

Se divide a los trabajadores en **dos grupos, trabajadores de confianza y los demás trabajadores** que no tengan esta característica, y se indica que las prestaciones de previsión social **podrán ser diferentes para cada uno de estos grupos.**

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

Es el caso de las empresas de aviación, en las cuales hay **trabajadores afiliados a tres sindicatos, con prestaciones variables para cada sindicato.**

“c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la

naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser **independiente** de que se trate de **empleados de confianza y de los demás trabajadores**".

El beneficio y el riesgo deberán ser concordantes, es decir, la prestación de previsión social **deberá cubrir algunas de las situaciones derivadas de ese riesgo y ser aplicada tanto a trabajadores de confianza como a los demás trabajadores** que se encuentren **bajo el mismo riesgo de trabajo**.

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

A los trabajadores que se encuentran en el extranjero deberán otorgarse las prestaciones de previsión social **de acuerdo con las condiciones de trabajo que se establezcan en el país de que se trate**.

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

3.3 Requisitos adicionales para la deducción

Adicionalmente, los conceptos de previsión social para que sean totalmente deducibles deben reunir los requisitos de los artículos 20 y 23 del RISR.

3.3.1 Comparación entre trabajadores de confianza y los demás

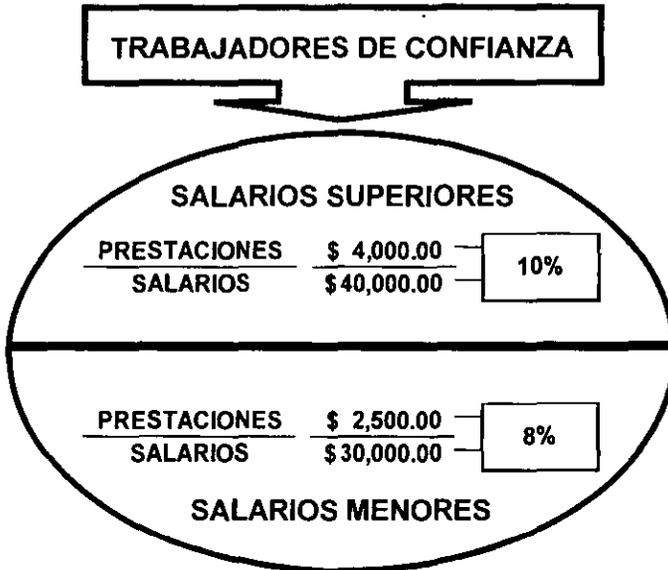
El artículo 20 del RISR dice que para la deducibilidad de los gastos de previsión social del artículo 19 del RISR, se observará lo siguiente:

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

Es importante conocer **todos los empleados de confianza de la empresa**, y así hacer dos grupos:

- a) Los de salarios superiores y,
- b) Los de salarios menores.

Y dividir las prestaciones de previsión social de cada grupo entre sus salarios, como a continuación se indica:



De lo anterior, se pueden dar las siguientes opciones:

TABLA 6. TRABAJADORES DE CONFIANZA¹³

CONCEPTO	A	B	C	D
SALARIOS SUPERIORES	10.00%	10.00%	0.00%	10.00%
SALARIOS INFERIORES	8.00%	0.00%	10.00%	10.00%
GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL DEDUCIBLE:	8.00%	NADA	TODO	TODO

¹³ Referencia personal.

☛ “II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria”.

En este caso, en la compañía se harán dos grupos:

- a) Los trabajadores de confianza y
- b) Los demás trabajadores.

Y se procederá a la comparación siguiente:



Del precedente, se tiene:

TABLA 7. TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA¹⁴

CONCEPTO	A	B	C
TRABAJADORES DE CONFIANZA	10.00%	10.00%	10.00%
LOS DEMÁS TRABAJADORES	8.00%	0.00%	10.00%
GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL DEDUCIBLE:	8.00%	NADA	TODO

¹⁴ Referencia personal.

"Para evitar que parte de la previsión social que se otorgue se considere como no deducible, es recomendable otorgar planes de previsión social porcentualmente iguales a los trabajadores de confianza y a los demás trabajadores lográndose por lo tanto la deducibilidad en su totalidad de las prestaciones de previsión social".¹⁵

➡ "III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles".

Es necesario puntualizar que los **trabajadores elegibles**, no son todos los trabajadores de la empresa, sino todos aquellos trabajadores que se encuentran colocados dentro del supuesto normativo que establece dicha prestación.

Para ilustrar el concepto de **elegibilidad** se supone lo siguiente:

La empresa ARGUZ, S.A. de C.V. quiere otorgar la prestación de fondo de ahorro a sus trabajadores, sin distinguir si son de confianza o sindicalizados, aportando el 5% de los salarios de cada trabajador, y éstos aportarán también el mismo porcentaje.

Los **trabajadores de la empresa son 120** en total, cuya clasificación es:

<u>TRABAJADORES DE CONFIANZA:</u>	<u>35</u>
Tiempo determinado	08
Tiempo indeterminado	27
<u>TRABAJADORES SINDICALIZADOS:</u>	<u>85</u>
Tiempo determinado	20
Tiempo indeterminado	65

¹⁵ Becarril Aréchiga Alfonso. Op. Cit. página 34.

En la redacción del plan de previsión social de fondo de ahorro, menciona que son elegibles a esta prestación solamente los trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado, lo cual no rompe con el concepto de generalidad, ya que ésta es la condición para disfrutar del plan, y la generalidad de los trabajadores cubre tal requisito.

Los trabajadores elegibles (los que tienen contrato por tiempo indeterminado) suman 92, por lo que para dicho plan cumpla con dicha elegibilidad, se hará el siguiente cálculo:

TRABAJADORES

Tiempo indeterminado	92
Por	<u>75%</u>

Igual a

69

Deberán participar cuando menos 69 trabajadores, y no los 90, que sería el 75% del total de los trabajadores de la empresa (120×0.75).

➔ "IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio".

Se recomienda tener los planes de previsión social en un apartado especial o que se incluyan en un apartado específico del Reglamento Interior de Trabajo.

3.3.2 Alcance de las prestaciones

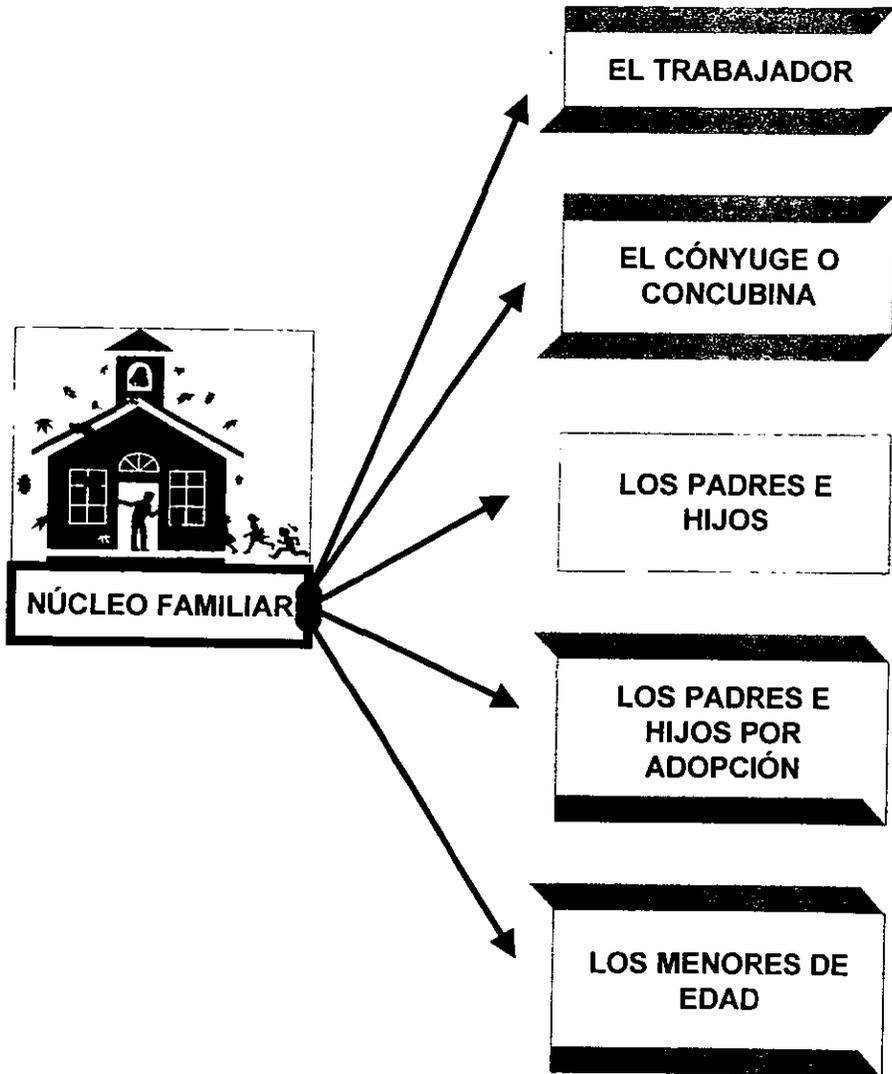
El artículo 23 del RISR determina el alcance de las prestaciones de previsión social, que a la letra dice:

“Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

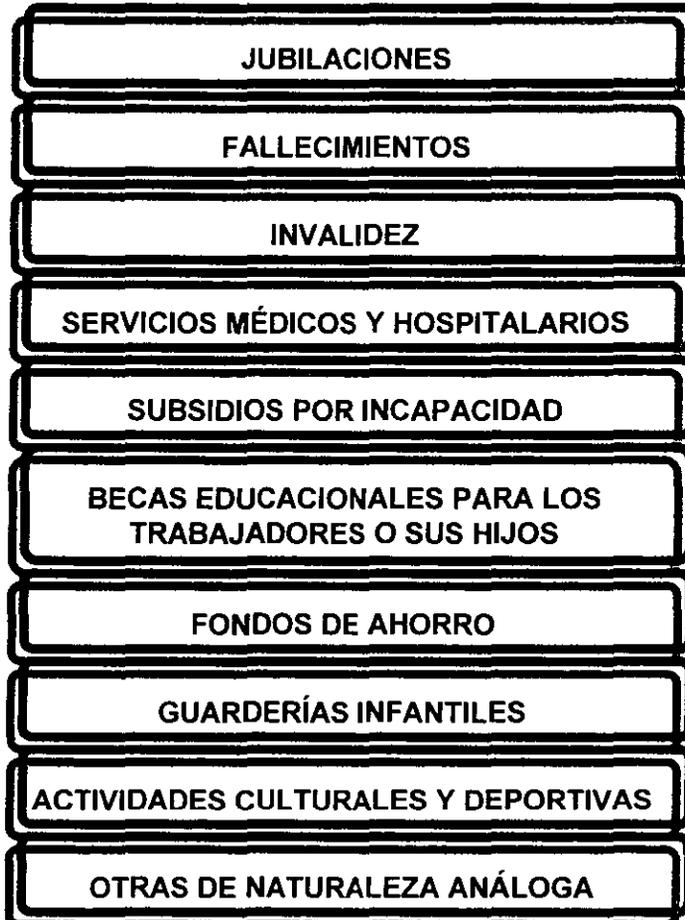
➔ “II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador; incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que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

En esta fracción delimita el alcance de las prestaciones de previsión social, en cuanto a las personas que pueden ser beneficiadas por dichas prestaciones; y menciona las siguientes:



3.4 Ingresos

Conforme a lo precisado en los puntos anteriores (2.2.2 y 3.2.1) de esta investigación, se desprende que de acuerdo al artículo 78 de la LISR son ingresos para los trabajadores por conceptos de previsión social los que a continuación se indican:



3.5 Otros ingresos

Por otra parte, los trabajadores también pueden tener otros ingresos por el rubro de previsión social, los cuales se enuncian en diferentes fracciones del artículo 77 de la LISR, a saber:

**II. INDEMNIZACIONES POR RIESGO
O ENFERMEDADES**

V. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

**VII. CASAS HABITACIÓN
PROPORCIONADAS POR LOS PATRONES**

3.6 Ingresos exentos

Los ingresos que obtengan los trabajadores por prestaciones de previsión social no serán gravados en la LISR de acuerdo al artículo 77, fracciones diversas; se dice que los ingresos no serán gravados porque algunos de los mismos son parcialmente exentos, ya que tienen límite en cuanto al monto de la exención.

El orden a seguir para analizar el monto de las exenciones de cada una de las prestaciones de previsión social será conforme lo marca el artículo 77 de la LISR:

TABLA 8. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL¹⁶

ART. 77 LISR	CONCEPTO
FRACCIÓN II	INDEMNIZACIONES POR RIESGO O ENFERMEDADES
FRACCIÓN III	JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO
FRACCIÓN IV	REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS
FRACCIÓN V	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
FRACCIÓN VI	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL
FRACCIÓN VII	CASAS HABITACIÓN PROPORCIONADAS POR LOS PATRONES
FRACCIÓN VIII	FONDOS DE AHORRO

¹⁶ Referencia personal.

3.6.1 Indemnizaciones por riesgo o enfermedades

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

Son todos aquellos pagos que realice el patrón a sus trabajadores cuando éstos sufren accidentes o tienen enfermedades y quedan imposibilitados total o parcialmente para el desempeño de su trabajo, en apego a lo dispuesto en el Título noveno de la LFT (Riesgos de trabajo, artículos 472 a 515), o bien en forma adicional de acuerdo con los contratos respectivos.

Los ingresos que obtengan los trabajadores por este rubro

ESTÁN TOTALMENTE EXENTOS DEL ISR



Y NO TIENE LÍMITE LA EXENCIÓN EN CUANTO AL MONTO

3.6.2 Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

“III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título”.

Es una de las prestaciones de previsión social que mayor aceptación ha tenido, ya que su objetivo es garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la edad del retiro, que le permita enfrentar sus necesidades económicas.

Los ingresos que perciban los trabajadores por este concepto

**ESTARÁN EXENTOS POR UN MONTO
DIARIO QUE NO EXCEDA DE NUEVE
VECES EL SMG DEL ÁREA DEL
CONTRIBUYENTE**

En este caso, se tiene lo siguiente:

TABLA 9. TOPE DE EXENCIÓN¹⁷		
ÁREA GEOGRÁFICA	SALARIOS MÍNIMOS GENERALES 2001	
	DIARIO	NUEVE VECES
A	\$40.35	\$363.15
B	\$37.95	\$341.55
C	\$35.85	\$322.65

Por el excedente se pagará el impuesto. Generalmente, estos ingresos los percibe el trabajador mensualmente, por lo que se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 80 de la LISR para efectuar la retención de impuesto sobre la parte gravada.

3.6.3 Reembolso de gastos médicos

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

También esta prestación brinda un beneficio directo a los trabajadores, a sus familiares y beneficiarios de este plan, conforme a la ley o contrato de trabajo respectivo, ya que al ser cubiertos los gastos vía reembolso por el patrón, el trabajador no se ve afectado económicamente.

Los gastos que se pueden reembolsar, son:

¹⁷ Referencia personal.

- ✓ Honorarios pagados a médicos y enfermeras.
- ✓ Análisis o estudios clínicos.
- ✓ Compra o alquiler de instrumentos y aparatos necesarios para el reestablecimiento o rehabilitación.
- ✓ Honorarios a dentistas.
- ✓ Gastos de funeral.

Cuando se realiza el reembolso, se establece un porcentaje máximo, en función del salario cuota diaria de cada trabajador.

Este concepto de previsión social

**SE ENCUENTRA TOTALMENTE EXENTO
DEL ISR**



**Y NO TIENE LÍMITE LA EXENCIÓN EN
CUANTO AL MONTO**

3.6.4 Prestaciones de seguridad social

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

Son las que otorga el **IMSS e ISSSTE**.

Entre las prestaciones de seguridad social que tienen derecho los trabajadores, se encuentran:

- ✓ **Subsidios por incapacidad en dinero.**
- ✓ **Atención médica y hospitalaria (Art. 91, LSS).**
- ✓ **Gastos de matrimonio (Art. 165, LSS).**
- ✓ **Medicamentos (Art. 91, LSS).**
- ✓ **Canastilla por nacimiento (Art. 94, Frac. III, LSS).**
- ✓ **Guarderías (Art. 201, LSS).**
- ✓ **Gastos por fallecimiento (Art. 64, Frac. I, LSS).**

Los ingresos que obtengan los trabajadores por esta
partida

SE ENCUENTRAN EXENTOS DEL ISR



**Y NO TIENE LÍMITE LA EXENCIÓN EN
CUANTO AL MONTO**

3.6.5 Prestaciones de previsión social

“VI. Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo”.

La redacción de esta fracción, se refiere a varios rubros de previsión social, en forma enunciativa pero no limitativa, porque hace alusión a otras de naturaleza análoga.

Enseguida, se presenta la lista de las prestaciones de previsión social que indica la fracción:

- A. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD.**
- B. BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS.**
- C. GUARDERÍAS INFANTILES.**
- D. ACTIVIDADES CULTURALES.**
- E. ACTIVIDADES DEPORTIVAS.**
- F. OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA:**
 - 1. VALES DE DESPENSA.**
 - 2. AYUDA PARA TRANSPORTE.**
 - 3. SEGURO DE VIDA.**

Pasemos ahora a analizar brevemente los conceptos anteriores:

A. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD.

Se refiere a que el patrón le cubre al trabajador la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el salario que percibe el trabajador.

Es el caso de una incapacidad por tres días, el IMSS no paga nada por ese lapso, y si el patrón cubre el salario de esos días, se considera como una prestación de previsión social.

B. BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS.

Consiste en otorgar becas para la realización de estudios por parte de los trabajadores o sus hijos, incluyendo la inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles escolares.

Es importante recordar que esta prestación debe ser otorgada únicamente a los trabajadores y a sus hijos, para que sea deducible al patrón.

C. GUARDERÍAS INFANTILES.

Cuando el patrón proporciona este servicios a sus trabajadoras en forma adicional a la prestación que otorga el IMSS.

D. ACTIVIDADES CULTURALES.

Abarca los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y sus familias, como en cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, etc; así como los gastos realizados por la asistencia a conferencias, museos, teatro, entre otros.

E. ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

Se consideran los gastos y las inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, con el propósito de elevar el nivel físico y la salud de los trabajadores y sus familias.

La manera de otorgar esta prestación es realizando la inscripción de los trabajadores a un club deportivo.

F. OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA.

En este rubro se incluyen una diversidad de prestaciones de previsión social que tengan como objetivo elevar el nivel cultural, social, físico e integral de los trabajadores y sus familias.

Sólo se citan los conceptos más comunes:

1. VALES DE DESPENSA.

Se consideran las cantidades fijas que el patrón le otorga a sus trabajadores para la compra de las despensas, siempre que se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Al respecto, se presenta literalmente una resolución por el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a favor de los vales de despensa como una prestación de previsión social.

"RENDA. GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL. LAS CANTIDADES FIJAS QUE SE ENTREGAN A LOS TRABAJADORES EN VALES DE DESPENSA, SON DEDUCIBLES PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

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

Revisión No. 1324-87. Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra. Magistrada Ponente: Margarita Lomeli Cerezo. Secretario: Lic. Gamaliel Olivera Juárez".¹⁸

2. AYUDA PARA TRANSPORTE.

Incluye todos los gastos y las inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Se puede otorgar mediante la **inversión o alquiler**

¹⁸ Becerril Aréchiga Alfonso. Op. Cit. página 194.

de camiones para el transporte de personal, estableciéndose rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores.

3. SEGURO DE VIDA.

Son los gastos que realiza el patrón para asegurar al trabajador, con el objetivo de proteger el bienestar económico de los familiares de éste, en caso del fallecimiento del mismo.

Sólo se podrá otorgar esta prestación a los trabajadores, lo que implica que no se podrá otorgar un seguro de vida a la esposa o los hijos.

Por otra parte, esta fracción si tiene límite y está establecido en el último párrafo del artículo 77 de la LISR que a continuación se transcribe:

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

Para precisar este último párrafo, el artículo 80 del RISR establece:

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

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

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

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

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

A continuación se ejemplifica la base para el cálculo mensual de ISR en el área geográfica A, de las prestaciones de previsión social, en los términos de la fracción VI del artículo 77 de la LISR y 80 del RISR:

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

TABLA 10. CÁLCULO MENSUAL DEL ISR DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 77 DE LA LISR Y 80 DEL RISR 19

DATOS		1 Salario mínimo mensual	(\$40.35 X 30.42)	\$1,227.45		
		7 Salarios mínimos mensuales	(\$1,227.45 X 7)	\$8,592.13		
CASO		A	B	C	D	
1	Salario cuota diario	\$4,000.00	\$9,000.00	\$5,500.00	\$7,200.00	
Más Prestaciones del Art. 77 LISR						
2	Fracción I.- Tiempo extra	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
3	Fracción II.- Indem. Riesgos	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
4	Fracción IV.- Gtos. Hosp.	\$700.00	\$150.00	\$250.00	\$300.00	
5	Fracción V.- Prest. De SS	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
6	Fracción VII.- Infonavit	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
7	Fracción VIII.- Fondo de ahorro	\$450.00	\$900.00	\$593.00	\$650.00	
8	Fracción IX.- Cuotas IMSS	\$250.00	\$100.00	\$250.00	\$50.00	
9	Fracción X.- Antigüedad	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
10	Fracción XI.- Prima Dominical	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	
11	1 + (2-10)	SUBTOTAL:	\$5,400.00	\$10,150.00	\$6,593.00	\$8,200.00
12	Más	Fracción VI.- Vales de despensa	\$2,000.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$2,000.00
13	11 + 12	TOTAL DE INGRESOS:	\$7,400.00	\$12,150.00	\$8,593.00	\$10,200.00
Menos Ingresos exentos						
14	Fracción VI.- Vales de despensa	\$2,000.00	\$1,227.45	\$1,999.13	\$1,227.45	
Otras prestaciones exentas						
15	Fracción IV.- Gtos. Hosp.	\$700.00	\$150.00	\$250.00	\$300.00	
16	Fracción VIII.- Fondo de ahorro	\$450.00	\$900.00	\$593.00	\$650.00	
17	Fracción IX.- Cuotas IMSS	\$250.00	\$100.00	\$250.00	\$50.00	
18	14 + (15-17)	TOTAL DE INGRESOS EXENTOS:	\$3,400.00	\$2,377.45	\$3,092.13	\$2,227.45
Ingresos gravados						
19	12 - 14	Fracción VI.- Vales de despensa	\$0.00	\$772.55	\$0.87	\$772.55
20	Más (1)	Ingresos gravados de salarios	\$4,000.00	\$9,000.00	\$5,500.00	\$7,200.00
21	(igual a (13-18)	BASE PARA DETERMINAR EL ISR MENSUAL:	\$4,000.00	\$9,772.55	\$5,500.87	\$7,972.55
SIETE SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DEL ÁREA GEOGRÁFICA "A"				\$8,592.13	\$8,592.13	
MENOS						
SUBTOTAL				\$6,593.00	\$8,200.00	
DIFERENCIA				\$1,999.13	\$392.13	
COMPARADO CONTRA 1 SALARIO MÍNIMO DEL ÁREA GEOGRÁFICA "A"				\$1,227.45	\$1,227.45	
EL IMPORTE EXENTO ES EL MAYOR ENTRE LA DIFERENCIA Y 1 SALARIO MÍNIMO				\$1,999.13	\$1,227.45	

19 Referencia personal.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Del cálculo anterior se desprenden cuatro casos:

**PRIMERO
PRIMERO**

Cuando la suma de todos los ingresos no sea superior a siete salarios mínimos generales mensuales, el importe de la fracción VI está totalmente exento del ISR. (Caso A)

**SEGUNDO
SEGUNDO**

Cuando la suma del subtotal de ingresos por la prestación de servicios personales subordinados es superior a siete salarios mínimos generales mensuales, sólo está exento de la fracción VI un salario mínimo general mensual. (Caso B)

**TERCERO
TERCERO**

Cuando el subtotal de ingresos por la prestación de servicios personales subordinados no rebase \$8,592.13 y la diferencia entre estos dos es mayor a un salario mínimo general mensual, la parte que está exenta de la fracción VI es la que resulte mayor, en este caso, son \$1,999.13. (Caso C)

**CUARTO
CUARTO**

Cuando el subtotal de ingresos por la prestación

de servicios personales subordinados no rebase \$8,592.13 y la diferencia entre estos dos es menor a un salario mínimo general mensual, la parte que está exenta de la fracción VI es la que resulte mayor, en este caso, son \$1,227.45. (Caso D)

3.6.6 Casas habitación proporcionadas por los patrones

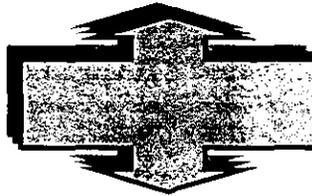
Algunas empresas han implementado a sus planes de previsión social, el **otorgar a sus trabajadores en forma directa las casas habitación**. Para estas empresas el gasto que realizan es completamente deducible, ya que cumplen con una **obligación constitucional (Artículo 123 , fracción XII) y laboral (Artículo 136)**. Solamente deberán solicitar autorización a la autoridad administradora correspondiente y siempre que el contribuyente compruebe que los bienes se utilizan por necesidades especiales de la actividad, conforme al **artículo 30 del RISR**.

Esta prestación, **proporciona una de las seguridades básicas del hombre** y además, **beneficia al patrón**, ya que normalmente se establecen las casas de los trabajadores de la empresa en una misma zona, lo cual crea un sentido de identificación entre ellos.

Regularmente, los elegibles de esta prestación son los trabajadores que tienen una antigüedad considerable en la empresa, **lo que ayuda a evitar el problema de rotación del personal**.

Los ingresos que obtengan los trabajadores de esta prestación de previsión social

**SE ENCUENTRAN TOTALMENTE
EXENTOS DEL ISR**



**Y NO TIENE LÍMITE LA EXENCIÓN EN
CUANTO AL MONTO**

3.6.7 Fondos de ahorro

El fondo de ahorro es uno de los planes de previsión social que mayor beneficia a los trabajadores, ya que es una prestación que se realiza en efectivo.

El objetivo que persigue el fondo de ahorro, es ayudar a ahorrar a los trabajadores, para que puedan solucionar cualquier contingencia de carácter económico.

Los ingresos que reciban los trabajadores del fondo de ahorro estarán exentos cuando reúnan los requisitos que se encuentran en el artículo 22 del RISR:

FRACCIÓN I.-

- ✓ Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de los trabajadores, incluyendo los empleados de confianza.

En cuanto al salario, no indica si es salario cuota diaria o salario diario integrado. La mayoría de las empresas han optado para el cálculo, el salario cuota diaria.

- ✓ Que el límite de la base para la aportación del fondo de ahorro, no exceda de 10 veces el salario mínimo general que corresponda al establecimiento en donde el trabajador presta sus servicios, de acuerdo al cuadro siguiente:

TABLA 11. LÍMITE PARA LA APORTACIÓN AL FONDO DE AHORRO²⁰

ÁREA GEOGRÁFICA	SALARIOS MÍNIMOS GENERALES 2001	
	DIARIO	DIEZ VECES
A	\$40.35	\$403.50
B	\$37.95	\$379.50
C	\$35.85	\$358.50

²⁰ Referencia personal.

Ejemplificando lo anterior, se tiene:

DATOS:

Empresa establecida en el D.F.
Porcentaje que aporta 13%
Periodicidad de la aportación Mensual

CÁLCULOS:

10 VECES EL SMG APLICABLE	\$403.50
POR	
PERIODICIDAD DE LA APORTACIÓN	30
IGUAL A TOPE DEL SALARIO	<u>\$12,105.00</u>
POR	
% QUE OTORGA LA EMPRESA	<u>13 %</u>

LÍMITE A LA APORTACIÓN DEDUCIBLE \$1,573.65

Los \$1,573.65 es el monto máximo permitido a las empresas para que la aportación mensual que realizan al fondo de ahorro, se considere totalmente deducible, y para el trabajador, sea totalmente un ingreso exento del ISR.

FRACCIÓN II.-

- ✓ Que el plan establezca que el trabajador puede retirar los fondos, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez al año.

Esto es con la finalidad de que efectivamente exista el fondo de ahorro.

Usualmente, el patrón y los trabajadores determinan que el retiro de las aportaciones sea en el mes de diciembre, debido a que en ese mes hay muchos gastos familiares.

FRACCIÓN III.-

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

Finalmente, en esta fracción menciona que el fondo de ahorro se puede destinar a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se destine a la inversión en los valores que apruebe la SHCP, con la finalidad de que estos fondos que pertenecen a los trabajadores, no se utilicen en inversiones especulativas que tendrían un alto grado de riesgo.

3.7 Época de pago

Como se analizó, son pocas las prestaciones de previsión social que se gravan en la LISR, por lo que el patrón efectuará las retenciones a sus trabajadores de acuerdo al Capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de la LISR.

Para enterar el impuesto retenido de estas prestaciones que recibieron los trabajadores, el patrón se sujetará a lo que se comentó en el punto 2.6 de esta investigación.

CAPÍTULO 4.-

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, INFONAVIT Y EL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F. ANTE LOS SUELDOS Y SALARIOS Y LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL



4.1 Ley del Seguro Social e Infonavit

En los dos capítulos anteriores hemos visto a las prestaciones de previsión social desde el punto de vista de un gasto para el patrón que las otorga, y sus requisitos para considerarse como deducible; así como un ingreso para los trabajadores que las reciben, que puede ser exento o gravado, según las especificaciones de cada rubro. En este capítulo se **analizarán las partidas de previsión social desde el enfoque de las Leyes del Seguro Social e Infonavit.**

La Ley del Seguro Social tiene su origen en un mandato constitucional que se encuentra en el **artículo 123, apartado A, fracción XXIX** que a la letra dice:

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

El 01 de julio de 1997 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social que fue publicada el 21 de diciembre de 1995 en el DOF, cuya finalidad se encuentra en el **artículo 2 de la misma ley**, que indica:

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

Por otra parte, la Ley del Instituto del Fondo Nacional

de la Vivienda para los Trabajadores también tiene su fundamento en la CPEUM, artículo 123, apartado A, fracción XII, cuya transcripción es la siguiente:

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

“A partir de 1997 el INFONAVIT se ha ceñido a las bases generales de integración salarial aplicables para el IMSS y seguramente no dejará de hacerlo respecto de los criterios de referencia que, de esta manera, tendrán un mayor alcance entre los patrones”.²¹

De esta manera, de acuerdo a lo comentado, se determinará si las prestaciones de previsión social que reciben los trabajadores se integran o no al salario, para el pago de cuotas al IMSS y entero de aportaciones al INFONAVIT.

4.1.1 Obligación patronal

Antes de analizar qué partidas de previsión social se integran al salario, es importante puntualizar, que los patrones tienen la obligación de calcular, retener y enterar las cuotas al IMSS y aportaciones al INFONAVIT, según lo señalan los artículos 15, fracción III de la LSS y 29, fracción II de la Ley del

²¹ Rueda Heduán Iván. “Integración salarial”. ISEF 2000, página 45.

INFONAVIT:

“Los patrones están obligados a:

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

“II. Determinar el monto de las aportaciones...y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo”.

4.1.2 Integración del salario

La integración del **SBC y del SBA** es fundamental, ya que basados en estos, el patrón calcula las cuotas obrero patronales del IMSS y aportaciones al INFONAVIT.

En los términos del precepto anterior, el **artículos 27 de la LSS** da los lineamientos para saber **qué ingresos del trabajador son los que integran el SBC**, como a continuación se indica:

El salario base de cotización se integra con :

**Pagos hechos en efectivo por
cuota diaria**

Gratificaciones

Percepciones

Alimentación

Habitación

Primas

Comisiones

Prestaciones en especie

**Cualquier otra cantidad o prestación
que se entregue al trabajador por sus
servicios**

Para efectos de la Ley del INFONAVIT, el 06 de enero de 1997 se publicó en el DOF una reforma a la **fracción II del artículo 29**, quedando de la siguiente manera:

“...En lo que corresponde a la **integración y cálculo** de la base y límite superior salarial **para el pago de aportaciones**, se aplicará lo contenido en la **Ley del Seguro Social**”.

4.1.3 No integración al salario

El mismo **artículo 27 de la LSS** menciona los ingresos que percibe el trabajador y **no integran el SBC**:

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



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



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



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



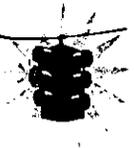
IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;



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



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



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



VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y



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

En el caso del INFONAVIT, el artículo 29 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero Descuentos al INFONAVIT, menciona lo mismo que el artículo 27 de la LSS, para la integración del SBC; excepto que en el INFONAVIT son aportaciones y no cuotas como en el IMSS, y en lo referente a la fracción IV, en donde se excluye como integrante del SBA las cuotas al IMSS, mientras que en la LSS se excluyen las aportaciones al INFONAVIT como integrante del SBC.

Cabe recordar, para que estos conceptos se excluyan como integrantes del SBC y del SBA, deberán estar registrados en la contabilidad de la empresa.

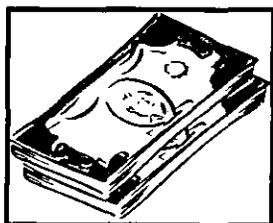
4.1.4 No integración de las prestaciones de previsión social

De la redacción de los artículos anteriores, se puede decir, que se consideran para la integración del salario, cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir

que sea remunerativo; las prestaciones de previsión social al no tener el carácter de remunerativo, sino que es independiente del salario y lo que buscan es ayudar al trabajador y a sus beneficiarios a elevar su nivel de vida, en el ámbito social, cultural, económico y en general de manera integral, no deben de considerarse como conceptos que integren el SBC y el SBA para el pago de las cuotas del IMSS y aportaciones al INFONAVIT.

A pesar de esto, existen restricciones para algunas prestaciones de previsión social, las cuales al no reunir los requisitos señalados, sí **integrarían parte del salario**.

Los casos específicos son los siguientes:



FONDO DE AHORRO

El Consejo Técnico del IMSS que da a conocer con exactitud cuáles son los criterios que en dicha materia habrán de aplicar las autoridades competentes, en el **acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993 establece lo siguiente:**



NO SE INTEGRA AL SBC

“Cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador”.²²

²² Rueda Heduán Iván. Op. Cit. página 52.

 **SE INTEGRA AL SBC**

“...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”.²³

Para ilustrar lo anterior, se tiene el siguiente cuadro:

TABLA 12. FONDO DE AHORRO²⁴			
APORTACIÓN QUINCENAL			
SITUACIÓN	A	B	C
PATRÓN	\$500.00	\$400.00	\$700.00
TRABAJADOR	\$500.00	\$500.00	\$500.00
CANTIDAD QUE SE INTEGRA AL SBC Y AL SBA	\$0.00	\$0.00	\$200.00

Sólo en la situación C, los \$200.00 se integran al SBC y al SBA.

Como es una percepción variable, se integra de la siguiente forma:

Cantidad que se integra	\$200.00
Entre número de días	30
Importe diario a integrar:	\$6.67

²³ Rueda Heduán Iván. Op. Cit. página 52.

²⁴ Referencia personal.



HABITACIÓN

De acuerdo al artículo 27, fracción V de la LSS que se acabó de mencionar, la habitación

➔ **NO SE INTEGRA AL SBC**

“Cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores ; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal”.

➔ **SE INTEGRA AL SBC**

Cuando se entregue en forma gratuita, es decir, cuando se cobre menos el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento, conforme al artículo 32 de la LSS.

Para ejemplificar, se tiene lo siguiente:

TABLA 13. PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL ²⁵

HABITACIÓN

LÍMITE INFERIOR DIARIO ($40.35 \times 20\%$) =

\$8.07

TRABAJADOR	A	B
COBRO DIARIO	\$20.00	\$6.00

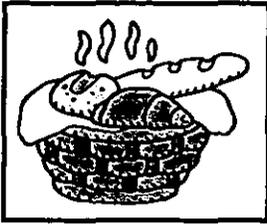
IMPORTE A INTEGRAR AL SBC Y SBA

SALARIO CUOTA DIARIA	\$100.00	\$200.00
MÁS 25% DE INCREMENTO	\$0.00	\$50.00

CANTIDAD QUE SE INTEGRA AL SBC Y AL SBA	\$0.00	\$50.00
---	--------	---------

Al trabajador A no se le integra la prestación de habitación a su salario cuota diaria, porque le cobran \$20.00 diarios, y esta cantidad es mayor al 20% del SMG diario del D.F.; mientras que al B, se incrementa a su salario cuota diaria \$50.00, porque le cobran una cantidad que es menor al 20% del SMG diario del D.F.

²⁵ Referencia personal.



DESPENSA

El Consejo Técnico del IMSS mediante el acuerdo 495/93 del 18 de agosto de 1993 indica:

➔ **NO SE INTEGRA AL SBC**

"La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal".²⁶

➔ **SE INTEGRA AL SBC**

"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".²⁷

Ejemplo:

Dos trabajadores reciben vales de despensa mensuales
por:

TRABAJADOR A	\$450.00
TRABAJADOR B	\$700.00

Se determinará si esta prestación de previsión social, se integra al SBC y al SBA.

Solución:

Primero se calcula el equivalente diario que reciben los trabajadores, posteriormente, se compara contra el 40% del SMGDF, y finalmente, se determina si la despensa se integra o no al SBC y al SBA.

TABLA 14. VALES DE DESPENSA²⁸

TRABAJADOR A		TRABAJADOR B	
VALES DE DESPENSA		VALES DE DESPENSA	
CONCEPTO	VALES DE DESPENSA MENSUAL	CONCEPTO	VALES DE DESPENSA MENSUAL
	\$450.00		\$700.00
ENTRE	30 DÍAS	ENTRE	30 DÍAS
IGUAL A	\$15.00	IGUAL A	\$23.33
MENOS TOPE MÁXIMO	\$16.14	MENOS TOPE MÁXIMO	\$16.14
IGUAL A		IGUAL A	
IMPORTE DIARIO A INTEGRAR EL SBC Y EL SBA	\$0.00	IMPORTE DIARIO A INTEGRAR EL SBC Y EL SBA	\$7.19

Al trabajador A no se le integra al SBC y al SBA los vales de despensa diario de \$15.00, ya que no rebasa el tope del 40% del SMG diario del D.F.; en cambio, al trabajador B, los vales de despensa que se integran al SBC y al SBA son de \$7.19, ya que rebasa el tope máximo que es del 40% del SMG diario del D.F.

²⁸ Referencia personal.



PENSIONES

En el artículo 27, fracción VIII de la LSS se establece que



NO SE INTEGRAN AL SBC

Los planes de pensiones que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.

La circular CONSAR 18-12⁹ denominada “Reglas generales que establecen los requisitos que deben reunir los planes de pensiones establecidos por los patrones o derivados de contratación colectiva en términos y para los efectos del Artículo 27, fracción VIII, de la Ley del Seguro Social”, en la regla tercera señala lo siguiente:

“Los planes de pensiones deberán reunir los siguientes requisitos:

⇒ Deberán otorgarse en forma general; se entenderá que se otorgan en forma general cuando el beneficio del Plan de Pensiones se otorgue a todos los trabajadores, cualquiera que sea su relación de trabajo con el patrón.

⇒ No obstante lo anterior se podrán distinguir los beneficios que se otorguen a los trabajadores por el Plan de Pensiones, atendiendo al riesgo de trabajo o grupo de ellos, a la calidad con la que el patrón haya contratado al trabajador o grupo de trabajadores, así como a las distintas localidades

donde los trabajadores presten sus servicios.

⇒ En el caso de que existan en una misma empresa trabajadores afiliados a varios sindicatos, se podrá distinguir el beneficio del Plan de Pensiones entre éstos. Los beneficios a los que tengan derecho los trabajadores se deberán contemplar en el contrato colectivo de trabajo, en su caso;

⇒ El acto jurídico que dé origen al Fondo, debe celebrarse entre los patrones y la administradora.

⇒ En ningún caso se deberá celebrar el acto jurídico constitutivo del Plan de Pensiones y del Fondo, entre la administradora y los trabajadores;

⇒ Las sumas de dinero destinadas al Plan de Pensiones, deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;

⇒ Las sumas de dinero destinadas al Fondo, deberán ser enteradas directamente por los patrones, sin perjuicio por lo dispuesto en la fracción anterior, y

⇒ Se deberá establecer expresamente el acto jurídico que dé origen al Plan de Pensiones que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que se cumplan los requisitos establecidos en el Plan de Pensiones complementarias a las del Seguro Social".

■ → SE INTEGRAN AL SBC

Por el momento, no hay elementos objetivos para precisar el importe que sí integraría al SBC y al SBA del trabajador, cuando los Planes de Pensiones no cumplan con los requisitos que marca esta circular.



**SEGUROS DE VIDA,
INVALIDEZ Y GASTOS
MÉDICOS**

El Consejo Técnico del IMSS a través del acuerdo 77/94 del 09 de marzo de 1994 enuncia:



NO SE INTEGRAN AL SBC

“Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y 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”.³⁰



SE INTEGRAN AL SBC

“Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les

³⁰ Rueda Heduán Iván, Op. Cit. página 54.

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".³¹

4.1.5 Marco contributivo

Como ya se comentó en los puntos anteriores, el patrón debe cubrir las cuotas del IMSS con ciertos topes y modalidades asignables a los seguros que menciona el artículo 11 de la LSS:

- ❖ Riesgos de trabajo;
- ❖ Enfermedades y maternidad;
- ❖ Invalidez y vida;
- ❖ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- ❖ Guarderías y prestaciones sociales.

En cuanto al INFONAVIT, el patrón deberá determinar y aportar por concepto de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el 5% del SBA de sus trabajadores, conforme al artículo 21 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit.

A continuación, se presenta un cuadro general donde se plasman las cuotas obrero patronales del IMSS y aportaciones al INFONAVIT, durante 2001, señalando los conceptos, las bases, las tasas y los topes:

³¹ Rueda Heduán Iván. Op. Cit. página 55.

TABLA 15. CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS³²

VIGENTE PARA 2001

ART. 11 LSS	SEGURO	BASE LEGAL LSS	CONCEPTO	CUOTAS			TOPE
				PATRÓN	BASE	OBrero	
F I	RT	72	Riesgos de trabajo	(Mínimo 0.25% y máximo 15.00%)	SBC		25
F II	E y M	106 - I	Especie fija	15.85%	SMGVDF		25
		106 - II	Especie adicional	4.53%	SBC-3SMGVDF	1.52%	
		25	Especie pensionados y sus beneficiarios	1.05%	SBC	0.375%	
		107 - I y II	Dinero	0.70%	SBC	0.25%	
F III	I y V	147	Invalidez y Vida	1.75%	SBC	0.625%	18 ó 19 *
F IV	R, C y V	168 - I	Retiro	2.00%	SBC		25
		168 - II	Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150%	SBC	1.125%	18 ó 19 *
F V	G y PS	211	Guarderías y prestaciones sociales	1.00%	SBC		25

³² Referencia personal.

TABLA 16. APORTACIONES AL INFONAVIT ³³

VIGENTE PARA 2001

BASE LEGAL LINFONAVIT	CONCEPTO	APORTACIÓN			TOPE
		PATRÓN	BASE	OBRERO	
29 - II	Aportaciones al INFONAVIT	5.00%	SBA		18 ó 19 **

Notas aclaratorias:

➤ * Según el artículo 28 de la LSS, el límite máximo de cotización equivale a 25 SMGVDF.

Conforme al artículo vigésimo quinto transitorio de la LSS, tanto para el seguro de invalidez y vida, como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, el límite citado entrará en vigor el año 2007.

El 01 de julio de 1997 (fecha de entrada en vigor de la nueva LSS) comenzó el proceso, con 15 SMGVDF, proporción que se ha incrementado en 1 SMGVDF y que habrá de llegar a 25 en el año de 2007.

Por tanto,

del 01 de enero al 30 de junio de 2001, el límite máximo de cotización fue de 18 SMGVDF; y

del 01 de julio al 31 de diciembre de 2001, el

³³ Referencia personal.

límite máximo de cotización es de 19 SMGVDF.

➤ **** En cuanto al INFONAVIT, el artículo quinto transitorio de la LINFONAVIT publicado en el DOF del 06 de enero de 1997, indica que el límite superior salarial a que se refiere el artículo 29, fracciones II y III de la Ley del Instituto, será de conformidad con lo establecido en la LSS, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.**

Por ello, se ajusta a lo que establece la LSS, quedando de la siguiente manera:

del 01 de enero al 30 de junio de 2001, el límite máximo de aportación fue de 18 SMGVDF; y

del 01 de julio al 31 de diciembre de 2001, el límite máximo de aportación es de 19 SMGVDF.

4.1.6 Determinación de las cuotas y aportaciones

El patrón está obligado a determinar las cuotas obrero patronales del IMSS y aportaciones al INFONAVIT, mediante **cédulas de determinación, conforme a los artículos 2, fracción VIII del RPCSS y 2, fracción II del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero Descuentos al INFONAVIT.**

Los patrones que tengan de 1 a 4 trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales del IMSS y aportaciones al INFONAVIT **utilizando los formularios que autoricen los Institutos correspondientes, o bien, mediante un programa de cómputo llamado SUA.**

Los patrones que tengan 5 ó más trabajadores, lo determinarán utilizando el **SUA**, el cual será proporcionado por el Instituto en un disquete, por una sola vez de manera gratuita.

En apoyo al cumplimiento de esta obligación patronal, el Instituto correspondiente, emitirá y entregará a los patrones la **cédula de determinación**, donde éstos, anotarán todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas y aportaciones.

A continuación se presenta una forma para determinar las cuotas obrero patronales del IMSS y las aportaciones al INFONAVIT:

**TABLA 17. CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS³⁴
MES DE JULIO DE 2001**

NOMBRE		ARAGÓN LÓPEZ HERMILO	
SBC O SDI			\$230.69
DÍAS			31
INCAPACIDAD			0
AUSENCIAS			0
E Y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 31	
		SUBTOTAL	\$198.26
	EXCEDENTE	(\$230.69 - 121.05)	
		PATRÓN (\$109.64 X 4.53%) X 31	\$153.97
		TRABAJADOR (\$109.64 X 1.52%) X 31	\$51.66
		SUBTOTAL	\$205.63
	DINERO	PATRÓN (\$230.69 X 0.70%) X 31	\$50.06
		TRABAJADOR (\$230.69 X 0.25%) X 31	\$17.88
		SUBTOTAL	\$67.94
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$230.69 X 1.05%) X 31	\$75.09
		TRABAJADOR (\$230.69 X 0.375%) X 31	\$26.82
		SUBTOTAL	\$101.91
	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$230.69 X 0.54355%) X 31	
		SUBTOTAL	\$38.87
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$38.87
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$230.69 X 1.75%) X 31	\$125.15
		TRABAJADOR (\$230.69 X 0.625%) X 31	\$44.70
		SUBTOTAL	\$169.85
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$169.85
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$230.69 X 1.00%) X 31	
		SUBTOTAL	\$71.51
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$71.51

³⁴ Referencia personal.

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS MES DE JULIO DE 2001			
NOMBRE		ARAGÓN LÓPEZ HERMILO	
SBC O SDI			\$230.69
DÍAS			31
INCAPACIDAD			0
AUSENCIAS			0
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$230.69 X 2.00%) X 31	
		SUBTOTAL	\$143.03
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$230.69 X 3.150%) X 31	
		TRABAJADOR (\$230.69 X 1.125%) X 31	\$38.24
		SUBTOTAL	\$263.51
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$406.53
TOTAL A PAGAR			
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$573.74
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$38.87
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$169.85
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$71.51
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$406.53
SUMA A PAGAR DEL MES DE JULIO DE 2001 AL IMSS			\$1,260.50
TABLA 18. APORTACIONES AL INFONAVIT³⁵ MES DE JULIO DE 2001			
V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$230.69 X 5.00%) X 31	
		SUBTOTAL	\$357.57
SUMA A PAGAR DEL MES DE JULIO DE 2001 AL INFONAVIT			\$357.57
TOTAL GLOBAL A PAGAR			
SUMA A PAGAR DEL MES DE JULIO DE 2001 AL IMSS			\$1,260.50
SUMA A PAGAR DEL MES DE JULIO DE 2001 AL INFONAVIT			\$357.57
TOTAL A PAGAR DE JULIO DE 2001 DEL IMSS E INFONAVIT			\$1,618.07

³⁵ Referencia personal.

4.1.7 Época de pago

Se muestra una tabla donde se presentan las fechas de pago, tanto de las cuotas del IMSS, como de las aportaciones al INFONAVIT:

**TABLA 19. ENTERO DE CUOTAS DEL IMSS
Y APORTACIONES AL INFONAVIT³⁶**

PAGOS MENSUALES		PAGOS BIMESTRALES	
Art. 11, Frac. I, LSS Riesgos de Trabajo		Art. 11, Frac. IV, LSS y Art. Sexto Transitorio, 1997, LINFONAVIT Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez	
Art. 11, Frac. II, LSS Enfermedades y Maternidad			
Art. 11, Frac. III, LSS Invalidez y Vida			
Art. 11, Frac. V, LSS Guarderías y Prestaciones Sociales			
Art. 35, LINFONAVIT y Art. Sexto Transitorio, 1997, LINFONAVIT Aportaciones			
MESES	FECHAS DE VENCIMIENTO	BIMESTRES	FECHAS DE VENCIMIENTO
ENERO	17 DE FEBRERO	PRIMER BIMESTRE	17 DE MARZO
FEBRERO	17 DE MARZO	SEGUNDO BIMESTRE	17 DE MAYO
MARZO	17 DE ABRIL	TERCER BIMESTRE	17 DE JULIO
ABRIL	17 DE MAYO	CUARTO BIMESTRE	17 DE SEPTIEMBRE
MAYO	17 DE JUNIO	QUINTO BIMESTRE	17 DE NOVIEMBRE
JUNIO	17 DE JULIO	SEXTO BIMESTRE	17 DE ENERO
JULIO	17 DE AGOSTO		
AGOSTO	17 DE SEPTIEMBRE		
SEPTIEMBRE	17 DE OCTUBRE		
OCTUBRE	17 DE NOVIEMBRE		
NOVIEMBRE	17 DE DICIEMBRE		
DICIEMBRE	17 DE ENERO		

³⁶ Referencia personal.

4.2 Código Financiero del Distrito Federal

Después de haber analizado a las prestaciones de previsión social con respecto a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, nos adentraremos finalmente, con el Código Financiero del Distrito Federal, ya que este es una disposición local, y se precisará si las prestaciones de previsión social son erogaciones que causan el impuesto sobre nóminas; y así, se habrá analizado por completo a todas las disposiciones que hay en nuestro país, que regulan dichas prestaciones.

4.2.1 Sujetos obligados

Los sujetos que están obligados a pagar este impuesto local, son los que establece el artículo 178 del CFDF que a la letra dice:

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

4.2.2 Erogaciones que causan impuesto

El mismo artículo citado, indica las erogaciones que causan impuesto:

“Para los efectos de este impuesto, se considerarán

erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

-  I. Sueldos y salarios;
-  II. Tiempo extraordinario de trabajo;
-  III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
-  IV. Compensaciones;
-  V. Gratificaciones y aguinaldo;
-  VI. Participación patronal al fondo de ahorros;
-  VII. Primas de antigüedad;
-  VIII. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral;



IX. Comisiones; y



X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones”.

4.2.3 Erogaciones que no causan impuesto

No causarán impuesto sobre nóminas, las erogaciones que marca el artículo 178-A del CFDF por concepto de:



I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;



II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;



III. Gastos funerarios;



IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro;



V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;



VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;



VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Sistema Obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;



VIII. Gastos de representación y viáticos;



IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;



X. Intereses subsidiados en créditos al personal;



XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la asegurada;



XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;



XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa; y



XIV. Personas contratadas con discapacidad".

Recordando, que estos conceptos deberán estar registrados en la contabilidad del patrón, si fuera el caso, para que no sirvan de base del impuesto sobre nóminas.

4.2.4 Las prestaciones de previsión social no causan impuesto

Basado en el artículo 178-A, fracción XII que se transcribe a continuación:

"XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".



Se puede decir que las prestaciones de previsión social no se consideran erogaciones que sirvan de base para el pago del impuesto sobre nóminas.

4.2.5 Tasa del impuesto

El patrón determinará el impuesto sobre nóminas, de acuerdo al artículo 179 del CFDF que a la letra dice:

"El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal

subordinado".

Enseguida, se ilustra la forma para determinar el impuesto sobre nóminas:

TABLA 20. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS ³⁷
DEL ART. 179 DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F.
MES DE JULIO DE 2001

REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN:

SUELDOS Y SALARIOS	\$68,500.00
TIEMPO EXTRAORDINARIO	\$2,400.00
PREMIO DE PUNTUALIDAD	\$630.00
COMISIONES	\$1,940.00
TOTAL DE REMUNERACIONES QUE GRAVAN:	\$73,470.00

DETERMINACIÓN:

REMUNERACIONES EFECTUADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	\$0.00
---	--------

MÁS

REMUNERACIONES GRAVABLES	\$73,470.00
--------------------------	-------------

TOTAL DE REMUNERACIONES	\$73,470.00
--------------------------------	--------------------

POR

2% SOBRE EL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES	0.02
---	------

TOTAL A PAGAR DEL MES DE JULIO DE 2001	\$1,469.40
---	-------------------

³⁷ Referencia personal.

4.2.6 Época de pago

Para terminar, el **artículo 180** del CFDF menciona:

“El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se **pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día quince del mes siguiente**”.

CAPÍTULO 5.-

PLAN MÚLTIPLE DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL



5.1 Plan por escrito

Al haber analizado en el capítulo tres los requisitos adicionales para la deducción de los gastos de previsión social, y uno de ellos el **artículo 19, fracción IV del RISR** que a la letra dice:

“Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio”.

se recomendó **tener los planes de previsión social en un apartado especial** o que se incluyan en un apartado específico del Reglamento Interior de Trabajo.

En este capítulo, se presenta un modelo del plan múltiple de las prestaciones de previsión social, indicando en forma enunciativa el contenido del mismo, ya que hasta la fecha, no hay alguna disposición legal que hable sobre las especificaciones que debe contener dicho plan, para que los gastos de previsión social, sean deducibles para el patrón, excepto, la fecha de inicio del plan y el aviso de inicio del mismo a los trabajadores, como ya se comentó.

La elaboración del plan múltiple de las prestaciones de previsión social se hará de acuerdo a las necesidades de cada empresa, valorando sus condiciones financieras, fiscales, laborales, productivas y de seguridad social, actuales y futuras.

5.2 Contenido general

Las partes que puede contener cualquier plan múltiple de prestaciones de previsión social son:



ANTECEDENTES



CONSTITUCIÓN DEL PLAN



TERMINOLOGÍA DEL PLAN



OBJETO Y DURACIÓN DEL PLAN



DE LA PARTICIPACIÓN



DE LOS BENEFICIOS



DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN



DE LA PUBLICACIÓN



INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN



CASOS NO PREVISTOS



TRANSITORIAS

Para ilustrar lo anterior, se presenta la forma en que deberá constituirse un plan múltiple de prestaciones de previsión social.

5.2.1 Antecedentes

Debido a la situación económica que impera en el país, y, considerando la importancia que tiene el personal para la empresa ARGUZ, S.A. de C.V. , ha decidido ayudar a sus trabajadores y familiares de éste, con independencia total del salario, a elevar sus niveles de vida en forma económica, social, cultural y de una manera integral, mediante la implementación de un plan múltiple de prestaciones de previsión social.

5.2.2 Constitución del plan

 **Cláusula primera.** La empresa ARGUZ, S.A. de C.V. constituye el Plan múltiple de prestaciones de previsión social en los términos y bajo las condiciones que se establecen en este documento, y con el cumplimiento de diferentes disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, que posteriormente se mencionan.

 **Cláusula segunda.** El presente Plan múltiple de prestaciones de previsión social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones:

A. CONSTITUCIONALES.

Artículos 31 y 123, Apartado A.

B. LEGALES.

Artículos 1, 17, 20 y 82 de la LFT.

Artículos 24, fracciones I, III, IV, XII y XXII; 77,

fracciones II a la VIII y último párrafo y 78 de la LISR.

Artículos 2 y 27 de la LSS.

Artículo 29 de la LINFONAVIT.

C. REGLAMENTARIAS.

Artículos 19,20,22 y 23 del RISR.

 **Cláusula tercera.** La vigencia de este Plan múltiple de prestaciones de previsión social iniciará el día **01 de enero de 2002.**

 **Cláusula cuarta.** Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa ARGUZ, S.A. de C.V. **dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.**

5.2.3 Terminología del plan

 **Cláusula quinta.** Cuando en este Plan múltiple de prestaciones de previsión social haga referencia a los siguientes términos, deberá entenderse lo que se define en este documento; en caso de confusión, deberá de interpretarse conforme a la naturaleza y finalidad del mismo:

Plan. El Plan múltiple de prestaciones de previsión social otorgado y constituido de acuerdo a este documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignent.

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

Patrón. La empresa ARGUZ, S.A. de C.V.

Trabajador. Toda persona física que preste un servicio personal subordinado al patrón, mediante un contrato individual de trabajo.

Participante. Todo trabajador que en los términos del Plan se consideren elegibles al mismo.

Salario cuota diaria. Cantidad en efectivo que recibe el trabajador a cambio de su trabajo ordinario.

Fondo. El integrado por las aportaciones a este Plan.

Fiduciaria. La institución de crédito, que en tal carácter sea designada por el Comité Administrativo.

Ejercicio. Período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

5.2.4 Objeto y duración del plan

 **Cláusula sexta.** El objeto de este Plan es beneficiar al trabajador y sus familiares de éste para elevar sus niveles de vida desde el punto de vista económico, social, cultural y de una manera integral, así como mejorar las relaciones obrero-patronales.

 **Cláusula séptima.** La duración de este Plan iniciará en la fecha establecida en la cláusula tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales vigentes.

5.2.5 De la participación

 **Cláusula octava.** Para participar en el Plan, los trabajadores deberán cubrir los siguientes requisitos:

- ❖ Ser trabajador de la empresa ARGUZ, S.A. de C.V. en cualquiera de sus categorías.
- ❖ Tener un contrato por tiempo indeterminado.
- ❖ Tener una antigüedad mínima de 1 año.
- ❖ En caso de ausencias e incapacidades por cualquier causa, el trabajador se considerará participante de las prestaciones de previsión social que indica este Plan.

5.2.6 De los beneficios

 **Cláusula novena.** El porcentaje máximo de los beneficios que otorga este Plan a los participantes será del 25% del importe de su salario cuota diaria. En ningún caso se excederá de dicho porcentaje.

La empresa ARGUZ, S.A. de C.V. otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones de previsión social:

- ✦ Fondo de ahorro.
- ✦ Vales de despensa.
- ✦ Servicios médicos, dentales y hospitalarios.
- ✦ Actividades deportivas y culturales.

➡ **Cláusula décima.** La prestación de previsión social del fondo de ahorro, **consistirá en aportaciones mensuales del 10% del salario cuota diaria del participante, así como una aportación patronal por el mismo porcentaje, no debiendo exceder mensualmente de 10 salarios mínimos generales vigentes en el D.F.**

➡ **Cláusula décima primera.** La prestación de previsión social de vales de despensa, **consistirá en entregar a los participantes los días 14 de cada mes, una cantidad en vales de despensa por el equivalente a un 5% sobre su salario cuota mensual, sin que exceda de 1 salario mínimo mensual vigente en el D.F.**

➡ **Cláusula décima segunda.** La prestación de previsión social de servicios médicos, dentales y hospitalarios, **consistirá en pagar por cuenta de la empresa ARGUZ, S.A. de C.V. una prima por la cantidad de \$1,200.00 anuales por cada participante, independientemente del número de beneficiarios.**

➡ **Cláusula décima tercera.** La prestación de previsión social de actividades deportivas y culturales, **consistirá en proporcionar mensualmente a cada participante una cantidad de \$150.00 para pagar la membresía del Club Deportivo CARHER.**

5.2.7 De la administración del plan

➡ **Cláusula décima cuarta.** La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo **estará a cargo de un Comité Administrativo.**

El Comité Administrativo quedará integrado por

3 representantes del patrón y 3 representantes de los participantes, y, cualquier decisión del mismo, deberá contar con la aprobación de cuando menos 4 de sus miembros.

El Presidente de dicho Comité será el Gerente de Recursos Humanos de la empresa ARGUZ, S.A. de C.V.

El Comité Administrativo tendrá la facultad de elaborar formatos, instructivos y expedir reglas que detallen y precisen el procedimiento y funcionamiento para disfrutar de cada prestación de previsión social que contiene el Plan.

5.2.8 De la publicación

 **Cláusula décima quinta.** Este Plan lo dará a conocer el Presidente del Comité Administrativo, mediante un escrito con acuse de recibo, dirigido a a todos los trabajadores de la empresa ARGUZ, S.A. de C.V.

5.2.9 Interpretación y jurisdicción

 **Cláusula décima sexta.** La interpretación de este Plan será conforme a su naturaleza y objetivos, y en su defecto, será aplicando las disposiciones legales que se encuentren vigentes en los Estados Unidos Mexicanos.

5.2.10 Casos no previstos

 **Cláusula décima séptima.** En los casos no previstos en el Plan, así como la interpretación legal de las cláusulas que contiene el mismo, **la empresa ARGUZ, S.A. de C.V. y los participantes se deberán sujetar a las autoridades competentes en el domicilio fiscal de la empresa.**

5.2.11 Transitorias

 **Cláusula primera.** La fecha de aprobación del Plan fue el 27 de julio de 2001.

 **Cláusula segunda.** El Comité Administrativo está integrado por:

REPRESENTANTES DEL PATRÓN

Lic. Ernesto García Pérez.

Ing. Eugenio Sánchez Luna.

Lic. Alejandra Chávez Osorio.

REPRESENTANTES DE LOS PARTICIPANTES

L.C. Hermilo Aragón López.

L.C. Carolina Andrade Reyes.

Sra. Jessica Roa Martínez.

 **Cláusula tercera.** Las prestaciones de previsión social que contiene este Plan, aumentarán en la misma proporción que aumente el salario mínimo general vigente en el D.F.

5.3 Formatos

Para mejorar la administración y funcionamiento del Plan múltiple de prestaciones de previsión social que se citó, se muestran a continuación cuatro modelos de formatos, los cuales deberán ser incluidos como anexos en el documento:

5.3.1 Solicitud de participación

Se presenta un modelo para que el trabajador solicite su participación en el Plan múltiple de prestaciones de previsión social:

ANEXO 1

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN³⁸

México, D.F. a 23 de noviembre de 2001

ARGUZ, S.A. de C.V.

Comité Administrativo

L.C. Hermilo Aragón López

Presente.

Por este medio, le comunico que he leído el documento del Plan múltiple de prestaciones de previsión que se va a implementar en esta empresa a partir del próximo 01 de enero de 2002, y considerando que cubro los requisitos para participar en él, **solicito a Usted la autorización para participar en dicho Plan y gozar de los beneficios que ofrece.**

Sin otro en particular quedo de Usted para cualquier aclaración.

ATENTAMENTE

SR. Gustavo Rosas Campos

³⁸ Referencia personal.

5.3.2 Designación de beneficiarios

También, se presenta un formato para designar a los beneficiarios en el Plan múltiple de prestaciones de previsión social:

ANEXO 2

DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS³⁹

México, D.F. a 30 de noviembre de 2001

ARGUZ, S.A. de C.V.

Comité Administrativo

L.C. Hermilo Aragón López

Presente.

Por este medio, hago de su conocimiento los nombres de los beneficiarios que de acuerdo con las reglas del Plan tienen derecho a participar, conforme a lo siguiente:

CÓNYUGE	Sra. Liliana Aguirre Navarrete.
ASCENDIENTES	Sr. Victor Rosas Caballero. Sra. Elena Campos Fragoso.
DESCENDIENTES	Ricardo Rosas Aguirre.
OTROS MENORES	Guadalupe Méndez Ochoa.

SR. Gustavo Rosas Campos
TRABAJADOR

L.C. Hermilo Aragón López
COMITÉ ADMINISTRATIVO

³⁹ Referencia personal.

5.3.3 Solicitud de préstamo

Asimismo, se muestra un modelo para solicitar un préstamo al fondo de ahorro:

ANEXO 3

SOLICITUD DE PRÉSTAMO⁴⁰

México, D.F. a 18 de enero de 2002

ARGUZ, S.A. de C.V.

Comité Administrativo

L.C. Hermilo Aragón López

Presente.

Por este medio, solicito de la manera más atenta, me sea concedido un **préstamo del fondo de ahorro** por la cantidad de **\$700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.)** mismos que serán liquidados en **7 pagos quincenales de \$100.00 (Cien pesos 00/100 M.N.)** cada uno.

Por lo tanto, autorizo a la empresa **ARGUZ, S.A. de C.V.** a descontar de mi sueldo a partir de la primera quincena de febrero de 2002, el importe correspondiente de mi adeudo.

SR. Gustavo Rosas Campos

TRABAJADOR

L.C. Hermilo Aragón López

COMITÉ ADMINISTRATIVO

⁴⁰ Referencia personal.

5.3.4 Comprobación de gastos

Por último, se presenta un formato para solicitar el reembolso de gastos de previsión social:

ANEXO 4

COMPROBACIÓN DE GASTOS⁴¹

México, D.F. a 28 de enero de 2002

ARGUZ, S.A. de C.V.

Comité Administrativo

L.C. Hermilo Aragón López

Presente.

De conformidad con el Plan múltiple de prestaciones de previsión social que tiene establecido la empresa, le solicito el reembolso de los gastos de previsión social, según la factura que acompaño a la presente.

DESCRIPCIÓN DEL GASTO

Pago de la membresía del Club Deportivo CARHER por el mes de enero de 2002.

NOTA: *Para que pueda proceder el reembolso de estos gastos, es indispensable que todos los comprobantes reúnan los requisitos que se mencionan en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación. (Ver anexo 9)*

SR. Gustavo Rosas Campos

TRABAJADOR

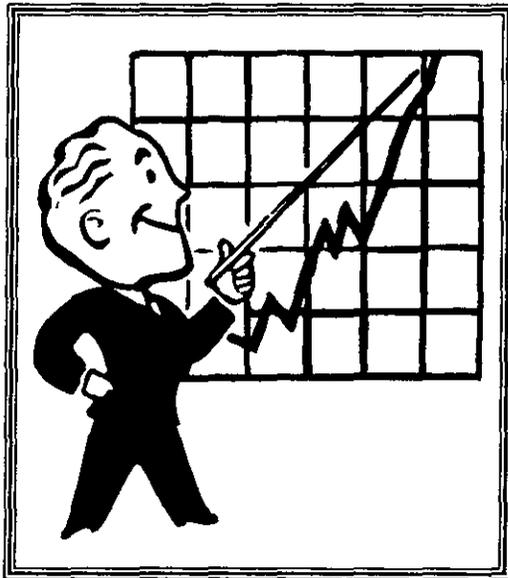
L.C. Hermilo Aragón López

COMITÉ ADMINISTRATIVO

⁴¹ Referencia personal.



CAPÍTULO 6.- CASO PRÁCTICO



6.1 Entorno global

Luego de haber estudiado el impacto de las prestaciones de previsión social en las diferentes disposiciones vigentes en los Estados Unidos Mexicanos, **ahora se retomarán puntos estratégicos de esta investigación para desarrollar la alternativa de beneficiar a los trabajadores de la empresa X, S.A. de C.V. para el año 2002, con un aumento del 15% a través de la implementación de un plan de prestaciones de previsión social, simultáneamente con el aumento del 15% directo al salario cuota diaria de los trabajadores.**

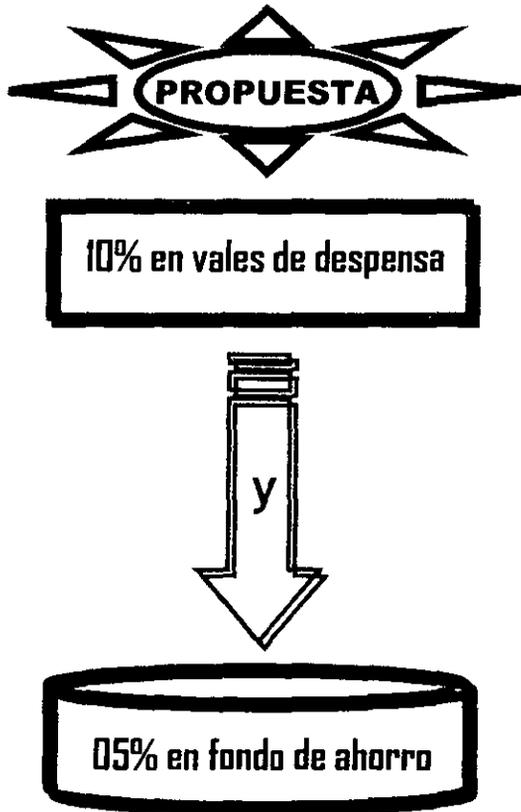
Notas aclaratorias:

➤ **Para hacer la planeación administrativa de las prestaciones de previsión social para el año 2002, se va a considerar en este caso práctico la información que proporciona el Sistema de Nómina que opera la empresa X, S.A. de C.V. en este año, y, las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y locales vigentes en nuestro país, ya que estas pueden cambiar para el siguiente año.**

➤ **Los resultados que se obtengan del caso práctico, serán los del año en curso, y si no hubiera ningún cambio para el año 2002 en las disposiciones de referencia, lo que se actualizará, será la tarifa del impuesto anual del artículo 141, la tabla del subsidio anual del artículo 141-A y la tabla del crédito al salario anual del artículo 81 de la LISR, conforme a lo que establece el artículo 7-C de la LISR; y, en lo que se refiere al IMSS e INFONAVIT, se modificarán las tasas y los topes; y así, se obtendrán los resultados del año 2002.**

6.1.1 Propuesta

➡ La propuesta que hace el autor para aumentarles a los trabajadores de la empresa X, S.A. de C.V. para el año 2002, a través de la implementación de un plan de prestaciones de previsión social, es:



El autor considera que estas dos prestaciones de previsión social, son las que mejor benefician a los trabajadores.

6.1.2 Información general

→ La empresa tiene más de un año de haber iniciado con sus operaciones en la Ciudad de México.

→ Los trabajadores de la empresa son 120 en total, y su clasificación de acuerdo al contrato que tienen, es el siguiente:

<u>TRABAJADORES DE CONFIANZA:</u>	<u>27</u>
Tiempo determinado	09
Tiempo indeterminado	18
<u>LOS DEMÁS TRABAJADORES:</u>	<u>93</u>
Tiempo determinado	28
Tiempo indeterminado	65

→ Cuenta con tres departamentos, el de dirección, el de administración y el de ventas, y laboran en cada uno de ellos, 17, 39 y 64 trabajadores, respectivamente.

→ Tiene una prima de riesgos de trabajo de 0.54355%.

→ Tiene un factor de subsidio real acreditable del 90%.

→ Los trabajadores tienen un año de antigüedad.

→ Los trabajadores sólo reciben las prestaciones que establece la LFT.

→ Los rendimientos de los intereses del fondo de ahorro son del 2% anual estimado.

→ El factor de integración de los trabajadores es

de 1.0466

➡ Por cada departamento, se ha determinado un salario cuota diaria promedio y un salario diario integrado promedio del trabajador, como se especifica:

X, S.A. DE C.V.

TABLA 21. TRABAJADOR⁴²

DEPARTAMENTO	SALARIO CUOTA DIARIA PROMEDIO	SDI PROMEDIO
DIRECCIÓN	\$159.71	\$167.15
ADMINISTRACIÓN	\$158.15	\$165.52
VENTAS	\$151.66	\$158.72

➡ El número de bajas de trabajadores en la empresa en lo que va del año, es de 20, mientras que el promedio de trabajadores que labora en la misma, es de 120.

⁴² Referencia personal.

6.2 Funcionamiento del plan

Para delinear la propuesta de las prestaciones de previsión social que es del 10% en vales de despensa y 05% en fondo de ahorro, se expondrá el funcionamiento específico del plan de prestaciones de previsión social, que servirá para detallar y precisar la forma en que los trabajadores podrán gozar de dichas prestaciones, y ayudará a realizar la comparación con la otra alternativa que es aumentarles a los trabajadores el 15% directo a su salario cuota diaria; recordando que en el capítulo anterior se habló del contenido general de un plan múltiple de prestaciones de previsión social, al que se le harían pequeñas modificaciones para que se adaptara a esta propuesta.

6.2.1 Vales de despensa

OBJETIVO

Proporcionar a los trabajadores de la empresa vales de despensa, para que puedan comprar productos alimenticios, artículos para el aseo personal y del hogar, y eleven su poder adquisitivo.

BENEFICIARIO

Exclusivamente el trabajador que tenga contrato por tiempo indeterminado.

IMPORTE

Consistirá en entregar a los participantes los días 15 de cada mes, una cantidad en vales de despensa por el equivalente a un 10% sobre su salario cuota mensual, sin que dicha cantidad exceda de 1 salario mínimo mensual vigente en el D.F.

PROCEDIMIENTO

La empresa SEPSA, S.A. DE C.V. entregará a cada participante los vales de despensa empaquetados, que se encontrarán dentro de su recibo de nómina.

El horario de entrega será de 09:00 a 13:00 horas, los días 15 de cada mes.

6.2.2 Fondo de ahorro

OBJETIVO

Fomentar el hábito de ahorro de los trabajadores, para que puedan solventar posibles contingencias económicas.

BENEFICIARIO

Exclusivamente el trabajador que tenga contrato por tiempo indeterminado.

IMPORTE

El 05% del salario cuota diaria cuyo límite máximo será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el D.F.

PROCEDIMIENTO



ELEGIBILIDAD

La empresa se compromete a hacer las aportaciones siempre y cuando al menos el 75% de los trabajadores elegibles le comuniquen su deseo, por escrito de participar en el fondo.



PERSONALIDAD

El fondo de ahorro se administrará por un Comité Administrativo.



APORTACIONES

El trabajador aportará al fondo de ahorro el 05% de su salario cuota diaria. La base de esta prestación no excederá de diez veces el salario mínimo vigente en el D.F. La empresa aportará al fondo una cantidad igual a la aportada por los trabajadores.



DESTINO DE LAS APORTACIONES

El importe del fondo deberá ser destinado exclusivamente para otorgar préstamos a los trabajadores participantes, en caso de sobrantes de efectivo, deberán ser invertidos en valores de renta fija de BVB Bancomer.

Los préstamos otorgados devengarán intereses del 1.0% anual y el monto no podrá ser superior a dos meses del salario del trabajador.



RETIRO DE LAS APORTACIONES

Tanto las aportaciones realizadas por el trabajador y el patrón, como los rendimientos, se retirarán una vez en el año, en la fecha que establecen los estatutos del fondo; solamente al término de la relación laboral, podrán devolverse anticipadamente, las aportaciones que le correspondan al trabajador.



DESCUENTOS POR NÓMINA

El trabajador acepta, en los términos de los estatutos del Plan, que tanto el monto de sus aportaciones, como el pago de sus préstamos, sea descontado mensualmente por nómina.

6.3 Cálculo y determinación de las contribuciones

Se procederá a realizar los cálculos necesarios para determinar si las prestaciones de previsión social que he propuesto, se consideran para el pago del ISR, para las cuotas del IMSS, para las aportaciones en el INFONAVIT y para el impuesto sobre nóminas del CFDF; sin olvidar, que se harán al mismo tiempo, los cálculos del aumento del 15% directo al salario cuota diaria del trabajador.

6.3.1 Pago del impuesto sobre la renta

Para determinar el ISR de las dos alternativas para cada departamento, es necesario precisar los ingresos anuales de 2001:

X, S.A. DE C.V.			
TABLA 22. TRABAJADOR ⁴³			
INGRESOS ANUALES DE 2001 POR DEPARTAMENTO			
SUELDOS Y SALARIOS			
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
POR	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS
INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90

⁴³ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

TABLA 23. TRABAJADOR⁴⁴

INGRESOS ANUALES DE 2001 POR DEPARTAMENTO

VALES DE DESPESA

CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
	10% VALES DE DESPESA	10% VALES DE DESPESA	10% VALES DE DESPESA

SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
POR	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS

IGUAL	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90
POR	10%	10%	10%

INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59
------------------------------	------------	------------	------------

⁴⁴ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

TABLA 24. TRABAJADOR⁴⁵

INGRESOS ANUALES DE 2001 POR DEPARTAMENTO

FONDO DE AHORRO

CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
	05% FONDO DE AHORRO	05% FONDO DE AHORRO	05% FONDO DE AHORRO
SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
POR	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS
IGUAL	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90
POR	5%	5%	5%
APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	\$2,914.71	\$2,886.24	\$2,767.80
MÁS			
APORTACIÓN DEL PATRÓN	\$2,914.71	\$2,886.24	\$2,767.80
IGUAL	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59
MÁS	2% DE RENDIMIENTO	2% DE RENDIMIENTO	2% DE RENDIMIENTO
INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$5,946.00	\$5,887.92	\$5,646.30

⁴⁵ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

TABLA 25. TRABAJADOR⁴⁶

INGRESOS ANUALES DE 2001 POR DEPARTAMENTO

15% DE AUMENTO DIRECTO AL SALARIO CUOTA DIARIA

CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
	15% DIRECTO AL SCD	15% DIRECTO AL SCD	15% DIRECTO AL SCD

SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
POR	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS

IGUAL	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90
POR	15%	15%	15%

INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$8,744.12	\$8,658.71	\$8,303.39
------------------------------	------------	------------	------------

⁴⁶ Referencia personal.

Resumiendo lo anterior, se tiene:

X, S.A. DE C.V.			
TABLA 26. TRABAJADOR⁴⁷			
TOTAL ACUMULADO DE 2001 POR DEPARTAMENTO			
PRIMERA ALTERNATIVA			
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
SUELDOS Y SALARIOS	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90
MÁS			
15% DE AUMENTO DIRECTO AL SCD	\$8,744.12	\$8,658.71	\$8,303.39
IGUAL			
INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$67,038.27	\$66,383.46	\$63,659.29

⁴⁷ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

TABLA 27. TRABAJADOR⁴⁸

TOTAL ACUMULADO DE 2001 POR DEPARTAMENTO

SEGUNDA ALTERNATIVA

CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
SUELDOS Y SALARIOS	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90
MÁS			
10% VALES DE DESPENSA	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59
05% FONDO DE AHORRO	\$5,946.00	\$5,887.92	\$5,646.30
IGUAL			
INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	\$70,069.57	\$69,385.15	\$66,537.79

⁴⁸ Referencia personal.

Teniendo los ingresos totales anuales de 2001 de los trabajadores de cada departamento y por cada una de las alternativas, se determinará el ISR, utilizando la tarifa del artículo 141, la tabla del subsidio anual del artículo 141-A y la tabla del crédito al salario anual del artículo 81 de la LISR, para el ejercicio de 2000, como a continuación se ilustra :

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN	\$67,038.27
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$0.00
3			
4			
5			
IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$67,038.27
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$26,009.54
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$4,421.62
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$8,186.02
SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$67,038.27
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$26,009.54
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$4,421.62
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$2,210.81
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$4,093.07
22	(1-2(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$3,683.76
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$4,502.26
CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,470.65
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$2,031.61
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$2,031.61
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN	\$66,383.46
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$0.00
3			
4			
5			
IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$66,383.46
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$25,354.73
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$4,310.30
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$8,074.70
SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$66,383.46
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$25,354.73
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$4,310.30
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$2,155.15
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$4,037.41
22	(1-2(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$3,633.67
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$4,441.03
CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,470.65
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$1,970.38
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$1,970.38
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS	\$63,659.29
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$0.00
3			
4			
5			
IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$63,659.29
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$22,630.56
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$3,847.20
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$7,611.60
SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$63,659.29
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$22,630.56
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$3,847.20
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$1,923.60
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$3,805.86
22	(1-2(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$3,425.27
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$4,186.32
CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,470.65
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$1,715.67
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$1,715.67
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA			
1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN	\$70,069.67
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$11,775.42
3		VALES DE DESPENSA \$5,829.42 (ART. 77, ÚLTIMO PÁRRAFO)	
4		FONDO DE AHORRO \$5,946.00 (ART. 77, FRACCIÓN VIII)	
5			
IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$58,294.15
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$17,265.42
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$2,935.12
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$6,699.52
SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$58,294.15
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$17,265.42
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$2,935.12
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$1,467.56
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$3,349.82
22	(1-2*(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$3,014.84
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$3,684.68
CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,871.03
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$813.65
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$813.65
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

**CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001
SEGUNDA ALTERNATIVA**

1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN	\$69,385.15
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$11,660.40
3		VALES DE DESPENSA \$5,772.48 (ART. 77, ÚLTIMO PÁRRAFO)	
4		FONDO DE AHORRO \$5,887.92 (ART. 77, FRACCIÓN VIII)	
5			

IMPUESTO SEGÚN ART. 141 LISR

6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$57,724.75
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$16,696.02
9	TARIFA	Por ciento aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$2,838.32
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$6,602.72

SUBSIDIO SEGÚN ART. 141-A LISR

13	(6)	Base gravable del año	\$57,724.75
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$16,696.02
16	TARIFA (9)	Por ciento aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$2,838.32
18	TABLA	Por ciento aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$1,419.16
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$3,301.42
22	(1-2(1 - 0.70))	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$2,971.28
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$3,631.44

CRÉDITO AL SALARIO SEGÚN ART. 81 LISR

25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,871.03
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$760.41
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$760.41
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CÁLCULO ANUAL DEL ISR 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA			
1		INGRESO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS	\$66,537.79
2	(3+4+5)	INGRESO EXENTO	\$11,181.89
3		VALES DE DESPENSA \$5,535.59 (ART. 77, ÚLTIMO PÁRRAFO)	
4		FONDO DE AHORRO \$5,646.30 (ART. 77, FRACCIÓN VIII)	
5			
IMPUESTO SEGUN ART. 141 LISR			
6	(1 - 2)	Base gravable del año	\$55,355.90
7	TARIFA	Límite inferior	41,028.73
8	(6 - 7)	Excedente sobre el límite inferior	\$14,327.17
9	TARIFA	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
10	(8 * 9)	Impuesto marginal	\$2,435.62
11	TARIFA	Cuota fija	\$3,764.40
12	(10 + 11)	ISR según tarifa	\$6,200.02
SUBSIDIO SEGUN ART. 141-A LISR			
13	(6)	Base gravable del año	\$55,355.90
14	TABLA	Límite inferior	41,028.73
15	(13 - 14)	Excedente sobre el límite inferior	\$14,327.17
16	TARIFA (9)	Porcentaje aplicable sobre el excedente	17%
17	(15 * 16)	Impuesto marginal	\$2,435.62
18	TABLA	Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal	50%
19	(17 * 18)	Subsidio marginal	\$1,217.81
20	TABLA	Cuota fija	\$1,882.26
21	(19 + 20)	Subsidio total (que sería el 100%)	\$3,100.07
22	(1-2)(1 - 0.70)	Factor de subsidio acreditable real definitivo que es el 90%	0.90
23	(21 * 22)	Subsidio acreditable	\$2,790.06
24	(12 - 23)	ISR después de subsidio	\$3,409.96
CRÉDITO AL SALARIO SEGUN ART. 81 LISR			
25	TABLA	Crédito al salario anual	\$2,871.03
26	(24 - 25)	ISR causado del ejercicio previo	\$538.93
27	(24 - 25)	(Crédito en efectivo anual)	\$0.00
28		Entregas mensuales del crédito en efectivo	\$0.00
29	(27 - 28)	Crédito en efectivo por entregar	\$0.00
30		ISR causado del ejercicio definitivo	\$538.93
31		ISR retenido del ejercicio	\$0.00
32	(30 - 31)	Diferencia a cargo a pagar en febrero de 2001	\$0.00
33	(30 - 31)	(Saldo a favor)	\$0.00

6.3.2 Pago del IMSS e Infonavit

Para determinar las cuotas del IMSS y las aportaciones al INFONAVIT de las dos alternativas para cada departamento, es necesario definir lo que integra al SBC y al SBA de 2001:

X, S.A. DE C.V.			
TABLA 28. TRABAJADOR ⁴⁹			
INTEGRACIÓN DEL SBC Y SBA DE 2001			
PRIMERA ALTERNATIVA			
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
INGRESO ANUAL POR EL 15% DIRECTO AL SCD	\$8,744.12	\$8,658.71	\$8,303.39
ENTRE	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS
IGUAL A INGRESO DIARIO	\$23.96	\$23.72	\$22.75
POR LO TANTO,			
SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
MÁS			
INGRESO DIARIO	\$23.96	\$23.72	\$22.75
IGUAL	\$183.66	\$181.88	\$174.41
POR			
FI	1.0466	1.0466	1.0466
IGUAL A SBC Y SBA	\$192.22	\$190.35	\$182.53

⁴⁹ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.			
TABLA 29. TRABAJADOR ⁵⁰			
INTEGRACIÓN DEL SBC Y SBA DE 2001			
SEGUNDA ALTERNATIVA			
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
INGRESO POR EL 10% DE VALES DE DESPENSA	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59
ENTRE	365 DÍAS	365 DÍAS	365 DÍAS
IGUAL A INGRESO DIARIO	\$15.97	\$15.82	\$15.17
MENOS			
40% DEL SMGVDF (ART. 27, FRAC. VI, LSS)	\$16.14	\$16.14	\$16.14
IMPORTE DIARIO A INTEGRAR	\$0.00	\$0.00	\$0.00
FONDO DE AHORRO			
APORTACIÓN PATRONAL	\$2,914.71	\$2,886.24	\$2,767.80
APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	\$2,914.71	\$2,886.24	\$2,767.80
IMPORTE DIARIO A INTEGRAR (ART. 27, FRAC. II, LSS)	\$0.00	\$0.00	\$0.00

⁵⁰ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.			
TABLA 30. TRABAJADOR ⁵¹			
INTEGRACIÓN DEL SBC Y SBA DE 2001			
SEGUNDA ALTERNATIVA			
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS
POR LO TANTO,			
SCD	\$159.71	\$158.15	\$151.66
POR			
FI	1.0466	1.0466	1.0466
IGUAL A SBC Y SBA	\$167.15	\$165.52	\$158.72

Ya que se calculó la integración del SBC Y SBA de 2001 de los trabajadores de cada departamento y por cada una de las alternativas, enseguida, se determinarán las cuotas del IMSS y aportaciones del INFONAVIT, utilizando las bases y las tasas de 2001:

⁵¹ Referencia personal.

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN	
SBC O SDI	●	→	\$192.22
DÍAS	●	→	365
INCAPACIDAD	●	→	0
AUSENCIAS	●	→	0
E y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365	
		SUBTOTAL	\$2,334.35
	EXCEDENTE	(\$192.22 - 121.05)	
		PATRÓN (\$71.17 X 4.53%) X 365	\$1,176.76
		TRABAJADOR (\$71.17 X 1.52%) X 365	\$394.85
		SUBTOTAL	\$1,571.61
	DINERO	PATRÓN (\$192.22 X 0.70%) X 365	\$491.12
		TRABAJADOR (\$192.22 X 0.25%) X 365	\$175.40
		SUBTOTAL	\$666.52
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$192.22 X 1.05%) X 365	\$736.68
		TRABAJADOR (\$192.22 X 0.375%) X 365	\$263.10
		SUBTOTAL	\$999.78
	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$192.22 X 0.54355%) X 365	
		SUBTOTAL	\$381.36
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$381.36
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$192.22 X 1.75%) X 365	\$1,227.81
		TRABAJADOR (\$192.22 X 0.625%) X 365	\$438.50
		SUBTOTAL	\$1,666.31
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,666.31
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$192.22 X 1.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$701.60
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$701.60

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
NOMBRE	DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN		
SBC O SDI		\$192.22	
DÍAS		365	
INCAPACIDAD		0	
AUSENCIAS		0	
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$192.22 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,403.21
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$192.22 X 3.150%) X 365	\$2,210.05
		TRABAJADOR (\$192.22 X 1.125%) X 365	\$789.30
	SUBTOTAL	\$2,999.35	
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		\$4,402.56	
TOTAL A PAGAR			
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		\$5,572.27	
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO		\$381.36	
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA		\$1,666.31	
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		\$701.60	
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		\$4,402.56	
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001		\$12,724.10	
APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$192.22 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$3,508.02
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001		\$3,508.02	
TOTAL GLOBAL A PAGAR			
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001		\$12,724.10	
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001		\$3,508.02	
TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001		\$16,232.11	

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA				
NOMBRE	DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN			
SBC O SDI		\$190.35		
DÍAS		365		
INCAPACIDAD		0		
AUSENCIAS		0		
E Y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365		
		SUBTOTAL	\$2,334.35	
	EXCEDENTE	(\$190.35 - 121.05)		
		PATRÓN (\$69.30 X 4.53%) X 365	\$1,145.84	
		TRABAJADOR (\$69.30 X 1.52%) X 365	\$384.48	
		SUBTOTAL	\$1,530.32	
	DINERO	PATRÓN (\$190.35 X 0.70%) X 365	\$486.34	
		TRABAJADOR (\$190.35 X 0.25%) X 365	\$173.69	
		SUBTOTAL	\$660.04	
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$190.35 X 1.05%) X 365	\$729.52	
		TRABAJADOR (\$190.35 X 0.375%) X 365	\$260.54	
		SUBTOTAL	\$990.06	
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		\$5,514.76		
RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$190.35 X 0.54355%) X 365		
		SUBTOTAL	\$377.65	
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO		\$377.65		
I Y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$190.35 X 1.75%) X 365	\$1,215.86	
		TRABAJADOR (\$190.35 X 0.625%) X 365	\$434.24	
		SUBTOTAL	\$1,650.10	
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA		\$1,650.10		
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$190.35 X 1.00%) X 365		
		SUBTOTAL	\$694.78	
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		\$694.78		

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN	
SBC O SDI	●	→	\$190.35
DÍAS	●	→	365
INCAPACIDAD	●	→	0
AUSENCIAS	●	→	0
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$190.35 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,389.56
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$190.35 X 3.150%) X 365	
		TRABAJADOR (\$190.35 X 1.125%) X 365	\$781.62
		SUBTOTAL	\$2,970.17
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$4,359.73
TOTAL A PAGAR			
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$5,514.76
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$377.65
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,650.10
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$694.78
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$4,359.73
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$12,597.02
APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$190.35 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$3,473.89
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,473.89
TOTAL GLOBAL A PAGAR			
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$12,597.02
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,473.89
TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001			\$16,070.91

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA				
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE VENTAS		
SBC O SDI			\$182.53	
DÍAS			365	
INCAPACIDAD			0	
AUSENCIAS			0	
E Y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365		
		SUBTOTAL	\$2,334.35	
	EXCEDENTE	SUBTOTAL (\$182.53 - 121.05)		
		PATRÓN (\$61.48 X 4.53%) X 365	\$1,016.54	
		TRABAJADOR (\$61.48 X 1.52%) X 365	\$341.09	
		SUBTOTAL	\$1,357.63	
	DINERO	PATRÓN (\$182.53 X 0.70%) X 365	\$466.36	
		TRABAJADOR (\$182.53 X 0.25%) X 365	\$166.56	
		SUBTOTAL	\$632.92	
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$182.53 X 1.05%) X 365	\$699.55	
		TRABAJADOR (\$182.53 X 0.375%) X 365	\$249.84	
		SUBTOTAL	\$949.38	
	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$5,274.29
	RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$182.53 X 0.54355%) X 365	
SUBTOTAL			\$362.13	
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$362.13	
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$182.53 X 1.75%) X 365	\$1,165.91	
		TRABAJADOR (\$182.53 X 0.625%) X 365	\$416.40	
		SUBTOTAL	\$1,582.31	
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,582.31	
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$182.53 X 1.00%) X 365		
		SUBTOTAL	\$666.23	
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$666.23	

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE VENTAS	
SBC O SDI			\$182.53
DÍAS			365
INCAPACIDAD			0
AUSENCIAS			0
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$182.53 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,332.47
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$182.53 X 3.150%) X 365	
		TRABAJADOR (\$182.53 X 1.125%) X 365	\$749.51
	SUBTOTAL	\$2,848.15	
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$4,180.62
TOTAL A PAGAR			
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$5,274.29
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$362.13
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,582.31
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$666.23
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$4,180.62
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$12,065.58
APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001 PRIMERA ALTERNATIVA			
V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$182.53 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$3,331.17
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,331.17
TOTAL GLOBAL A PAGAR			
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$12,065.58
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,331.17
TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001			\$15,396.75

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA				
NOMBRE	DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN			
SBC O SDI		\$167.15		
DÍAS		365		
INCAPACIDAD		0		
AUSENCIAS		0		
E y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365		
		SUBTOTAL	\$2,334.35	
	EXCEDENTE	(\$167.15 - 121.05)		
		PATRÓN (\$46.10 X 4.53%) X 365	\$762.24	
		TRABAJADOR (\$46.10 X 1.52%) X 365	\$255.76	
		SUBTOTAL	\$1,018.00	
	DINERO	PATRÓN (\$167.15 X 0.70%) X 365	\$427.07	
		TRABAJADOR (\$167.15 X 0.25%) X 365	\$152.52	
		SUBTOTAL	\$579.59	
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$167.15 X 1.05%) X 365	\$640.60	
		TRABAJADOR (\$167.15 X 0.375%) X 365	\$228.79	
		SUBTOTAL	\$869.39	
	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		\$4,801.33	
RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$167.15 X 0.54355%) X 365		
		SUBTOTAL	\$331.62	
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO		\$331.62		
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$167.15 X 1.75%) X 365	\$1,067.67	
		TRABAJADOR (\$167.15 X 0.625%) X 365	\$381.31	
		SUBTOTAL	\$1,448.98	
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA		\$1,448.98		
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$167.15 X 1.00%) X 365		
		SUBTOTAL	\$610.10	
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		\$610.10		

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA			
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN	
SBC O SDI	●	→	\$167.15
DÍAS	●	→	365
INCAPACIDAD	●	→	0
AUSENCIAS	●	→	0
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$167.15 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,220.20
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$167.15 X 3.150%) X 365	
		TRABAJADOR (\$167.15 X 1.125%) X 365	\$686.36
		SUBTOTAL	\$2,608.17
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$3,828.36
TOTAL A PAGAR			
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$4,801.33
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$331.62
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,448.98
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$610.10
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$3,828.36
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$11,020.39
APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA			
V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$167.15 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$3,050.49
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,050.49
TOTAL GLOBAL A PAGAR			
SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001			\$11,020.39
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$3,050.49
TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001			\$14,070.88

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA				
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN		
SBC O SDI	●	→	\$165.52	
DÍAS	●	→	365	
INCAPACIDAD	●	→	0	
AUSENCIAS	●	→	0	
E Y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365		
		SUBTOTAL	\$2,334.35	
	EXCEDENTE	(\$165.52 - 121.05)		
		PATRÓN (\$44.47 X 4.53%) X 365	\$735.29	
		TRABAJADOR (\$44.47 X 1.52%) X 365	\$246.72	
		SUBTOTAL	\$982.01	
	DINERO	PATRÓN (\$165.52 X 0.70%) X 365	\$422.90	
		TRABAJADOR (\$165.52 X 0.25%) X 365	\$151.04	
		SUBTOTAL	\$573.94	
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$165.52 X 1.05%) X 365	\$634.36	
		TRABAJADOR (\$165.52 X 0.375%) X 365	\$226.56	
		SUBTOTAL	\$860.91	
	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$4,751.21
	RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$165.52 X 0.54355%) X 365	
SUBTOTAL			\$328.38	
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$328.38	
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$165.52 X 1.75%) X 365	\$1,057.26	
		TRABAJADOR (\$165.52 X 0.625%) X 365	\$377.59	
		SUBTOTAL	\$1,434.85	
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,434.85	
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$165.52 X 1.00%) X 365		
		SUBTOTAL	\$604.15	
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$604.15	

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

**CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001
SEGUNDA ALTERNATIVA**

NOMBRE	DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
SBC O SDI	\$165.52
DÍAS	365
INCAPACIDAD	0
AUSENCIAS	0

R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$165.52 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,208.30
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$165.52 X 3.150%) X 365	\$1,903.07
		TRABAJADOR (\$165.52 X 1.125%) X 365	\$679.67
	SUBTOTAL	\$2,582.73	

SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	\$3,791.03
---	------------

TOTAL A PAGAR

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	\$4,751.21
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO	\$328.38
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA	\$1,434.85
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	\$604.15
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	\$3,791.03

SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001	\$10,909.62
-------------------------------------	--------------------

**APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001
SEGUNDA ALTERNATIVA**

V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$165.52 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$3,020.74

SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001	\$3,020.74
--	-------------------

TOTAL GLOBAL A PAGAR

SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001	\$10,909.62
-------------------------------------	--------------------

SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001	\$3,020.74
--	-------------------

TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001	\$13,930.36
--	--------------------

CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001 SEGUNDA ALTERNATIVA			
NOMBRE		DEPARTAMENTO DE VENTAS	
SBC O SDI			\$158.72
DÍAS			365
INCAPACIDAD			0
AUSENCIAS			0
E y M	CUOTA FIJA	PATRÓN (\$40.35 X 15.85%) X 365	
		SUBTOTAL	\$2,334.35
	EXCEDENTE	(\$158.72 - 121.05)	
		PATRÓN (\$37.67 X 4.53%) X 365	\$622.85
		TRABAJADOR (\$37.67 X 1.52%) X 365	\$208.99
		SUBTOTAL	\$831.85
	DINERO	PATRÓN (\$158.72 X 0.70%) X 365	\$405.53
		TRABAJADOR (\$158.72 X 0.25%) X 365	\$144.83
		SUBTOTAL	\$550.36
	PENSIONADOS	PATRÓN (\$158.72 X 1.05%) X 365	\$608.29
		TRABAJADOR (\$158.72 X 0.375%) X 365	\$217.25
		SUBTOTAL	\$825.54
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			\$4,542.10
RT	RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN (\$158.72 X 0.54355%) X 365	
		SUBTOTAL	\$314.89
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO			\$314.89
I y V	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN (\$158.72 X 1.75%) X 365	\$1,013.82
		TRABAJADOR (\$158.72 X 0.625%) X 365	\$362.08
		SUBTOTAL	\$1,375.90
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA			\$1,375.90
G y PS	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	PATRÓN (\$158.72 X 1.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$579.33
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES			\$579.33

LA PLANEACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMO BENEFICIO INTEGRAL

**CUOTAS OBRERO PATRONALES DEL IMSS DE 2001
SEGUNDA ALTERNATIVA**

NOMBRE		DEPARTAMENTO DE VENTAS	
SBC O SDI			\$158.72
DÍAS			365
INCAPACIDAD			0
AUSENCIAS			0
R, C y V	RETIRO	PATRÓN (\$158.72 X 2.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$1,158.66
	CESANTÍA Y VEJEZ	PATRÓN (\$158.72 X 3.150%) X 365	
		TRABAJADOR (\$158.72 X 1.125%) X 365	\$651.74
		SUBTOTAL	\$2,476.63
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			\$3,635.28

TOTAL A PAGAR

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	\$4,542.10
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO	\$314.89
SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA	\$1,375.90
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	\$579.33
SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	\$3,635.28

SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001	\$10,447.50
-------------------------------------	--------------------

**APORTACIONES AL INFONAVIT DE 2001
SEGUNDA ALTERNATIVA**

V	APORTACIÓN VIVIENDA	PATRÓN (\$158.72 X 5.00%) X 365	
		SUBTOTAL	\$2,896.64
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001			\$2,896.64

TOTAL GLOBAL A PAGAR

SUMA A PAGAR AL IMSS DE 2001	\$10,447.50
SUMA A PAGAR AL INFONAVIT DE 2001	\$2,896.64
TOTAL A PAGAR AL IMSS E INFONAVIT DE 2001	\$13,344.14

6.3.3 Pago del impuesto sobre nóminas

Para determinar el impuesto sobre nóminas que menciona el CFDF de las dos alternativas para cada departamento, se precisarán las erogaciones que causan este impuesto en el presente año, de la siguiente forma:

TABLA 31. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DE 2001 ⁵²
DEL ART. 179 DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F.
PRIMERA ALTERNATIVA

REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN:				
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS	TOTAL
SUELDOS Y SALARIOS	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90	\$171,374.80
MÁS				
15% DE AUMENTO DIRECTO AL SCD (ART. 178, FRAC. I, CFDF)	\$8,744.12	\$8,658.71	\$8,303.39	\$26,706.22
TOTAL DE REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN:	\$67,038.27	\$66,383.46	\$63,659.29	\$197,081.02
DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO:				
TOTAL DE REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN	\$67,038.27	\$66,383.46	\$63,659.29	\$197,081.02
POR				
2%	0.02	0.02	0.02	0.02
TOTAL A PAGAR DEL EJERCICIO DE 2001	\$1,340.77	\$1,327.67	\$1,273.19	\$3,941.62

⁵² Referencia personal.

TABLA 32. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DE 2001 ⁵³
 DEL ART. 179 DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F.
 SEGUNDA ALTERNATIVA

TOTAL DE INGRESOS:				
CONCEPTO	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	VENTAS	TOTAL
SUELDOS Y SALARIOS	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90	\$171,374.80
MÁS				
10% VALES DE DESPENSA	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59	\$17,137.48
05% FONDO DE AHORRO	\$5,946.00	\$5,887.92	\$5,646.30	\$17,480.23
TOTAL DE INGRESOS	\$70,069.57	\$69,385.15	\$66,537.79	\$205,992.51

MENOS

EROGACIONES QUE NO CAUSAN EL IMPUESTO:

10% VALES DE DESPENSA (ART. 178-A, FRAC. XII, CFDF)	\$5,829.42	\$5,772.48	\$5,535.59	\$17,137.48
05% FONDO DE AHORRO (ART. 178-A, FRAC. XII, CFDF)	\$5,946.00	\$5,887.92	\$5,646.30	\$17,480.23
TOTAL DE REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90	\$171,374.80

⁵³ Referencia personal.

TABLA 33. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DE 2001 ⁵⁴

DEL ART. 179 DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F.

SEGUNDA ALTERNATIVA

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO:

TOTAL DE REMUNERACIONES QUE SE GRAVAN	\$58,294.15	\$57,724.75	\$55,355.90	\$171,374.80
---------------------------------------	-------------	-------------	-------------	--------------

POR

2%	0.02	0.02	0.02	0.02
----	------	------	------	------

TOTAL A PAGAR DEL EJERCICIO DE 2001	\$1,165.88	\$1,154.50	\$1,107.12	\$3,427.50
-------------------------------------	------------	------------	------------	------------

⁵⁴ Referencia personal.

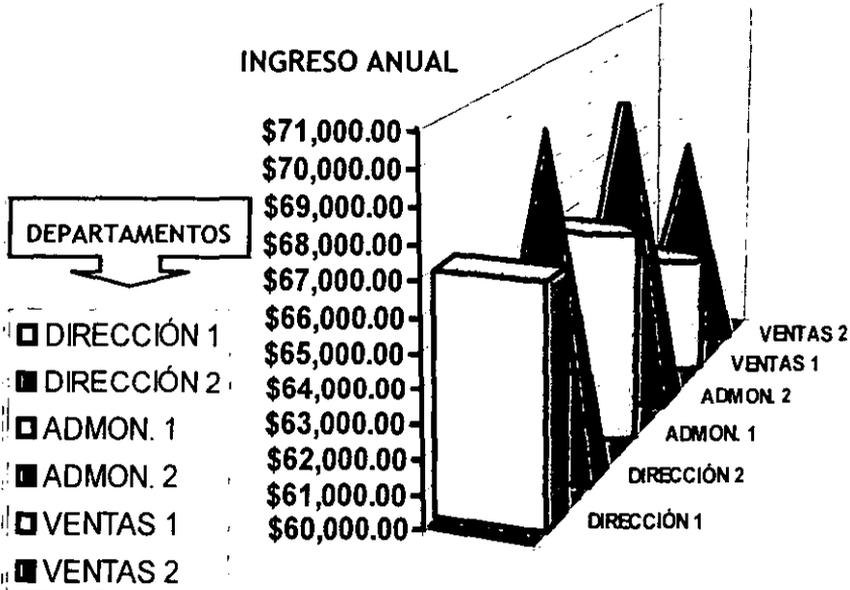
6.4 Comparativo de las dos alternativas

En esta parte, se hará un comparativo de las dos alternativas que se han analizado, una por cada departamento que tiene la empresa en estudio y la otra, en forma global, considerando los resultados obtenidos de las diferentes contribuciones mencionadas.

6.4.1 En cuanto al impuesto sobre la renta

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 1. COMPARATIVO DEL INGRESO ANUAL PROMEDIO DEL TRABAJADOR POR DEPARTAMENTO EN 2001⁵⁵

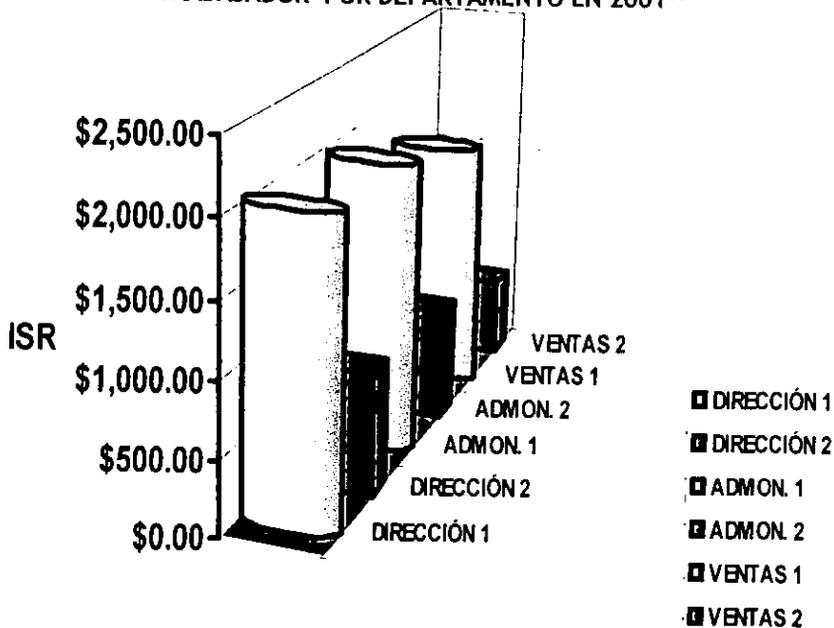


INGRESO ANUAL PROMEDIO DE 2001

■ DIRECCIÓN 1	15% DIRECTO AL SCD	\$67,038.27
■ DIRECCIÓN 2	15% DE PPS	\$70,069.57
■ ADMON. 1	15% DIRECTO AL SCD	\$66,383.46
■ ADMON. 2	15% DE PPS	\$69,385.15
■ VENTAS 1	15% DIRECTO AL SCD	\$63,659.29
■ VENTAS 2	15% DE PPS	\$66,537.79

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 2. COMPARATIVO DEL ISR ANUAL PROMEDIO DEL TRABAJADOR POR DEPARTAMENTO EN 2001⁵⁶



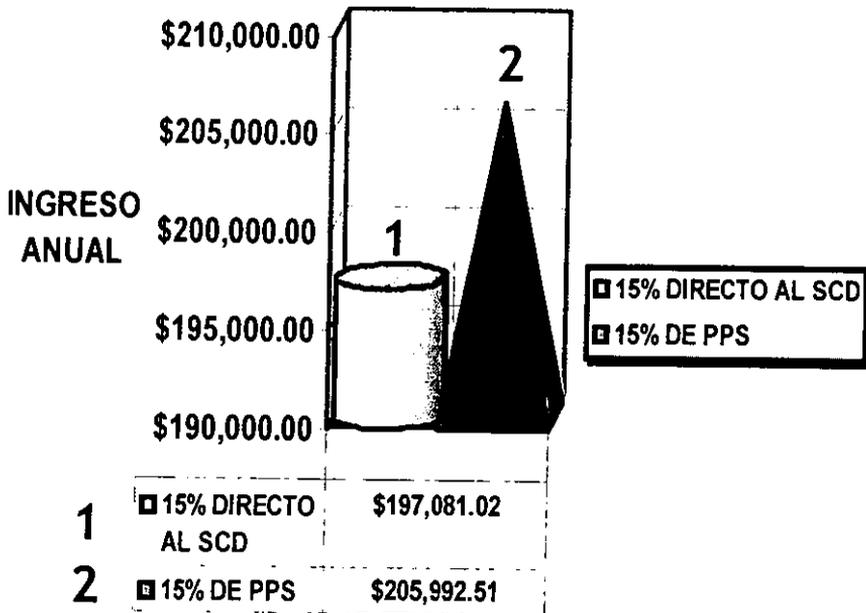
ISR ANUAL PROMEDIO DE 2001

■ DIRECCIÓN 1	15% DIRECTO AL SCD	\$2,031.61
■ DIRECCIÓN 2	15% DE PPS	\$813.65
■ ADMON. 1	15% DIRECTO AL SCD	\$1,970.38
■ ADMON. 2	15% DE PPS	\$760.41
■ VENTAS 1	15% DIRECTO AL SCD	\$1,715.67
■ VENTAS 2	15% DE PPS	\$538.93

⁵⁶ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

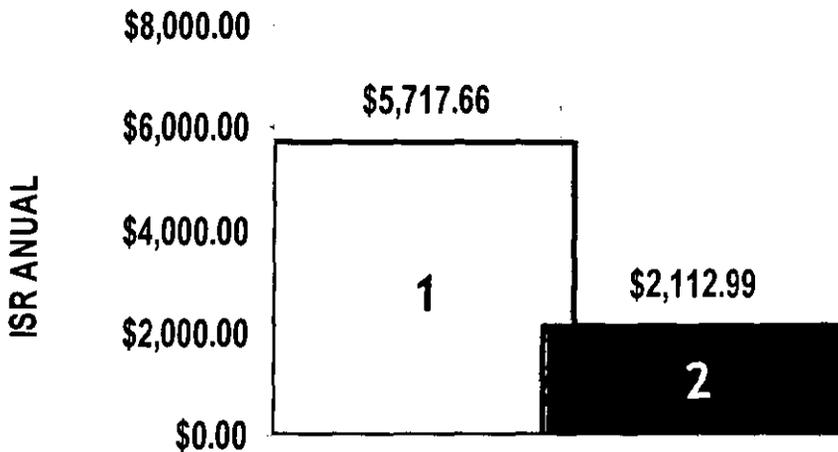
FIGURA 3. COMPARATIVO DEL INGRESO ANUAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁵⁷



⁵⁷ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 4. COMPARATIVO DEL ISR ANUAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁵⁸



□ 15% DIRECTO AL SCD	1	\$5,717.66
■ 15% DE PPS	2	\$2,112.99

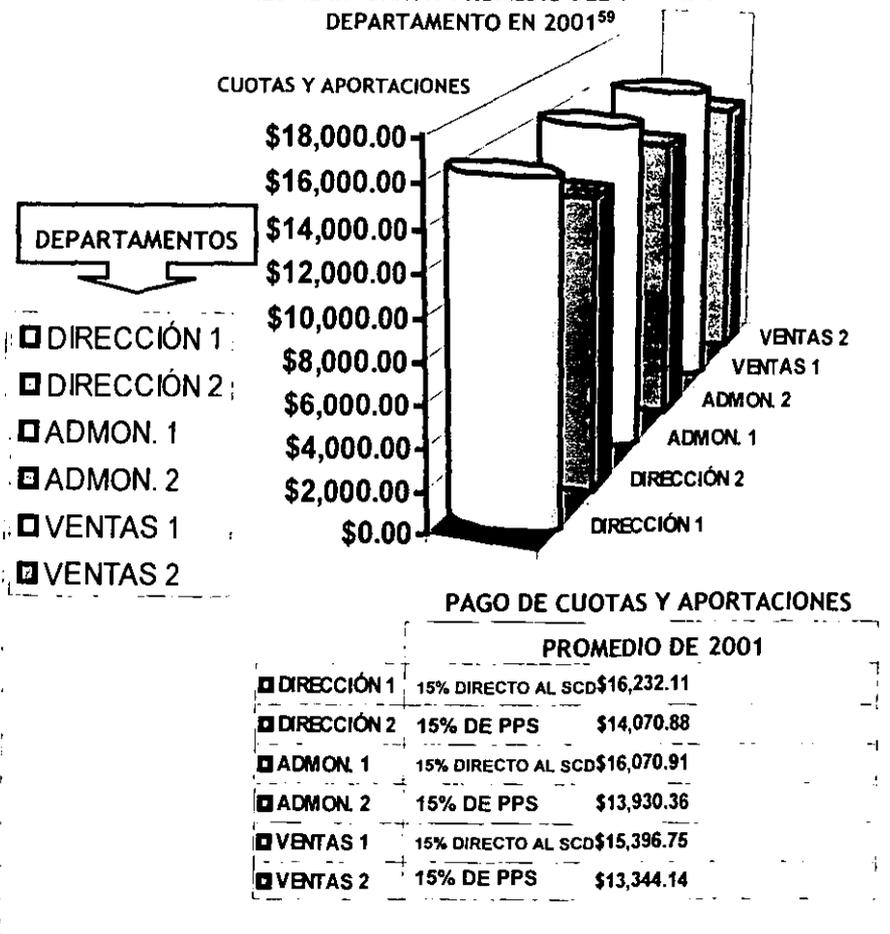
□ 15% DIRECTO AL SCD ■ 15% DE PPS

⁵⁸ Referencia personal.

6.4.2 En cuanto al IMSS e Infonavit

X, S.A. DE C.V.

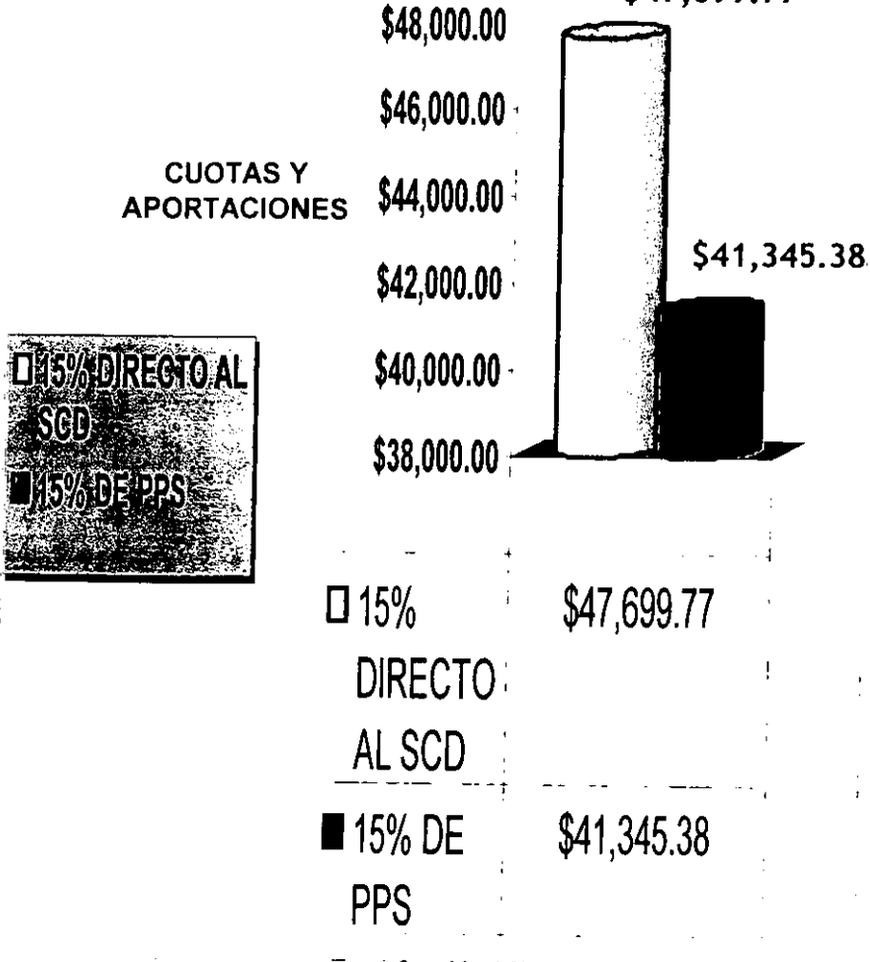
FIGURA 5. COMPARATIVO DEL PAGO DE CUOTAS DEL IMSS Y APORTACIONES AL INFONAVIT PROMEDIO DEL TRABAJADOR POR DEPARTAMENTO EN 2001⁵⁹



59 Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 6. COMPARATIVO DEL PAGO DE CUOTAS AL IMSS Y APORTACIONES AL INFONAVIT ANUAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶⁰ \$47,699.77

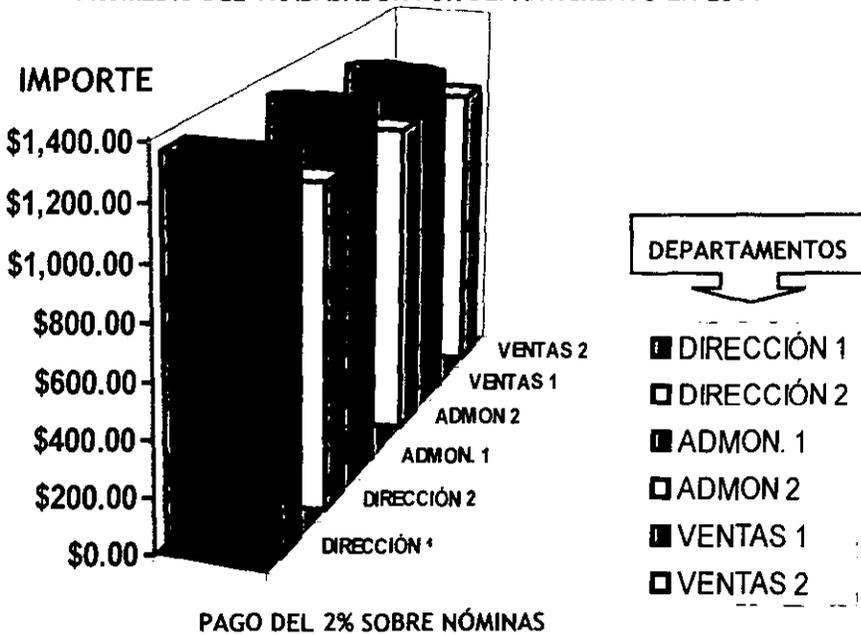


⁶⁰ Referencia personal.

6.4.3 En cuanto al impuesto sobre nóminas

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 7. COMPARATIVO DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS PROMEDIO DEL TRABAJADOR POR DEPARTAMENTO EN 2001⁶¹



PAGO DEL 2% SOBRE NÓMINAS

PROMEDIO DE 2001

■ DIRECCIÓN 1	15% DIRECTO AL SCD	\$1,340.77
□ DIRECCIÓN 2	15% DE PPS	\$1,165.88
■ ADMON. 1	15% DIRECTO AL SCD	\$1,327.67
□ ADMON. 2	15% DE PPS	\$1,154.50
■ VENTAS 1	15% DIRECTO AL SCD	\$1,273.19
□ VENTAS 2	15% DE PPS	\$1,107.12

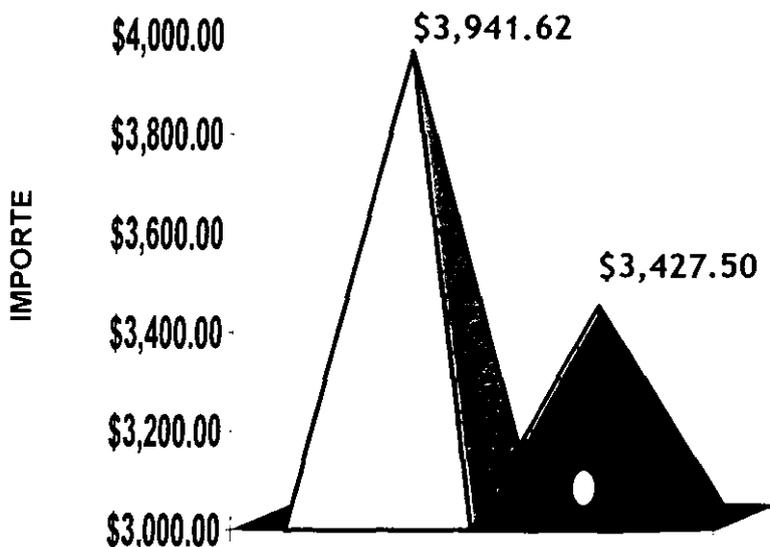
61

Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 8. COMPARATIVO DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS ANUAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶²

□ 15% DIRECTO AL SCD ■ 15% DE PSS



□ 15% DIRECTO \$3,941.63

AL SCD

■ 15% DE PSS \$3,427.50

⁶² Referencia personal.



CAPÍTULO 7.-
CONCLUSIONES Y
SUGERENCIAS
DEL CASO PRÁCTICO
(BENEFICIO INTEGRAL)



7.1 Beneficio fiscal

Las prestaciones de previsión social generalmente se otorgan debido a razones de utilidad real.

“La utilidad real de una prestación, sin pretender con ello hacer a un lado su valor estimativo, debe medirse más en función del mayor o menor grado con que se cubren las necesidades reales del trabajador y de la empresa”.⁶³

El beneficio fiscal de la implementación del plan de las prestaciones de previsión social en la empresa X, S.A. de C.V. para 2002, es uno de los más importantes, ya que este beneficio se cuantifica, y por lo mismo, es fácil llevar su manejo y control para efectos de presupuesto y contabilización.

Debe entenderse por fisco, lo siguiente:

“...es el conjunto de leyes y organismos que imponen y regulan la contribución de los miembros de la sociedad”.⁶⁴

Así, el beneficio fiscal a que se refiere el autor, es tanto para el patrón, como para el trabajador.

Es importante resaltar, que todos los datos y resultados que se presentan en este capítulo, son los que se obtuvieron de los cálculos y determinaciones de las contribuciones del capítulo anterior.

⁶³ Torres Díaz Julio. “Administración de prestaciones”. ECAFSA 2000, página 14.

⁶⁴ Vázquez Bonilla, José de Jesús. “Proyección social del contador público”. IMCP 1995, página 40.

7.1.1 Para el patrón

X, S.A. DE C.V.

TABLA 34. COSTO TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶⁵

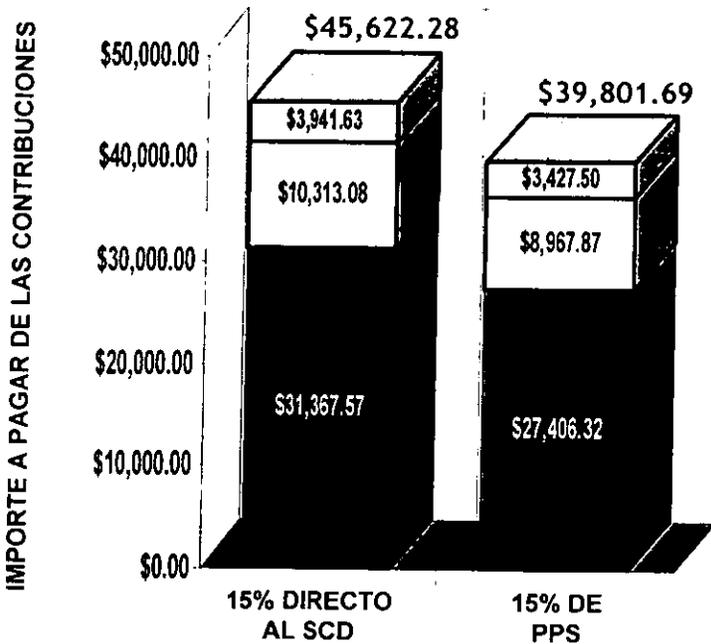
CONCEPTO		15% DIRECTO AL SCD	15% DE PPS
IMSS	E y M	\$13,951.76	\$12,262.18
	RT	\$1,121.14	\$974.89
	lyV	\$3,609.58	\$3,138.75
	G y PS	\$2,062.61	\$1,793.58
	R, CyV	\$10,622.48	\$9,236.92
TOTAL A PAGAR DEL IMSS DE 2001		\$31,367.57	\$27,406.32
INFONAVIT		\$10,313.08	\$8,967.87
TOTAL A PAGAR DEL INFONAVIT DE 2001		\$10,313.08	\$8,967.87
2% SOBRE NÓMINAS		\$3,941.63	\$3,427.50
TOTAL A PAGAR DEL 2% SOBRE NÓMINAS DE 2001		\$3,941.63	\$3,427.50
COSTO TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001		\$45,622.28	\$39,801.69

⁶⁵ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 9. COSTO TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶⁶

■ IMSS □ INFONAVIT □ 2% SOBRE NÓMINAS



□ 2% SOBRE NÓMINAS	\$3,941.63	\$3,427.50
□ INFONAVIT	\$10,313.08	\$8,967.87
■ IMSS	\$31,367.57	\$27,406.32

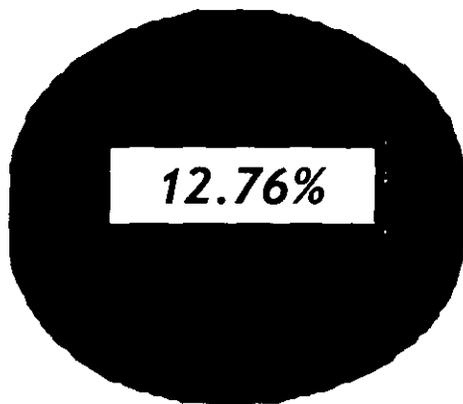
⁶⁶ Referencia personal.

Como se puede observar, al patrón le costará menos si se implementa el plan de prestaciones de previsión social propuesto, que el 15% directo al SCD, para el año 2002.

Es decir, el patrón se ahorrará en total por concepto de contribuciones \$5,820.59 para 2002. Cifra que equivale el 12.76% menos que el costo de la otra alternativa.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 10. AHORRO TOTAL EN 2002, SI SE IMPLEMENTA EL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PROPUESTO, COMPARADO CON LA OTRA ALTERNATIVA⁶⁷



	\$45,622.28		\$5,820.59
menos	<u>\$39,801.69</u>	entre	<u>\$45,622.28</u>
	\$5,820.59		0.1276

⁶⁷ Referencia personal.

7.1.2 Para el trabajador

X, S.A. DE C.V.

TABLA 35. INGRESO NETO TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶⁸

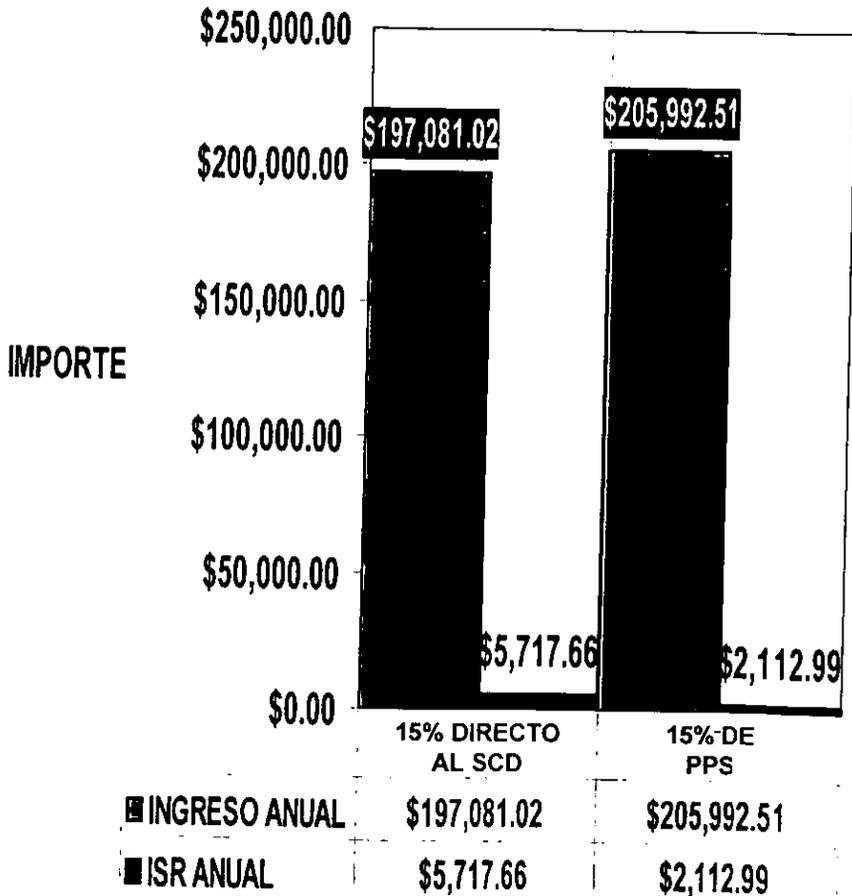
CONCEPTO	15% DIRECTO AL SCD	15% DE PPS	
INGRESO ANUAL DE 2001	\$197,081.02	\$205,992.51	
MENOS			
ISR ANUAL DE 2001	\$5,717.66	\$2,112.99	
IMSS	E y M	\$2,409.55	\$1,832.46
	RT	\$0.00	\$0.00
	I y V	\$1,289.14	\$1,120.98
	G y PS	\$0.00	\$0.00
	R, C y V	\$2,320.43	\$2,017.77
TOTAL DEL IMSS DE 2001	\$6,019.12	\$4,971.21	
IGUAL A			
INGRESO NETO TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001	\$185,344.24	\$198,908.31	

⁶⁸ Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 11. ISR TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁶⁹

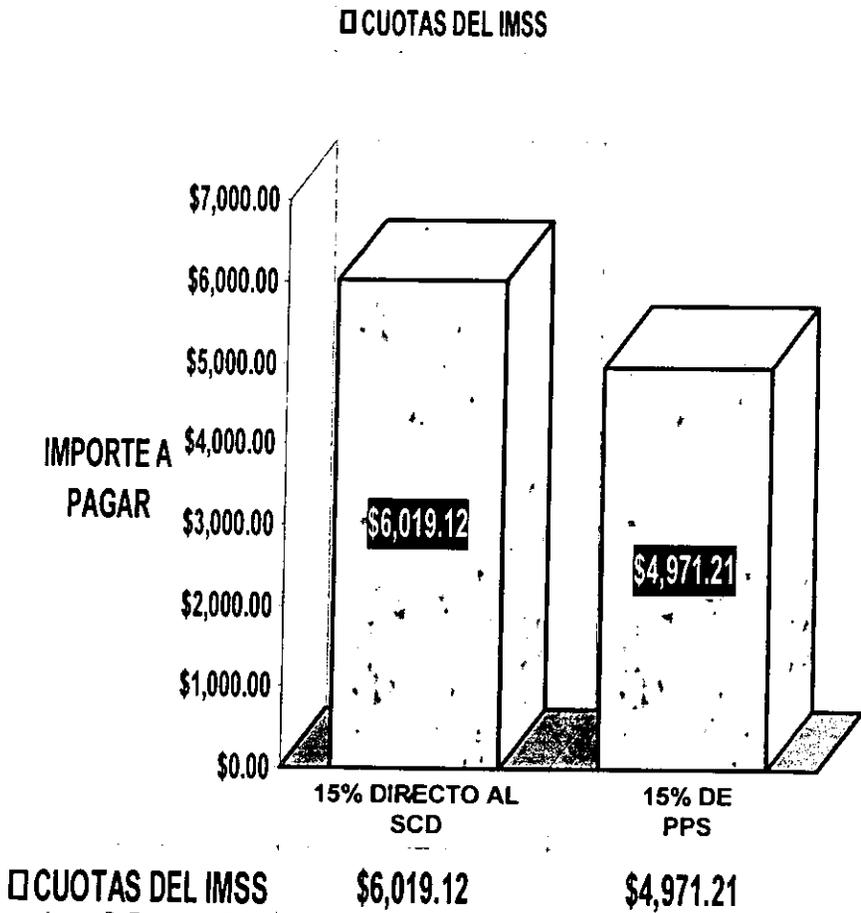
■ INGRESO ANUAL ■ ISR ANUAL



69 Referencia personal.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 12. PAGO DE CUOTAS AL IMSS TOTAL PROMEDIO DE LOS TRES DEPARTAMENTOS EN 2001⁷⁰



⁷⁰ Referencia personal.

El ingreso neto total de los trabajadores de los tres departamentos, con la implementación del plan de prestaciones de previsión social para 2002, es mayor, que si les aumentaran el 15% directo al SCD:

La diferencia es de \$13,564.07, que equivale a un 7.32% más de ingreso neto, en relación al ingreso neto de la otra alternativa.

X, S.A. DE C.V.

FIGURA 13. INGRESO NETO TOTAL MAYOR EN 2002, SI SE IMPLEMENTA EL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PROPUESTO, COMPARADO CON LA OTRA ALTERNATIVA⁷¹



	\$198,908.31		\$13,564.07
menos	<u>\$185,344.24</u>	entre	<u>\$185,344.24</u>
	\$13,564.07		0.0732

⁷¹ Referencia personal.

7.2 Beneficio laboral

“Cuando el contador público se presenta ante una empresa para prestar un servicio, lo primero que tiene que pensar es que la empresa, antes de contener arquitectónico edificio, hermosa decoración, un mobiliario y equipo lujoso y una maquinaria avanzada y moderna, se compone de personas; porque personas son las que aportaron el capital, humanos son los que mueven las modernas máquinas, personas son las que ocupan los lujosos muebles y personas son las que construyeron el suntuoso edificio”.⁷²

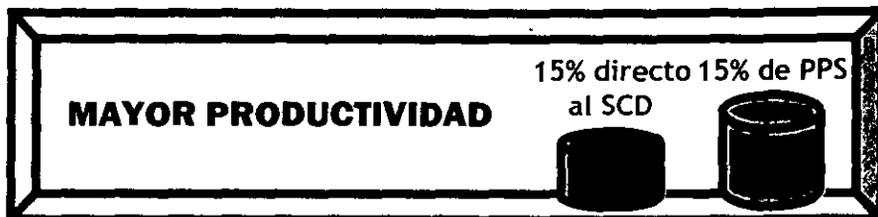
Generalmente, nosotros como contadores, manejamos datos, cifras y números que representan la situación financiera de la empresa o el resultado de sus operaciones, pero también, debemos tener en cuenta el elemento humano que siempre se encuentra latente dentro de esos datos, cifras, números u operaciones, ya que es muy importante saber cómo piensan las personas, o cuáles son sus reacciones ante las decisiones, movimientos o proyectos administrativos.

El beneficio laboral al implementar el plan de las prestaciones de previsión social en la empresa X, S.A. de C.V. para 2002, es un beneficio cualitativo, que se obtiene del conocimiento de la estructura organizacional y operativa de la compañía, además, de la experiencia adquirida en negocios similares; y que ayudará a tomar la decisión de aumentar el 15% de prestaciones de previsión social a sus trabajadores.

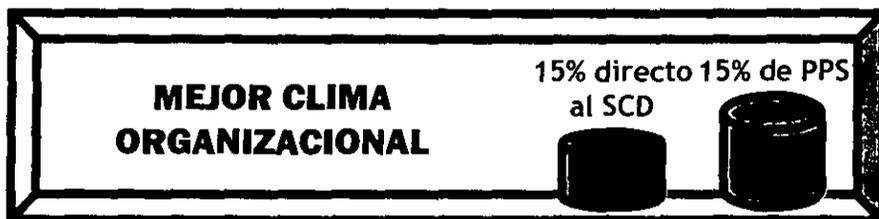
El autor se centrará solamente en el beneficio laboral de implementar la segunda alternativa en la empresa X, S.A. de C.V. para 2002, considerando que será mayor dicho beneficio, que si se decide por la primera alternativa, que es el aumento del 15% directo al SCD de los trabajadores.

⁷² Vázquez Bonilla, José de Jesús. Op. Cit. página 57.

7.2.1 Para el patrón



La empresa tendrá mayor productividad, debido a que los trabajadores superarán los objetivos establecidos en la misma y mejorarán la calidad del servicio, ya que éstos se encuentran más motivados.



El patrón favorecerá a que haya un mejor ambiente de trabajo en cada uno de los departamentos que conforman a la empresa, buscando una mejor cooperación de todos los trabajadores para alcanzar sus objetivos específicos, y encauzando todas las actividades al logro del bien común; evitando con ello, conflictos obrero-patronales.

**MENOR ÍNDICE DE
ROTACIÓN DEL PERSONAL**

15% directo 15% de PPS
al SCD



“Se dice que una organización sana tiene siempre bajo índice de rotación de personal, por lo cual este refleja la ‘moral de trabajo’ de la misma; a su vez, de ésta depende en gran parte la integración y el ajuste del factor humano.

Esta fórmula describe el índice de rotación:

$$\text{Rotación} = \frac{\text{Número de bajas en el año} \times 100}{\text{Promedio de personas que trabajan durante el año en la empresa}}$$

En México se considera que entre 5 y 15% son índices aceptables de rotación de personal”.⁷³

Conforme al caso práctico desarrollado, el índice de rotación que tiene la empresa X, S.A. de C.V. es el siguiente:

$$\text{Rotación} = \frac{20 \times 100}{120}$$

$$\text{Rotación} = \frac{2000}{120}$$

$$\text{Rotación} = \text{16.67\%}$$

⁷³ Arias Galicia, Fernando. “Administración de Recursos Humanos para alto desempeño”. Editorial Trillas 2000, página 688.

Con la implementación del plan de prestaciones de previsión social para 2002, se reducirá el índice de rotación de personal, dentro del parámetro normal.

El patrón se beneficiará, porque reducirá el costo de reclutamiento, selección y entrenamiento del nuevo personal; asimismo, retendrá a los trabajadores para que no salgan en busca de mayores ingresos, y, mantendrá y aumentará de esta forma, la productividad de la empresa.

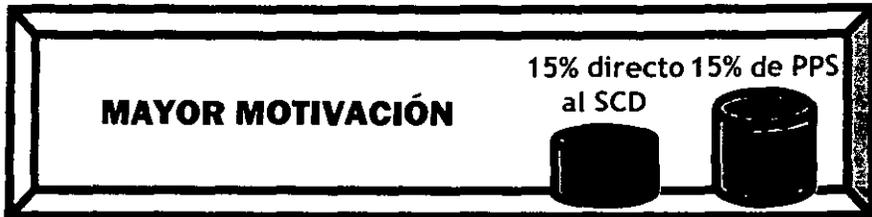
**MAYOR COMPETITIVIDAD
EN EL MERCADO SALARIAL**

15% directo al SCD 15% de PPS

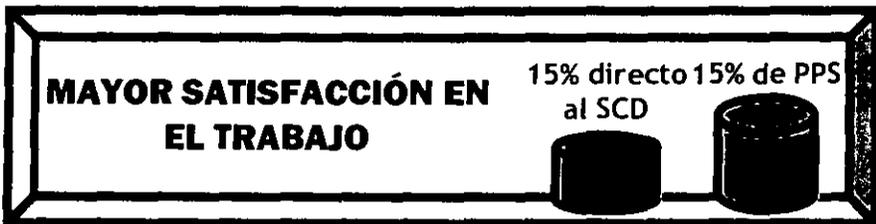
El diagrama muestra un recuadro con un borde tridimensional. A la izquierda, el texto 'MAYOR COMPETITIVIDAD EN EL MERCADO SALARIAL' está en negrita. A la derecha, se muestran dos cilindros de diferentes alturas. El cilindro más bajo está etiquetado como '15% directo al SCD' y el más alto como '15% de PPS'. El texto '15% directo al SCD' está dividido en '15% directo' y 'al SCD'.

La empresa tendrá mayor competitividad en el mercado salarial, que le permitirá reclutar personal idóneo para cubrir vacantes futuras, retendrá el ya contratado, sobre todo el más calificado y desarrollará los recursos humanos en toda la organización, para obtener mejores utilidades.

7.2.2 Para el trabajador⁷⁴



El trabajador se sentirá más motivado para superar los objetivos de la compañía, mejorará la calidad del servicio, ya que éste se siente reconocido y tomado en cuenta, por parte del patrón, al otorgarle prestaciones que no gravan impuesto y que además, generan intereses.



El trabajador se sentirá más satisfecho con las actividades que realiza, lo que ayudará a que se encuentre contento, tranquilo y estable en la empresa, y no se preocupe por conseguir otro empleo.

⁷⁴ Es preciso aclarar que este beneficio se puso después de haber realizado el análisis integral de la investigación y que no afecta en el contenido de la misma.

7.3 Beneficio social

“En una empresa lucrativa se interrelacionan estrechamente las utilidades y los costos, de aquí que su análisis, interpretación y control para fines de eliminar los costos de insuficiencia sean básicos para la administración de las empresas. En este tipo de negociaciones la labor social del contador público es de suma importancia, pues su labor tiende a incrementar la productividad de la empresa, que es una célula de la macroeconomía y que por lo mismo redundará en beneficio de toda la sociedad”.⁷⁵

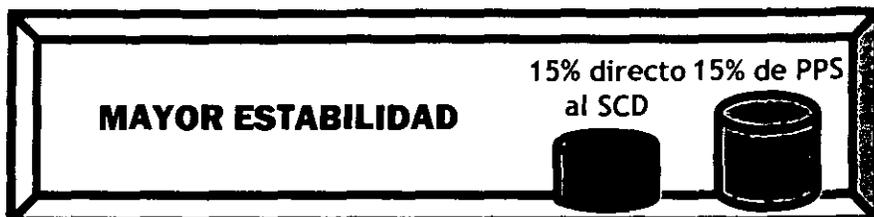
Si nosotros presentamos unos estados financieros sin considerar el efecto social que ello implica, estaremos presentando una columna de concreto, sin ningún valor humano; pero si además consideramos los objetivos de los grupos y las personas que forman la estructura de la organización, estaremos contribuyendo a satisfacer las necesidades del patrón como del trabajador, para beneficio de la colectividad.

Al igual que el beneficio laboral, el beneficio social de implementar el plan de las prestaciones de previsión social en la empresa X, S.A. de C.V. para 2002, es un beneficio eminentemente cualitativo, que se extrae del impacto que ocasiona la compañía en el entorno en que se desarrolla.

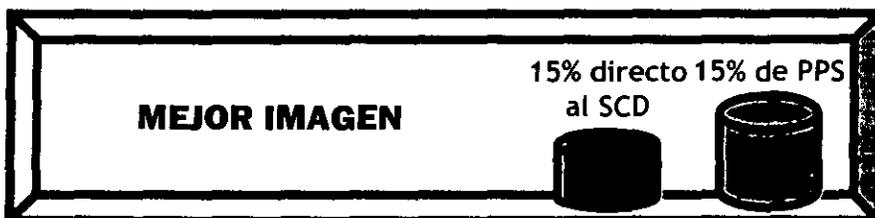
El autor sólo mencionará el beneficio social de implementar la segunda alternativa en la empresa X, S.A. de C.V. para 2002, afirmando que será la mejor alternativa.

⁷⁵ Vázquez Bonilla, José de Jesús. Op. Cit. página 24.

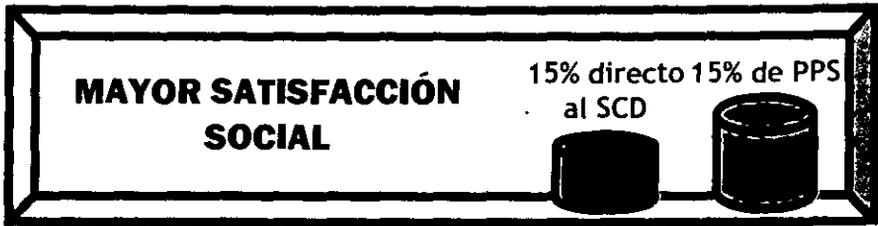
7.3.1 Para el patrón



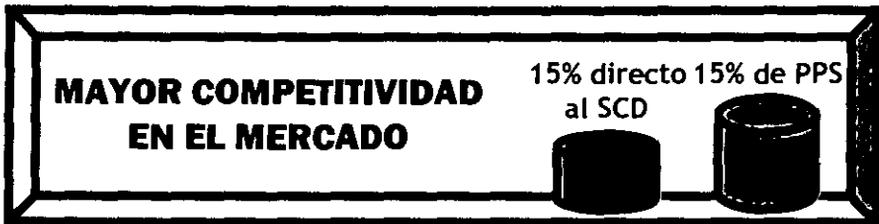
La empresa será más estable al generar mayor productividad y prestar el servicio con mayor calidad a los consumidores, ya que éstos son un factor esencial para que se produzca la actividad económica de nuestro país.



El que la empresa otorgue prestaciones de previsión social a sus trabajadores, crea una mejor imagen ante la sociedad. Es decir, las prestaciones de previsión social visten a la empresa, que sirve para atraer personal competente para el mejor funcionamiento de la organización.

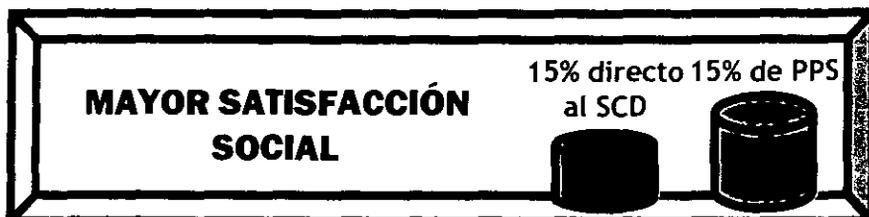


El patrón ayudará a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores, proveedores, acreedores, consumidores y gobierno, ya que en la empresa recae la responsabilidad de ser el centro en donde se alcanzan objetivos socioeconómicos, individuales y colectivos, elevando de esta forma, el nivel de vida de la población en general.

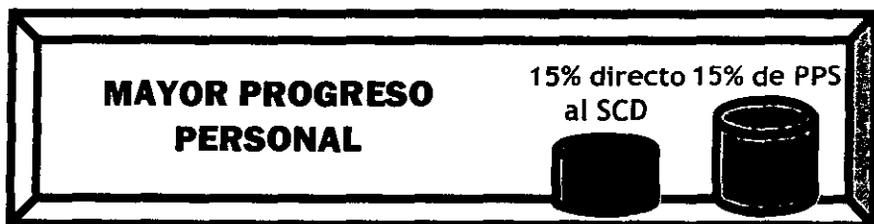


La empresa impulsará a la organización a ser más competitiva en el mercado, al mejorar su servicio y ofrecer mayores prestaciones.

7.3.2 Para el trabajador⁷⁶



El trabajador será beneficiado porque las prestaciones de previsión social, ayudarán a elevar su nivel de vida y el de toda su familia, ya que tendrá mayores ingresos que le servirá para satisfacer sus necesidades de comida, vestido, distracción y afrontar posibles eventualidades.



El trabajador tendrá un mayor progreso personal al sentirse motivado interna y externamente para alcanzar sus aspiraciones familiares y de trabajo.

⁷⁶ Es preciso aclarar que este beneficio se puso después de haber realizado el análisis integral de la investigación y que no afecta en el contenido de la misma.

CONCLUSIONES

Todas las actividades y efectos de la contabilidad deben estar encaminados a la orientación de la administración de la empresa. Sin la administración no sería posible la marcha de las entidades socioeconómicas, puesto que el proceso administrativo da la pauta a todos los dirigentes de cualquier nivel, para dictar las decisiones y órdenes que sean necesarias para el bien de la unidad socioeconómica.

Prever el futuro a corto y largo plazo, es una base para asegurar también el éxito futuro. Muchas empresas aseguran su porvenir, mediante la planeación, pues, las posibilidades futuras están condicionadas a las decisiones presentes.

Para hacer una planeación administrativa se deben considerar los elementos materiales, como el dinero, edificios, mobiliario, etc., y los elementos inmateriales, como voluntades, planes personales, condiciones culturales, aptitudes, actitudes, etc., para que su repercusión sea total en la empresa, y no sólo en un segmento de la misma.

Debido a esto, el autor afirma que la contabilidad y la administración son trascendentes en una compañía, para que incremente su productividad, estabilidad y solvencia.

Nosotros como contadores tenemos un gran compromiso para con la sociedad, debemos de proponer alternativas que solucionen las necesidades no solamente del patrón, sino también del trabajador y de la población.

Debemos proponer soluciones que mejor beneficien al binomio perfecto, patrón - trabajador, teniendo siempre en mente, que el beneficio de ambos, también favorecerá a nuestra nación.

Empeñarse en encontrar en las prestaciones de previsión social un eslabón que unifique los intereses de la empresa con las necesidades de los trabajadores, es la mejor forma de beneficiarlos.

La alternativa que mayor beneficio le otorga a los los trabajadores de la empresa para el año 2002, es a través de la implementación del plan de prestaciones de previsión social, ya que también, benefician al patrón, y no sólo en el aspecto fiscal, que generalmente es el único que se analiza, sino también, en el laboral y social; en otras palabras, el beneficio que obtiene el patrón y el trabajador, al implementarse dicho plan, es un beneficio integral.

La prestaciones de previsión social que el autor propuso favorecen la elevación del nivel de vida del trabajador y su familia y de la sociedad; por una parte, el fondo de ahorro, definitivamente impulsa el crecimiento de nuestra economía, ya sea a través de su inversión en diferentes proyectos, así como en el uso final que de él haga el trabajador, y por la otra, la prestación de vales de despensa, genera el consumo interno, ayudando a crear nuevas fuentes de trabajo; todo en conjunto, para el bienestar social.

Los beneficios de implementar el plan de prestaciones de previsión social en la empresa mencionada, también los pueden obtener aquellas compañías que tengan semejantes características en la estructura organizacional y operativa, que la del caso práctico.

Finalmente, nuestro papel de contadores debe ser de una proyección social tendiente al progreso y desarrollo del ser humano; porque, en la medida en que progrese nuestro país, en esa misma medida, progresará nuestra profesión.

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN, LEYES, REGLAMENTOS Y CÓDIGOS

- ◆ **Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Ediciones Fiscales ISEF, séptima edición, 2001.**
- ✦ **Ley Federal del Trabajo. México, Editorial Alco, primera edición, 2001.**
- ✦ **Ley del Impuesto Sobre la Renta. México, Ediciones Fiscales ISEF, décima séptima edición, 2001.**
- ✦ **Ley del Seguro Social. México, Ediciones Fiscales ISEF, cuarta edición, 2001.**
- ✦ **Ley del Infonavit. México, Ediciones Fiscales ISEF, cuarta edición, 2001.**
- ✦ **Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. México, Ediciones Fiscales ISEF, décima séptima edición, 2001.**
- ✦ **Reglamentos de la Ley del Seguro Social. México, Ediciones Fiscales ISEF, cuarta edición, 2001.**
- ✦ **Reglamentos de la Ley del Infonavit. México, Ediciones Fiscales ISEF, cuarta edición, 2001.**
- ✦ **Código Fiscal de la Federación. México, Ediciones Fiscales ISEF, décima séptima edición, 2001.**
- ✦ **Código Financiero del Distrito Federal. México, Ediciones Fiscales ISEF, décima séptima edición, 2001.**

LIBROS

- ◆ **Arias Galicia Fernando, *Administración de Recursos Humanos para alto desempeño*. México, Editorial Trillas, primera edición, 2000.**
- ◆ **Becerril Aréchiga Alfonso, *Análisis de las prestaciones de previsión social*. México, Ediciones Fiscales ISEF, tercera edición, 1995.**
- ◆ **Farell Cubillas Arsenio, *La previsión social en México*. México, STPS, primera edición, 1988.**
- ◆ **Mercado Hernández Salvador, *¿Cómo hacer una tesis ?*. México, Editorial Limusa, 1990.**
- ◆ **Muñoz Razo Carlos, *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México, Prentice Hall Hispanoamericana, 1998.**
- ◆ **Rueda Heduán Iván, *Integración salarial*. México, Ediciones Fiscales ISEF, séptima edición, 2000.**
- ◆ **Torres Díaz Julio, *Administración de prestaciones*. México, ECAFSA, primera reimpresión, 2000.**
- ◆ **Vázquez Bonilla José de Jesús, *Proyección social del contador público*. México, IMCP, cuarta reedición, 1995.**