



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN
PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A:
IVETT QUESADA RAMIREZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ASESOR: C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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:

"Propuesta de Implementación de un Plan de Previsión
Social en el Instituto Mexicano del Petróleo"

que presenta la pasante: Ivett Quesada Ramírez
con número de cuenta: 9141033-7 para obtener el título de:
Licenciada 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 21 de Agosto de 2001

PRESIDENTE L.P. Pedro Acevedo Romero

VOCAL L.P. José Francisco Astorga y Jarroón

SECRETARIO L.P. Renato Rivera Rodríguez

PRIMER SUPLENTE L.P. Araceli Georgina Campos Jarroón

SEGUNDO SUPLENTE L.P. Pedro Olivera Figueroa

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Por abrirme sus puertas hacia el conocimiento y la superación, y así formar parte de ella, proporcionándome el orgullo de ser universitario. Gracias.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

Por ser mi alma mater.

A LOS PROFESORES DE LA FES CUAUTITLAN

De quién he recibido la formación moral e intelectual necesaria para mi formación profesional.

A MI ASESOR

C.P.C. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

Mi agradecimiento por el tiempo, conocimientos, asesoría y apoyo brindados en la realización de este trabajo.

A LOS SINODALES

C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO, L.C. BENITO RIVERA RODRÍGUEZ, L.C. ARACELI GEORGINA CAMPOS CARREON Y L.C. PEDRO OLIVERA FIGUEROA

Por el tiempo dedicado a la revisión de esta Tesis, quienes con sus valiosos comentarios han enriquecido su contenido.

AL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

Por haberme permitido pertenecer a su Institución y por darme la oportunidad y facilidad para el desarrollo de mi Tesis.

A MI ASESORA

C.P. MARIA ALEJANDRA MACHUCA MOJICA

Por la asesoría, comentarios, paciencia y tiempo dedicado que tuvo para el enriquecimiento de mi trabajo.

DEDICATORIAS

A MI PAPA

Por su ejemplo de responsabilidad al trabajo y a la familia, por su apoyo económico y moral en mi vida y en especial en mis estudios, y por sus sacrificios por hacer de mi una persona de provecho y una profesionista.

A MI MAMA

Por el cariño y apoyo moral que ha dado a mi vida y a mi familia, por sus consejos que siempre han sido certeros y que me han ayudado a crecer en todos los aspectos, y los cuales me ayudarán a crecer aún más.

A MI HERMANA KATY

Por todos aquellos momentos que hemos compartido juntas y en especial un agradecimiento por la paciencia y el apoyo brindados para la realización de esta Tesis.

A MI HERMANO PEPE

Por sus críticas constructivas que me han ayudado a ser mejor y espero que este trabajo sea una base que motive esfuerzos en sus logros personales.

A MI ABUELITA TRINIDAD

A ti que en vida siempre procuraste y deseaste lo mejor para mí. Gracias por todo.

A MI ABUELITA CONSUELO

Por estar al pendiente de mi formación profesional y por los buenos consejos.

A DANIA

Por el apoyo incondicional que siempre me has brindado, por creer en mí, porque hemos crecido juntas y por ser mi amiga.

A LUPITA

Por estar ahí cuando te he necesitado, por tu optimismo y enseñanza a ver lo bueno de la vida y sobre todo por tu amistad.

A IRMA

Por ser una buena amiga, por sus consejos y por aquellos momentos agradables que hemos convivido.

A CESAR

Por todo lo que aportó a mi época de estudiante, por su amistad y por todo el tiempo que hemos compartido.

A JACOB

Que durante el tiempo que llevo de conocerlo ha demostrado ser un gran amigo.

Agradezco a mis demás amigos y a todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible la realización de este trabajo.

GRACIAS.

INDICE

INDICE

ABREVIATURAS	1
RESUMEN	2
INTRODUCCION	5

CAPITULO 1. GENERALIDADES

1.1 MARCO TEORICO	8
1.1.1 Antecedentes de la Previsión Social	8
1.1.2 Antecedentes en México	11
1.1.3 Prestaciones	13
1.1.4 Previsión Social y Salario	13
1.1.4.1 Concepto de Previsión Social	13
1.1.4.2 Concepto de Salario	16
1.1.4.3 Previsión Social y Salario. Diferencias	17
1.1.5 Objetivos de la Previsión Social	18
1.1.6 Características de la Previsión Social	19
1.1.7 Plan de Previsión Social	20
1.1.7.1 Concepto de Plan de Previsión Social	20
1.1.7.2 Elementos básicos de un Plan de Previsión Social	22
1.1.8 Concepto de Seguridad Social	23
1.2 MARCO LEGAL	25
1.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	25
1.2.2 Ley Federal del Trabajo	28
1.2.2.1 Prestaciones de Ley	30
1.2.2.2 Conceptos	36
1.2.3 Ley del Impuesto sobre la Renta	38
1.2.4 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	40
1.2.5 Sistema de Ahorro para el Retiro	41

CAPITULO 2. UBICACION DE LA PREVISION SOCIAL DENTRO DE LAS LEYES MEXICANAS

2.1 LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANTE LA PREVISION SOCIAL ..	44
--	----

2.1.1	Conceptos generales de ingresos por sueldos y salarios para los trabajadores	45
2.1.1.1	Sujetos del impuesto	45
2.1.1.2	Conceptos de ingresos por sueldos y salarios, no ingresos para la LISR, total de ingresos, ingresos exentos, ingresos gravables y deducciones personales	46
2.1.1.3	Determinación de ISR a retener por ingresos de sueldos y salarios	55
	1) Mecánica para la determinación de ISR a retener	56
	2) Fecha de entero de las retenciones del ISR	58
2.1.1.4	El efecto del subsidio fiscal a los sueldos y salarios en relación con las prestaciones de Previsión Social	59
	1) Generalidades	59
	2) Determinación de la proporción aplicable del subsidio	59
	3) Obtención del subsidio acreditable	67
2.1.1.5	Crédito al salario	70
2.1.1.6	Obligaciones de los patrones y empleados en materia fiscal	71
2.1.2	Disposiciones fiscales aplicables a las Personas Morales para la deducción de los gastos de Previsión Social	74
2.1.2.1	Sujetos del impuesto	74
2.1.2.2	Requisitos generales de los gastos de Previsión Social para su deducibilidad	75
	1) Generalidades y mismas bases	76
	2) Prestaciones de Previsión Social para trabajadores de confianza y sindicalizables	77
	3) Alcance de las partidas de Previsión Social	86
	4) Otros requisitos de deducibilidad	87
2.1.3	Disposiciones fiscales aplicables a las Personas Físicas por ingresos de Previsión Social	89
2.1.3.1	Tipos de gastos de Previsión Social	89
	1) Prestaciones de Previsión Social del artículo 77 fracción VI con límite de exención de acuerdo al último párrafo del mismo artículo	89
	a) Subsidios por incapacidad	99
	b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos	100
	c) Guarderías infantiles	100
	d) Actividades culturales	101
	e) Actividades deportivas	101

f.	Otras prestaciones de naturaleza análoga	101
1.	Ayuda para transporte	102
2.	Ayuda para renta de casa	102
3.	Vales de despensa	103
4.	Dote matrimonial	103
5.	Ayuda para nacimientos	103
6.	Seguro de vida	104
7.	Ayuda para alimentos	104
2)	Prestaciones de Previsión Social exentas en su totalidad .	108
a.	Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios	107
b.	Reembolso de gastos funerarios	107
3)	Prestaciones de Previsión Social que tienen su propia limitación	108
a.	Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	108
b.	Fondo de ahorro	117
2.2	EL REGIMEN DEL IMSS Y DEL INFONAVIT FRENTE A LA PREVISION SOCIAL	121
2.2.1	Fondo de ahorro	123
2.2.2	Alimentación	125
2.2.3	Habitación	126
2.2.4	Despensas en especie o en dinero	126
2.2.5	Aportaciones para fines sociales	127
2.3	EL IMPUESTO SOBRE NOMINAS Y SU RELACION CON LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	129
2.3.1	Sujetos obligados al pago del impuesto	129
2.3.2	Bases para la determinación del impuesto	129
a.	Erogaciones que serán consideradas para el cálculo del impuesto .	129
b.	Erogaciones que no computarán para el cálculo del impuesto	130
2.3.3	Tasa del impuesto	131
2.3.4	Pago del impuesto	131

CAPITULO 3. INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

3.1	ANTECEDENTES	133
3.2	MISION	134
3.3	VISION	135
3.4	VALORES	135

3.5	PROPOSITOS BÁSICOS DEL I.M.P.	136
3.6	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	136
3.6.1	Objetivo	136
3.6.2	Políticas	137
3.6.3	Funciones	138
3.6.4	Coordinación de Remuneraciones	140
3.6.5	Coordinación de Beneficios al Personal	141
3.6.6	Organigrama de la Gerencia de Recursos Humanos	142
3.7	ESTRUCTURA SALARIAL	142
3.7.1	Plantilla institucional	142
3.7.2	Tabuladores	144

CAPITULO 4. PROGRAMA DE PRESTACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

4.1	PLAN DE PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL I.M.P.	145
4.1.1	Prestaciones Institucionales	147
4.1.1.1	Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida) ...	147
4.1.1.2	Plan de Ultimos Servicios	149
4.1.1.3	Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.)	150
4.1.1.4	Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana	152
4.1.1.5	Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero	153
4.2	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.P.	155
4.2.1	Vale de despensa	155
4.2.2	Ayuda de transporte y combustible	156
4.2.3	Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC)	156
4.2.4	Becas escolares para los trabajadores y sus hijos	156
4.2.5	Ayuda para compra de anteojos	157
4.2.6	Pago por defunción para personal de base y confianza	157
4.2.7	Utiles escolares	158
4.2.8	Juguets	158
4.3	REGLAMENTO PARA LA FORMACION Y DESARROLLO DEL FACTOR HUMANO DEL I.M.P.	158
4.3.1	Becas crédito para la realización de estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país	159

4.3.2	Becas crédito para la realización de estudios de Posgrado en el extranjero	161
4.3.3	Becas crédito para la realización de estudios de Doctorado a tiempo completo, con residencia mixta en el país y en el extranjero	163
4.3.4	Apoyo económico para la realización de estudios de Maestría a tiempo parcial en el país	164
4.4	MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DEL GOBIERNO FEDERAL	165
4.4.1	Paga de defunción para Mandos medios y superiores	166
4.4.2	Nuevo Seguro de Vida Institucional	166
4.4.3	Seguro de Gastos Médicos Mayores para Mandos medios y superiores	167
4.5	OTRAS PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO DE PREVISIÓN SOCIAL QUE NO SE ENCUENTRAN PLASMADAS EN UN DOCUMENTO	168
4.5.1	Ayuda de vestuario	168
4.5.2	Ayuda de renta de casa	169
4.5.3	Seguro de Gastos Médicos Mayores para Becarios	171
CAPITULO 5. IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO		
5.1	ANALISIS FISCAL DE LAS PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO DE PREVISION SOCIAL QUE OTORGA EL I.M.P. A SUS TRABAJADORES	177
5.1.1	Prestaciones que si son consideradas como de Previsión Social	178
5.1.2	Prestaciones que no cumplen con los requisitos de Previsión Social señalados por la LISR, pero se presenta una propuesta para que sean consideradas como tales	195
5.1.3	Prestaciones que no son de Previsión Social debido a su naturaleza ...	208
5.2	ANALISIS CUANTITATIVO	214
5.3	MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL	229
5.3.1	Modelo de un Plan de Previsión Social en el I.M.P.	229
ANEXO 1	238
CONCLUSIONES	242
BIBLIOGRAFIA	245

ABREVIATURAS

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
C.E.F.A.	Centro de Estudios Fiscales y Administrativos.
CFDF	Código Financiero del Distrito Federal.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CONSAR	Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro.
FONAC	Fondo de Ahorro Capitalizable.
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda de los Trabajadores del Estado.
Fr.	Fracción.
I.M.P.	Instituto Mexicano del Petróleo.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
ISR	Impuesto sobre la Renta.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta.
LISSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
LSS	Ley del Seguro Social.
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
RISR	Reglamento del Impuesto sobre la Renta.
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
SHCP.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SNTIMP	Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación.

RESUMEN

RESUMEN

Es de vital importancia recordar que la actividad económica que realizan las empresas para lograr su desarrollo está constituida por la combinación de recursos materiales, técnicos y humanos; siendo el recurso humano el que posee una característica distinta y primordial, ya que éste es el motor de lograr que los objetivos económicos y de crecimiento se cumplan.

Hoy en día el personal que labora en toda organización busca satisfacer necesidades de diversa índole, las cuales; no sólo se limitan a las de carácter económico, laboral y profesional; sino también a otras que le son de gran importancia como lo son las necesidades de seguridad en el ambiente laboral.

Sin embargo en la actualidad, analizando un poco el entorno actual del país encontramos que en los últimos años el poder adquisitivo de los sueldos y salarios ha sufrido un demérito. Debido a lo anterior con la finalidad de incrementar el salario de los trabajadores y la seguridad en ellos, se ha establecido una serie de pagos adicionales al salario, a los cuales se les ha denominado prestaciones de Previsión Social. Tales prestaciones no sólo van a incrementar el ingreso neto total de los trabajadores, sino que les van a permitir cubrir una gran mayoría de sus necesidades y adicionalmente el establecer relaciones de trabajo más armónicas.

Las prestaciones de Previsión Social han tenido un crecimiento considerable en la última década, ya que una gran parte de las empresas las han implementado, logrando con esto uno de los aspectos primordiales a fin de atraer y conservar a los trabajadores, quedando rezagadas en este rubro aquellas empresas que no las otorgan, o que las proporcionan en un nivel inferior a la generalidad del mercado.

El número de prestaciones que otorga la empresa al trabajador depende en gran medida de su economía, tamaño y giro, así como de la importancia que ésta le dé a los recursos humanos que se encuentren laborando en ella.

Al otorgar las prestaciones de Previsión Social a sus trabajadores, las empresas deberán hacerlo dentro de los lineamientos que para estos casos establecen las leyes, por lo que los empresarios deben conocer los límites y tipo de prestaciones permitidos por las leyes referentes a la materia, buscando hacerlos deducibles para la empresa y no acumulables para el trabajador.

Para que el trabajador pueda gozar de las prestaciones de Previsión Social, es necesario que la empresa o patrón las otorgue bajo la modalidad de un Plan de Previsión Social debidamente reglamentado por la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), en el cual se encontrarán plasmados los estatutos que regirán a dicho Plan, así como una globalización de las distintas prestaciones, a efecto de que el trabajador pueda elegir de todas estas las que mayormente necesite o crea que son más benéficas para él.

Actualmente el Instituto Mexicano del Petróleo (I.M.P.) Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, cuenta con un Programa de Prestaciones el cual tiene como objetivo dar la oportunidad a todos los trabajadores y a las personas que dependen económicamente de él, de mantener y superar el nivel socio-económico y cultural de los mismos. Sin embargo, este Programa al no estar registrado en un Plan de Previsión Social, trae como consecuencia que las prestaciones que pudieran considerarse como de Previsión Social de acuerdo a la LISR, no sean exentas de impuesto, lo cual repercute en que estas partidas tengan un costo adicional para el Instituto y una disminución real en el ingreso que percibe el trabajador debido al impuesto que tiene que pagar por estas.

Considerando lo anterior, este trabajo a desarrollar tiene como objetivos:

- Evaluar los efectos de la implementación de un Plan de Previsión Social en materia fiscal y laboral para el trabajador dentro del I.M.P.
- Realizar un análisis del tratamiento fiscal de las prestaciones que otorga dicho Instituto a sus empleados, con la finalidad de saber si estas pudieran considerarse como de Previsión Social.
- Analizar los beneficios que se obtienen al optar por las prestaciones de Previsión Social como medida de reducción fiscal.
- Analizar las características específicas de dicho Plan y modalidades para su implementación, tanto desde el punto de vista del trabajador como del I.M.P.
- Realizar un estudio de las diversas disposiciones de la LISR aplicables para la deducibilidad de estos gastos que realizan los patrones, así como del gravamen y la exención que por estos ingresos causan los trabajadores.
- Proporcionar un análisis en forma concreta de la reglamentación en materia laboral en IMSS, INFONAVIT y otras disposiciones legales en relación con estas prestaciones, tanto para el patrón que las proporciona como para el trabajador que las recibe.
- Dar una explicación más amplia de las prestaciones de Previsión Social, mostrando la facilidad y versatilidad que existe el manejar un plan de Previsión Social, llevando un total acoplamiento con lo establecido en los diferentes artículos de la LISR, la Ley del Seguro Social (LSS) y demás leyes correlativas.
- Proporcionar a las personas interesadas e involucradas en el tema, una base sólida de análisis de las prestaciones de Previsión Social, que colabore para su evaluación y correcta aplicación, y por lo tanto proporcione mayores beneficios a los trabajadores y a los patrones.

INTRODUCCION

INTRODUCCION

La idea de realizar este trabajo surge debido a que el Instituto Mexicano del Petróleo proporciona una infinidad de prestaciones a sus empleados, las cuales no se encuentran reglamentadas ni plasmadas en un Plan de Previsión Social.

Lo anterior trae como consecuencia que las remuneraciones otorgadas a los trabajadores que pudieran cumplir con los requisitos de las prestaciones de Previsión Social de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta, no sean consideradas como tales y a su vez no sean partidas exentas del impuesto sobre la renta, lo cual repercute en un mayor pago de impuesto por no estar registradas en un Plan de éste tipo.

De tal manera a través de esta investigación se presenta un estudio detallado de las repercusiones fiscales y laborales que traería la propuesta de la implementación de un Plan de Previsión Social para los trabajadores dentro del I.M.P.; la cual posibilitaría la eliminación o reducción del impuesto pagado por los trabajadores por estas prestaciones de Previsión Social y a su vez la estabilización de la situación fiscal de dicho Instituto.

El trabajo que se muestra se desarrolló como una investigación descriptiva y documental, integrado por cinco Capítulos; del cual se percibe que la Institución le da seguimiento y aplicación a futuro.

El Capítulo 1 se encuentra dividido en dos secciones que son el Marco Teórico y el Marco Legal. En el Marco Teórico se hace mención a la evolución y a los diversos acontecimientos suscitados en México y todo el mundo que sirvieron como antecedente para la implementación de las prestaciones de Previsión Social, así como conceptos íntimamente relacionados con el tema de estudio. El Marco Legal se

menciona porque es importante conocer y aplicar las disposiciones legales relacionadas con estas prestaciones en el ámbito gubernamental.

Dentro del Capítulo 2 se proporciona un análisis en forma concreta de la reglamentación de la LISR y su Reglamento, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) y del 2% sobre nóminas; para el patrón y trabajador en relación con las partidas de Previsión Social. Considerando a la Previsión Social como un factor determinante en procurar el bienestar del trabajador, en este Capítulo también se explican las diferentes prestaciones que la integran y se mencionan los límites de exención para su gravamen ante la LISR.

En el Capítulo 3 se hace referencia a la historia del I.M.P., con el fin de explicar su objetivo, misión y visión, además de conocer la estructura general de la Gerencia de Recursos Humanos; ya que en ella se encuentran las Coordinaciones que se encuentran involucradas con el tema de estudio.

El Capítulo 4 presenta específicamente el Programa de Prestaciones que pudieran considerarse como de Previsión Social que maneja el Instituto. Este tema al igual que los anteriores son importantes para llevar a cabo la propuesta de la implementación del Plan de Previsión Social. En este Capítulo, se explican los requisitos que se deben cubrir para gozar de dichas prestaciones, además de mencionar los derechos y obligaciones que tiene el personal al ser participante de dicho Programa.

En el Capítulo 5 se presenta la propuesta de la implementación de un Plan de Previsión Social dentro del Instituto, a través de un análisis detallado; con este estudio se tiene como objetivo analizar las consecuencias fiscales que derivan del establecimiento de este Plan, así como sus ventajas y restricciones según la LISR y su Reglamento.

En general se pretende ilustrar de una manera sencilla los beneficios que ofrece tanto a trabajadores como patrones el contar con un Plan de Previsión Social, siempre y cuando exista una perfecta estructuración e implementación de estas prestaciones y se cumpla con los requisitos que marca nuestra legislación en materia tributaria.

CAPITULO 1
GENERALIDADES

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 MARCO TEORICO

1.1.1 Antecedentes de la Previsión Social

En virtud del impulso y desarrollo económico de la humanidad, el ser humano ha buscado satisfacer sus necesidades de índole económico y físico, a través del producto de su esfuerzo.

En teoría, el trabajo es el medio ideal por el cual se pueden cumplir dichas necesidades, pero en la realidad esto ha sido muy distante ya que desde el inicio de las relaciones laborales, el patrón es quien ha obtenido siempre la mayor parte de la ganancia. En lo que respecta al trabajador, éste tenía que hacer esfuerzos sobrehumanos para poder obtener una remuneración la cual le permitiera satisfacer sus necesidades básicas, a trabajar jornadas excesivas en condiciones muchas veces insalubres y además se le negaba el derecho a recibir cualquier tipo de ayuda o compensación.

Las desigualdades y aprovechamientos que prevalecían por parte del patrón fue lo que impulsó a que los trabajadores del mundo entero se unieran con el fin de anular o reducir al mínimo todas las diferencias y abusos que venían viviendo y exigir protección a los peligros a los que se venían exponiendo diariamente debido a las condiciones degradantes y precarias en que desempeñaban sus labores.

Esta manifestación de descontento dió como resultado que en muchos países se creara una serie de preceptos legales orientados a la protección del trabajador;

preceptos que en la actualidad reciben el nombre de *prestaciones de Previsión Social*.

A continuación daré de manera muy general los antecedentes que dieron lugar al origen de la Previsión Social, esto con el fin de tener una visión más amplia acerca del tema de estudio.

En las comunidades primitivas, la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras actividades rurales, gran parte del trabajo era hecho por los esclavos que no recibían salario, pero a cambio, obtenían de sus dueños comida y satisfactores necesarios para subsistir, algunos propietarios de esclavos los trataban bien, con el objeto de que trabajasen mejor. Otros trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, los cuales estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una determinada parte de la cosecha por su trabajo.

Durante la Edad Media, los salarios y las condiciones de empleo de los artesanos agrupados en gremios, eran más flexibles que los obtenidos por los trabajadores dedicados a la agricultura.

En el inicio de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, un gran número de trabajadores abandonaron las zonas rurales para buscar empleo en las fábricas, atraídos por salarios más altos y por la mayor libertad que los patrones les ofrecían.

Durante esta época, los empleadores de las nuevas industrias pagaban a los trabajadores una parte del salario en artículos diversos y el resto en dinero, otros en cambio, entregaban a sus trabajadores vales o cupones, con los cuales estos últimos, obtenían determinadas cantidades de artículos satisfactores en almacenes o tiendas administrados por el empleador, esta situación dio origen al sistema de

"trueque", el cual se prestó a abusos y además, impedía que los trabajadores gastasen su salario en donde y como quisieran.

Por esta razón, en muchos países se promulgaron leyes para proteger al trabajador contra los abusos y para reglamentar o incluso prohibir los sistemas de pago en especie.

El rápido desarrollo industrial en los países más adelantados, propició que los empleadores llegaran a la conclusión de que el sistema de pago de los salarios a sus trabajadores, se debía hacer en dinero, de esta forma, los trabajadores recibían un salario por el trabajo efectuado; pero generalmente, no percibían nada cuando faltaban al trabajo por estar enfermos y tampoco existían las prestaciones de desempleo o de vejez. Ante esta situación, se vio claramente que este sistema era inhumano.

Así desde la Segunda Guerra Mundial hasta el presente siglo, se pidió con suma insistencia que los empleadores asumieran mayores obligaciones y responsabilidades para sus trabajadores.

De esta manera, la presión de la opinión pública, indujo a los gobiernos a implantar Sistemas de Seguridad Social obligatorios, los cuales se instauraron en tres etapas:

- I. En 1883 el Seguro de enfermedad.
- II. En 1884 el Seguro de accidentes.
- III. En 1889 el Seguro de invalidez y vejez.

Por su parte, los empleadores se dieron cuenta de que también a ellos les interesaba el bienestar social de sus trabajadores, porque además de mejorar las relaciones de trabajo, hacía aumentar la producción y reducía la rotación de la mano de obra.

Con estos hechos se da inicio a la Previsión Social, la cual nace como un derecho exclusivo de la clase trabajadora y lo cual trae como consecuencia que su concesión sea una obligación para los patrones o empresa.

1.1.2 Antecedentes en México

Como es de suponerse la clase trabajadora en México sufrió de los mismos abusos por parte de los patrones que los trabajadores del resto del mundo.

A principios de la Colonia en México existió la esclavitud, la cual consideraba al esclavo como un objeto animal y a lo más que podía aspirar sin exigir era el alimento y techo, lo cual no significaba que el trabajador recibiera una remuneración justa a su trabajo desempeñado.

En la época de la Conquista se establece como régimen de trabajo la encomienda de indios, la que consistía en entregar a cada conquistador un determinado número de indios con el objeto de que éstos les sirvieran y cultivarían las tierras.

Es en esta etapa donde surgen las Leyes de Indias, a petición de los misioneros los cuales eran los únicos que se preocupaban por los indígenas; en estas leyes se plasmaba contemplar una percepción efectiva de salario, la cual no se llegó a cumplir, ya que al individuo se le seguía pagando en especie.

Después del Movimiento Insurgente de 1810, nos encontramos en un periodo largo en el que no hay un cambio o alcance en la legislación del trabajo. Solamente los hechos que identificaron a esta época fueron las Constituciones del México Independiente relativas a los años de 1824 y 1857, las cuales ratificaban la postura de centrar en el Presidente de la República la facultad de nombrar, remover y hasta suspender o privar del cincuenta por ciento del sueldo al empleado de gobierno que incurriera en algunos actos ilícitos.

Durante el Porfiriato se hizo uso excesivo de la explotación y opresión a la clase obrera y campesina debido a que el Presidente de la República entonces Porfirio Díaz obtuvo el inicio de la industrialización del país a través de facilidades a inversiones y capitales extranjeros.

En esta época el documento de mayor trascendencia y con un alto contenido social fue el "Programa del partido liberal y manifiesto de la nación", donde destaca:

- Jornada de trabajo de 8 horas y descanso los días domingos.
- Pago de una tarifa justa y mínima para el obrero.
- Prohibición del trabajo a los menores de 7 años.
- Prohibición para la retención de sueldos.
- Supresión de los vales de despensa y pago en efectivo.

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas (Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán) una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial.

Pero es hasta el año de 1917 que surge por vez primera la Declaración de los Derechos Sociales, la cual viene a regular en el artículo 27 constitucional, la propiedad territorial, poniendo con esto un freno al feudalismo que se venía viviendo en aquella época, en el cual el trabajador no era dueño ni del mínimo territorio que habitaba.

Más tarde surge el artículo 123 constitucional con la finalidad de establecerse como sistema tutelar de los trabajadores, siendo este artículo, el primero que se establece en todo el mundo con la idea de proteger los derechos del trabajador, el cual mencionaré de manera más amplia en el apartado referente al Marco Legal de la Previsión Social.

1.1.3 Prestaciones

Las prestaciones son beneficios colaterales al salario que un patrón otorga a su personal.

Estas pueden ser otorgadas en forma monetaria o en especie, para ayudar a la satisfacción de necesidades económicas, sociales, educativas y recreativas; con el objeto de atraer mejores elementos a la empresa y retener a los ya existentes, motivándolos a desempeñar mejor las actividades que realizan y dar lo mejor de sí mismos a la organización.

El otorgamiento de prestaciones representa un papel muy importante para el patrón así como para la empresa misma, ya que se ha comprobado que cuando existe un buen paquete de prestaciones adicionales al salario que también deberá ser remunerador para el empleado, en estas condiciones idóneas el trabajador dará su máximo esfuerzo físico y mental con el cual aumentará en forma significativa la competitividad de la empresa.

1.1.4 Previsión Social y Salario

1.1.4.1 Concepto de Previsión Social

Definir a la Previsión Social no es sencillo ya que no existe en nuestra legislación tanto laboral como fiscal, alguna disposición que defina o establezca este concepto; por lo que a continuación se presentan algunas opiniones por estudiosos del Derecho Laboral, así como algunas tesis que ayudarán a precisar dicho precepto:

"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 (Lic. Francisco González Díaz Lombardo)".

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

"La Previsión Social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo.

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

La Previsión Social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajador; la Previsión Social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.

En segundo término, la Previsión Social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la Previsión Social.

La Previsión Social no puede tener contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado, y las relaciones Obrero-Patronales (Lic. Mario de la Cueva)".

"La Previsión Social son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y con independencia del salario tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral (Recopilación de apuntes sobre Prestaciones de Previsión Social C.E.F.A.)".

"La Previsión Social son todas aquéllas prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores que tienen como finalidad proporcionar a éstos y a sus familiares, la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación en su nivel de vida (Revisión 792/86 resuelta en sesión el 6 de noviembre de 1987)".

De acuerdo a las definiciones anteriormente estudiadas enseguida proporcionaré una definición personal de la Previsión Social.

"Por Previsión Social debe entenderse el conjunto de beneficios o prestaciones adicionales al salario, las cuales son proporcionadas por el patrón o empresa a sus empleados con la finalidad de que éstas eleven el nivel tanto económico, social y cultural del individuo, así como de las personas que dependan económicamente de él".

Es importante también tener conocimiento que las prestaciones de Previsión Social pueden ser otorgadas en forma monetaria o en especie.

Dichas prestaciones por su naturaleza pueden ser de dos tipos:

1. Las directamente ligadas al monto del salario y que se otorgan en un porcentaje a éste (aportación al fondo de ahorro)
2. Las que se dan en cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario, entre ellas las becas educacionales.

1.1.4.2 Concepto de Salario

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 82 define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", que es a través del mismo como el trabajador puede sufragar sus gastos, pues en la enorme generalidad, el salario es el único ingreso que se tiene y de él se vale la persona para poder hacer frente a todos sus necesidades.

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art. 84 LFT)".

Con el fin de evitar confusión con las prestaciones de Previsión Social, es importante mencionar que existen prestaciones relacionadas o dependientes del salario, las cuales son inviolables e ineludibles y su marco legal se encuentra en la LFT. A continuación sólo se hace mención de dichas prestaciones, ya que más adelante se hace un estudio de ellas.

- Prima dominical
- Días de descanso obligatorio.
- Vacaciones.
- Prima vacacional

- Aguinaldo.
- Prestaciones en especie.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Derecho a la vivienda.
- Prima de antigüedad.
- Indemnización.

Resumiendo, el salario será una obligación nacida de la relación laboral con cargo al patrón, la cual es exigible por el trabajador, por la disposición en que se encuentra el trabajador para prestar su trabajo al patrón, con motivo de la relación laboral que surge entre ambos.

1.1.4.3 Previsión Social y Salario. Diferencias

Se considera conveniente para fines de este estudio, precisar la diferencia entre "Salario" y "Previsión Social", a partir de los objetivos de uno y de otro.

Si partimos de la base que el salario mínimo debe ser según la LFT en su artículo 90 "suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos", se concluye que desafortunadamente por las condiciones económicas del país el salario general ha sufrido un deterioro notable por lo que el trabajador se ve en la imposibilidad de cubrir sus necesidades básicas normales.

La Previsión Social, por su parte contempla una serie de prestaciones que contribuyen a mejorar la vida económica, cultural y social del trabajador y de su familia.

De acuerdo a lo anterior ésta última no queda comprendida dentro del salario sino que es un concepto paralelo a éste.

DIFERENCIAS

Salario

- Debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada.
- Debe cubrirse en efectivo.
- Es una obligación nacida de la relación laboral.
- Suficiente para satisfacer las necesidades normales de orden material, social y cultural.
- Equivalente al mínimo legal.
- No existe limitante fiscal.

Prestaciones de Previsión Social

- Son otorgadas de forma general y sobre las mismas bases.
- Se otorgan en efectivo o en vales.
- Se otorgan voluntariamente.
- Mejoran las prestaciones que el salario no puede alcanzar y ayuda a resolver el problema de las necesidades del trabajador.
- Son proporcionadas de acuerdo a la solvencia económica del patrón.
- Si existe limitante fiscal.

1.1.5 Objetivos de la Previsión Social

Dentro de los objetivos que caracterizan a la Previsión Social se encuentran:

- a. Resolver íntegramente el problema de las necesidades del trabajador tanto del presente como del futuro; ya que la Previsión Social es considerada como un derecho humano, hecho por y para el hombre.
- b. Buscar que el trabajador y su familia cuenten con prestaciones que les asegure e incremente su bienestar actual y posterior; ya que el trabajador mientras tenga una seguridad puede desenvolverse con mayor facilidad y aprovechar todos sus conocimientos para el desarrollo dentro del sector productivo.
- c. En el aspecto empresarial, la Previsión Social busca otorgar prestaciones con el fin de dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario. Cabe hacer

mención que dichas prestaciones se deben adoptar y proporcionar con base a la solvencia económica de la organización y en base a la situación económica por la que atraviese el país en el momento en que se proporcionen.

- d. Por otra parte en la sociedad mexicana se ha comprobado que el otorgamiento de las prestaciones de Previsión Social ha incrementado la productividad de la población, lo cual da a una organización la eficiencia necesaria para sobresalir, así como una competitividad tanto en el mercado nacional como a nivel internacional.
- e. Atraer mejores recursos humanos a la entidad y retener a los ya existentes, motivándolos a que desempeñen mejor las actividades que realizan y a que den lo mejor de sí mismos a la empresa.

1.1.6 Características de la Previsión Social

De lo anterior se desprende que las prestaciones de Previsión Social en general tendrán las siguientes características:

- a. Buscan el desarrollo integral del individuo.
- b. Fomentan el espíritu de grupo.
- c. Proporcionan la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de la relación laboral, etc.; al trabajador de que cuando algunos de estos eventos le suceda cuente con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- d. Son reguladoras de la relación capital-trabajo.
- e. Son otorgadas en forma adicional al salario.
- f. Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- g. Establecen prestaciones que el salario ordinario no puede alcanzar.

1.1.7 Plan de Previsión Social

1.1.7.1 Concepto de Plan de Previsión Social

El Plan de Previsión Social es una modalidad que ha tenido una gran aceptación en muchas empresas, puesto que su mecánica involucra bastante flexibilidad en el otorgamiento de beneficios de Previsión Social a los trabajadores participantes. Este Plan consiste en que el patrón otorgue diversos beneficios limitados a un porcentaje sobre el sueldo del empleado.

Sobre dichos beneficios cada empleado puede escoger entre varias opciones contempladas en el Plan, las que más necesite o crea que son más benéficas para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación a los paquetes de prestaciones fijas tradicionales, así pueden elegir en un periodo ciertas prestaciones y cambiarlas en el momento que lo necesiten.

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

La mecánica operativa para este Plan es recabar mensualmente de los trabajadores los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el Plan de Previsión Social y efectuar una revisión para asegurarse de que dichos comprobantes cubren requisitos fiscales, para proceder al reembolso de dichos gastos.

El trabajador simultáneamente con la presentación de los comprobantes presenta un informe de los gastos efectuados, para solicitar el reembolso sólo por la cantidad que se hubiera establecido en proporción a su salario, y dicho reporte es autorizado por una persona de la empresa autorizada para tales fines.

COMPROBACION DE GASTOS DE PREVISION SOCIAL

De conformidad con el Plan de Prestaciones de Previsión Social que tiene establecido la empresa, me permito solicitarles el reembolso de los gastos de Previsión Social, según los documentos que acompaño al presente.

DESCRIPCION DEL GASTO

BENEFICIARIO (S) DEL GASTO

Nota: Para que pueda proceder el reembolso de estos gastos, es indispensable que todos los comprobantes reúnan los requisitos siguientes:

A. DEL PROVEEDOR O PRESTADOR DEL SERVICIO:

- Nombre, denominación o razón social.
- Domicilio fiscal.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Importe total en número y letra.
- Factura foliada y cédula fiscal.

B. DE LA EMPRESA:

- Nombre de la empresa, casa matriz, bodega u oficina.
- Dirección de la casa matriz, oficina, bodega o sucursal.
- Nombre del empleado o beneficiario de éste.

C. DEL BIEN ADQUIRIDO O SERVICIO RECIBIDO:

Deberá estar bien especificado el tipo de bien o servicio adquirido.

A _____ de _____ de 2001.

Nombre y firma del
trabajador

Nombre y firma de
quien revisa

Nombre y firma de quien
autoriza

Figura 1.1 Ejemplo de un informe de la comprobación de gastos de Previsión Social.

Los reembolsos en algunas ocasiones se realizan por nómina directamente, y en algunos casos se fija una fecha específica y un procedimiento para efectuarlos por fuera de nómina.

Es recomendable concientizar a los trabajadores acerca de la importancia de que los comprobantes se entreguen oportunamente y debidamente requisitados, ya que el hecho de acumular en un mes comprobantes de varios meses, podría traer como consecuencia que la Previsión Social en este caso, no estuviera exenta en su totalidad, ya que la suma de los ingresos por sueldos y las prestaciones de Previsión Social que correspondieran a la fracción VI del artículo 77 de la LISR, podría rebasar el tope de siete salarios mínimos del mes y causar por lo tanto retención de ISR.

1.1.7.2 Elementos básicos de un Plan de Previsión Social

TERMINOLOGIA DEL PLAN

Consiste en definir cada uno de los términos empleados en la elaboración del Plan, para que no exista confusión alguna.

OBJETO Y DURACION DEL PLAN

Se define el objetivo del Plan y el inicio de vigencia del mismo y el momento en que se daría por terminada la prestación de Previsión Social.

PARTICIPANTES DEL PLAN

Se establecen los beneficiarios de la Previsión Social y los requisitos que deben reunir, en su caso

PRESTACIONES

En este apartado se plantean cada una de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los trabajadores, importes, porcentajes, características específicas de

cada una de ellas; entre otros puntos.

ADMINISTRACION DEL PLAN

Se establecerán los procedimientos de administración, vigilancia y control del Plan.

INTERPRETACION Y JURISDICCION

Se delimitará la jurisdicción a que tendrá que sujetarse en caso de controversia entre las partes.

Estas consideraciones son sólo un panorama general de los principales temas que podría contener un Plan de Previsión Social, no tiene que sujetarse a estos puntos ni mucho menos en este orden.

1.1.8 Concepto de Seguridad Social

Comúnmente en la terminología de distintas obras en materia de Derecho Laboral y en la vida cotidiana por lo general existe confusión en las definiciones de Previsión Social y Seguridad Social, por lo que debido a esto hago aclaración de dichos conceptos con el fin de que no existan confusiones sobre el tema de estudio.

La Declaración de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tuvo lugar el 10 de diciembre de 1948, ordena en sus artículos 22 y 25, las bases indispensables para que toda persona goce de prestaciones económicas, sociales y culturales y nos expresa lo siguiente:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, mediante la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo

de su personalidad”.

A continuación presentaré diversas definiciones de este concepto, proporcionadas por estudiosos en materia laboral.

“La Seguridad Social, es el conjunto de medidas adoptadas por el estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación del conjunto de la sociedad en que vivan (Sir William Beveridge)”.

“La Seguridad Social son las medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, que se encaminan hacia la protección general de todos los residentes, contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas (Manuel Alonso Olea)”.

“La Seguridad Social es un derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y los valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación; con el fin de que en todos los países se establezca, mantengan y acrecienten el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostengan a los incapacitados eliminados de la vida productiva (Ing. Miguel García Cruz)”.

De tal forma puedo definir a la Seguridad Social como “una prestación obligatoria por parte del estado para con la sociedad con la finalidad de proteger a todo individuo contra cualquier contingencia que pueda sufrir y la cual se puede dar de manera opcional y voluntaria a través de instituciones y sociedades civiles”.

1.2 MARCO LEGAL

Es importante conocer el Marco Legal que guardan las prestaciones de Previsión Social, esto con la finalidad de tener una visión más amplia acerca de la relación que tienen dichas prestaciones con las distintas disposiciones legales que las afectan.

Cabe hacer referencia que nuestro caso práctico se realiza en un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, por lo cual se comentarán las leyes actualmente en vigor que guardan estrecha relación con la Seguridad Social con respecto a las partidas de Previsión Social y aquéllas que sólo son aplicables en el tema dentro del ámbito gubernamental.

En virtud de lo anterior, en el siguiente orden jerárquico mencionaré en forma concreta las leyes involucradas con este precepto:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE).
- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

1.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Gracias a la Constitución de 1917 y a la primera Declaración de Derechos Sociales que regula el artículo 123, en cuanto a las relaciones entre el capital y el trabajo, se establece un sistema tutelar y de protección para los trabajadores.

El artículo 123 marca totalmente las bases de la Previsión Social acompañado de la ayuda de Organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) los cuales establecen las reglas a seguir.

Dicho artículo está compuesto por dos apartados principales, los cuales se dividen en:

- El apartado "A" que normaliza las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo y;
- El apartado "B" que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

Como puede observarse el tratamiento de los apartados es diferente, ya que en el apartado "A" se rige la relación entre los trabajadores y entidades de la iniciativa privada, mientras que en el apartado "B" las relaciones entre los trabajadores y las dependencias gubernamentales.

Es necesario hacer énfasis que el Instituto Mexicano del Petróleo (I.M.P.) donde se realiza nuestra investigación, como se mencionó anteriormente es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal; motivo por el cual sus relaciones laborales se regularían por el apartado "B", pero en septiembre de 1997 cambió su situación contractual pasando del mencionado apartado al apartado "A" al firmarse el Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicho Instituto.

ARTICULO. 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:*
 - I. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 8 horas diarias.*
 - II. Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.*
 - III. Se fija un día de descanso, cuando menos, por cada seis días de trabajo.*
 - IV. Se establecen medidas de protección para la mujer embarazada seis semanas aproximadamente antes y seis después del parto y extiende la seguridad social al servicio de guarderías.*
 - V. Se establece un salario mínimo, según el cual debe ser remunerador tomando en consideración las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural incluyendo la educación de los hijos.*
 - VI. Se especifica que para trabajo igual deberá corresponder salario igual sin tomar en cuenta sexo y nacionalidad.*
 - VII. Se reconoce el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa sin que implique la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*
 - VIII. Se especifica que el salario deberá pagarse en efectivo y con moneda de curso legal, desapareciendo con esto definitivamente las tiendas de raya.*
 - IX. Se establece el pago de horas extras, sin que éstas excedan de más de tres horas diarias ni más de tres veces consecutivas.*
 - X. Se precisa la obligación del patrón, de proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas mediante la aportación de cuotas a un fondo nacional de la vivienda.*
 - XI. Se establece obligación para el patrón de otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo a reglas específicas.*

- XII. Se proclama el derecho de trabajadores y empresarios de asociarse en defensa de sus intereses particulares (Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.).*
 - XIII. Se reconoce a trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho al paro.*
 - XIV. Se fija una indemnización de tres meses contra cualquier acto injustificado en contra del trabajador.*
 - XV. Se prevé la creación del Seguro Social, con el fin de proteger al trabajador y a su familia contra enfermedades, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, muerte; proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilaciones, indemnizaciones, etc.*
- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Este apartado menciona los mismos principios anteriores, pero establece también aspectos particulares los cuales se enuncian a continuación:*
- I. Se establece el derecho a gozar de vacaciones las cuales no deberán ser menor de veinte días al año.*
 - II. Se define que por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso con goce de salario íntegro*
 - III. Se establecen centros para vacaciones así como tiendas económicas en beneficio de los trabajadores y familia.*

1.2.2 Ley Federal del Trabajo

La LFT regula las relaciones obrero patronales cuya finalidad es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre éstas relaciones laborales según artículos 1 y 2:

ARTICULO 1°. 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.

ARTICULO 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La Ley en mención así mismo, en relación al tema de estudio:

1. Especifica las prestaciones legales y obligatorias a favor de los trabajadores, las cuales son inviolables e ineludibles.
2. Define el concepto de salario.
3. Señala expresamente las partidas que integran el salario para efectos de reclamaciones obrero patronales, de fijación por riesgos de trabajo y de individualización de la participación que corresponde a cada trabajador en las utilidades de la empresa.
4. Abre la posibilidad, fuera del marco constitucional, de que el salario se cubra parcialmente en especie, en la medida que ello resulte apropiado y razonable para el trabajador y su familia, lo cual también reviste importancia en cuanto a las partidas de Previsión Social, pues muchas de ellas están basadas en esa proporción.

Como se comento la LFT especifica las prestaciones legales y obligatorias a favor de los trabajadores, por lo cual se hace un breve resumen de ellas, así como de conceptos relacionados con el tema de estudio de nuestra tesis.

1.2.2.1 Prestaciones de Ley

Prima dominical

Según la LFT en su artículo 71 el descanso semanal se pretenderá que sea el domingo, dada la naturaleza de la actividad de las empresas. Cuando el día de descanso sea el domingo y se labore éste, el trabajador tendrá derecho a una prima adicional de un 25% mínimo sobre su salario.

Días de descanso obligatorio

De acuerdo a lo estipulado por el artículo 74 de la LFT son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º. de enero.
- II. El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1º. de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El 20 de noviembre.
- VII. El 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Vacaciones

Se consideran como un derecho del trabajador del cual puede gozar cualquier persona que presta un servicio.

Cabe mencionar que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, así como también que el trabajador en caso de separación tendrá derecho al reclamo de sus vacaciones proporcionales al tiempo laborado.

La LFT establece en su artículo 76 "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

AÑOS DE SERVICIO

DIAS A DISFRUTAR

menos de 1 año

proporcional

1	6
2	8
3	10
4 a 8	12
9 a 13	14
14 a 18	16
19 a 23	18
24 a 28	20
29 a 33	22
34 a 38	24
39 a 43	26

Ejemplos:

1. Cuando la antigüedad sea menor de un año.

a. Si trabajara 41 días durante el año.

$$(41 \times 6) \text{ entre } 365 = \mathbf{0.67 \text{ días}}$$

b. Si trabajara 285 días durante el año.

$$(285 \times 6) \text{ entre } 365 = \mathbf{4.68 \text{ días}}$$

2. Cuando la antigüedad es mayor de un año.

a. Si tuviera una antigüedad de 2 años con 41 días.

A 2 años le corresponden 8 días

$$(41 \times 8) \text{ entre } 365 = 0.90 \text{ días}$$

Total = 8.90 días

b. Si tuviera una antigüedad de 3 años con 285 días.

A 3 años le corresponden 10 días

$$(285 \times 10) \text{ entre } 365 = 7.81 \text{ días}$$

Total = 17.81 días

Prima vacacional

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones (art. 80 LFT).

DIAS DE VACACIONES

menos de 1 año

6

8

10

12

14

16

18

20

22

24

26

PRIMA VACACIONAL

proporcional

1.5 días

2 días

2.5 días

3 días

3.5 días

4 días

4.5 días

5 días

5.5 días

6 días

6.5 días

Aguinaldo

Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y para los que no se encuentran laborando para esta fecha, se les pagará la parte proporcional de éste, de acuerdo al tiempo que hayan estado laborando (art. 87 LFT).

Prestaciones en especie

Estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (art. 102 LFT).

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (art. 117 LFT).

Derecho a la vivienda

Toda empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para cumplir con esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio (art. 136 LFT).

Prima de antigüedad

Es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo. La LFT nos comenta en su artículo 162 que los trabajadores tendrán derecho a una prima de antigüedad, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, dicho salario no podrá ser inferior al mínimo establecido.
- II. Para determinar la indemnización, se tomará como base el salario del trabajador y como tope máximo el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Indemnización

Derecho que tiene el trabajador a ser compensado monetariamente por el daño o perjuicio que le es causado como consecuencia de la terminación de la relación laboral a que estuvo sujeto con un patrón por causas imputables a este último.

Las causas de rescisión pueden ser justificadas o bien injustificadas, en el segundo caso el patrón tendrá la obligación de pagar una indemnización al trabajador o bien reinstalarlo según sea el caso.

El trabajador tendrá la facultad de elegir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la selección de que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice mediante el pago de tres meses.

De acuerdo al artículo 50 de la LFT las indemnizaciones consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

1.2.2.2 Conceptos

Jornada de trabajo

El artículo 58 de la LFT la define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los límites legales. La jornada de trabajo podrá ser:

- Jornada diurna: entre las 6:00 y las 20:00 horas (duración máxima 8 horas).
- Jornada nocturna: entre las 20:00 y las 6:00 horas (duración máxima 7 horas).
- Jornada mixta: comprende periodos de la jornada diurna y nocturna (duración máxima 7 horas y media).

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (art. 66 LFT).

Las horas extraordinarias serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la hora normal. En caso de que el tiempo extraordinario llegará a rebasar el límite legal, el patrón estará obligado a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley (art. 67 y 68 LFT).

Trabajador

Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado (art. 8 LFT).

Trabajo

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (art. 8 LFT).

Trabajador de confianza

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 (art. 9 LFT).

Trabajador sindicalizado

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida (art. 154 LFT).

Patrón

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos (art. 10 LFT).

Relación de trabajo

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 (art. 20 LFT).

Contrato colectivo de trabajo

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (art. 386 LFT).

1.2.3 Ley del Impuesto sobre la Renta

Los comentarios que en materia de prestaciones de Previsión Social se hacen en torno al impuesto sobre la renta están dirigidos básicamente a la deducción, integración de algunas de estas partidas al salario, límites gravados y límites exentos.

Dentro del desarrollo histórico de las prestaciones de Previsión Social, también hay que considerar los antecedentes con respecto a la LISR.

La LISR del 31 de diciembre de 1941 señalaba en su artículo 39 fracción VI como deducibles "los gastos que se hagan por vía de Previsión Social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga".

En la LISR que entró en vigor en 1965 contemplaba en su artículo 26 fracción VII, la posibilidad de deducir las prestaciones de Previsión Social, cuando se otorgaran en forma general en beneficio para los trabajadores de la empresa.

Por decreto del 15 de noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modificó el texto legal, incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideraran como gastos de Previsión Social, a saber de las que se destinaran a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.

Se reiteraba en un párrafo independiente la naturaleza general en beneficio de los trabajadores de la misma, así como, en otro, la existencia de planes en que se fijen las características de dichas prestaciones.

Las nuevas modificaciones que a esta Ley se refirieron no sucedieron sino hasta el nuevo artículo 24 fracción XII de la que entró en vigor en 1981, donde continúo y, subsiste a la fecha la esencia de la Ley anterior; habiendo quedado registrada dicha fracción en la Ley aplicable desde 1981 de la siguiente manera:

Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

"Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorros, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga".

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

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

1.2.4 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Esta ley es el instrumento por medio del cual se establecen y cumplen programas de Seguridad Social en el sector gubernamental. Es instrumento de ésta, una institución pública que queda obligada a entregar a los derechohabientes, que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios, cuando se reúnan los requisitos indispensables establecidos en la LISSSTE, a cambio de una cuota que paga los beneficiarios, la población y el estado.

El trabajador de acuerdo al artículo 16 de la ley en mención deberá cubrir al Instituto una cuota fija del 8% del sueldo básico de cotización, el cual se aplicará de la siguiente forma:

- a) 2.75% para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental.
- b) 0.50% para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo.
- c) 0.50% para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; integrales de retiro a jubilados y pensionistas; servicios turísticos; promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.
- d) 3.50% para cubrir el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales.
- e) 0.75% para cubrir los gastos generales de administración del Instituto.

En base a lo mencionado por el artículo 21 de la ley en estudio las dependencias y entidades públicas sujetas al régimen de esta Ley cubrirán como aportaciones el equivalente al 17.75% del sueldo básico de cotización de los trabajadores, el cual se aplicará de la siguiente forma:

- a) 6.75% para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental.
- b) 0.50% para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo.
- c) 0.50% para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; integrales de retiro a jubilados y pensionistas; servicios turísticos; promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.
- d) 0.25% para cubrir el seguro de riesgos del trabajo.
- e) 3.50% para cubrir el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales.
- f) 5.00% para constituir el Fondo de la Vivienda.
- g) 1.25% para cubrir los gastos generales de administración del Instituto.

Además, para los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, las dependencias y entidades cubrirán el 50% del costo unitario por cada uno de los hijos de sus trabajadores que haga uso del servicio en las estancias de bienestar infantil del Instituto, el cual será determinado anualmente por la Junta Directiva.

La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República (art. 1 LISSSTE).

1.2.5 Sistema de Ahorro para el Retiro

El SAR tiene como finalidad que los trabajadores puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro, en el caso de quedar incapacitados temporal o permanentemente, o bien, para el beneficio de su familia en caso de fallecimiento.

El SAR constituye un sistema de ahorro complementario a los sistemas de pensiones previstos en las leyes de los principales Institutos de Seguridad Social. Desde este punto de vista, existen dos sistemas de ahorro para el retiro. Uno previsto en las leyes del IMSS y del INFONAVIT y otro contenido en la LISSSTE; este último tema de nuestro estudio.

En este sistema de ahorro los patrones están obligados a enterar bimestralmente en Instituciones de Crédito o Entidades Financieras autorizadas lo siguiente:

1. Cuotas del 2% al seguro de retiro, calculadas sobre el salario base de cotización del trabajador, con un límite superior de 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y
2. Aportaciones de 5% sobre el salario base de cotización del trabajador, destinadas a los fondos de vivienda administrados por el INFONAVIT o por el Fondo de la Vivienda de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), según el caso, con un límite superior de 10 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Las cuotas y aportaciones son depositadas en una cuenta individual a nombre de cada trabajador, la que a su vez consta de dos subcuentas: una de retiro y otra de vivienda.

El trabajador tendrá derecho a recibir los fondos de la subcuenta de retiro de su cuenta individual en una sola exhibición o a adquirir una pensión vitalicia en los siguientes casos: tener 65 años cumplidos; adquirir el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial de 50% o más, o por muerte (se entrega a los beneficiarios que el titular haya señalado).

El esquema operativo del SAR garantiza que los trabajadores reciban los siguientes beneficios:

1. El depósito de los recursos del trabajador en una cuenta individual a su nombre, respecto de la cual pueden conocer el saldo en cualquier momento.
2. Los recursos de su subcuenta de retiro no son erosionados por la inflación.
3. El acceso a un instrumento de ahorro e inversión en el que acumulan recursos para su retiro, mismos que son embargables.

CAPITULO 2

**UBICACION DE LA PREVISION SOCIAL
DENTRO DE LAS LEYES MEXICANAS**

CAPITULO 2

UBICACION DE LA PREVISION SOCIAL DENTRO DE LAS LEYES MEXICANAS

En el presente Capitulo se analizará la ubicación de las prestaciones de Previsión Social dentro de las leyes del ISR, IMSS, INFONAVIT y del Código Financiero del Distrito Federal (CFDF) en relación con el impuesto del 2% sobre nóminas para dichas partidas.

Es conveniente mencionar que la LSS y la LINFONAVIT no son aplicables dentro del ámbito gubernamental, pero creo que es necesario mencionarlas con el fin de tener una idea más general del tema.

2.1 LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANTE LA PREVISION SOCIAL

Lo principal que una empresa desea al otorgar prestaciones de Previsión Social es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores; por lo cual, al establecer dichas prestaciones es importante tomar en cuenta el aspecto fiscal, con el fin de buscar que la prestación sea un gasto deducible para el patrón y un ingreso no acumulable para el trabajador; así como tener presente además los beneficios que ofrece dicho precepto a ambas partes.

Los gastos de Previsión Social se rigen por diversos requisitos y normas que regulan tanto su aplicación, como su tratamiento fiscal. Este aspecto viene a regirse por lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, dando la forma más estratégica de manejar estos conceptos de Previsión Social adecuadamente para el patrón y la más justa y razonable para el trabajador.

Por ello, en este capítulo daré el aspecto fiscal de la Previsión Social para ambas partes, tratando de facilitar el contenido y entendimiento del mismo. Por lo cual se citarán los artículos que del Título II de la LISR (Del Impuesto a las Sociedades Mercantiles) afectan al patrón y los del Título IV (Del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas) afectan al trabajador.

Para que se dé la Previsión Social es necesario la existencia de dos elementos el EMPLEADOR y el EMPLEADO.

- EMPLEADOR. Su principal interés es el poder otorgar beneficios adicionales a los empleados y que estos sean deducibles para efectos del ISR.
- EMPLEADO. Para éste su principal interés es cuidar que el ingreso que se perciba por Previsión Social sea libre de impuesto.

2.1.1 Conceptos generales de ingresos por sueldos y salarios para los trabajadores

En este apartado haré un análisis de los conceptos generales de ingreso para las personas físicas en el capítulo de sueldos y salarios, con el propósito de proporcionar las bases necesarias para la ubicación de las partidas de Previsión Social como un ingreso para los trabajadores y su importancia como ingresos exentos del ISR.

2.1.1.1 Sujetos del impuesto

El artículo 74 de la LISR marca en forma general el objeto de gravamen para las Personas Físicas, el cual nos menciona lo siguiente:

ARTICULO 74. *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. La ganancia inflacionaria es el ingreso que obtienen los contribuyentes por la disminución real de sus deudas. También están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, por los ingresos atribuibles a éstos.

Para un mejor entendimiento del artículo anterior es necesario aclarar la definición de ingreso. La palabra ingreso significa un aumento al patrimonio por ganancia o producto, aún cuando no haya sido percibido en efectivo por el trabajador sino simplemente en crédito o en servicio. Por tanto puede haber ingreso sin entrada, ya que por entrada debe entenderse el movimiento de valores tangibles en virtud del cual se aumentan los ya existentes.

Efectivo:	Billetes, moneda metálica, cheques.
Bienes:	Maquinaria, mercancía.
Servicio:	Alimentación, habitación, préstamos sin intereses o con tasas bajas.
Crédito:	Documentos, clientes, etc.

2.1.1.2 Conceptos de ingresos por sueldos y salarios, no ingresos para la LISR, total de ingresos, ingresos exentos, ingresos gravables y deducciones personales

1) Ingresos por sueldos y salarios

Como podemos observar en el artículo 74 de la LISR se especifican los conceptos que son considerados como ingresos; sin embargo, en lo que respecta a sueldos y salarios, son aplicables específicamente para obtener la base de gravamen por estos

ingresos los artículos 78 primero y penúltimo párrafo y 78-A de la LISR los cuales se mencionan a continuación:

Primer párrafo

ARTICULO 78. *Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.*

Penúltimo párrafo

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

ARTICULO 78-A *Para los efectos de este Capítulo los ingresos en servicios por préstamos obtenidos por los trabajadores con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado, se determinarán aplicando al importe de dichos préstamos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada y la tasa que se establezca anualmente en la Ley de Ingresos de la Federación.*

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

En base a lo anterior los ingresos por sueldos y prestaciones son todas las percepciones en efectivo, en especie o en servicio que percibe el trabajador derivados de la relación laboral; para efectos de sueldos y salarios no se consideran los ingresos en créditos, ni la ganancia inflacionaria.

Como ejemplos de ingresos obtenidos por prestaciones derivadas de la relación laboral se pueden mencionar: horas extras, aguinaldo, primas dominicales, vacacionales y de antigüedad; premios de puntualidad y asistencia, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, préstamos personales, vales de despensa, gratificaciones, bonos de productividad, etc.

2) Conceptos que no son ingresos para la LISR

En base a lo mencionado por el artículo 78 último párrafo LISR, son los correspondientes a los servicios de comedor y comida que perciban los trabajadores así como el uso de bienes (herramientas, útiles e instrumentos) de trabajo proporcionados a los trabajadores.

Ultimo párrafo

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

De igual manera la Ley Federal del Trabajo especifica en su artículo 132 fracción III lo siguiente:

ARTICULO 132. *Son obligaciones de los patrones:*

III.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

De las disposiciones anteriores, podemos concluir que los conceptos útiles de trabajo para no considerarse como ingresos de los trabajadores, deberán estar de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado y ser para el desempeño de ésta, de no cumplirse lo anterior, si serán ingresos para el trabajador.

El artículo 77-A de la LISR también nos hace mención de otros ingresos que no son acumulables para el trabajador, los cuales se expresan en el presente artículo que menciona lo siguiente:

ARTICULO 77-A. *Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la LSS, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la LISSSTE, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.*

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la LSS, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la LISSSTE, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

3) Total de ingresos

Este concepto es la diferencia entre el total de ingresos por sueldos y salarios y los conceptos que no son ingresos para la LISR.

4) Ingresos exentos

Este rubro está compuesto por los ingresos de las personas físicas que se encuentran exentos para efectos de ISR en el artículo 77 fracciones I a la XIII de la misma Ley, las cuales se refieren concretamente a los conceptos de sueldos y salarios y a las prestaciones de Previsión Social. Dichos ingresos exentos se mencionan a continuación:

1. **Salario mínimo.** El salario mínimo y las prestaciones distintas del salario que perciban 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 prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no excedan el límite de la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.
2. **Indemnizaciones por riesgos y enfermedades.** Son ingresos exentos de ISR las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
3. **Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.** Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, los provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la LSS y de la LISSSTE cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.

- 4. Reembolso de gastos médicos y funerales.** Los gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- 5. Prestaciones de Seguridad Social.** Cuando las otorguen las Instituciones Públicas.
- 6. Prestaciones de Previsión Social.** Subsidios, 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.
- 7. Depósitos del INFONAVIT y otros Institutos de Seguridad Social.** La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la LSS, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la LISSSTE, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II correspondiente a las Personas Morales.
- 8. Cajas y fondos de ahorro de los trabajadores.** Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos del Título II de la LISR, y que no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior los siete salarios mínimos generales anuales, y que la totalidad del préstamo no exceda de un salario mensual del trabajador.
- 9. Cuotas de seguridad social.** La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- 10 Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.** 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 LSS 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 LISSSTE, 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 el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.

11. Gratificaciones anuales y otras percepciones. 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.

12. Sueldos percibidos por extranjeros. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros en los siguientes casos: agentes diplomáticos, agentes consulares, empleados de embajadas, miembros de delegaciones oficiales, miembros de delegaciones científicas y humanitarias, los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México y técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal.

13. Gastos de representación y viáticos. Siempre que sean erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

5) Ingresos gravables

Estos ingresos son la diferencia del total de ingresos y los ingresos exentos, y se clasifican en 2 tipos:

a) Ingresos gravables no acumulables

La característica básica de estos ingresos gravables no acumulables es que no se calcula el impuesto sobre ellos conforme a las tarifas del artículo 80 de la LISR (para retenciones) o del artículo 141 de la misma ley (para cálculo del impuesto anual) y por lo tanto tampoco aplican las tablas del subsidio; lo anterior representa una ventaja para los contribuyentes, si se considera que las mencionadas tarifas determinan un impuesto progresivamente mayor en porcentaje en función del incremento a los ingresos. Estos ingresos pagarán impuesto considerando la tabla real de ISR que sobre los ingresos no acumulables correspondió en el ejercicio (tasa efectiva) o bien considerando una tasa fija de impuesto (impuesto definitivo).

Como ejemplos únicos de ingresos no acumulables en el capítulo de sueldos y salarios, se encuentran los pagos por retiro del trabajador, la prima de antigüedad y los pagos por pensiones o jubilaciones.

Los ingresos gravables no acumulables se dividen en 2 tipos dependiendo de la forma en que se calcule su impuesto.

1. **CON TASA EFECTIVA:** Son ingresos que aunque se reciben en un solo ejercicio, en realidad se empiezan a devengar parte de ellos desde el inicio de la relación laboral.

Para el pago de impuesto, a la parte gravada de estos ingresos, se le aplica la tasa efectiva que correspondió al trabajador en el ejercicio en que los obtuvo; esta tasa efectiva se obtiene de dividir el impuesto de ese ejercicio entre los ingresos acumulables a los cuales se aplicó la tarifa.

2. **CON IMPUESTO DEFINITIVO:** Son aquellos que ya pagaron el total del impuesto vía la retención que se hizo sobre ellos.

Como ejemplo podemos mencionar el que se contempla en el artículo 74 de la ley en mención, que se refiere a contribuyentes que dejan de serlo, por cambiar de residencia a otro país, considerándose en este caso, las retenciones que hubiera efectuado el patrón con la tarifa del artículo 80, como pago definitivo.

b) Ingresos gravables acumulables

Estos ingresos son la diferencia entre los ingresos gravables menos los ingresos no acumulables.

Los ingresos acumulables tienen la característica de calcular su impuesto con las tarifas del artículo 80 de la LISR (para retenciones) y del artículo 141 (para el impuesto anual), así como con las tablas de subsidio del artículo 80-A (para retenciones) y del artículo 141-A (para el impuesto anual) de la misma ley; considerando que las mencionadas tarifas establecen un impuesto que se incrementa porcentualmente en forma progresiva, cuanto más altos sean estos ingresos, mayor será el impuesto porcentual que se paga hasta llegar al límite máximo.

) Deducciones personales

Las deducciones personales son las que se establecen en el artículo 140 de la Ley mencionada en las fracciones I a IV pudiendo efectuarse éstas sólo cuando la persona física presente su declaración anual por cuenta propia; a continuación se mencionan brevemente estas deducciones:

1. Gastos destinados a transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria.
2. Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta.
3. Gastos de funerales efectuados a las personas mencionadas en el punto anterior.
4. Donativos no onerosos ni remunerativos.

2.1.1.3 Determinación de ISR a retener por ingresos de sueldos y salarios

Una vez realizado el análisis de los conceptos generales de los ingresos para las personas físicas realizaremos un breve bosquejo del impuesto sobre los sueldos y salarios.

Los patrones están obligados a realizar retenciones sobre los sueldos y salarios que perciban las personas físicas que mantengan una relación de trabajo subordinada, por lo cual deberán calcular el impuesto a cargo o en su defecto el crédito al salario a favor de dichos trabajadores.

1) Mecánica para la determinación del ISR a retener

Para determinar la retención correspondiente al periodo se deberán identificar los ingresos totales, los ingresos gravados y los ingresos exentos a manera de determinar el ISR a retenerle al trabajador.

La mecánica de cálculo, por su parte se encuentra contenida en los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR para efectos provisionales y para cuestiones anuales en los artículos 141, 141-A y 81 de la LISR en los cuales se considera el procedimiento y la base para la retención de impuesto, incluyendo el efecto del subsidio fiscal y del crédito al salario, los cuales serán analizados más adelante en forma detallada.

A continuación se presenta de una manera sencilla el esquema general para la determinación del impuesto mensual y anual, que deberán seguir los patrones para la determinación del impuesto por la prestación de un servicio personal subordinado.

DETERMINACION DE ISR POR INGRESOS DE SUELDOS Y SALARIOS

Total de ingresos por sueldos y salarios

MENOS: Conceptos que no son ingresos para la LISR

MENOS: Ingresos exentos

IGUAL: Total de ingresos gravables

POR: Tarifa art. 80 LISR (mensual) o art. 141 LISR (anual)

IGUAL: Impuesto determinado a cargo

MENOS: Subsidio acreditable art. 80-A LISR (mensual) o art. 141-A LISR (anual)

IGUAL: Impuesto por pagar antes de aplicar el crédito al salario

MENOS: Crédito al salario art. 80-B LISR (mensual) o art. 81 LISR (anual)

IGUAL: **IMPUESTO POR PAGAR O DIFERENCIA A DEVOLVER**

POR CONCEPTO DE CREDITO AL SALARIO

Figura 2.1 Esquema general de la determinación del impuesto mensual o anual por ingresos por sueldos y salarios.

FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ARTICULO 80 LISR Y 141 LISR

Total de ingresos gravables

MENOS:

Límite inferior

IGUAL: Excedente del límite inferior

POR:

% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior

IGUAL: Impuesto marginal

MAS:

Cuota fija

IGUAL: **IMPUESTO DETERMINADO**

Figura 2.2 Esquema para aplicar la tabla del artículo 80 LISR (mensual)
y artículo 141 LISR (anual)

**FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ARTICULO 80-A LISR
Y 141-A LISR DEL SUBSIDIO FISCAL**

Impuesto marginal

POR:

% del subsidio sobre impuesto marginal

IGUAL: Resultado

MAS:

Cuota fija del subsidio

IGUAL: Subsidio fiscal

POR:

Factor de subsidio acreditable

IGUAL: **SUBSIDIO ACREDITABLE**

Figura 2.3 Esquema para aplicar la tabla del artículo 80-A LISR (mensual)
y artículo 141-A LISR (anual) del subsidio acreditable

**FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ARTICULO 80-B LISR
Y 81 LISR DEL CREDITO AL SALARIO**

Impuesto determinado art. 80 LISR (mensual) o art. 141 LISR (anual)

MENOS:

Subsidio acreditable art. 80-A LISR (mensual) o art. 141-A LISR (anual)

IGUAL: Impuesto por pagar antes de aplicar el crédito al salario

MENOS:

Crédito al salario art. 80-B LISR (mensual) o art. 81 LISR (anual)

IGUAL: IMPUESTO POR PAGAR

Figura 2.4 Esquema para aplicar la tabla del artículo 80-B LISR (mensual)
y artículo 81 LISR (anual) del crédito al salario

2) Fecha de entero de las retenciones del ISR

Como se apreció en líneas anteriores el patrón es el encargado de retener y enterar el impuesto por cuenta del trabajador y por ello, el pago se debe hacer periódicamente en los siguientes plazos:

- a) Mensual. Sin embargo la Resolución Miscelánea en su Anexo 8 proporciona las tarifas y tablas para efectuar retenciones por periodos de pago por 7, 10 y 15 días o bien, por trabajo realizado (destajo). La retención se deberá realizar a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario mediante declaración.
- b) Trimestral. A más tardar el día 17 siguiente al trimestre que corresponda, cuando en los términos del artículo 12 LISR (Pagos Provisionales) deban efectuar sus pagos provisionales de manera trimestral.

2.1.1.4 El efecto del subsidio fiscal a los sueldos y salarios en relación con las prestaciones de Previsión Social

1) Generalidades

A partir del año de 1991 se incorporaron a la LISR los artículos 80-A y 141-A estableciéndose en ellos la obligación de un subsidio fiscal para las personas físicas. El mecanismo para obtener el subsidio se realiza a través de la aplicación de las tablas de los artículos 80-A (para las retenciones) y 141-A (para el impuesto anual), las cuales establecen porcentajes de subsidio decrecientes en función del aumento de los ingresos gravables, con la finalidad de otorgar un porcentaje de subsidio mayor a los ingresos gravables acumulables más bajos.

No obstante lo anterior, el resultado de subsidio que se obtenga de las mencionadas tablas, no es aplicable en su totalidad para las personas que obtienen ingresos por sueldos y salarios, ya que los patrones deben de calcular un porcentaje de subsidio aplicable a sus trabajadores.

2) Determinación de la proporción aplicable del subsidio

Como se comento anteriormente la LISR establece un subsidio sobre el ISR a retener el cual no se aplica al 100%, sino en forma proporcional a los ingresos gravados para efectos del impuesto por lo que primero el patrón deberá calcular la proporción a aplicar.

De conformidad con el artículo 80-A LISR la proporción 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 por la prestación de servicios personales subordinados, 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 y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT.

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

De la redacción anterior se desprende la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el ISR por servicios personales subordinados. Ingresos gravados (1)}}{\text{Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados. Ingresos gravados, exentos, gastos deducibles o no. (2)}}$$

Para efectos de mayor claridad de los conceptos que se deben considerar para el cálculo de la proporción aplicable del subsidio, a continuación se presenta la regla 3.18.7 del Anexo 8 de la Resolución que nos menciona algunos conceptos que en opinión de la autoridad deben de ser considerados como erogaciones efectuadas para la determinación de dicha proporción.

REGLA 3.18.7 DEL ANEXO 8 DE LA RESOLUCION MISCELANEA FISCAL

CONCEPTOS	INCLUIR (1)	INCLUIR (2)
1. Sueldos y salarios	SI	SI (a)
2. Rayas y jornales	SI	SI
3. Gratificaciones y aguinaldos	SI - GRAVADA	SI (b)
4. Indemnizaciones	SI - GRAVADA	SI (c)
5. Prima de vacaciones	SI - GRAVADA	SI (d)
6. Prima de antigüedad	SI - GRAVADA	SI (e)
7. Premios por puntualidad y asistencia	SI	SI (f)
8. Participación de los trabajadores en las utilidades	SI - GRAVADA	SI (g)
9. Seguro de vida	SI - GRAVADA	SI (i)
10. Medicinas y honorarios médicos	NO	SI
11. Gasto en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas	NO	SI
12. Gastos de comedor	NO	SI
13. Previsión Social	SI - GRAVADA	SI
14. Seguro de gastos médicos	SI - GRAVADA	SI
15. Fondo de ahorro	SI - GRAVADA	SI (h)
16. Vales de despensa, restaurante, gasolina y ropa	SI - GRAVADA	SI (i)
17. Programa de salud ocupacional	NO	SI
18. Depreciación de equipo de comedor	NO	SI
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal	NO	SI
20. Depreciación de instalaciones deportivas	NO	SI
21. Gastos de transporte para el personal	NO	SI
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón	NO	SI
23. Fondo de pensiones, aportaciones para el patrón	NO	SI
24. Primas de antigüedad (aportaciones)	SI - GRAVADA	SI
25. Gastos por fiestas de fin de año y otros	NO	SI
26. Subsidio por incapacidad	SI - GRAVADA	SI (i)
27. Becas para trabajadores	SI - GRAVADA	SI (i)

SIGUE

REGLA 3.18.7 DEL ANEXO 8 DE LA RESOLUCION MISCELANEA FISCAL

CONCEPTOS	INCLUIR (1)	INCLUIR (2)
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles	NO	SI (i)
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos	SI - GRAVADA	SI (i)
30. Ayuda a los trabajadores para los gastos de funeral	SI - GRAVADA	SI
31. Intereses y subsidios en créditos para el personal	SI - GRAVADA	SI
32. Horas extras	SI - GRAVADA	SI
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	SI - GRAVADA	SI (j)
34. IMSS patronal	NO	SI/NO (k)
35. INFONAVIT	NO	SI/NO (k)
36. Aportaciones a la subcuenta individual de retiro	NO	SI/NO (k)

Notas al cuadro:

- SUELDOS Y SALARIOS.** La regla 3.18.9 de la Resolución Miscelánea señala que dentro del monto total de pagos a considerar en el numerador de la fórmula, los empleadores deberán considerar las erogaciones efectuadas a sus trabajadores por concepto de salario mínimo general del área geográfica, aun cuando dichos trabajadores no se hubieran encontrado afectos al pago de dicho impuesto por tales ingresos.
- GRATIFICACIONES Y AGUINALDOS.** Por el aguinaldo debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 salarios mínimos. En el denominador deben considerarse la totalidad del aguinaldo y de las gratificaciones.
- INDEMNIZACIONES.** Debe considerarse en el numerador sólo por la parte que exceda de los 90 salarios mínimos por cada año de servicios.
- PRIMA VACACIONAL.** Debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda 15 salarios mínimos. En el denominador la totalidad de la misma.

- e. **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Debe considerarse en el numerador sólo por la parte que exceda de los 90 salarios mínimos por cada año de servicio.
- f. **PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.** Deben de considerarse en su totalidad en el numerador así como en el denominador.
- g. **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.-** Se considerará en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador la totalidad de la misma.
- h. **FONDO DE AHORRO.** No se debe considerar siempre que cumpla con los requisitos para ser deducible para el patrón.
- i. **VALES DE DESPENSA, RESTAURANTE, GASOLINA Y ROPA.** Estas prestaciones no se deben de incluir, siempre que la suma de los conceptos de sueldos y estas prestaciones no excedan de siete salarios mínimos. En caso contrario sólo se incluirán en el numerador por la parte gravable.
- j. **JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO.** Se debe considerar en el numerador el monto que exceda de 9 veces el salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente.
- k. **IMSS PATRONAL, INFONAVIT Y APORTACIONES A LA SUBCUENTA INDIVIDUAL DE RETIRO.**

Desde los orígenes del subsidio fiscal para las personas físicas se había estado cuestionando si las aportaciones que debían hacer los empleadores al IMSS, al INFONAVIT, al ISSSTE y al SAR, debían tomarse en consideración para el cálculo de la proporción, dado que su efecto era disminuir el monto de la proporción, y por ende la del subsidio

El 11 de mayo del 2001 la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia por contradicción de tesis, indicando que para el cálculo del subsidio a los trabajadores se debían considerar las cuotas al IMSS, INFONAVIT, ISSSTE y SAR, esto a pesar de que el Código Fiscal de la Federación expresa en su artículo 2, que las aportaciones de seguridad social son contribuciones y, por lo tanto, no deben considerarse como ingresos sujetos a gravamen.

La Comisión encargada de evaluar esta problemática, estimó que la aplicación de la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, obligaba a los patrones a cubrir correctamente el ajuste de los últimos 5 años con los recargos y actualizaciones correspondientes, situación que a la luz de las circunstancias actuales podría ocasionarles efectos negativos, que podrían poner en peligro la operación de muchas empresas y la permanencia de las fuentes de trabajo.

Las confusiones anteriores, aunado al amparo número 946/2001 promovido por la empresa Exportadora de Sal, S.A. de C.V., en el sentido de que para calcular el subsidio al salario no debían incluirse las cuotas del IMSS e INFONAVIT, originó que la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados considerará indispensable realizar las reformas al párrafo quinto del artículo 80-A de la Ley mediante el Decreto publicado el 29 de noviembre del 2001. Con el anterior Decreto se finiquitaron las controversiales opiniones que en fechas recientes se habían suscitado respecto al tema, dicho documento menciona lo siguiente:

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

DECRETO por el que se reforma el artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo Unico.- Se reforma el quinto párrafo del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:

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 con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el monto que se obtenga de restar al 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, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Transitorios

Primero. Lo dispuesto en el presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**, pudiendo aplicarse para el cálculo del subsidio acreditable a partir del 1o. de octubre del ejercicio de 2001.

Segundo. Para el cálculo del subsidio acreditable anual correspondiente al ejercicio de 2001, se procederá como sigue:

- I. Se determinará la proporción a que se refiere el quinto párrafo del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, considerando las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro, dentro de las erogaciones efectuadas por conceptos relacionados con la prestación de servicios personales subordinados;
- II. Se determinará la proporción a que se refiere el quinto párrafo del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin incluir las cuotas y aportaciones señaladas en la fracción anterior;
- III. El subsidio acreditable determinado aplicando lo dispuesto de la fracción I anterior se dividirá entre doce y se multiplicará por nueve;
- IV. El subsidio acreditable determinado aplicando lo dispuesto en la fracción II anterior se dividirá entre doce y se multiplicará por tres, y
- V. El subsidio acreditable del ejercicio se obtendrá sumando los montos resultantes de las fracciones III y IV anteriores.

Tercero. Los patrones que en su calidad de responsables solidarios enteren el impuesto sobre la renta correspondiente a las retenciones no efectuadas a sus trabajadores por no haber considerado para la determinación del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente con anterioridad a la entrada en vigor de este artículo, las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, quedarán liberados de la responsabilidad solidaria por la retención del impuesto sobre la renta que resulte por la diferencia a que haya dado lugar la no inclusión de las cuotas y aportaciones antes señaladas, determinado conforme a este artículo, siempre que:

- a) Los pagos que se tengan que efectuar en los términos del párrafo anterior, sean los que correspondan al periodo comprendido del 1o. de enero al 30 de septiembre de 2001;
- b) El impuesto sobre la renta correspondiente a las retenciones no efectuadas a que se refiere el inciso anterior, se pague a más tardar el último día del mes de noviembre de 2001, con actualización y recargos, y

- c) Los patrones quedarán liberados de la responsabilidad solidaria a que se refiere el artículo 26, fracción I, del Código Fiscal de la Federación y se entenderá por satisfecho el requisito establecido en el artículo 24, fracción V, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por las diferencias de impuesto a que se refiere este artículo, siempre que se cumpla con los requisitos señalados en los incisos a) y b) anteriores.

Fuente: Diario Oficial de la Federación del jueves 29 de noviembre de 2001

El efecto del subsidio fiscal será aplicable en un monto menor para aquellos trabajadores de patrones que proporcionen más prestaciones de Previsión Social, que para los trabajadores de patrones que proporcionen menos prestaciones de Previsión Social.

Lo anterior no se puede considerar como una desventaja, ya que el monto del subsidio es aplicable contra el impuesto que resulte de los ingresos gravados y como la mayoría de las prestaciones de Previsión Social son exentas de impuesto, estas no aumentan la base gravable y por lo tanto el impuesto disminuye.

3) Obtención del subsidio acreditable

Una vez determinada la proporción de subsidio procederemos a determinar el subsidio acreditable conforme a lo estipulado en el artículo 80-A de la LISR, el cual menciona que para determinarlo, al subsidio total que resulte conforme a la tabla se le disminuirá el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción, que determine el patrón.

$$\text{Subsidio total} - (\text{Subsidio total} \times 2(1 - \text{Proporción})) = \text{Subsidio acreditable}$$

El numeral 3.18.6 de la Miscelánea Fiscal para 1999 contempla la opción de calcular la proporción del subsidio considerando las erogaciones comprendidas desde el 1°

de enero del año en que se trate y la fecha en que se realice la retención, en lugar de los conceptos del ejercicio inmediato anterior, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

Es importante mencionar que lo contenido en esta regla pueden aplicarlo los empleadores que inicien actividades en el ejercicio, dicha opción es importante en el primer ejercicio por no contar con los elementos necesarios para su cálculo, sin embargo hay quienes aplican el subsidio al 100%.

Ejemplo:

**CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DEL 2001**

Datos:

Total de ingresos gravados de los trabajadores	\$ 1,000,000.00
(+) Total de ingresos exentos de los trabajadores	380,000.00
(=) Subtotal	<u>1,380,000.00</u>
(+) Cuotas IMSS, SAR e INFONAVIT	250,000.00
(=) Total de erogaciones	<u>1,630,000.00</u>

Determinación de la proporción de subsidio

De Enero a Septiembre del 2001	De Octubre a Diciembre del 2001
Se calculará la proporción considerando las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT y SAR.	Se calculará la proporción sin incluir las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT y SAR.
Proporción subsidio = $\frac{\text{Ingresos gravados}}{\text{Total de erogaciones}}$	Proporción subsidio = $\frac{\text{Ingresos gravados}}{\text{Total de erogaciones sin IMSS, SAR e INFONAVIT}}$

De Enero a Septiembre del 2001	De Octubre a Diciembre del 2001
$\frac{1,000,000.-}{1,630,000.-} = 0.6134$	$\frac{1,000,000.-}{1,380,000.-} = 0.7246$
Proporción A	Proporción B

Cálculo del subsidio acreditable

De Enero a Septiembre del 2001	De Octubre a Diciembre del 2001
<p>SUBSIDIO NO ACREDITABLE $2(1 - \text{Proporción de Subsidio A})$ $2(1 - 0.6134) = 0.7732$</p> <p>SUBSIDIO ACREDITABLE 1 - % Subsidio no acreditable $1 - 0.7732 = 0.2268$</p> <p>El subsidio acreditable se dividirá entre 12 meses y se multiplicará por 9 meses (correspondientes al periodo de enero a septiembre).</p> <p>Subsidio acreditable / $12 \cdot 9$ $0.2268 / 12 \cdot 9 = 0.1701$</p> <p>Subsidio acreditable A</p>	<p>SUBSIDIO NO ACREDITABLE $2(1 - \text{Proporción de Subsidio B})$ $2(1 - 0.7246) = 0.5508$</p> <p>SUBSIDIO ACREDITABLE 1 - % Subsidio no acreditable $1 - 0.5508 = 0.4492$</p> <p>El subsidio acreditable se dividirá entre 12 meses y se multiplicará por 3 meses (correspondientes al periodo de octubre a diciembre).</p> <p>Subsidio acreditable / $12 \cdot 3$ $0.4492 / 12 \cdot 3 = 0.1122$</p> <p>Subsidio acreditable B</p>
<p>SUBSIDIO ACREDITABLE A + SUBSIDIO ACREDITABLE B = SUBSIDIO ANUAL</p> <p style="text-align: right;">EJERCICIO 2001</p> <p>0.1701 + 0.1122 = 0.2823</p>	

2.1.1.5 Crédito al salario

Los patrones que hagan pagos a trabajadores por un servicio personal subordinado, calcularán las retenciones del ISR acreditando a éste el subsidio y el crédito al salario mensual o anual.

En caso de que el impuesto que resulte a cargo del trabajador (después de acreditar el subsidio al ISR) sea menor que el crédito al salario, el retenedor deberá entregar la diferencia al trabajador conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue al trabajador por el concepto del párrafo anterior.

Los ingresos que perciban los trabajadores derivados del crédito al salario mensual:

- a) No se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de la LISR.
- b) No serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otro impuesto porque no se consideran una remuneración al trabajo personal subordinado.
- c) No se consideran una remuneración al trabajo personal subordinado.

Los retenedores sólo podrán entregar al trabajador las diferencias a su favor de Crédito al Salario, siempre que se cumplan los siguientes requisitos conforme al artículo 83-A de la LISR:

1. Llevar registros de los pagos por concepto de salarios, identificándolos en forma individual por cada trabajador.

2. Calculen el ISR de manera provisional (retenciones mensuales) y el que les corresponda de manera anual a cargo de sus trabajadores.
3. Presentar declaración informativa por la entrega del crédito al salario que efectúen.
4. Solicitar información necesaria para inscribir en el RFC a los trabajadores.
5. Conservar los comprobantes de pagos, retenciones y diferencias a favor como consecuencia del crédito al salario.
6. Efectúen las aportaciones de seguridad social y a las cuentas individuales

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención conforme al artículo 83 de la LISR, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por salarios, que al aplicar la tarifa de ISR del artículo 80 disminuido del subsidio del artículo 80-A les resulte un impuesto a cargo menor que el Crédito al Salario mensual, podrán solicitar la devolución de dicha diferencia a favor, o compensarla contra el ISR que resulte a su cargo posteriormente.

2.1.1.6 Obligaciones de los patrones y empleados en materia fiscal

En este tema abordaré las obligaciones y derechos que en materia fiscal, se establecen tanto en la LISR como en el Código Financiero del Distrito Federal (CFDF) para las relaciones laborales y que tienen como finalidad complementar el régimen fiscal en materia de salarios.

A. OBLIGACIONES PATRONALES

De acuerdo a lo previsto en el artículo 83 de la LISR quienes realicen pagos por concepto de prestación de servicios personales subordinados, tienen las siguientes obligaciones

1. Retener y enterar el ISR a cargo de sus trabajadores calculado en los términos del artículo 80 de la LISR, así como en su caso entregar el crédito al salario que le correspondiera.
2. Proporcionar a más tardar el 31 de enero de cada año, constancia de remuneraciones cubiertas a favor de sus subordinados y de las retenciones efectuadas, así como de disminuciones con motivo de aportaciones voluntarias de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. En el caso de que un trabajador se separe antes de concluir con el año esta constancia se deberá de entregar a más tardar dentro del mes siguiente a su separación.
3. Solicitar a los empleados que se incorporen las constancias del número 2. Esta constancia es sumamente importante tanto para cerciorarse que está inscrito en el RFC así como para poder determinar el cálculo anual del ISR.
4. Solicitar antes de realizar el primer pago de sueldos, que se les comunique por escrito si prestan servicios a otro patrón y éste les aplicará el crédito al salario, a fin de no duplicar este acreditamiento.
5. Presentar en el mes de febrero de cada año, la declaración informativa conteniendo el detalle de la entrega en efectivo, por concepto de crédito al salario. Por lo que respecta a esta declaración en esta se debe proporcionar la información sobre las personas a las que se les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario durante el ejercicio inmediato anterior.
6. Presentar en el mes de febrero de cada año declaración informativa sobre el pago de sueldos, retenciones y en su caso las diferencias que resulten del cálculo anual.
7. Presentar en el mes de febrero de cada año la declaración informativa del importe de las aportaciones voluntarias, efectuadas a la subcuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.

8. Solicitar a los nuevos empleados su RFC o bien, la información necesaria para inscribirse en dicho registro.
9. Calcular conforme al artículo 81 de la LISR el impuesto anual a cargo de sus trabajadores sobre la base de las tablas de los artículos 141, 141-A y 81 de la mencionada ley. Quedan exentos de esta obligación:
 - Cuando el trabajador deja de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio que se trate.
 - Cuando el trabajador labore para dos o más patrones.
 - Cuando el trabajador se lo comunique por escrito.
 - Cuando obtengan otros ingresos acumulables distintos a los salarios.

Cabe mencionar que estas obligaciones contenidas en el artículo 83 de la LISR no son aplicables tratándose de organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios correspondientes, así como los Estados extranjeros.

B. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Al igual que para los patrones la LISR impone ciertas obligaciones de tipo fiscal, por lo que aquellos individuos que reciban un ingreso por un servicio personal subordinado tendrán las siguientes obligaciones de acuerdo al artículo 82 de la LISR:

1. Proporcionar al patrón los datos necesarios para su inscripción en el RFC.
2. Solicitar constancia de percepciones y retenciones, así como del monto de disminuciones realizadas con motivo de aportaciones voluntarias al SAR, y proporcionarlas al nuevo patrón dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio personal subordinado.
3. Comunicar por escrito si prestan servicios personales subordinados a cualquier otro patrón.
4. Presentar declaración anual en los casos que se señalan:
 - Cuando obtengan ingresos acumulables distintos a los salarios.

- Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.
- Cuando obtengan ingresos por sueldos y salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 (Retenciones) de esta Ley.
- Cuando obtengan ingresos anuales por sueldos y salarios que excedan de \$1,500,000.00.

2.1.2 Disposiciones fiscales aplicables a las Personas Morales para la deducción de los gastos de Previsión Social.

La presente reglamentación está encaminada a señalar los requisitos que deben reunir los Planes de Previsión Social que establezcan las empresas en beneficio de sus trabajadores, para que dichos gastos sean deducibles para efectos de la determinación de la base de causación del Impuesto al Ingreso de las Sociedades Mercantiles.

2.1.2.1 Sujetos del impuesto

El artículo 1 de la LISR establece lo siguiente:

ARTICULO 1. *Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:*

- I.*
Los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

II.

Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.

III.

Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país, o cuando teniéndolos, dichos ingresos no sean atribuibles a éstos.

2.1.2.2 Requisitos generales de los gastos de Previsión Social para su deducibilidad

El Título II de la LISR de las Personas Morales nos menciona que las partidas de Previsión Social para considerarse como un gasto deducible del ISR, deben de cumplir algunos requisitos específicos, los cuales se regulan en el artículo 24 fracción XII de la LISR la cual se menciona a continuación:

ARTICULO 24. *Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

XII.

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

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

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

Sin embargo no basta con cumplir solamente los requisitos del mencionado artículo para que el gasto de Previsión Social sea 100% deducible, existen dentro del RISR los artículos 19, 20 y 23 que complementan la reglamentación de dicha deducibilidad, los cuales se transcriben y se analizan por separado por ser objeto de estudio.

1) Generalidades y mismas bases

El artículo 19 del RISR nos especifica en su contenido la forma y las bases que se deben tomar en cuenta para el otorgamiento de los gastos de Previsión Social, dicho artículo establece lo siguiente:

ARTICULO 19. *Los gastos de Previsión Social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:*

- I.*
Que se otorguen en forma general.
- II.*
Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
 - a) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.*
 - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos. en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.*
 - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores. en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.*
 - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.*

III.

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

En relación a la fracción I debe entenderse que una prestación es de carácter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro del supuesto normativo que establece dicha prestación y no como erróneamente lo sustentan las autoridades fiscales, cuando se aplica a la persona sin excepción.

Como ejemplo de lo anterior podemos mencionar a las becas educacionales para los hijos de los trabajadores, donde todos los empleados tienen derecho a ellas siempre y cuando sus hijos cubran ciertos requisitos como son grado de estudios y promedio. En este caso es imposible que todos los trabajadores cuenten con hijos en edad escolar; ante esto, no a todos se les otorgaría esta prestación, solamente se les daría a aquellos que cubrieran con el requisito, en cual debe estipularse en el Plan de Previsión Social.

2) Prestaciones de Previsión Social para trabajadores de confianza y sindicalizables

El artículo 20 del RISR en sus primeras dos fracciones regula la deducibilidad de las partidas de Previsión Social, cuando éstas se aplican sobre bases distintas de acuerdo con el contenido del artículo 19 del mismo Reglamento, y en sus fracciones III y IV establecen requisitos adicionales para la deducibilidad de partidas de Previsión Social específicas

ARTICULO 20. *Para la deducibilidad de los gastos de Previsión Social a que se refiere el artículo 19 del mismo Reglamento se observará lo siguiente:*

I.

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

II.

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

III.

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

IV.

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

Para efectos de la primera fracción hay que identificar dentro de los empleados de confianza dos grupos, los de salarios superiores y los de salarios menores. El problema que surge es cómo se clasifican ya que la legislación fiscal no los define, por lo que se recomienda que dentro del plan de Previsión Social se definan.

Se determinará el importe de los beneficios para cada grupo. Si los que se otorguen a empleados de salarios superiores son mayores, la diferencia será no deducible. Es importante mencionar que para determinar el importe de los beneficios de los salarios superiores a considerar para esta fracción, se deberán de aplicar a dichos salarios los beneficios que se les otorgó a los salarios menores, no el importe beneficios que realmente se les otorgaron.

Por lo que respecta a la fracción II del citado artículo, esta marca una limitación adicional para la deducción de cada una de las partidas de Previsión Social que se otorguen, dividiendo éstas en las otorgadas a trabajadores de confianza y trabajadores sindicalizados, consideradas con las que otorguen las Instituciones Públicas.

Para calcular la deducción de esta fracción, se debe realizar el cálculo siguiente:

PARA EMPLEADOS DE CONFIANZA

$$\frac{\text{Gastos de Previsión Social}}{\text{(en el ejercicio)}} = \text{\% de Previsión Social del grupo de trabajadores de confianza, en relación con el salario cuota diaria integrado) en el ejercicio}$$

ESTA COPIA NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

PARA EMPLEADOS SINDICALIZABLES

$$\frac{\text{Gastos de Previsión Social (en el ejercicio)}}{\text{Sueldos (salario cuota diaria o integrado) en el ejercicio}} = \text{\% de Previsión Social del grupo de trabajadores sindicalizados, en relación con el salario cuota diaria}$$

Si el porcentaje de los trabajadores sindicalizables es mayor que el de los empleados de confianza, entonces el total de la Previsión Social es deducible, en caso contrario, la diferencia de los porcentajes deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado sería el importe no deducible de las partidas de Previsión Social otorgadas a los trabajadores de confianza.

En relación a lo comentado anteriormente para evitar que parte de la Previsión Social que se otorgue se considere como no deducible, es recomendable otorgar planes de Previsión Social iguales a los trabajadores de confianza y a los demás trabajadores lográndose con esto la deducibilidad en su totalidad de las prestaciones de Previsión Social.

Ejemplos:**CASO 1**

Cuando la proporción de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los empleados de confianza, es superior a la proporción de las prestaciones de Previsión Social de los trabajadores sindicalizados.

Datos	Empleado sindicalizado	Empleado de confianza
Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$ 720,000.00	\$ 900,000.00
Prestaciones de Previsión Social	\$ 692,903.76	\$ 943,707.82

Determinación de la proporción de prestaciones de Previsión Social en relación con el salario cuota diaria.

<u>Gastos de Previsión Social</u> <u>(en el ejercicio)</u>	=	% de Previsión Social de ambos
Sueldos (salario cuota diaria o integrado) en el ejercicio		grupos en relación con el salario cuota diaria

Empleado sindicalizado

Empleado de confianza

692,903.76 = 96.23%
720,000.00

943,707.82 = 104.85%
900,000.00

DIFERENCIA EN PROPORCIONES

Proporción de empleados de confianza	104.85%
<i>MENOS:</i>	
Proporción de empleados sindicalizados	96.23%
Diferencia	<u>8.62%</u>

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

Salarios cuota diaria de los empleados de confianza	\$ 900,000.00
<i>POR:</i>	
Diferencia de porcentajes	8.62%
Prestaciones de Previsión Social no deducibles	\$ 77,580.00

CALCULO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEDUCIBLES

Prestaciones de Previsión Social a empleados de confianza	\$ 943,707.82
<i>MENOS:</i>	
Prestaciones de Previsión Social no deducibles	<u>\$ 77,580.00</u>
Prestaciones de Previsión Social deducibles (confianza)	\$ 866,127.82

TOTAL DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEDUCIBLES

Prestaciones de Previsión Social a empleados de confianza	\$ 866,127.82
<i>MAS:</i>	
Prestaciones de Previsión Social a trabajadores sindicalizados	<u>\$ 692,903.76</u>
TOTAL DEDUCIBLE	\$1,559,031.58

CASO 2

Quando la proporción de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los empleados sindicalizados, es superior a la proporción de las prestaciones de Previsión Social de los empleados de confianza.

Datos	Empleado sindicalizado	Empleado de confianza
Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$ 1,080,000.00	\$ 900,000.00
Prestaciones de Previsión Social	\$ 1,204,081.88	\$ 611,951.00

Determinación de la proporción de prestaciones de Previsión Social en relación con el salario cuota diaria.

<u>Gastos de Previsión Social</u> <u>(en el ejercicio)</u>	=	% de Previsión Social de ambos
Sueldos (salario cuota diaria o integrado) en el ejercicio		grupos en relación con el salario cuota diaria

Empleado sindicalizado

Empleado de confianza

1,204,081.88 = 111.48%

611,951.00 = 67.99%

1,080,000.00

900,000.00

DIFERENCIA EN PROPORCIONES

Proporción de empleados de confianza 67.99%

MENOS:

Proporción de empleados sindicalizados 111.48%

Diferencia (43.49%)

Como en este caso, la proporción de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los empleados de confianza, no es superior a la proporción de las prestaciones de Previsión Social de los trabajadores sindicalizados, el total de las prestaciones de Previsión Social son deducibles.

TOTAL DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEDUCIBLES

Prestaciones de Previsión Social a empleados de confianza	\$ 611,951.00
MAS:	
Prestaciones de Previsión Social a trabajadores sindicalizados	<u>\$ 1,204,081.88</u>
TOTAL DEDUCIBLE	\$ 1,816,032.88

CASO 3

Cuando la proporción de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los empleados sindicalizados, es igual a la proporción de las prestaciones de Previsión Social de los empleados de confianza.

Datos	Empleado sindicalizado	Empleado de confianza
Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$ 864,000.00	\$ 900,000.00
Prestaciones de Previsión Social	\$ 918,375.00	\$ 956,682.82

Determinación de la proporción de prestaciones de Previsión Social en relación con el salario cuota diaria.

$$\frac{\text{Gastos de Previsión Social (en el ejercicio)}}{\text{Sueldos (salario cuota diaria o integrado) en el ejercicio}} = \frac{\% \text{ de Previsión Social de ambos grupos en relación con el salario cuota diaria}}{\% \text{ de Previsión Social de ambos grupos en relación con el salario cuota diaria}}$$

Empleado sindicalizado

Empleado de confianza

$$\frac{918,375.00}{864,000.00} = 106.29\%$$

$$\frac{956,682.82}{900,000.00} = 106.29\%$$

Como en este caso la proporción de las prestaciones otorgadas a ambos grupos de trabajadores es igual, el total de las prestaciones de Previsión Social se considerarán como deducibles.

TOTAL DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DEDUCIBLES

Prestaciones de Previsión Social a empleados de confianza	\$ 956,682.82
MAS:	
Prestaciones de Previsión Social a trabajadores sindicalizados	<u>\$ 918,375.00</u>
TOTAL DEDUCIBLE	\$ 1,875,057.82

En relación a lo comentado en la fracción III de este artículo que menciona que el plan deberá contener aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza de por lo menos el 75% de los elegibles se presenta el siguiente ejemplo para una mejor comprensión:

Ejemplo:

La empresa "X" S.A. de C.V. desea otorgar la prestación de Fondo de Ahorro a sus trabajadores sin distinguir si son de confianza o sindicalizados, aportando el 13% de los salarios de cada trabajador, y éstos aportarán también el mismo porcentaje.

Los trabajadores de la empresa son 290 en total, que se clasifican como sigue:

TRABAJADORES DE CONFIANZA:	80
Eventuales	6
Planta	74

TRABAJADORES SINDICALIZADOS	210
Eventuales	8
Planta	202

La empresa en la redacción del plan de Previsión Social indica que son elegibles a esta prestación solamente los trabajadores de planta, lo cual no rompe con el concepto de generalidad, ya que esta es la condición para gozar del plan, y la generalidad de los trabajadores cubre ese requisito.

Los trabajadores elegibles (los de planta) suman 276, por lo que para que dicho plan cubra con el requisito de la fracción III, deberán participar cuando menos 207 trabajadores ($276 \times 75\%$), y no 217, que sería el 75% del total de los trabajadores.

3) Alcance de las partidas de Previsión Social

El artículo 23 del RISR en su fracción I ordena otros requisitos para la deducibilidad de las partidas de Previsión Social, indicando también en su fracción II, el alcance de éstas; esto último se refiere a las personas que adicionalmente al trabajador pueden gozar de dichas prestaciones.

ARTICULO 23. *Los gastos que se hagan por concepto de Previsión Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:*

I.

Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten 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 relación a la fracción II es conveniente mencionar que no es posible otorgar prestaciones de Previsión Social a otra persona que no es trabajador, y considerar ésta como deducible, por ejemplo a una persona física que prestara servicios independientes a la empresa, ya que en este caso, como el servicio no es subordinado no cubriría la condición de trabajador.

4) Otros requisitos de deducibilidad

La Previsión Social considerada como un gasto, para ser deducible debe cubrir los requisitos antes analizados y adicionalmente otros de carácter general; por lo que a continuación veremos éstos últimos inherentes a estas prestaciones.

Como se sabe estas prestaciones son aplicables únicamente a la relación patrón-trabajador por lo cual para efectos de la LISR son consideradas como ingresos, por lo cual deberán cumplir el requisito específico que para los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado se marca en la fracción IX del ya citado artículo 24 de la LISR, la cual dice:

IX.

Los ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV (Sueldos y Salarios) 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.

En base a la disposición anterior y considerando que los pagos por concepto de Previsión Social se tipifican para las personas físicas como un ingreso del Capítulo I del Título IV, (sueldos y salarios), éstos deberán estar efectivamente pagados a más tardar en la fecha de presentación de la declaración anual, para efectos de considerarse como deducibles en el ejercicio que se este declarando.

Finalmente estas partidas como todo gasto deben de cumplir los requisitos establecidos en varias fracciones del artículo 24 de la LISR, los cuales se enuncian en forma general solamente, y se hace referencia a las fracciones respectivas.

1. Deben de ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente (Fracción I).
2. Deben de comprobarse con documentación que reúna los requisitos fiscales que señalen las disposiciones fiscales (Fracción III).
3. Que estén debidamente registradas en la contabilidad (Fracción IV).
4. En caso de que algunas de estas prestaciones de Previsión Social estuvieran gravadas debe de efectuarse la retención y el entero del impuesto correspondiente (Fracción V).
5. Los trabajadores deben de estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes y proporcionar la clave respectiva en la documentación comprobatoria (Fracción VI).
6. El IVA de estos gastos debe de constar en forma expresa y por separado en los comprobantes (Fracción VII).

2.1.3 Disposiciones fiscales aplicables a las Personas Físicas por ingresos de Previsión Social

Ahora se presentará la reglamentación del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas que establece cuales son los ingresos exentos provenientes de los gastos de Previsión Social hechos por las empresas.

2.1.3.1 Tipos de gastos de Previsión Social

La clasificación de los distintos tipos de gastos de Previsión Social que existen para efectos de la limitación ante la LISR es la siguiente:

- Las limitadas de acuerdo al artículo 77 último párrafo de la LISR las cuales están en función del nivel de ingresos que percibe el trabajador, considerando dentro de los mismos a las prestaciones.
- Las que están exentas en su totalidad por que así lo dispone la LISR y su Reglamento.
- Las que tienen su propia limitación de acuerdo a la redacción de la misma Ley.

1) Prestaciones de Previsión Social del artículo 77 fracción VI con limite de exención de acuerdo al último párrafo del mismo artículo

En el Título IV de la LISR referente a las Personas Físicas, se contempla en la fracción VI del artículo 77 la exención a diversas partidas de Previsión Social y en el último párrafo del mismo artículo, se limita a la exención de éstas, las cuales están consideradas en forma específica algunas de ellas, como un ingreso del capítulo de sueldos y salarios en la LISR, conforme a lo dispuesto en el artículo 81 del RISR, el cual menciona lo siguiente

ARTICULO 81. *Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.*

A continuación transcribiré la fracción VI del artículo 77 de la LISR; la cual hace mención a las prestaciones de Previsión Social.

ARTICULO 77. *No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

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.

Como se pudo observar en el artículo 77 fracción VI se hace referencia a diversos conceptos de partidas de Previsión Social y en ella, no se hace mención alguna a su limitación, sin embargo, como se comentó anteriormente la limitación se establece en el último párrafo del mismo artículo, el cual establece lo siguiente:

Ultimo párrafo

ARTICULO 77. *La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo*

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

Esto explicado de una manera más simple consiste en que cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales y el monto de las prestaciones de las antes señaladas exceda una cantidad equivalente a 7 salarios mínimos anuales de la zona geográfica que le corresponde ($\$40.35^1 \times 7 = \$282.45 \times 365 = \$103,094.25$), sólo podrá exentar por dichas prestaciones, un monto equivalente a un salario mínimo anual ($\$40.35 \times 365 = \$14,727.75$). En consecuencia, la cantidad restante percibida por prestaciones queda gravada. Esta limitación nunca deberá ser menor a siete salarios mínimos anuales.

Los motivos principales de limitar estas partidas de Previsión Social fueron para evitar situaciones de simulación de pagos de sueldos convertidos en partidas de Previsión Social, por un lado, y adicionalmente para evitar situaciones de exageración en estas remuneraciones, que caían fuera de la realidad de las prestaciones que por estos conceptos se habían otorgado en forma tradicional a los trabajadores.

Es importante considerar que en la redacción de esta limitación, se refiere a 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 de la zona...", sin aclarar si los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados (sueldos y salarios), son el total de ingresos por este concepto conforme al artículo 78 de la LISR, o son sólo los ingresos gravados (restando de los ingresos por sueldos del artículo 78 LISR, los ingresos exentos del

¹ Salario mínimo del año 2001 correspondiente al área geográfica "A".

artículo 77 LISR), por lo que se deben de considerar en este caso el total de los ingresos por sueldos y salarios, concepto en el que están incluidos además del salario cuota diaria, las prestaciones laborales, la PTU y las partidas de Previsión Social que se conceptúan en otras fracciones del artículo 77.

Con la finalidad de tener una idea más clara de lo anterior transcribiré el artículo 78 de la LISR, el cual dispone lo siguiente:

Primer párrafo

ARTICULO 78. *Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.*

Ante la confusión que causó la redacción del último párrafo del artículo 77 de la ley en estudio; el artículo 80 de su Reglamento aclara la limitación a dicha exención. A continuación se transcribe el artículo mencionado:

ARTICULO 80. *Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:*

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

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

II.

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

Explicado de una manera más sencilla, si los ingresos percibidos por la prestación de servicios personales subordinados son inferiores a 7 veces el salario mínimo elevado al año, y sumados éstos a las prestaciones de Previsión Social exceden el monto de los 7 salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto, hasta por las cantidades que resulten mayores según las acordadas por el artículo 80 del RISR.

De la redacción de los artículos anteriores, se desprende que la fórmula para determinar la Previsión Social gravada de la fracción VI del artículo 77 de la LISR, sería la siguiente:

Ingresos por sueldos y salarios

MAS:

Prestaciones de Previsión Social de la fracción VI del artículo 77

RESULTADO

Dependiendo del importe del resultado, podríamos tener las siguientes variantes:

CASO 1

Si los ingresos por sueldos son superiores o iguales a siete SMA y la Previsión Social de la fracción VI es superior o igual a un SMA, entonces esta Previsión Social de la fracción VI estará exenta en un SMA:

Datos:

Salario mínimo anual (40.35 x 365)	\$ 14,727.75
Importe del límite anual (14,727.75 x 7)	103,094.25
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	105,000.00
Previsión Social anual de la fracción VI	15,500.00

Solución:

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 105,000.00
<i>MAS:</i>	
Previsión Social anual de la fracción VI	<u>15,500.00</u>
SUMA	120,500.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI excede el importe de \$ 103,094.25 esta Previsión Social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión Social anual de la fracción VI	\$ 15,500.00
<i>MENOS:</i>	
Previsión Social anual de la fracción VI exenta (1 SMA)	<u>14,727.75</u>
Previsión Social anual de la fracción VI gravada	772.25

CASO 2

Si los ingresos por sueldos son superiores o iguales a siete SMA y la Previsión Social de la fracción VI es inferior a un SMA, entonces esta Previsión Social estará exenta en su totalidad.

Datos:

Salario mínimo anual (40.35 x 365)	\$ 14,727.75
Importe del límite anual (14,727.75 x 7)	103,094.25
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	105,000.00
Previsión Social anual de la fracción VI	12,000.00

Solución:

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 105,000.00
MAS:	
Previsión Social anual de la fracción VI	<u>12,000.00</u>
SUMA.	117,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI excede el importe de \$ 103,094.25 esta Previsión Social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión Social anual de la fracción VI	\$ 12,000.00
MENOS	
Previsión Social anual de la fracción VI exenta	<u>12,000.00</u>
Previsión Social anual de la fracción VI gravada	0.00

En este caso, se exenta sólo hasta el importe de la Previsión Social de la fracción VI, ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$ 14,727.75 porque se estaría tomando una exención indebida de \$2727.75.

CASO 3

Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la Previsión Social de la fracción VI es inferior a un SMA, entonces esta Previsión Social estará exenta en su totalidad.

Datos:

Salario mínimo anual (40.35 x 365)	\$ 14,727.75
Importe del límite anual (14,727.75 x 7)	103,094.25
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	90,000.00
Previsión Social anual de la fracción VI	12,000.00

Solución:

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 90,000.00
MAS:	
Previsión Social anual de la fracción VI	<u>12,000.00</u>
SUMA	102,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI no excede el importe de \$ 103,094.25 esta Previsión Social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión Social anual de la fracción VI	\$ 12,000.00
MENOS:	
Previsión Social anual de la fracción VI exenta	12,000.00
Previsión Social anual de la fracción VI gravada	<u>0.00</u>

En este caso, se exenta sólo hasta el importe de la Previsión Social de la fracción VI, ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$ 14,727.75 porque se estaría tomando una exención indebida de \$2727.75.

Retención de ISR sobre ingresos de Previsión Social del artículo 77 fracción VI

Para efectos de calcular la retención del ISR correspondiente a las prestaciones de Previsión Social de la fracción VI del artículo 77 de la LISR, el penúltimo párrafo del artículo 80 de la LISR nos proporciona la mecánica a seguir, para efectuar estas retenciones de impuesto en el caso de que en un mes estas prestaciones rebasen el importe de siete veces el salario mínimo mensual.

Penúltimo párrafo

ARTICULO 80. *Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta Ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 citado.*

IMPUESTO MENSUAL PARA SALARIOS Y PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)

Concepto		Caso A	Caso B	Caso C
1. Límite del salario mínimo				
	Salario mínimo diario	\$ 40.35	\$ 40.35	\$ 40.35
(Por)	No. de días	30.4	30.4	30.4
(Igual)	1 Salario mínimo mensual	1,226.64	1,226.64	1,226.64
(Por)	Siete	7	7	7
(Igual)	7 Salarios mínimos mensuales	8,586.48	8,586.48	8,586.48
2. Ingreso mensual				
	Salario mensual	1,500.00	7,500.00	9,500.00
(Más)	Prestaciones de Previsión Social	1,500.00	1,500.00	1,500.00
(Igual)	Total percepción	3,000.00	9,000.00	11,000.00
3. Determinación del Ingreso gravable				
	Total percepción	3,000.00	9,000.00	11,000.00
(Menos)	Exención (1 SMG mensual)	1,500.00	1,226.64	1,226.64
(Igual)	Ingreso gravable	1,500.00	7,773.36	9,773.36
4. Impuesto al Ingreso mensual				
a) Cálculo del I.S.P.T.				
	Ingreso gravable	1,500.00	7,773.36	9,773.36
(Menos)	Límite inferior	435.73	7,555.26	9,045.70
(Igual)	Excedente límite inferior	1,064.27	218.10	727.66
(Por)	% Aplicable sobre excedente	10%	32%	33%
(Igual)	Impuesto marginal	106.42	69.79	240.12
(Más)	Cuota fija	13.07	1,079.49	1,556.42
(Igual)	Impuesto determinado (1)	119.49	1,149.28	1,796.54

IMPUESTO MENSUAL PARA SALARIOS Y PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)

Concepto		Caso A	Caso B	Caso C
b) Cálculo del Subsidio				
	Impuesto marginal	106.42	69.79	240.12
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	50%	50%	40%
(Igual)	Resultado	53.21	34.89	96.04
(Más)	Cuota fija del subsidio	6.53	539.74	778.20
(Igual)	Subsidio fiscal	59.74	574.63	874.24
(Por)	Factor de Subsidio acreditable	40%	40%	40%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	23.89	229.85	349.69
	Subsidio no Acreditable	35.85	344.78	524.55
	c) Crédito al salario (3)	357.50	156.17	156.17
	d) Crédito al salario pag. en efectivo	261.90		
	e) Impuesto a Retener mensual		763.26	1,290.68
	(1) - (2) - (3)			

Enseguida se muestra una lista de las partidas de Previsión Social, que están reguladas por la fracción VI.

a) Subsidios por incapacidad

Esta prestación consiste en cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el IMSS o el ISSSTE por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Por ejemplo, en caso de una incapacidad por tres días, el Seguro Social no paga nada en ese lapso, por lo que si el patrón cubre el salario de esos días, se considera como una prestación de Previsión Social en este rubro. Esta puede ser exenta o bien puede que se le considere dentro de la parte gravable, si el monto de la exención prevista ya está agotado.

b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos

Se refiere a otorgar becas en un 100% o en un porcentaje para la realización de estudios de los trabajadores o de sus hijos.

Esta prestación se puede manejar vía reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de Enseñanza.

Cabe mencionar que este beneficio sólo es aplicable a estudios desarrollados en el territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse también a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otro estado a realizar sus estudios.

Si el becario asume la responsabilidad de trabajar para el patrón mientras disfruta la beca o al término por un periodo igual al que disfruto de la beca, este es un ingreso gravable del artículo 81 del RLISR el cual se estudió anteriormente.

La LISR en su artículo 24 fracción XII contempla esta prestación deducible para el patrón y en cuanto al trabajador es un ingreso exento hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, a menos que la suma de esta prestación y sus remuneraciones ordinarias no rebasen siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, según lo marca el artículo 77 fracción VI de la LISR y el artículo 80 del RISR.

c) Guarderías infantiles

Es el gasto que realiza el patrón para proporcionar este beneficio a sus trabajadores, aclarando que debe ser adicional a la prestación que otorga el IMSS o el ISSSTE.

d) Actividades culturales

La prestación correspondiente a las actividades culturales se refiere a los gastos realizados para elevar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores y de sus familias, como becas y cursos de idiomas, computación, danza, fotografía, manualidades, música, etc.; así como los instrumentos indispensables para ese aprendizaje. En este rubro se incluyen también los gastos realizados para la asistencia de los trabajadores a cursos de actualización, conferencias, museos, teatros, etc.

e) Actividades deportivas

Estas prestaciones están enfocadas a los gastos y las inversiones que realiza el patrón para promover la práctica de un deporte, con el objeto de elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y de sus familias. Este beneficio incluye el pago de instalaciones, los instrumentos y útiles necesarios para su realización, así como el pago a instructores y a personal capacitado para la vigilancia de la correcta aplicación de las técnicas deportivas.

f) Otras prestaciones de naturaleza análoga

Tanto el artículo 24 fracción XII, como el artículo 77 fracción VI de la LISR permiten incluir como prestaciones de Previsión Social a las que sean de "naturaleza análoga", considerando que son de naturaleza análoga aquellas prestaciones que como las anteriores contribuyen a elevar las condiciones de vida de los trabajadores en sus aspectos materiales, culturales y recreativos.

En este rubro se incluye una amplia gama de prestaciones.

A continuación se mencionan las más comunes aclarando que la lista es sólo para ejemplificar algunas de ellas, pero de ninguna forma es limitativa; entre las cuales podemos encontrar:

1. Ayuda para transporte

Dentro de esta prestación se incluyen todos los gastos e inversiones realizados para proporcionar a los trabajadores un transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo.

Esta prestación se puede otorgar de dos formas:

- a) Mediante la inversión o alquiler de camiones para el transporte de personal, estableciéndose rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores.
- b) Dando una cantidad al trabajador en proporción a su salario mensual.

La ayuda para transporte puede o no ser un ingreso acumulable para los trabajadores, todo dependerá de la manera en que se otorgue.

Tomando en cuenta lo que nos menciona el artículo 81 del RISR, si esta prestación se da en efectivo ésta quedará gravada y causará impuesto, ahora bien si se otorga a manera de vales, como lo están haciendo hoy en día en muchas empresas, esta prestación quedará exenta de ISR. y no será acumulable.

2. Ayuda para renta de casa

A trabajadores que no cuenten con casa propia se les podría otorgar una cantidad mensual en proporción a sus salarios, estableciendo un límite máximo para

proporcionarla; la cual será comprobada por los trabajadores con los recibos de arrendamiento que les proporcionen los arrendadores.

3. Vales de despensa

Son documentos que dan derecho a los trabajadores para canjearlos por despensas en los comercios contratados por el patrón con esa finalidad.

Este tipo de prestación es deducible, si cumple con los requisitos generales ya enunciados y son de las prestaciones cuyo importe es limitado por el artículo 77 último párrafo de la LISR.

En lo referente a esta prestación se recomienda que las empresas que la otorguen la proporcionen sobre las mismas bases, tanto para los empleados de confianza como para los demás trabajadores, ya que en este caso se podría efectuar su deducción sin mayor problema, así como evitar cálculos innecesarios para determinar el importe no deducible.

4. Dote matrimonial

Consiste en otorgar al trabajador una ayuda económica o en bienes al realizar su matrimonio.

5. Ayuda para nacimientos

Consiste en dar al trabajador una ayuda económica o en bienes por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

6. Seguro de vida

Son los gastos efectuados para otorgar solamente a los trabajadores un seguro de vida.

Esta prestación tiene como finalidad, proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador, en caso de fallecimiento del mismo.

La LISR en el artículo 24 fracción XII y el RISR en sus artículos 19, 20 y 23 nos enmarcan los lineamientos generales para hacer deducible esta prestación, pero el requisito específico lo establece el artículo 19 del RISR en su fracción III que dice: "Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores".

Es importante mencionar que como esta prestación no se da ni en efectivo, ni en especie para el trabajador, no forma parte de los ingresos gravados para la LISR.

Para el patrón se considera un gasto de Previsión Social de naturaleza análoga y por lo tanto una erogación deducible.

7. Ayuda para alimentos

Esta prestación aunque no ha sido comprendida expresamente por las autoridades fiscales como de Previsión Social, sí se ha considerado con esta característica dentro del rubro de naturaleza análoga y en seguida se enuncian los artículos de la LISR que sirven de base para considerarla como tal.

ARTICULO 77.- *Se exceptúan del pago del impuesto a que se refiere este Título los siguientes ingresos:*

XXVII.

Los percibidos en concepto de alimentos.

Ultimo párrafo

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

Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es considerada un servicio en términos del último párrafo del artículo 78 de la LISR, por lo cual no cae en objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 74 de la LISR; pero sin embargo para el patrón la LISR en su artículo 25 fracción XXI dispone lo siguiente:

ARTICULO 25. *No serán deducibles:*

XXI.

Los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

El límite que establece esta fracción no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son, el mantenimiento de laboratorios o especialistas que estudien la calidad e idoneidad de los alimentos servidos en los comedores a que se refiere el párrafo anterior.

En lo que se refiere al patrón, el otorgamiento de esta prestación significará un gasto indispensable para los fines de su negocio, en consecuencia será deducible en la determinación de la base gravable e impactará los gastos de operación del costo de ventas del negocio según sea el caso.

Esta prestación se puede otorgar en forma directa estableciendo un comedor para los trabajadores, o bien proporcionándoles este servicio a través de vales. En cualquiera de los dos casos normalmente existe aportación por parte de los trabajadores.

2) Prestaciones de Previsión Social exentas en su totalidad

Dentro de éstas prestaciones se encuentran las siguientes:

- Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
- Reembolso de gastos funerarios.

Estos conceptos de Previsión Social se encuentran exentos de ISR en la ley del mismo nombre en el artículo 24 fracción XII y en el artículo 77 fracción IV; ésta última nos dice lo siguiente:

ARTICULO 77. *No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

IV.

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

a) Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios

Es el reembolso que hace el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios que están mencionados en el artículo 23 del RISR el cual ya fue mencionado, o en caso al mismo trabajador; cuando alguno de ellos tenga que recurrir a un gasto médico, hospitalario, dental, farmacéutico o de rehabilitación.

Los gastos referidos que se pueden reembolsar, son los siguientes:

- Honorarios pagados a médicos y enfermeras.
- Análisis o estudios clínicos.
- Compra o alquiler de instrumentos y aparatos necesarios para el reestablecimiento o rehabilitación.
- Medicinas incluidas en las facturas de hospital.
- Honorarios a dentistas.

En lo referente a la prestación de gastos médicos cabe mencionar que en algunas empresas se otorga mediante un seguro de grupo para los trabajadores.

En mi opinión personal la prestación de gastos médicos es una de las que mayor beneficio brinda a los trabajadores, ya que el trabajador además de no verse afectado económicamente, se ve protegido en caso de enfermedad tanto para él mismo como para sus beneficiarios.

b) Reembolso de gastos funerarios

Este reembolso se refiere a los gastos que paga el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios en caso de fallecimiento o el funeral del mismo trabajador.

Ambos tipos de reembolsos se harán contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso.

El reembolso de estos gastos puede ser total o parcial dependiendo de lo que cada patrón establezca de manera general para todos los trabajadores de la empresa; en los planes de Previsión Social o en los contratos de trabajo respectivos y dependiendo de su presupuesto anual disponible en prestaciones.

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

1) Prestaciones de Previsión Social que tienen su propia limitación

Hay casos especiales de requisitos en algunas partidas de Previsión Social que tienen su propia limitación como:

Prestación	Referencia	Límite exento
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	Artículo 77 fracción III LISR	Hasta 9 veces salarios mínimos diarios
Fondo de ahorro	Artículo 77 fracción VIII LISR y artículo 22 RISR	Hasta 13% de 10 salarios mínimos anuales

a) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

El plan de pensiones, jubilaciones y haberes de retiro está enmarcado dentro de las prestaciones de Previsión Social en la fracción XII del artículo 24 de la LISR. El objetivo de dicho plan, es el de dar al trabajador una seguridad económica, una vez

que éste se retire de la vida laboral, ya sea por la edad de retiro del trabajo o alguna causa fortuita que obligará a este a retirarse del empleo a una edad menor de la ya establecida en el plan de cada empresa.

Para los patrones que otorguen a sus trabajadores dicha prestación, será obligatorio la creación de reservas por estos conceptos y éstos se considerarán como una deducción de acuerdo con el artículo 22 fracción VIII de la LISR que a continuación transcribo:

ARTICULO 22. *Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

VIII.

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

El plan de pensiones y jubilaciones, además de que deberá cumplir con todos los requisitos de deducibilidad ya mencionados para las prestaciones de Previsión Social, deberá cumplir otros más específicos mencionados en el artículo 28 de la LISR y en el artículo 21 del RISR.

ARTICULO 28. *Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la LSS y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:*

I.

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

II.

La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como

objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III.

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

IV.

El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el primer párrafo del artículo 10 de esta Ley.

ARTICULO 21. *Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de esta Ley, señalarán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.*

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

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

En lo referente al aspecto fiscal de las Personas Físicas, el artículo 77 fracción III nos menciona lo siguiente:

ARTICULO 77. *No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

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 LSS y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la LISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

En caso de que las jubilaciones se pacten en uno o varios pagos el concepto no perderá su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica (art. 75 RLISR).

Los patrones que hagan pagos de ISR por estos conceptos, efectuarán la retención del impuesto con el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará en base a lo establecido en la LISR, en correlación con el artículo 85 de su Reglamento, como a continuación se señala:

ARTICULO 85. *Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención a que se refiere el artículo 80 de la Ley, como sigue:*

I.

Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

II.

Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ART. 85 RLISR POR INGRESOS MENSUALES DE JUBILACION, PENSION O HABER DE RETIRO

	Cantidad mensual que hubiere percibido
MENOS:	<u>9 Salarios mínimos generales elevados al mes</u>
IGUAL:	Base
	<u>Aplico procedimiento del art. 80 de la LISR</u>
IGUAL:	ISR a cargo
	Pago único
ENTRE:	Cantidad mensual que hubiera percibido
IGUAL:	<u>Cociente</u>
POR:	<u>ISR a cargo</u>
IGUAL:	Monto de la retención

Figura 2.5 Forma de calcular la retención provisional cuando se obtienen ingresos por jubilación, pensión o haber de retiro

Para calcular el monto de retención en el ámbito anual se debe seguir lo establecido por el artículo 84 del RLISR que menciona lo siguiente:

ARTICULO 84. *Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro se cubra mediante pago único, no se pagará impuesto por éste, cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes; cuando exceda, el impuesto anual se calculará acumulando a sus demás ingresos del año de calendario de que se trate, la parte gravada del monto anual que por jubilación, pensión o haber de retiro hubiera percibido en dicho año de calendario, y aplicando la tasa que a dichos ingresos corresponda al monto gravado que percibiría en los siguientes años de no haber pago único. El cálculo se hará como sigue:*

I.

Para determinar cuál es la proporción del pago único que no está sujeta al pago del impuesto se procederá de la siguiente manera: el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, se multiplicará por el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, el resultado se dividirá entre la cantidad que se hubiera percibido por el periodo citado, de no haber pago único; el cociente se multiplicará por el pago único y la cantidad que resulte será el ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la fracción III del artículo 77 de la Ley.

II.

Para calcular el ingreso gravable se restará del pago único la cantidad que haya resultado en los términos de la fracción anterior.

III.

Para la determinación de la parte que se debe acumular a los demás ingresos del año de calendario, se restará de la cantidad que se hubiera percibido en el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, en el caso de no haber pago único, el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente multiplicado por el número de días que comprenda el mismo periodo; el resultado así obtenido será la cantidad que se debe acumular a los demás ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate, y se calculará

el impuesto correspondiente a los ingresos acumulables en los términos del Título IV de la Ley.

IV.

Para determinar el impuesto que corresponda a la parte no acumulable, se restará del ingreso gravable calculado conforme a la fracción II de este artículo, la cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos del año de calendario de que se trate; al resultado se le aplicará la tasa que corresponda al impuesto que señala la fracción III. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la citada fracción III.

La tasa a que se refiere la fracción IV se calculará en la siguiente forma: el impuesto señalado en la fracción III se dividirá entre la cantidad a la cual se le aplicó la Tarifa del artículo 141 de la Ley; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ART. 84 RISR POR PAGO UNICO DE JUBILACIÓN, PENSION O HABER DE RETIRO		
	FRACCION I	
POR:	9 Salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente No. de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate	
IGUAL:	Resultado	(1)
	Resultado	(1)
ENTRE:	La cantidad percibida por el periodo citado de no haber pago único	
IGUAL:	Cociente	
POR:	Pago único	
IGUAL:	Ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la fracción III del artículo 77 de la LISR	
		SIGUE

FORMA DE APLICAR LA TABLA DEL ART. 84 RISR POR PAGO UNICO DE JUBILACIÓN, PENSION O HABER DE RETIRO	
	FRACCION II
	Pago único
MENOS:	Ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la fracción III del artículo 77 de la LISR
IGUAL:	Ingreso gravable
	FRACCION III
	Cantidad que se hubiera percibido en el no. de días comprendidos entre la fecha en que se realizó el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate en caso de no haber pago único
	9 Salarios mínimos generales multiplicado por el no. de días que comprenda el mismo periodo
	Cantidad que se debe acumular a los demás ingresos percibidos en el año de que se trate y al que se aplicará la tabla del artículo 141 de la LISR
	(2)
	Impuesto determinado
MAS:	Impuesto determinado conforme a la fracción IV
IGUAL:	Impuesto a retener
	(2)
	FRACCION IV
	Ingreso gravable calculado conforme a la fracción II
MENOS:	Cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos del año de que se trate
IGUAL:	Resultado
POR:	Tasa que corresponda al impuesto señalado en la fracción III
IGUAL:	Impuesto correspondiente a la parte no acumulable
	(3)
	Impuesto señalado en la fracción III
ENTRE:	Cantidad a la que se aplico la tarifa del artículo 141 de la LISR
IGUAL:	Cociente
POR:	100
IGUAL:	Producto expresado en %
	(3)

Figura 2.6 Forma de calcular la retención anual cuando se obtienen ingresos por jubilación, pensión o haber de retiro por pago único

**IMPUESTO A RETENER EN CASO DE PAGOS UNICOS DE JUBILACIONES,
PENSIONES O HABERES DE RETIRO**

**(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre
del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)**

Concepto		Caso A	Caso B
	1. Datos del trabajador		
	Importe mensual de no haber pago único	\$ 9,500.00	\$ 18,000.00
	Pago total por Jubilación	126,000.00	180,000.00
	2. Límite del salario mínimo		
	Salario mínimo diario	40.35	40.35
(Por)	No. de días del mes	30.4	30.4
(Por)	Nueve	9	9
(Igual)	9 Salarios mínimos mensuales	11,039.76	11,039.76
	3. Determinación del ingreso gravable		
	Total percepción	9500.00	18,000.00
(Mencs)	Exención (9 SMG mensuales)	11,039.76	11,039.76
(Igual)	Ingreso gravable	-1,539.76	6,960.24
	4. Impuesto del pago mensual		
	a) Cálculo del I.S.P.T.		
	Ingreso gravable	0.00	6,960.24
(Menos)	Límite inferior	0.00	6,499.39
(Igual)	Excedente límite inferior	0.00	460.85
(Por)	% Aplicable sobre excedente	0%	25%
(Igual)	Impuesto marginal	0.00	115.21
(Más)	Cuota fija	0.00	815.52
(Igual)	Impuesto determinado (1)	0.00	930.73
	b) Cálculo del subsidio		
	Impuesto marginal	0.00	115.21
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	0.00	50%
(Igual)	Resultado	0.00	57.60

IMPUESTO A RETENER EN CASO DE PAGOS UNICOS DE JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)

Concepto		Caso A	Caso B
(Igual)	Resultado	0.00	57.60
(Más)	Cuota fija del subsidio	0.00	407.73
(Igual)	Subsidio fiscal	0.00	465.33
(Por)	Factor de subsidio acreditable	0%	40%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	0.00	186.13
	Subsidio no acreditable	0.00	279.20
	c) Crédito al salario (3)	0.00	156.17
	d) Impuesto a retener mensual		588.43
	(1) - (2) - (3)		
	5. Impuesto del pago único		
	Pago único	126,000.00	180,000.00
(Entre)	Pago mensual	9,500.00	18,000.00
(Igual)	No. de meses	13.26	10.00
(Por)	Impuesto mensual	0.00	588.43
(Igual)	Impuesto a retener	0.00	5,884.30

b) Fondo de ahorro

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

La administración del fondo estará a cargo de un comité, el cual se integrará por representantes de los trabajadores y de la empresa. También puede ser administrado por un fideicomiso o por una sociedad o asociación civil.

El fondo de ahorro se reglamenta en el artículo 22 del RISR, el cual nos dice lo siguiente:

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

I.

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

II.

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

III.

Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes (por un monto que no exceda a un salario mínimo mensual, por un periodo máximo de 3 meses y además no rebase uniendo sus demás ingresos los 7 salarios mínimos elevados al año artículo 77 fracción. VIII inciso b) y el remanente se invierta en valores del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermedarios, así como en títulos de valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) determine.

A lo que se refiere a los trabajadores esta prestación no será un ingreso acumulable para el pago de ISR de acuerdo con el artículo 77 fracción VIII siempre que no exceda los límites establecidos por el artículo anterior.

La reglamentación anterior está encaminada a señalar los requisitos que deben reunir los planes de Previsión Social, con el fin de que dichos gastos sean deducibles para la empresa para efectos de la determinación de la base de causación del Impuesto al Ingreso de las Sociedades Mercantiles y exentos de impuesto para el trabajador.

A manera de resumen en la figura 2.7 se presentan las prestaciones de Previsión Social y sus límites de exención que cumplen con el objetivo de beneficiar al trabajador y al patrón.

**DEDUCIBLES PARA EL PATRON ART. 24 FR. XII Y ARTS. 19 AL 23 RISR
EXENTAS PARA EL TRABAJADOR ART. 77 LISR**

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	LIMITE DE EXENCION
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga.	Art. 77 fr. VI. Sólo hasta un salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año, a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces el salario mínimo general.
Reembolso por gastos dentales, médicos, hospitalarios y funerarios.	Art. 77 fr. IV. Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. No existe limitante fiscal.
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.	Art. 77 fr. III. En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente.
Fondo de ahorro	Art. 77 fr. VIII. 13% del sueldo con tope de 10 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.

Figura 2.7 Prestaciones de Previsión Social y sus límites de exención.

2.2 EL REGIMEN DEL IMSS Y DEL INFONAVIT FRENTE A LA PREVISION SOCIAL

El patrón al conceder el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social debe tener en cuenta, además de las reglamentaciones de la LISR y su Reglamento, las disposiciones que sobre el concepto de salario integrado contiene la LSS.

A partir de la modificación de la LSS que entró en vigor en julio de 1997, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a través de su Departamento de Sistemas, elaboró un programa por medio del cual son enteradas las diferentes aportaciones de seguridad social, dicho programa es conocido como SUA (Sistema Unico de Autodeterminación) en el se determinan las aportaciones tanto al INFONAVIT, IMSS y SAR en forma automática.

Dicho programa permite que se introduzca un salario base de cotización, el cual será tomado para el pago de todas las aportaciones de seguridad social no existiendo por lo tanto diferencia entre el salario base de cotización del IMSS y el salario base de cotización del INFONAVIT como lo era anteriormente debido a que se aplicaban diferentes criterios de integración salarial.

Como se comentó las prestaciones de Previsión Social deben de cubrir ciertos requisitos para no ser un factor integrante del salario; por lo cual, para efectos de la LSS la integración del salario base de cotización se debe de efectuar con lo estipulado en el artículo 27 de la citada ley el cual se enuncia a continuación:

ARTICULO 27. *Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.*

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

I.

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

II.

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

III.

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

IV.

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

V.

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

VI.

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

VII.

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

VIII.

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

IX.

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

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

Del artículo anterior se desprende el siguiente análisis en relación a las prestaciones de Previsión Social.

2.2.1 Fondo de ahorro

Se agrega la posibilidad de que el depósito se integre además de semanal y mensual en forma quincenal, independientemente de la periodicidad del pago del salario.

Se precisa que si el trabajador puede retirar el fondo de ahorro más de dos veces al año, éste se integrará al salario para IMSS.

Se establece si el fondo de ahorro se integra por aportaciones diferentes del patrón y del trabajador, se integrará al salario base de cotización en su totalidad, sin embargo por lo dispuesto en el acuerdo 494/93 del H. Consejo Técnico del IMSS, sólo se integrará el excedente, como se indica a continuación:

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, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la aportación del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportación del trabajador.

Para una mejor comprensión de lo explicado se ejemplifican algunos casos:

Ejemplos:

CASO 1

En la empresa "X" S.A. de C.V. se estableció en el contrato de trabajo que el patrón aportará al fondo de ahorro un 13% de salario base de los trabajadores, de igual manera que los trabajadores aportarán un 13% de su sueldo base; dichas aportaciones se realizarán en forma quincenal por ambas partes. Para el ejemplo se considera un salario base mensual de \$5,000.-

Sueldo base quincenal	\$ 2,500.00
Aportación correspondiente al patrón (13%)	325.00
Aportación correspondiente al trabajador (13%)	<u>325.00</u>
Aportación total al fondo de ahorro	650.00

Como se puede observar en este ejemplo, el patrón cumple con lo establecido en el artículo 27 fracción II de la LSS, por lo que dicha prestación de Previsión Social no deberá ser considerada como un factor integrante del salario base de cotización.

CASO 2

La empresa "X" S.A. de C.V. establece en el contrato de trabajo que el patrón aportará al fondo de ahorro un 13% de salario base de los trabajadores, mientras que éstos aportarán un 10% de su sueldo base, dichas aportaciones se realizarán en forma quincenal por ambas partes. Para el ejemplo se considera un salario base mensual de \$5,000.-

Sueldo base quincenal	\$ 2,500.00
Aportación correspondiente al patrón (13%)	325.00
Aportación correspondiente al trabajador (10%)	<u>250.00</u>
Aportación total al fondo de ahorro	575.00

En este ejemplo el patrón no cumple con lo establecido en el artículo 27 fracción II de la LSS, por lo que dicha prestación de Previsión Social si se integra al salario base de cotización por el excedente aportado por el patrón.

2.2.2 Alimentación

De acuerdo con la LSS la alimentación será considerada como factor integrante del salario base de cotización cuando no se entregue en forma onerosa a los trabajadores, es decir, que la prestación sea entregada en forma gratuita a los trabajadores o el monto aportado por el trabajador por alimento no sea cuando menos un veinte por ciento del salario mínimo general diario que se encuentre vigente en el Distrito Federal.

Cabe mencionar que en los casos en que la alimentación se integre al salario por no considerarse onerosa, se aplicará el artículo 32 de la LSS, el cual se transcribe a continuación

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

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

Ejemplos:

CASO 1

En la empresa "X" S.A. de C.V. se encuentra estipulada en el contrato colectivo de trabajo la prestación de Previsión Social de alimentación, dicha prestación se proporciona a los trabajadores una vez al día con un costo de \$8.07 diarios.

En este caso la alimentación no se integra al salario base de cotización tanto para el IMSS, INFONAVIT y SAR, debido a que el costo pagado por el trabajador representa el monto mínimo establecido por la LSS en su artículo 27 fracción V que corresponde al 20% de \$40.35 del salario mínimo diario para el año 2001.

2.2.3 Habitación

La habitación tiene el mismo tratamiento que la alimentación.

2.2.4 Despensas en especie o en dinero

Las empresas que opten por entregar dicha prestación en especie y en forma de vales deben tener el debido cuidado de cumplir con lo dispuesto en el artículo 27

fracción VI de la LSS y el acuerdo 495/93 del H. Consejo Técnico del IMSS que determinan lo siguiente:

“No integra el salario base de cotización la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entreguen a sus trabajadores”.

Ejemplo:

CASO 1

En la empresa “X” S.A. de C.V. se encuentra estipulado en su contrato de trabajo que mensualmente los trabajadores recibirán \$400.- en vales de despensa. En este caso no serán considerados como factor integrante del salario dichos vales debido a que el salario mínimo en el Distrito Federal es de \$40.35 por el 40% nos da \$16.14 que multiplicado por treinta días es de \$484.20, en caso de que se otorgará una prestación mayor, es decir, que se otorgarán \$550.-, se deberá considerar como integrante al salario base la diferencia entre el límite y la cantidad otorgada la cual es de \$65.80 dicha cantidad se sumará a su salario diario.

2.2.5 Aportaciones para fines sociales

La fracción VIII del artículo 27 de la LSS excluye de la integración del salario a las cantidades aportadas para fines sociales, pero definiendo solamente a los planes de pensiones; quedando excluidas, por lo tanto del concepto “cantidades aportadas para fines sociales” todas las demás prestaciones de Previsión Social y por lo tanto deberán considerarse como integrantes del salario base de cotización para el IMSS,

con la excepción de aquellas prestaciones de Previsión Social que en forma específica se mencionan en algunas de las otras fracciones del artículo 27, las cuales se analizaron anteriormente

Debido a las diversas controversias generadas por el artículo 27 fracción VIII el H. Consejo Técnico Consultivo del IMSS emitió el acuerdo 77/94 que acuerda lo siguiente:

"Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario 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. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo esas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la LSS que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la

eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.

2.3 EL IMPUESTO SOBRE NOMINAS Y SU RELACION CON LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

2.3.1 Sujetos obligados al pago del impuesto

El artículo 178 primer párrafo del CFDF nos menciona lo siguiente:

Primer párrafo

ARTICULO 178. *Se encuentran obligados al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que en el territorio del Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.*

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

2.3.2 Bases para la determinación del impuesto

a. Erogaciones que serán consideradas para el cálculo del impuesto

De acuerdo a lo mencionado por el artículo 178 último párrafo del CFDF se considerarán como erogaciones base del cálculo las siguientes:

1. Sueldos y salarios.
2. Tiempo extraordinario de trabajo.
3. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.

4. Compensaciones.
5. Gratificación y aguinaldo.
6. Participación patronal al fondo de ahorro.
7. Prima de antigüedad.
8. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral.
9. Comisiones.
10. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

b. Erogaciones que no computarán para el cálculo del impuesto

El artículo 178-A del CFDF adicionado el 1º. de enero del año 2000 dispone que no se causará el impuesto sobre nóminas, por las erogaciones que se realicen por los siguientes conceptos:

1. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
2. Aportaciones al SAR.
3. Gastos funerarios.
4. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.
5. Aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.
6. Cuotas al IMSS y al ISSSTE.
7. Aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del SAR, cesantía en edad avanzada y vejez del IMSS, 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 CONSAR.

8. Gastos de representación y viáticos.
9. Alimentación, habitación y despendas onerosas.
10. Intereses subsidiados en créditos al personal.
11. 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 aseguradora.
12. Prestaciones de Previsión Social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
13. Las participaciones en las utilidades de la empresa.
14. Personas contratadas con discapacidad.

Para que estos conceptos se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas deberán estar registradas en la contabilidad.

2.3.3 Tasa del impuesto

En base al artículo 179 del CFDF el impuesto se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

2.3.4 Pago del impuesto

El artículo 180 del CFDF menciona que el impuesto se causará en el momento en que se realicen los pagos por trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en el formato oficial aprobado para tal efecto.

En esta declaración se manifestarán los datos relativos a los pagos realizados en el mes inmediato anterior, y deberá ser presentada a más tardar el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hizo el cálculo del impuesto. Por tanto los meses de pago serán febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre y enero.

El contribuyente deberá formular declaraciones aun cuando no hubiese realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el periodo de que se trate, hasta que este presente el aviso de baja al patrón o el aviso de suspensión temporal de actividades.

Del análisis de los artículos anteriores podemos concluir que todas las prestaciones de Previsión Social que otorgaba el patrón a sus trabajadores eran causantes del impuesto sobre nóminas sin ninguna excepción hasta el año de 1999, pero al adicionarse al CFDF el artículo 178-A se especifica el concepto de erogaciones que no deberán ser consideradas para el cálculo de dicho impuesto por lo que a partir de dicha modificación, cualquier tipo de prestación de Previsión Social no será considerada para el pago del impuesto sobre nóminas.

Hay que recordar que para que las prestaciones de Previsión Social se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente.

CAPITULO 3

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

CAPITULO 3

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

En este Capítulo se dará a conocer la historia del Instituto Mexicano del Petróleo, su visión, organización, así como aspectos relevantes que son necesarios tomar en cuenta, para el desarrollo de esta obra; lo anterior con la finalidad de que se conozca su estructura y que áreas se encuentran involucradas en nuestro estudio.

3.1 ANTECEDENTES

El I.M.P. se creó el 23 de agosto de 1965 por decreto presidencial, como un Organismo Descentralizado de interés público, de carácter preponderantemente científico, técnico, educativo y cultural con personalidad jurídica y patrimonio propios; cuya finalidad primordial es la de la investigación científica y el desarrollo tecnológico de la Industria Petrolera en nuestro país.

El I.M.P. nació por iniciativa del entonces director general de Petróleos Mexicanos, Jesús Reyes Heróles, quien reconoció que la planeación y el desarrollo de la Industria Petrolera deberían ser congruentes con las necesidades de una economía mixta y planteó al presidente Gustavo Díaz Ordaz la necesidad de incrementar la tecnología petrolera y formar recursos humanos que impulsaran el desarrollo de la misma.

Esta Institución inició con la colaboración de profesionistas con amplio conocimiento en las diversas ramas de la Industria Petrolera, en unión de investigadores del sector académico experimentados en el desarrollo de proyectos de investigación científica. Debido al esfuerzo de ambos grupos, es que el I.M.P. se transformó en pionero de

centros de investigación para la Industria Petrolera, así como en el desarrollo de tecnología en campos y temas hasta entonces no explorados; logrando con esto, el prestigio y reconocimiento en el ámbito científico internacional.

El I.M.P. inició sus actividades con 300 empleados y hoy a más de tres décadas está integrado por una planta de cinco mil trabajadores y es una institución moderna y competitiva que se propone asegurar el fortalecimiento de la investigación y el desarrollo tecnológico, con programas y proyectos de investigación de punta; mantener una sana capacidad de autofinanciamiento; orientar sus esfuerzos hacia soluciones con servicios integrados a plena satisfacción de PEMEX, su cliente principal, y fortalecer sus competencias institucionales.

Es importante mencionar que el 18 de agosto del 2000, el Diario Oficial de la Federación publicó el acuerdo mediante el cual la Secretaría de Energía y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología reconocen a este Instituto como Centro Público de Investigación. Tal reconocimiento fue otorgado el 20 de junio del mismo año.

Para la Institución este acontecimiento permitirá la consolidación de algunos programas estratégicos, además de que le permitirá programar proyectos de investigación a largo plazo y le dará una mayor agilidad y flexibilidad de operación y aplicación de sus recursos.

3.2 MISION

La misión del I.M.P. consiste en:

“Generar, desarrollar, asimilar y aplicar los conocimientos científico y tecnológico, con el fin de promover el desarrollo de la Industria Petrolera Nacional y contribuir

al desarrollo sostenido y sustentable del país”.

3.3 VISION

Su visión es la de una Institución dedicada en lo fundamental a la investigación y al desarrollo tecnológico, transformando el conocimiento en realidades industriales.

3.4 VALORES

Los valores del I.M.P. de acuerdo a sus propios documentos 1999, son los siguientes:

1. Hacer de sus esfuerzos de investigación y desarrollo tecnológicos para la Industria Petrolera un factor multiplicador y sinérgico sostenido y sustentable del país.
2. Orientar su trabajo hacia actividades que tengan relevancia estratégica para la Industria Petrolera y contribuyan a maximizar el valor económico de sus activos.
3. Brindar apoyo eficaz y eficiente a las autoridades en materia energética y ambiental.
4. Fomentar la creatividad, calidad, eficiencia, competitividad y ética profesional, como actitudes básicas de la Institución y su personal.
5. Crear un ambiente organizacional en donde se promueva el desarrollo académico y profesional del personal, y se propicie y reconozca el trabajo en equipo.
6. Establecer esquemas de colaboración que permitan compartir esfuerzos en calidad e innovación y contribuir así al desarrollo tecnológico de los proveedores nacionales de la Industria Petrolera.

3.5 PROPOSITOS BASICOS DEL I.M.P.

1. Satisfacer las necesidades de la Industria Petrolera con productos y servicios de calidad internacional y a la altura de los conocimientos más avanzados.
2. Buscar alianzas, establecer convenios, formar empresas, contar con el recurso humano y material líder en su ramo; a fin de cultivar habilidades y desarrollar una oferta de servicios rentables a precios competitivos.
3. Vincular todas las actividades del I.M.P. para satisfacer las necesidades del cliente.
4. Integrar las funciones de Investigación, Ingeniería, Desarrollo de Capital Humano y Servicios como ventaja competitiva.

3.6 GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

En particular, para efecto de este trabajo se hará referencia específicamente a la Gerencia de Recursos Humanos, ya que ésta con la participación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo (SNTIMP) se encarga de administrar la Previsión Social de dicho Instituto; además de proveer los mejores recursos humanos a la Institución, así como de capacitarlos e impulsarlos para mejorar el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

Dentro del Manual de Organización Especifico de la Gerencia de Recursos Humanos, 2001; se establece el objetivo, las políticas y las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos los cuales se presentan a continuación:

3.6.1 Objetivo

El objetivo de la Gerencia de Recursos Humanos es administrar y desarrollar al

factor humano conforme a las competencias requeridas para ofrecer servicios de la más alta calidad a sus clientes.

3.6.2 Políticas

- a. Mantener una plantilla de personal altamente capacitado que cubra los requerimientos técnicos y profesionales que demanda la Institución.
- b. Vigilar que el personal contratado cumpla con los requerimientos del puesto.
- c. Vigilar la observancia de las condiciones generales de trabajo y los reglamentos para el control de personal.
- d. Coadyuvar a que las relaciones entre el Sindicato y las autoridades del Instituto se lleven bajo un clima de cordialidad y mutua cooperación.
- e. Promover las acciones para que las relaciones entre el Sindicato y las autoridades del Instituto sean cordiales y de mutua cooperación.
- f. Acrecentar la puntualidad y reducir el ausentismo del personal, mediante adecuados programas de motivación y sensibilización.
- g. Mantener en óptimas condiciones los sistemas de nómina para el trámite oportuno del pago de las remuneraciones de todo el personal que integra el I.M.P.
- h. Promover el desarrollo de personal en beneficio de su propia superación profesional y laboral y el de la propia Institución.
- i. Brindar el apoyo necesario a los programas y acciones encaminadas a la capacitación y al desarrollo del personal.
- j. Promover la utilización de herramientas administrativas de vanguardia que permitan evaluar y desarrollar al personal de la Institución.

3.6.3 Funciones

- a. Mantener actualizado el registro de las estructuras orgánica, ocupacional y salarial del I.M.P., conforme a la normatividad establecida para tal efecto.
- b. Integrar el presupuesto correspondiente al gasto de Servicios Personales, así como proponer los parámetros del factor hora-hombre, enfocados a los sistemas de costos y de precios.
- c. Normar a través de políticas, lineamientos y reglas, las acciones que involucren al factor humano. Así mismo, definir conjuntamente con las administraciones locales la función de recursos humanos, con una filosofía de orientación al cliente, en apoyo a las soluciones, competencias y áreas de investigación.
- d. Desarrollar modelos y metodologías con relación a la administración y desarrollo integral del factor humano.
- e. Identificar las actitudes del personal a través de la medición del clima organizacional con el fin de prevenir y aprovechar las áreas de oportunidad y prevenir las debilidades organizacionales.
- f. Definir y aplicar una metodología para el análisis y valuación de puestos que permita establecer una retribución equitativa con base en las responsabilidades asignadas; con el propósito de desarrollar y actualizar el Catálogo de Puestos del I.M.P., así como identificar sus relaciones con las competencias institucionales.
- g. Proponer Programas de Evaluación del Desempeño y de Estímulos para los distintos sectores de personal del I.M.P.
- h. Coordinar las revisiones salariales e integrales del Contrato Colectivo de Trabajo.
- i. Realizar la contratación y promoción del personal.
- j. Efectuar programas de inducción y socialización con la Institución para los empleados de nuevo ingreso.
- k. Mantener actualizada la plantilla de personal para responder con eficiencia los requerimientos de información.

- l. Suministrar oportunamente los anticipos de viáticos al personal comisionado, así como efectuar las liquidaciones al término de la comisión.**
- m. Remunerar al factor humano por la prestación de servicios conforme a su situación contractual.**
- n. Cumplir en tiempo y forma con las diferentes obligaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social.**
- o. Determinar y realizar el pago de becas conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y los diferentes programas establecidos en el I.M.P.**
- p. Realizar los cálculos de finiquitos y liquidaciones que se requieran para la terminación de la relación laboral con los trabajadores.**
- q. Contratar esquemas institucionales de aseguramiento del factor humano y alternativas de contratación voluntaria por el personal, así como apoyar en los trámites de reclamación de sumas aseguradas y de gastos realizados.**
- r. Administrar el Plan de Pensiones Institucional orientado a garantizar el retiro de los trabajadores en condiciones económicas apropiadas y coordinar las acciones del Programa de Préstamos vinculado a dicho plan.**
- s. Diseñar y dar seguimiento a instrumentos de Previsión Social y aplicar las prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como aplicar otras prestaciones específicas para sectores de personal y sus beneficiarios. Así mismo, gestionar las prestaciones del sistema Isste-Fovissste.**
- t. Identificar los requerimientos de capacitación del personal, y promover y administrar los planes y programas conforme a los lineamientos y requerimientos institucionales.**
- u. Establecer programas de formación con la participación de Instituciones de Educación Media Superior que permitan a los trabajadores avanzar en su preparación académica.**
- v. Administrar la infraestructura para la organización de eventos y difundir la cultura, las artes y el deporte en la Institución.**

- w. Propiciar una relación permanente y cordial con la representación sindical para mantener un clima laboral sano a través de cumplir oportunamente con los compromisos del Contrato Colectivo de Trabajo y atender las peticiones sindicales conforme a la normatividad establecida.
- x. Coordinar los trabajos de las Comisiones Mixtas contractuales en apego a la normatividad y orientados a los objetivos institucionales.
- y. Promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores en su ambiente de trabajo mediante la aplicación de exámenes médicos de primer ingreso, la elaboración de estudios sobre posibles riesgos de trabajo, así como de personal ocupacionalmente expuesto en las diferentes áreas.

Cabe mencionar que en dicha Gerencia existen dos Coordinaciones que guardan estrecha relación entre sí con la finalidad de que los trabajadores puedan disfrutar de las prestaciones de Ley como de Previsión Social, éstas Coordinaciones son Beneficios al Personal y Remuneraciones.

A continuación mencionaré las funciones de cada una de ellas con el fin de entender mejor lo antes comentado.

3.6.4 Coordinación de Remuneraciones

- a. Diseñar y procesar la nómina de empleados y funcionarios.
- b. Diseñar y procesar las relaciones de pago de honorarios asimilados a salarios.
- c. Preparar la relación de pagos por concepto de becas conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y los diferentes Programas establecidos en el I.M.P.
- d. Suministrar oportunamente los anticipos de viáticos al personal comisionado, así como, efectuar las liquidaciones de viáticos al término de la comisión.
- e. Aplicar la estructura organizacional y tabuladores salariales en el sistema de nómina.

- f. Realizar el trámite de autorización y efectuar el pago de los Estímulos al personal de mando.
- g. Aplicar la normatividad en materia fiscal de seguridad social y laboral y determinar en tiempo y forma las contribuciones correspondientes.
- h. Generar los vales de despensa para empleados y elaborar la orden de pago a las tiendas de autoservicio convenidas.
- i. Certificar solicitudes de préstamos para los trabajadores otorgados a través del ISSSTE.
- j. Determinar los pagos correspondientes a la terminación de la relación laboral con base en el Contrato Colectivo de Trabajo.

3.6.5 Coordinación de Beneficios al Personal

- a. Contratar esquemas de aseguramiento que brinden protección al factor humano, así como apoyar en los trámites de reclamación de sumas aseguradas y en la recuperación de gastos realizados.
- b. Coordinar la implementación de alternativas para la contratación voluntaria de seguros por parte del personal.
- c. Administrar el Plan de Pensiones Institucional orientado a garantizar el retiro de los trabajadores en condiciones económicas apropiadas y coordinar las acciones del Programa de Préstamos vinculado a dicho Plan.
- d. Diseñar y dar seguimiento a instrumentos de Previsión Social y aplicar las prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en favor de los trabajadores y sus beneficiarios, que permitan incrementar su nivel de vida, así como gestionar las prestaciones del sistema Issste-Fovissste.
- e. Analizar y aplicar prestaciones específicas para sectores de personal como ayuda de vestuario, clubes deportivos y seguros de gastos médicos mayores, entre otros.

1. Establecer y mantener actualizado el Catálogo de Prestaciones del I.M.P.
3. Mantener actualizado el registro de las prestaciones del personal de mando, conforme al Manual de Sueldos y Prestaciones del Gobierno Federal.

3.6.6 Organigrama de la Gerencia de Recursos Humanos

El Organigrama de la Gerencia de Recursos Humanos se muestra en la figura 3.1, con la finalidad de que se tenga conocimiento de cómo se encuentra conformada, así como mostrar qué lugar ocupan dentro de la misma las Coordinaciones antes mencionadas.

3.7 ESTRUCTURA SALARIAL

De acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo 1999-2001 de la Institución en estudio, establece que la estructura salarial está conformada por dos bloques que son el salario y las prestaciones, los cuales se aplican a todas las zonas que integran el campo de trabajo del I.M.P.

Para el desarrollo práctico de éste trabajo es necesario también hacer mención de cómo se encuentra estructurada la plantilla de los trabajadores, así como de los tabuladores que funcionan en dicha Institución.

3.7.1 Plantilla institucional

Se clasifica en:

- a. Mandos medios y superiores.
- b. De confianza.
- c. De base o sindicalizados.

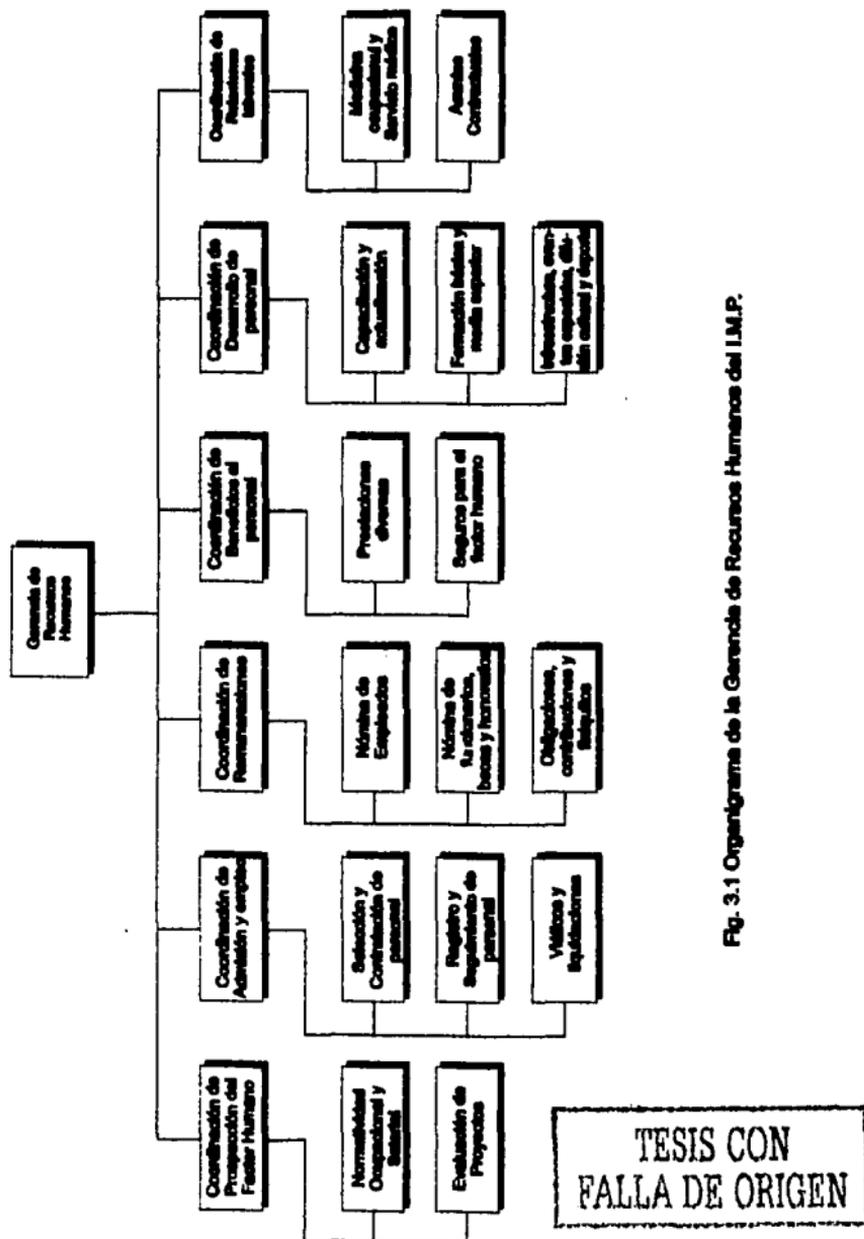


Fig. 3.1 Organigrama de la Gestión de Recursos Humanos del I.M.P.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

La categoría de trabajadores 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, de carácter general, que son realizadas entre otros, por el Director General, Contralor Interno, Directores Ejecutivos, Delegados Regionales, Coordinadores, Gerentes, Jefes de División y Jefes de Departamento, Responsables de Proyecto y Jefes de Oficina.

Son trabajadores de base aquellos que forman parte del Sindicato de dicho Instituto, al cual junto con el Contrato Colectivo de Trabajo rigen la normatividad laboral de dichos empleados.

3.7.2 Tabuladores

En el Instituto funcionan tres tabuladores de personal:

- "A" propio de mandos medios y superiores.
- "B" corresponde al personal de base.
- "C" lo conforman el personal de confianza.

CAPITULO 4

PROGRAMA DE PRESTACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

CAPITULO 4

PROGRAMA DE PRESTACIONES

DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

En este capítulo se abordará el tema del Programa de Prestaciones que pudieran considerarse como de Previsión Social que maneja el Instituto Mexicano del Petróleo, así como requisitos, procedimientos e información del mismo; lo anterior con el fin de estar en posibilidades de comprender su funcionamiento y las condicionantes que lo determinan al interior del Instituto.

Cabe mencionar que estas prestaciones se encuentran plasmadas en el Plan de Prestaciones Sociales para los Trabajadores, en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano de dicho Instituto y en el Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando del Gobierno Federal.

4.1 PLAN DE PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL I.M.P.

Este documento ha sido preparado por las autoridades del I.M.P. para dar a conocer y orientar a todos los trabajadores, de los derechos que tienen respecto a las prestaciones y seguros oficiales e institucionales, así como también de las de participación voluntaria.

Dicho Plan se divide en tres Títulos: Prestaciones Oficiales, Prestaciones Institucionales y Prestaciones de Participación Voluntaria.

TITULO I: PRESTACIONES OFICIALES

- A. *Prestaciones que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE):* Son los beneficios de las prestaciones oficiales que otorga el ISSSTE a sus asegurados y a los derechohabientes de éstos.
- B. *Seguros Oficiales:* Son todos aquellos seguros que se dan en cumplimiento a las disposiciones del Ejecutivo Federal, los cuales son adicionales a los que el trabajador tiene derecho por parte de alguna otra institución o contratados en forma particular.

TITULO II: PRESTACIONES INSTITUCIONALES

- A. Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida).
- B. Plan de Últimos Servicios.
- C. Plan de Pensiones por Jubilación.
- D. Plan de accidentes personales en viaje, en comisión oficial dentro de la República Mexicana.
- E. Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad, en comisión oficial en el extranjero.

TITULO III: PRESTACIONES DE PARTICIPACION VOLUNTARIA

- A. *Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad:* Es el Plan consistente en cubrir los gastos médicos mayores que se deriven de accidentes o enfermedades; el cual es contratado por el I.M.P. por cuenta de sus trabajadores.
- B. *Plan de Protección Patrimonial y/o Familiar:* La finalidad de este Plan es la de proteger al trabajador, a sus familiares y a su patrimonio contra accidentes y daños. La adquisición de éstos beneficios puede ser contratada en forma de paquete o individualmente.

Sin embargo, para el desarrollo de este Capítulo se tomará en cuenta únicamente el Título II correspondiente a las Prestaciones Institucionales, debido a que éstas se podrían considerar como de Previsión Social.

4.1.1 Prestaciones Institucionales

4.1.1.1 Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida)

1. Objetivo

El objetivo fundamental es brindar al trabajador la tranquilidad que en caso de:

- a) Muerte natural.
- b) Muerte accidental.
- c) Muerte accidental colectiva.
- d) Pérdida de miembros por accidente.
- e) Invalidez total y permanente por accidente o enfermedad.

Su familia o él, recibirán una pensión, la cual les permita hacer frente a las necesidades económicas que se derivan de tales eventualidades.

Cabe hacer mención que estos beneficios son adicionales a los que el participante tenga contratados en forma individual, o los que por derecho obtenga por parte de alguna Institución Pública.

2. Elegibilidad

Podrán ser participantes del Plan todos los trabajadores del I.M.P. que pertenezcan a los tabuladores "A", "B" y "C", así como los jubilados del Plan de Pensiones del mismo Instituto.

3. Cobertura

Este Plan cubre al participante durante las 24 horas del día, en cualquier lugar del mundo, desarrollando cualquier tipo de actividad.

4. Monto de los beneficios

El monto de los beneficios se proporciona de acuerdo a la antigüedad del trabajador²:

BENEFICIO	MONTO DEL BENEFICIO POR PARTICIPANTE
a) Por muerte natural	Indemnización sencilla
b) Por muerte accidental	Doble indemnización
c) Por muerte accidental colectiva	Triple indemnización
d) Por pérdida de miembros por accidente	Hasta una pensión equivalente a la que tenga derecho por muerte natural
e) Por pérdida de miembros por accidente colectivo	Hasta el doble del monto de la pensión a que tenga derecho por muerte natural
f) Por invalidez total y permanente por accidente o enfermedad	Una pensión equivalente a la que tenga derecho por muerte natural

5. Determinación del monto del beneficio en función a:

La antigüedad del participante:

² Los montos de las prestaciones señalados en este Capítulo son los que se encuentran vigentes en el año 2001.

ANTIGÜEDAD DEL PARTICIPANTE

MONTO DEL BENEFICIO

De 0 a 3 años	\$ 11,500.-
De 3 a 6 años	23,000.-
De 6 a 9 años	34,500.-
De 9 a 12 años	46,000.-
De 12 a 15 años	57,500.-
De 15 a 18 años	69,000.-
De 18 a 21 años	80,500.-
De 21 a 24 años	92,000.-
De 24 a 27 años	103,500.-
De 27 a 30 años	115,000.-
De 30 años en adelante	126,500.-

6. Forma de pago del beneficio

La forma de pago de la pensión será en una sola exhibición.

4.1.1.2 Plan de Ultimos Servicios

1. Objetivo

El objetivo de este Plan consiste en brindar al trabajador o a su familia una ayuda económica para gastos de defunción en caso de fallecimiento por cualquier causa.

Es importante aclarar que este beneficio es adicional a los que el participante tenga contratados en forma individual, o los que por derecho obtenga por parte de alguna Institución Pública.

2. Elegibilidad

Podrán ser participantes del Plan todos los trabajadores del I.M.P. así como su cónyuge, hijos solteros mayores de 12 años y padres que dependan económicamente del trabajador.

3. Cobertura

Este Plan cubre al participante durante las 24 horas del día, en cualquier lugar del mundo, desarrollando cualquier tipo de actividad.

4. Beneficio

El beneficio a que tendrá derecho todo participante del Plan será el de recibir una ayuda económica de \$2,000.-

5. Forma de pago del beneficio

La forma de pago del beneficio será en una sola exhibición.

4.1.1.3 Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.)

1. Objetivo

El objetivo de este Plan es el de brindar al participante en caso de jubilación una pensión mensual, adicional a la que se tiene derecho bajo el régimen del ISSSTE.

2. Elegibilidad

Son participantes del Plan todo el personal de base, confianza y funcionarios al

servicio del I.M.P.

3. Fecha normal de jubilación

Un trabajador participante del Plan es elegible para obtener los beneficios del Plan, el primer día del mes que siga o coincida con la fecha en la cual cumpla:

- 55 años de edad.
- 30 años de antigüedad en el I.M.P.
- Su jubilación en el ISSSTE.

4. Monto de la pensión mensual

El monto de la pensión mensual que reciba el trabajador participante a la fecha normal de jubilación, será equivalente a un 2% por cada año de servicio multiplicado por el sueldo promedio del último año percibido por el trabajador.

5. Forma normal de pago de la pensión

La forma normal de pago será una pensión mensual vitalicia con garantía de 120 pagos.

6. Jubilación anticipada

Un trabajador participante del Plan es elegible para obtener los beneficios de la jubilación anticipada desde la edad de 55 años, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- 15 años cotizando al ISSSTE.
- 20 años de antigüedad en el I.M.P.
- Su jubilación en el ISSSTE.

7. Jubilación diferida

Se considera a juicio del I.M.P., otorgándose un 2% por cada año de servicio adicional multiplicado por el sueldo promedio del último año percibido por el trabajador.

4.1.1.4 Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana

1. Objetivo

El objetivo fundamental de este Plan, es el de brindarle al trabajador la tranquilidad de saber que en caso de: *accidente ocurrido en viajes por comisión oficial* su familia o él, recibirán una cantidad, que les permita hacer frente a las necesidades económicas que se derivan de tales eventualidades.

Es importante aclarar que este beneficio es adicional a los que el participante tenga contratados en forma individual, o los que por derecho obtenga por parte de alguna Institución Pública.

2. Elegibilidad

Podrán ser participantes del Plan todos los trabajadores del I.M.P.

3. Cobertura

Este Plan cubre al trabajador los accidentes, que en viaje por comisión oficial de trabajo, sufra a partir desde que abandona su domicilio u oficina para trasladarse a una población distinta con objeto de atender asuntos propios del Instituto, hasta su regreso al mismo.

4. Beneficios

Los beneficios a que tendrá derecho el trabajador son los siguientes:

- a) Por muerte accidental.
- b) Por pérdida de miembros por accidente.
- c) Reembolso de gastos médicos por accidente.
- d) Por muerte accidental en transporte aéreo.
- e) Por demora y/o pérdida de equipaje.

5. Monto de los beneficios

El monto de los beneficios se designa de acuerdo al accidente ocurrido.

4.1.1.5 Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero

1. Objetivo

Este Plan consiste en cubrir los gastos médicos mayores que se deriven de accidentes o enfermedades, que se originen por una emergencia médica, mientras el trabajador se encuentre por comisión de trabajo en el extranjero.

Estos beneficios son adicionales a los que el trabajador tiene derecho a recibir por parte del ISSSTE, para aquellos tratamientos que se originaron de alguna emergencia médica en el extranjero, y que es necesaria su continuación, el trabajador puede recurrir al médico de su confianza y al sanatorio u hospital de su preferencia.

2. Elegibilidad

Todos los trabajadores de los tabuladores "A", "B" y "C".

3. Cobertura básica

Este Plan cubre durante las 24 horas del día los gastos médicos erogados por alguna emergencia médica con motivo de accidentes o enfermedades.

Se entenderá como emergencia médica, cuando el trabajador requiera de atención médica o quirúrgica inmediata, debido a cualquier alteración órgano funcional súbita a consecuencia de accidente o enfermedad cubiertos estando en el extranjero por comisión de trabajo; y que pongan en peligro la vida del trabajador, su integridad corporal o la viabilidad de alguno de sus órganos.

Esta cobertura finalizará en el momento en que el estado de salud del trabajador se reporte como estable y pueda continuar su tratamiento dentro de la República Mexicana.

4. Cláusula adicional

El I.M.P. cubre únicamente dentro de la República Mexicana, los gastos médicos erogados con motivo de un accidente y enfermedad, siempre y cuando sean originados por secuelas de tratamientos de emergencias médicas ocurridas al trabajador cuando se encontraba en el extranjero por comisión de trabajo.

Esta cláusula opera mediante pago directo a los médicos y hospitales dentro de la República Mexicana.

4.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.P.

La finalidad de dicho contrato es la de establecer la norma jurídica-laboral que va a regir y regular las relaciones laborales dentro del Instituto y, de esta forma, da a conocer y deja plasmado en éste documento los derechos y obligaciones a que están sujetas ambas partes.

En Septiembre de 1997, el I.M.P. cambia su situación contractual pasando del apartado "B", al apartado "A", al firmarse el Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicha Institución.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, el presente Contrato tiene por objeto fijar las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio del I.M.P., siendo materia de éste, todos los trabajos que el personal ejecute en el territorio y aguas adicionales, así como en aquellos centros que en el futuro se creen y los que temporalmente desarrolle, por comisión administrativa, fuera del territorio nacional.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se enumeran una serie de prestaciones que otorga el Instituto a sus trabajadores, las cuales se transcriben a continuación:

4.2.1 Vale de despensa

Con el objeto de que los trabajadores puedan adquirir artículos de primera necesidad, el Instituto otorga mensualmente un vale de despensa por la cantidad de \$360.- canjeable en algún sistema de tiendas de autoservicio.

4.2.2 Ayuda de transporte y combustible

Con el objeto de que los trabajadores puedan atender sus necesidades de transporte, el Instituto otorga una ayuda de transporte y combustible por la cantidad de \$170.64 la cual se cubre catorcenalmente por nómina.

4.2.3 Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC)

El I.M.P. con el objeto de apoyar e incrementar el ahorro de los trabajadores crea mediante aportaciones catorcenales de los trabajadores, del Sindicato y del mismo Instituto, un fondo de ahorro el cual puede ser retirado una vez al año o al término de la relación laboral.

Es importante mencionar que el personal de confianza quedará excluido de la aportación hecha por el Sindicato.

Las aportaciones se designan de la siguiente forma:

- | | |
|--------------|--|
| - Trabajador | 2 días de salario mínimo burocrático mensuales |
| - I.M.P. | 3 días de salario mínimo burocrático al mes |
| - Sindicato | 25% de las cuotas sindicales |

4.2.4 Becas escolares para los trabajadores y sus hijos

Como un apoyo para la realización de estudios escolares por parte de los trabajadores y sus hijos, el Instituto otorga becas conforme al ciclo escolar que corresponda, según el nivel de estudios de la siguiente forma:

- Una beca de \$300.- mensuales a quienes realicen estudios de Primaria, Secundaria y Preparatoria.
- Una beca de \$500.- mensuales a quienes realicen estudios de Licenciatura.

La asignación de las becas se realizará conforme a las solicitudes presentadas para los niveles escolares, hasta llegar a un total de 300 becas, sin restricción para ningún nivel de los establecidos en los incisos a) y b).

Para la obtención de estas becas, el Instituto y el Sindicato establecerán los requisitos y criterios correspondientes.

4.2.5 Ayuda para compra de anteojos

En los casos en que los médicos del ISSSTE le prescriban a un trabajador el uso de anteojos, el Instituto otorga una ayuda para compra de anteojos equivalente a \$300.-. Esta ayuda se otorgará una vez al año y para hacerla efectiva el trabajador deberá presentar la orden de compra de las ópticas con las que tiene convenio el Instituto y la prescripción médica correspondiente.

4.2.6 Pago por defunción para personal de base y confianza

En caso de fallecimiento de algún trabajador, el Instituto cubre a los beneficiarios que hubiese designado o a los que la Ley de la materia indique para tal efecto, un pago por defunción conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	PAGO DE DEFUNCION (MESES DE SALARIO BASICO)
Más de 3 meses y hasta 6 meses	2
Más de 6 meses y hasta 12 meses	3
Más de 1 año y hasta 5 años	4
De 5 años en adelante	5

Lo anterior independientemente de los pagos que deberá efectuar el ISSSTE, y los que le correspondan de acuerdo a la normatividad vigente.

En caso de que el fallecimiento del trabajador ocurra al estar laborando fuera de su localidad habitual de trabajo, el Instituto sufragará los gastos de traslado a su lugar de residencia.

4.2.7 Útiles escolares

El Instituto en unión con el Sindicato otorga un vale anual para la adquisición de útiles escolares para los hijos de los trabajadores que estudien primaria o secundaria; dicho vale será canjeado en los Centros Papeleros designados para tal efecto. Esta ayuda se empieza a otorgar a partir de la edad de 6 años.

4.2.8 Juguetes

El I.M.P. en conjunto con el Sindicato otorga un vale anual por la cantidad de \$380.- para la compra de juguetes de los hijos de trabajadores con motivo del Día de Reyes; dicho vale será canjeado en los Centros Jugueteros designados para tal efecto.

4.3 REGLAMENTO PARA LA FORMACION Y DESARROLLO DEL FACTOR HUMANO DEL I.M.P.

El I.M.P. tiene como objetivos entre otros, la realización de la investigación, el desarrollo tecnológico y la prestación de servicios que requiera la Industria Petrolera, Petroquímica y Química.

Para la realización de dichos objetivos, el Instituto debe contar con personal altamente especializado, dentro de los más altos niveles de calidad y competitividad tanto nacional como internacional; por tal motivo crea el Programa de Becas para la Formación y Desarrollo del Factor Humano, el cual se encuentra respaldado por el Reglamento que lleva su mismo nombre.

Este Reglamento contiene las disposiciones para regular el procedimiento a que debe sujetarse el Programa de Becas, así como el marco normativo y las bases funcionales para la formación y desarrollo del factor humano dentro del Instituto.

Es importante mencionar que este Programa sólo es aplicable al personal de confianza (tabulador "C") y sólo en caso en que el Director General lo autorice se podrá incorporar al personal del tabulador institucional "A".

De acuerdo al Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano 2000; el Instituto con el afán de propiciar la constante superación académica del personal que le presta servicios, establece el siguiente Programas de Becas que estará condicionado al cumplimiento de los requisitos señalados, a la disponibilidad del número de becas y a las condiciones de operatividad de la Institución.

4.3.1 Becas crédito para la realización de estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país

Este Programa tiene por objeto otorgar becas crédito a los empleados interesados en realizar estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país.

La beca que recibirán los participantes en este Programa incluirá el pago de gastos de inscripción, colegiaturas, libros y la elaboración de hasta 25 ejemplares de la tesis; los cuales se reembolsarán previa entrega de las facturas que contengan los requisitos legales.

Cabe mencionar que el empleado durante el tiempo que goce de la beca deberá tramitar una licencia con goce de sueldo por el periodo autorizado para obtener el grado.

Para poder incorporarse a este programa el aspirante deberá:

1. Ser aceptado por una Institución de Educación Superior en un programa de Maestría o Doctorado, en una disciplina afín a la Industria Petrolera.
2. No haber causado baja por incumplimiento académico en alguno de los programas de becas o de apoyo económico de cualquier modalidad.
3. El tema de tesis deberá ser definido de manera conjunta con el Instituto y la Institución de Educación Superior correspondiente.

Los participantes en este programa se obligan a:

1. Cumplir con el programa de actividades aprobado en los términos que le fue otorgada la beca crédito.
2. Dedicar tiempo completo a su programa de estudios y a las actividades dentro del Instituto, que queden acordadas con el asesor interno del mismo y el tutor académico de la Institución de Educación Superior.
3. Acreditar todas las asignaturas cursadas.
4. No aceptar una beca o cualquier otro tipo de remuneración o apoyo económico de otra Institución.
5. Laborar en el Instituto, una vez concluido su Posgrado, un tiempo por lo menos igual a aquél durante el cual recibió la beca crédito.

El tiempo máximo de disfrute de la beca crédito y obtención del grado es de 2 años para la Maestría y de 4 años para el Doctorado. En programas que tengan ingreso directo de la Licenciatura al Doctorado, el tiempo máximo será de 5 años para la obtención del grado de Doctor.

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este Programa, el trabajador becario deberá firmar un pagaré con aval, cuyo monto será determinado por la Dirección Ejecutiva de Investigación.

4.3.2 Becas crédito para la realización de estudios de Posgrado en el extranjero

Podrá ingresar a este Programa el personal interesado en realizar estudios de Posgrado en el extranjero.

El empleado deberá tramitar una licencia con goce de sueldo por el periodo autorizado para obtener el grado.

La beca crédito que se otorgue a los trabajadores becados comprenderá lo siguiente:

1. Una cantidad igual a la diferencia entre el salario neto integrado del trabajador becado y los montos de acuerdo a su estado civil y al país de destino, siempre y cuando el salario resulte menor. Los montos designados se presentan a continuación:

REGION Y ESTADO CIVIL	MONTO EN DOLARES DE E.U.A.
Norteamérica solteros	1,700.00
Norteamérica casados	2,000.00
Sudamérica solteros	1,500.00
Sudamérica casados	1,700.00
Europa solteros	2,000.00
Europa casados	2,300.00
Gastos de menaje Norteamérica y Sudamérica	1,000.00
Gastos de menaje de Europa	2,000.00

2. Pago de inscripción, colegiatura, transporte aéreo viaje redondo, un monto equivalente a un mes de salario más la cantidad a que se refiere el anterior inciso para gastos de instalación, pago de menaje a su regreso conforme a los montos mencionados anteriormente, pago de libros y pago para la elaboración de hasta 25 ejemplares de la tesis.

Para hacerse acreedor a esta beca el aspirante deberá cumplir requisitos como:

1. Ser aceptado por una Institución de Educación Superior extranjera en un programa de Posgrado, en una disciplina afín a la Industria Petrolera.
2. No haber causado baja por incumplimiento académico en alguno de los programas de becas o de apoyo económico de cualquier modalidad del Plan y de los anteriores Programas Institucionales de Becas.
3. Acreditar el dominio del idioma del país en el que se realizarán los estudios, o del idioma en que éstos se impartirán.
4. El tema de tesis deberá ser definido de manera conjunta con el Instituto y con la Institución de Educación Superior correspondiente.

Obligaciones de los participantes incorporados a este programa:

1. Cumplir con el programa de actividades aprobado en los términos que le fue otorgada la beca crédito.
2. Dedicar tiempo completo a su programa de estudios que quede acordado con el asesor interno del mismo y el tutor académico de la Institución de Educación Superior.
3. Acreditar todas las asignaturas cursadas.
4. No aceptar una beca o cualquier otro tipo de remuneración o apoyo económico de otra Institución.
5. Laborar en el Instituto, una vez concluido su Posgrado, un tiempo por lo menos igual a aquél durante el cual recibió la beca crédito.

El tiempo máximo de disfrute de la beca crédito y obtención del grado de Maestría es de 2 años. El tiempo máximo para la obtención del grado de Doctor es de 4 años para programas que requieran estudios de Maestría previos. En programas que tengan ingreso directo de la Licenciatura al Doctorado, el tiempo máximo será de 5 años para la obtención de dicho grado.

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este Programa, el trabajador becario deberá firmar un pagaré con aval, cuyo monto será determinado por la Dirección Ejecutiva de Investigación.

4.3.3 Becas crédito para la realización de estudios de Doctorado a tiempo completo, con residencia mixta en el país y en el extranjero

El otorgamiento de esta beca crédito consiste en apoyar al empleado para la realización de estudios de Doctorado a tiempo completo a través de la modalidad de residencia mixta en el país y en el extranjero.

El empleado que haya sido aceptado en esta modalidad, desarrollará su programa de trabajo tanto en el país como en el extranjero, conforme a los requerimientos específicos de cada Institución de Educación Superior con la que se celebre convenio. Para este fin, el Instituto se encargará de establecer los convenios de colaboración académica con Instituciones de Educación Superior extranjeras.

Para el periodo en que los estudios se lleven a cabo en el país, los aspirantes y participantes se someterán a lo que establece el Programa de Becas crédito para la realización de estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país y el tiempo de estudios en el extranjero se basará a lo establecido en el Programa de Becas crédito para la realización de estudios de Posgrado en el extranjero. La información de ambos Programas se encuentra en los puntos 4.3.1 y 4.3.2 respectivamente de este Capítulo.

4.3.4 Apoyo económico para la realización de estudios de Maestría a tiempo parcial en el país

Este Programa consiste en proporcionar un apoyo económico al personal que realice estudios de Maestría a tiempo parcial en el país.

Los participantes en este Programa recibirán una beca mensual cuyo importe será de \$2,100.- durante el tiempo que se encuentre estudiando y de \$2,700.- en el periodo que este realizando su tesis; por un periodo máximo de 3 años.

Para tener acceso a esta beca el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser aceptado por una Institución de Educación Superior en un programa de Maestría, en una disciplina afín a la Industria Petrolera.
2. No haber causado baja por incumplimiento académico en alguno de los programas de becas o de apoyo económico de cualquier modalidad del Plan y de los anteriores Programas Institucionales de Becas.
3. El tema de tesis deberá ser definido de manera conjunta con el Instituto y con la Institución de Educación Superior.

Los participantes en este programa se obligan a:

1. Cumplir con el programa de actividades aprobado en los términos que le fue otorgado el apoyo económico.
2. Dedicar el tiempo estipulado a su programa de estudios acordado con el asesor interno del mismo y el tutor académico de la Institución de Educación Superior.
3. Cursar como mínimo el 60% de las asignaturas que establezcan los estudios a tiempo completo
4. Acreditar todas las asignaturas cursadas.

5. Comunicar por escrito al Instituto cuando reciba una beca o cualquier otro tipo de remuneración o apoyo económico de otra Institución.

4.4 MANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE MANDO DEL GOBIERNO FEDERAL

El Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando del Gobierno Federal, da a conocer el sistema de compensación (sueldo, estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño, prestaciones y en su caso, pago por riesgo) aplicable a dichos Servidores Públicos.

Es importante hacer énfasis que el presente documento en su artículo 3º transitorio nos menciona que "los titulares de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal Mayoritaria, cuyas relaciones laborales se regulan por el apartado B del artículo 123 constitucional, que en su caso, y conforme a las disposiciones legales aplicables, transformen su régimen laboral a lo dispuesto por el apartado A de dicho precepto, serán responsables de realizar los actos necesarios para que los Servidores Públicos de Mando al servicio de éstos, queden expresamente excluidos del contrato colectivo de trabajo.

Consecuentemente, dicho personal quedará sujeto, en materia de incrementos salariales, a la política salarial en general que al efecto establezca el Gobierno Federal y, en materia de prestaciones y demás beneficios económicos, a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mismas que deberán ser presentadas ante la Unidad de Servicio Civil, para su registro y autorización, según corresponda.

Son sujetos del Manual los Servidores Públicos de Mando y Homólogos de la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal, quedando excluidos de

éste el personal de base y de confianza de las Dependencias y Entidades.

El grupo jerárquico del I.M.P. al que se le otorgarán dichas prestaciones será al:

- Director General.
- Subdirector, Coordinador de Programa/ Director Ejecutivo.
- Gerente/Secretario Técnico.
- Jefe de División y Jefe de Departamento.

De acuerdo al presente documento, las prestaciones que pudieran considerarse como de Previsión Social que reciben los Servidores Públicos del I.M.P. (tabulador "A" o Mandos medios y superiores) en razón de su sueldo y del grupo jerárquico al que pertenecen se enuncian a continuación.

4.4.1 Paga de defunción para Mandos medios y superiores

La paga de defunción es una prestación de Previsión Social de carácter económico que es otorgada para sufragar los gastos que realicen las personas con motivo del fallecimiento, sepelio, inhumación o cremación de los Servidores Públicos o de los pensionistas directos del Erario Federal.

Dicha prestación consiste en el pago de 2 a 5 meses del último sueldo base o del monto de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida y es otorgada sobre las mismas bases para todos los puestos.

4.4.2 Nuevo Seguro de Vida Institucional

El Nuevo Seguro de Vida Institucional es un beneficio que otorga el Ejecutivo Federal a los Servidores Públicos, el cual tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos, con el que se garantiza su

seguridad y la de su familia, mediante el pago de una suma asegurada básica que consiste en una cantidad de 40 meses de sueldo integrado equivalente al 1.8% del sueldo integrado bruto del Servidor Público. Esta cantidad es otorgada sobre las mismas bases para todos los puestos.

La suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser potenciada por el Servidor Público a 74, 91 ó 108 meses, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1%, 1.5% ó 2% de su sueldo integrado bruto, respectivamente.

4.4.3 Seguro de Gastos Médicos Mayores para Mandos medios y superiores

El Seguro de Gastos Médicos Mayores es un beneficio que cubre a los Servidores Públicos de Mando, Homólogos y a cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.

La suma asegurada básica tiene un rango de 148 a 295 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del nivel salarial del Servidor Público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos son cubiertas por el I.M.P., por disposición del Ejecutivo Federal.

PUESTO

SUMA ASEGURADA

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ▪ Director General | Hasta 295 salarios mínimos generales |
| ▪ Subdirector, Coordinador de Programa o Director Ejecutivo | Hasta 222 salarios mínimos generales |
| ▪ Gerente/Secretario Técnico | Hasta 185 salarios mínimos generales |
| ▪ Jefe de División y Jefe de Departamento | Hasta 148 salarios mínimos generales |

El Servidor Público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar una prima igual a la que cubre en su favor el Instituto.

La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores, hasta 1,000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, mediante el pago de la prima por parte del Servidor Público, que al efecto determine la Aseguradora.

4.5 OTRAS PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO DE PREVISION SOCIAL QUE NO SE ENCUENTRAN PLASMADAS EN UN DOCUMENTO

4.5.1 Ayuda de vestuario

Es una cantidad en efectivo que en forma anual se otorga a las Secretarías, Choferes y Personal de Apoyo a nivel Dirección General, Direcciones Ejecutivas, Delegaciones Regionales, Gerencias y Organos Homólogos, para la adquisición de ropa acorde a la naturaleza de sus funciones, con la finalidad de apoyar su economía y proyectar una mejor imagen.

La ayuda es otorgada en cheque, por lo cual el personal deberá llenar un comprobante de gastos que posteriormente comprobará con las facturas que cumplan los requisitos fiscales señalados para tal efecto.

Los montos otorgados son los siguientes:

ADSCRIPCION Y PUESTO	MONTO
Dirección General	
▪ Secretaria	\$ 4,910.-
▪ Chofer	3,690.-
▪ No hay personal de apoyo	
Direcciones Ejecutivas y Delegaciones Regionales	
▪ Secretaria	4,150.-
▪ Chofer	3,690.-
▪ Personal de apoyo	2,080.-
Gerencias y Organos Homólogos	
▪ Secretaria	3,690.-
▪ No hay chofer	
▪ No hay personal de apoyo	

4.5.2 Ayuda de renta de casa

El acuerdo DG-08/99 del Director General establece las políticas y apoyos económicos que permiten impulsar y promover el proceso de movilización de recursos humanos de Sede a las Delegaciones Regionales y entre Delegaciones Regionales, debido a las necesidades del servicio para atender proyectos que Petróleos Mexicanos y terceros requieran ejecutar directamente en sus jurisdicciones de trabajo.

Las políticas establecidas para otorgar la ayuda de renta de casa son:

1. La Delegación Regional correspondiente deberá justificar la movilización de los trabajadores, dadas las necesidades del servicio o por la especialización a

la que pertenezcan.

2. La Delegación Regional correspondiente, será responsable de cubrir el pago de los gastos efectuados por concepto de menaje de casa y transporte terrestre, contra la presentación de las facturas correspondientes.
3. La movilización será con carácter definitivo.
4. Se deberá considerar como movilización, cuando el personal cambie de adscripción a un centro de trabajo que tenga cuando menos 100 kms. de distancia.

Apoyos economicos otorgados a los trabajadores que sean movilizados

Los apoyos económicos otorgados al personal del tabulador "A" (Mandos medios y superiores) no son considerados como prestaciones de Previsión Social, sin embargo; es necesario mencionarlos con el objeto de que se tenga conocimiento de ellos.

1. Compensación única la cual consiste en 30 días de salario, conforme al tabulador de la zona a la que se movilice el trabajador y, adicionalmente, el importe equivalente a 30 días de viáticos de la tarifa que le corresponda a la zona donde se movilice y conforme al nivel salarial que tenga el trabajador. Esta compensación será acumulable para efectos fiscales.
2. Pago de menaje de casa contra la presentación de la factura de la Compañía transportista.
3. Pago de la transportación terrestre para el trabajador y sus dependientes económicos (esposa(o), hijos o padres) que se movilicen con él, contra la presentación de la factura y/o boletos de la Compañía.

La ayuda mensual para renta de casa se establece conforme a lo siguiente:

NIVEL	DELEGACION REGIONAL ZONA SUR, MARINA Y DOS BOCAS	DELEGACION REGIONAL ZONA NORTE, CENTRO Y LA REFORMA
Tabulador (C-28 al C-38)	\$ 4,118.-	\$ 3,088.-
Resto del tabulador C y tabulador B	1,373.-	1,029.-

La ayuda de renta de casa se otorgará por 4 años, contados a partir de la fecha de la movilización del trabajador de la siguiente manera:

PRIMER AÑO	La ayuda será al 100%
SEGUNDO AÑO	La ayuda será al 75%
TERCER AÑO	La ayuda será al 50%
CUARTO AÑO	La ayuda será al 25%

Esta prestación deberá acreditarse con la presentación del contrato de arrendamiento, no importando el monto mensual que se haya pactado de renta.

4.5.3 Seguro de Gastos Médicos Mayores para Becarios

Este Seguro de Gastos Médicos Mayores es un beneficio que cubre al personal de confianza becado que realiza estudios de Posgrado en el extranjero (Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano), ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización durante su estancia en el extranjero.

El I.M.P. otorga una cantidad la cual está integrada en el monto de su beca, con el fin de que el empleado pueda contratar el Seguro de Gastos Médicos de su agrado en

el país donde realice sus estudios.

Los montos son designados de acuerdo al estado civil del trabajador y al país de destino.

Con el fin de tener una síntesis de las prestaciones antes mencionadas, en el siguiente cuadro se presentan todas ellas.

PROGRAMA DE PRESTACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO				
PRESTACION	PARTICIPANTES DEL PLAN			
	Tabulador "A"³	Tabulador "B"⁴	Tabulador "C"⁵	Documento en el que se encuentra plasmada
Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida)	•	•	•	Plan de Prestaciones para los Trabajadores del I.M.P.
Plan de Ultimos Servicios	•	•	•	•
Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.)	•	•	•	•
Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana	•	•	•	•
Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero	•	•	•	•

³ Tabulador "A" (Mandos medios y superiores).

⁴ Tabulador "B" (Personal de base o sindicalizado).

⁵ Tabulador "C" (Personal de confianza).

PRESTACION	PARTICIPANTES DEL PLAN			
	Tabulador "A"	Tabulador "B"	Tabulador "C"	Documento en el que se encuentra plasmada
Vale de despensa		*	*	Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.P.
Ayuda de transporte y combustible		*	*	*
Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC)		*	*	*
Becas escolares para los trabajadores y sus hijos		*	*	*
Ayuda para compra de anteojos		*	*	*
Pago por defunción para personal de base y confianza		*	*	*
Utiles escolares		*		*
Juguetes		*		*
Becas crédito para la realización de estudios de Maestria y Doctorado a tiempo completo en el país			*	Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano
Becas crédito para la realización de estudios de Posgrado en el extranjero			*	*

PRESTACION	PARTICIPANTES DEL PLAN			
	Tabulador "A"	Tabulador "B"	Tabulador "C"	Documento en el que se encuentra plasmada
Becas crédito para la realización de estudios de Doctorado a tiempo completo, con residencia mixta en el país y en el extranjero			*	Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano
Apoyo económico para la realización de estudios de Maestría a tiempo parcial en el país			*	*
Paga de defunción para Mandos medios y superiores	*			Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando del Gobierno Federal
Nuevo Seguro de Vida Institucional	*			*
Seguro de Gastos Médicos Mayores para Mandos medios y superiores	*			*
Ayuda de vestuario		Secretarias, Choferes y Personal de Apoyo	Secretarias, Choferes y Personal de Apoyo	Prestaciones de Previsión Social que no están plasmadas en un documento

PRESTACION	PARTICIPANTES DEL PLAN			
	Tabulador "A"	Tabulador "B"	Tabulador "C"	Documento en el que se encuentra plasmada
Ayuda de renta de casa		•	•	Prestaciones de Previsión Social que no están plasmadas en un documento
Seguro de Gastos Médicos Mayores para Becarios			Empleados becados que realizan estudios de Posgrado en el extranjero	•

CAPITULO 5

IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

CAPITULO 5

IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

En este Capítulo se presenta un estudio de las repercusiones que traería para los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo la propuesta de la implementación de un Plan de Previsión Social en dicha Institución.

Dicha propuesta surge debido a que en la Organización en estudio carece de uno, lo cual trae como consecuencia que las prestaciones otorgadas a los trabajadores que pudieran cumplir con los requisitos de las prestaciones de Previsión Social de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta, no sean consideradas como tales y a su vez no sean exentas del impuesto sobre la renta; lo cual repercute en un mayor pago de impuesto por no estar registradas en un Plan de éste tipo.

El presente análisis constituye una propuesta que permite enfrentar la problemática descrita, por lo que se plantea el siguiente objetivo:

OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis de la implementación de un Plan de Previsión Social en el I.M.P., el cual redunde en beneficio tanto del trabajador como de la Institución y que por lo tanto posibilite la creación de nuevas prestaciones de Previsión Social o la eliminación de algunas de ellas que representen un perjuicio para el trabajador; así como la reducción de impuesto por estas prestaciones.

CONTENIDO

La propuesta de la implementación del Plan de Previsión Social en el I.M.P. está integrada por tres análisis:

1. Análisis fiscal de las prestaciones consideradas como de Previsión Social que otorga actualmente el Instituto a sus trabajadores.
2. Análisis cuantitativo.
3. Modelo de un Plan de Previsión Social.

5.1 ANALISIS FISCAL DE LAS PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO DE PREVISION SOCIAL QUE OTORGA EL I.M.P. A SUS TRABAJADORES

A través del presente análisis se evaluarán las prestaciones que otorga actualmente el I.M.P. a sus trabajadores; esto con el fin de conocer si éstas cumplen con los requisitos fiscales para ser consideradas como de Previsión Social, y a la vez se mencionarán propuestas en caso de que éstas no cumplan con los requisitos señalados por la LISR para que sean consideradas como tales.

Con el fin de que sea rápida la localización del resultado del análisis fiscal de las prestaciones, procederé a dividir las en 3 secciones:

1. Prestaciones que si son consideradas como de Previsión Social.
2. Prestaciones que no cumplen con los requisitos de Previsión Social señalados por la LISR, pero se presenta una propuesta para que sean consideradas como tales.
3. Prestaciones que no son de Previsión Social debido a su naturaleza.

5.1.1 Prestaciones que si son consideradas como de Previsión Social

1. VALE DE DESPENSA	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Proporcionar a los trabajadores la adquisición de artículos de primera necesidad, constituyendo esto un beneficio directo a su economía y un incremento a su capacidad adquisitiva de bienes de consumo popular.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. proporciona mensualmente un vale de despensa por la misma cantidad a todo el personal, el cual es canjeado en las tiendas de autoservicio designadas para tal efecto.</p> <p>Para propiciar la deducibilidad del vale de despensa el I.M.P. acuerda con el proveedor que la facturación de los mismos se realice hasta el momento en que sean hechos efectivos.</p>	<p>Los ministros de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declararon en sesión pública del 2 de julio de 1997, la deducibilidad de los vales de despensa como gastos de Previsión Social mediante la Jurisprudencia 39/97.</p> <p>Es necesario señalar que dicha jurisprudencia no tiene la jerarquía de una ley o de un reglamento, por lo que únicamente se verán beneficiados con la misma aquellos contribuyentes que en su momento interpongan el medio de defensa conducente o el Juicio de Amparo, solicitando su aplicación en contra de actos o resoluciones de las autoridades fiscales.</p> <p>Referencia fiscal</p> <p>Para efectos fiscales, la despensa es tratada como una prestación de Previsión Social de naturaleza análoga y de tal manera se le considera como gasto deducible en el art. 24 fr. XII y como un ingreso exento que se regula en la fracción VI del art. 77 de la LISR, siempre y cuando la suma de los ingresos del trabajador por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no exceda 7 salarios mínimos anuales. Si lo hace sólo podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo anual.</p> <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

1. VALE DE DESPENSA	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL
	<p>Análisis</p> <p>En base a lo anterior se deduce que el vale de despesa si puede ser considerado como una prestación de Previsión Social ya que cumple con todos los requisitos señalados por la LISR y en especial que se otorga en forma general y sobre las mismas bases.</p>

2. AYUDA PARA COMPRA DE ANTEOJOS	
Objetivo	Referencia fiscal
<p>Otorgar una ayuda económica para la compra de anteojos a aquellos trabajadores que les sea prescrito el uso de éstos.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. proporciona una ayuda en caso de que los médicos del ISSSTE le prescriban al trabajador el uso de anteojos.</p> <p>Esta ayuda se otorga una vez al año y para hacerla efectiva el trabajador deberá presentar la orden de compra y la prescripción médica correspondiente.</p> <p>La cantidad se otorga sobre las mismas bases para todo el personal.</p>	<p>De acuerdo al art. 77 fr. VI se consideran exentos los ingresos de Previsión Social de naturaleza análoga, siempre y cuando la suma de los ingresos del trabajador por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no exceda 7 salarios mínimos anuales, si lo hace sólo podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo anual.</p> <p>Este gasto es deducible de acuerdo a lo que dispone el art. 24 fr. XII.</p> <p>Análisis</p> <p>La ayuda para compra de anteojos es considerada como de naturaleza análoga y por lo tanto está exenta de impuesto, ya que cumple con los requisitos de generalidad y de uniformidad de montos, señalados por la LISR para ser considerada como una prestación de Previsión Social.</p>

3. UTILES ESCOLARES

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar a los trabajadores a la adquisición de útiles escolares de sus hijos que estén estudiando Primaria o Secundaria.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Hijos de los trabajadores sindicalizados que estudien Primaria o Secundaria. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. en conjunto con el Sindicato otorga un vale anual al inicio de cada ciclo escolar, para la adquisición de útiles escolares de los hijos de los trabajadores que estudien Primaria o Secundaria; el cual será canjeado en los Centros Papeleros designados para tal efecto.</p> <p>El vale se otorga por la misma cantidad a todos los participantes del Plan.</p> <p>Esta ayuda se empieza a otorgar a partir de que el hijo del trabajador cumple 6 años.</p> <p>Para propiciar la deducibilidad del vale de útiles escolares el I.M.P. acuerda con el proveedor que la facturación de los mismos se realice hasta el momento en que sean hechos efectivos.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>La prestación de útiles escolares es un gasto de Previsión Social de naturaleza análoga que es deducible de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fr. XII de la LISR.</p> <p>Para efectos fiscales, los útiles escolares son tratados como una prestación de Previsión Social de naturaleza análoga la cual se considera dentro de las reglas de ingreso exento que se regulan en la fracción VI del art. 77 de la LISR, siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo.</p> <p>Análisis</p> <p>La prestación de útiles escolares para los hijos de los trabajadores es una prestación que se considera como de Previsión Social ya que cumple con los requisitos mencionados anteriormente por la LISR tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es otorgada de forma general. 2. Se proporciona sobre las mismas bases. 3. Se efectúa en relación con trabajadores del contribuyente y con los descendientes del mismo, ya que éstos dependen económicamente del trabajador.

4. JUGUETES	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar a los trabajadores a la adquisición de juguetes de sus hijos con motivo del Día de Reyes.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Hijos de los trabajadores sindicalizados de 1 a 12 años. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. en unión con el Sindicato otorga un vale anual para la compra de juguetes de los hijos de los trabajadores con motivo del Día de Reyes, el cual será canjeado en los Centros Jugueteros designados para tal efecto.</p> <p>El vale se otorga por la misma cantidad a todos los participantes del Plan.</p> <p>El trabajador puede gozar de esta prestación desde que su hijo(os) cumple 1 año y se tiene derecho a la misma hasta la edad de 12 años.</p> <p>Para proporcionar la deducibilidad del vale de juguetes, el I.M.P. acuerda con el proveedor que la facturación de los mismos se realice hasta momento en que sean hechos efectivos.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Para la LISR el vale de juguetes es considerado como prestación de Previsión Social de naturaleza análoga y de tal manera se le considera como gasto deducible en el art. 24 fr. XII y para el trabajador es un ingreso exento que se regula en la fracción VI del art. 77 de la LISR, siempre y cuando la suma de los ingresos del trabajador por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no exceda 7 salarios mínimos anuales. Si lo hace sólo podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo anual.</p> <p>Análisis fiscal</p> <p>En base a la referencia fiscal anterior se concluye que el vale de juguetes si cumple con todos los requisitos de la LISR para ser considerada como una prestación de Previsión Social, ya que cumple con los lineamientos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analogía. 2. Otorgarse en forma general. 3. Proporcionarse sobre las mismas bases. 4. Efectuarse en relación con trabajadores del contribuyente y descendientes del mismo.

5. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE MAESTRIA Y DOCTORADO A TIEMPO COMPLETO EN EL PAIS

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Otorgar becas crédito a los empleados interesados en realizar estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una beca crédito la cual consiste en el pago de gastos de inscripción, colegiaturas, libros y la elaboración de hasta 25 ejemplares de tesis; los cuales se reembolsarán previa entrega de las facturas que contengan los requisitos legales.</p> <p>El tiempo máximo de disfrute de la beca crédito y la obtención del grado es de 2 años para la Maestría y de 4 años para el Doctorado. En programas que tengan ingreso directo de la Licenciatura al Doctorado, el tiempo máximo será de 5 años para la obtención del grado de Doctor.</p> <p>El I.M.P. establecerá los requisitos y criterios correspondientes.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos, el cual sólo puede aplicarse a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.</p> <p>Este es un ingreso exento para el trabajador bajo la fracción VI del art. 77 de la LISR siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo; y un gasto deducible para el patrón de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fracc. XII.</p> <p>Esta prestación se puede manejar vía reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de Enseñanza.</p> <p>Análisis</p> <p>Esta prestación es considerada como de Previsión Social porque cumple con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga de forma general siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos administrativos para hacerse <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

5. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE MAESTRIA Y DOCTORADO A TIEMPO COMPLETO EN EL PAIS

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
	<p>acreedor a esta beca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Se otorga sobre las mismas bases. 3. No se otorga en efectivo. <p>Sin embargo hay que recordar que solamente será exento el importe autorizado por la LISR en su art. 77 último párrafo.</p>

6. PLAN INSTITUCIONAL DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ (GRUPO VIDA)

Objetivo	Referencia fiscal
<p>Seguro de vida que brinda al trabajador o a su familia hacer frente a las necesidades económicas en caso de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Muerte natural. b) Muerte accidental. c) Muerte accidental colectiva. d) Pérdida de miembros por accidente. e) Invalidez total y permanente por accidente o enfermedad. 	<p>De acuerdo a los arts. 24 fr. XII y 77 fr. VI los seguros de vida son considerados como prestaciones de naturaleza análoga, los cuales para ser exentos el trabajador no debe rebasar la suma de sus ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más el monto de esta prestación los siete salarios mínimos elevado al año. Si lo hace sólo se podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo general elevado al año.</p>
<p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). • Jubilados del Plan de Pensiones del I.M.P. • Beneficiarios del trabajador en caso de que este haya fallecido. 	<p>Para que los seguros de vida sean deducibles deben cubrirse los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el beneficio se otorgue en forma general a los trabajadores y el monto asegurado sea uniforme, calculado sobre las mismas bases en todos los casos. 2. Que el seguro no sea discriminatorio.

SIGUE

6. PLAN INSTITUCIONAL DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ (GRUPO VIDA)

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Procedimiento</p> <p>La forma de pago de la pensión se hace en una sola exhibición, la cual se designa de acuerdo a la antigüedad del trabajador y al tipo de accidente.</p> <p>Este Plan cubre durante las 24 horas del día en cualquier lugar del mundo, desarrollando cualquier actividad.</p>	<p>Podrá hacerse como única distinción, la del personal de confianza y sindicalizado. Se podrá beneficiar también a grupos de una misma especialidad o grado de riesgo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Que el total de los trabajadores asegurados queden cubiertos por un mismo plan, sin crear planes para grupos específicos. 4. Que si la empresa cubre el costo total del plan, asegure a la totalidad de los trabajadores elegibles. 5. Que en planes de seguros de vida sólo se asegure a trabajadores. <p>Análisis</p> <p>De acuerdo a lo analizado anteriormente esta prestación cumple con todos los requisitos para ser considerada como de Previsión Social, debido a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo se asegura a los trabajadores del Instituto. 2. Se otorga en forma general. 3. Se otorga sobre las mismas bases dependiendo de ciertas características como la antigüedad.

7. PLAN DE ACCIDENTES PERSONALES EN VIAJE EN COMISION OFICIAL DENTRO DE LA REPUBLICA MEXICANA

I.M.P.

ANALISIS FISCAL

Objetivo

Seguro de vida que permite hacer frente a las necesidades económicas que se deriven de accidentes ocurridos en viajes por comisión oficial en caso de:

- a) Muerte accidental.
- b) Pérdida de miembros por accidente.
- c) Reembolso de gastos médicos por accidente.
- d) Muerte accidental en transporte aéreo.
- e) Demora y/o pérdida de equipaje.

Participantes del Plan

- Tabulador "A" (Funcionarios).
- Tabulador "B" (Personal sindicalizado).
- Tabulador "C" (Personal de confianza).
- Beneficiarios del trabajador en caso de que este haya fallecido.

Procedimiento

El I.M.P. otorga una cantidad al trabajador o a sus beneficiarios, cuyo monto se designa de acuerdo al accidente ocurrido.

Este Plan cubre desde que el trabajador abandona su domicilio u oficina para trasladarse a una población distinta, hasta su regreso al mismo.

Referencia fiscal

De acuerdo a los arts. 24 fr. XII y 77 fr. VI los seguros de vida son considerados como prestaciones de naturaleza análoga, los cuales para ser exentos el trabajador no debe rebasar la suma de sus ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más el monto de esta prestación los siete salarios mínimos elevado al año. Si lo hace sólo se podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo general elevado al año.

Para que los seguros de vida sean deducibles deben cubrirse los siguientes requisitos:

1. Que el beneficio se otorgue en forma general a los trabajadores y el monto asegurado sea uniforme, calculado sobre las mismas bases en todos los casos.
2. Que el seguro no sea discriminatorio. Podrá hacerse como única distinción, la del personal de confianza y sindicalizado. Se podrá beneficiar también a grupos de una misma especialidad o grado de riesgo.
3. Que el total de los trabajadores asegurados queden cubiertos por un mismo plan, sin crear planes para grupos específicos.
4. Que si la empresa cubre el costo total del plan, asegure a la totalidad de los

SIGUE

**7. PLAN DE ACCIDENTES PERSONALES EN VIAJE EN COMISION
OFICIAL DENTRO DE LA REPUBLICA MEXICANA**

I.M.P.

ANALISIS FISCAL

trabajadores elegibles.

5. Que en planes de seguro de vida sólo se asegure a trabajadores.

Análisis

De acuerdo a lo analizado anteriormente esta prestación cumple con todos los requisitos para ser considerada como de Previsión Social, debido a:

1. Sólo se asegura a los trabajadores del Instituto.
2. Se otorga en forma general y sobre las mismas bases.
3. Se otorga al personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores independientemente de que se trate de empleados de confianza, base o funcionarios.

8. NUEVO SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL

Objetivo

Cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los Servidores Públicos.

Participantes del Plan

- Tabulador "A" (Funcionarios).
- Beneficiarios del funcionario en caso de que este haya fallecido.

Referencia fiscal

De acuerdo a los arts. 24 fr. XII y 77 fr. VI los seguros de vida son considerados como prestaciones de naturaleza análoga, los cuales para ser exentos el trabajador no debe rebasar la suma de sus ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más el monto de esta prestación los siete salarios mínimos elevado al año. Si lo hace sólo se podrá

SIGUE

8. NUEVO SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. con el fin de garantizar la seguridad del Servidor Público y la de su familia otorga una suma asegurada básica; que consiste en un pago de 40 meses de sueldo integrado que equivale al 1.8% del sueldo integrado bruto del empleado.</p> <p>La suma asegurada básica se otorga sobre las mismas bases para todos los puestos.</p> <p>Es conveniente mencionar que la suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser extensiva por el Servidor Público a 74, 91 o 108 meses, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1%, 1.5% o 2% de su sueldo integrado bruto respectivamente.</p>	<p>exentar por dicha prestación un salario mínimo general elevado al año.</p> <p>Para que los seguros de vida sean deducibles deben cubrirse los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el beneficio se otorgue en forma general a los trabajadores y el monto asegurado sea uniforme, calculado sobre las mismas bases en todos los casos. 2. Que el seguro no sea discriminatorio. Podrá hacerse como única distinción, la del personal de confianza y sindicalizado. Se podrá beneficiar también a grupos de una misma especialidad o grado de riesgo. 3. Que si la empresa cubre el costo total del plan, asegure a la totalidad de los trabajadores elegibles. 4. Que en planes de seguro de vida sólo se asegure a trabajadores. 5. Que el total de los trabajadores asegurados queden cubiertos por un mismo plan, sin crear planes para grupos específicos. <p>Análisis</p> <p>De acuerdo a lo analizado anteriormente esta prestación cumple con todos los requisitos para ser considerada como de Previsión Social, debido a que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo se asegura a los trabajadores del Instituto. <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

8. NUEVO SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
	<p>2. Se otorga en forma general y sobre las mismas bases.</p> <p>Es conveniente mencionar que sólo se considerará como prestación de Previsión Social la suma asegurada básica correspondiente a los 40 meses de sueldo integrado que el I.M.P. otorga a sus empleados, las demás cantidades que se hagan extensivas por el Servidor Público correrán a cargo de este último. ~</p>

9. PLAN DE PENSIONES POR JUBILACION (I.M.P.)

Objetivo	Referencia fiscal
<p>Brindar en caso de jubilación una pensión mensual adicional a la que se tiene derecho bajo el régimen del ISSSTE, a los trabajadores que se retiran de la vida laboral ya sea por la edad de retiro del trabajo o por alguna causa fortuita que los obligue a retirarse a una edad menor de la establecida en el Plan.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). • Beneficiarios del trabajador en causa de que este haya fallecido. 	<p>Cuando el patrón establece Planes de Pensiones complementarias a las de las Instituciones Públicas de Seguridad Social, el jubilado recibirá su pensión exenta de impuesto cuando el monto diario de la misma no exceda de 9 salarios mínimos, según lo dispuesto por la fracción III del art. 77 de la LISR.</p> <p>Para las empresas que las otorgan son consideradas como un gasto deducible bajo el tratamiento de gastos de Previsión Social tal como lo señala el art. 24 fr. XII de la LISR.</p> <p>Al establecer Planes de Pensiones o Jubilaciones es necesario cumplir con diversos requisitos que la misma LISR y su reglamento señalan, pues no basta con la</p> <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

9. PLAN DE PENSIONES POR JUBILACION (I.M.P.)

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una pensión mensual que es equivalente a un 2% por cada año de servicio multiplicado por el sueldo promedio del último año percibido por el trabajador.</p> <p>La base anterior es aplicable a la jubilación normal como para la anticipada.</p> <p>La forma normal de pago será una pensión mensual vitalicia con garantía de 120 pagos.</p> <p>Los requisitos para otorgar la pensión son los siguientes:</p> <p>JUBILACION NORMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55 años de edad. • 30 años de antigüedad en el I.M.P. • Su jubilación en el ISSSTE. <p>JUBILACION ANTICIPADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55 años de edad. • 15 años cotizando al ISSSTE. • 20 años de antigüedad en el I.M.P. • Su jubilación en el ISSSTE. 	<p>creación del plan, ya que para que proceda la deducción de la creación o incremento de las reservas se requiere cumplir con determinados requisitos señalados por el art. 28 LISR; el cual menciona lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deberán crearse y calcularse en los términos del reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios. 2. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en los valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para los trabajadores del contribuyente que sean de interés social o en préstamos para los mismos fines. 3. Tanto los bienes del fondo como sus rendimientos deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en Institución de Crédito autorizada, o ser manejados por Instituciones o por Sociedades Mutualistas de Seguros o por Casas de Bolsa con autorización. <p>Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.</p>

SIGUE

9. PLAN DE PENSIONES POR JUBILACION (I.M.P.)

I.M.P.

ANALISIS FISCAL

4. El I.M.P. dispondrá de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad al personal. Si dispone de ellos para fines diversos, tendrá que pagar impuesto por dichas cantidades.

Análisis

El Plan de Pensiones por Jubilación se considera como prestación de Previsión Social, ya que cumple con todos los requisitos mencionados anteriormente por la LISR.

10. FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE (FONAC)

Este fondo se creó a petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado mediante acuerdo con el Gobierno Federal, para tal efecto se celebró un contrato de Fideicomiso con el Banco Nacional de México, S.A.

Objetivo

Fomentar el hábito de ahorro entre los trabajadores y constituir un fondo al que pueden recurrir para afrontar gastos imprevistos.

Referencia fiscal

Para el trabajador el ingreso por aportaciones patronales al Fondo de Ahorro y los intereses que produzca la inversión del mismo son un ingreso exento en los términos del art. 77 fr. VIII de la LISR, siempre y cuando el patrón cumpla con los requisitos para su deducibilidad señalados en el art. 22 RISR el cual menciona lo siguiente:

1. Que se otorgue como máximo un 13% del salario de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general de la zona geográfica.

SIGUE

10. FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE (FONAC)	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>Crear mediante aportaciones catorcenales de los trabajadores, del Sindicato y del mismo Instituto, un fondo de ahorro el cual puede ser retirado una vez al año o al término de la relación laboral.</p> <p>Es importante mencionar que el personal correspondiente al tabulador "C" (personal de confianza) quedará excluido de la aportación hecha por el Sindicato.</p> <p>El porcentaje de las aportaciones se designa de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador (2 días de salario mínimo burocrático mensuales) ▪ I.M.P. (3 días de salario mínimo burocrático mensuales) ▪ Sindicato 25% de las cuotas sindicales 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Que el Plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año. 3. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos de valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine. <p>Este gasto es deducible de acuerdo a lo que dispone el art. 24 fr. XII.</p> <p>Análisis</p> <p>El Fondo de Ahorro Capitalizable si es considerado como una prestación de Previsión Social ya que cumple con todos los requisitos señalados anteriormente y otros como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se otorga de manera general. 2. Se otorga sobre las mismas bases. 3. Participan más del 75% de los trabajadores que realizan sus aportaciones en el Plan.

11. PLAN DE GASTOS MEDICOS MAYORES POR ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD EN COMISION OFICIAL EN EL EXTRANJERO

Objetivo	Referencia fiscal
<p>Seguro de vida que cubre los gastos médicos mayores que se deriven de accidentes o enfermedades, que se originen por una emergencia médica, mientras el trabajador se encuentre por comisión de trabajo en el extranjero.</p>	<p>El reembolso que de gastos médicos hace el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios mencionados en el art. 23 RISR o en su caso por el mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento por la fracción IV del art. 77 de la LISR y un gasto deducible por el art. 24 fr. XII. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p>
<p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). 	<p>El reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>El reembolso del gasto, en este caso puede ser total o parcial dependiendo lo que el patrón establezca de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los Planes de Previsión Social. Este reembolso puede otorgarse mediante un seguro de grupo para los trabajadores.</p>
<p>Procedimiento</p> <p>Los montos son designados sobre las mismas bases para todos los trabajadores.</p> <p>Este Plan cubre durante las 24 horas del día y finalizará en el momento en que el estado de salud del trabajador se reporte como estable y pueda continuar su tratamiento dentro de la República Mexicana, el cual será pagado también por el Instituto.</p> <p>El I.M.P. opera mediante pago directo a los médicos y hospitales dentro de la República Mexicana.</p>	<p>Análisis</p> <p>De acuerdo a lo analizado anteriormente esta prestación cumple con todos los requisitos para ser considerada como de Previsión Social tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generalidad. 2. Se otorga sobre las mismas bases. 3. Se proporciona al personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores. 4. Se otorga al personal que labora en establecimientos ubicados en el

SIGUE

11. PLAN DE GASTOS MEDICOS MAYORES POR ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD EN COMISION OFICIAL EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
	<p>extranjero.</p> <p>5. Se puede gozar de esta prestación en el extranjero debido a que los servicios prestados por el trabajador en territorio no nacional tienen relación con la obtención de los ingresos del I.M.P.</p>

12. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES PARA MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Proteger a los Servidores Públicos de Mando, Homólogos y a cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Cónyuge e hijos del Servidor Público. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. cubre a sus empleados con una suma asegurada básica con un rango de 148 a 295 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del puesto y del nivel salarial del Servidor Público, cuya prima, así como los de su cónyuge e hijos son cubiertas por el Instituto.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El reembolso que de gastos médicos hace el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios mencionados en el art. 23 RISR o en su caso por el mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento por la fracción IV del art. 77 de la LISR y un gasto deducible por el art. 24 fr. XII. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p> <p>El reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>El reembolso del gasto, en este caso puede ser total o parcial dependiendo lo que el patrón establezca de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los Planes de Previsión Social. Este reembolso puede otorgarse mediante un seguro de grupo para los trabajadores.</p>

SIGUE

12. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES PARA MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>El Servidor Público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar una prima igual a la que cubre en su favor el Instituto.</p> <p>La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores hasta 1000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el D.F., mediante el pago de la prima por parte del Servidor Público, que al efecto determine la aseguradora.</p>	<p>Análisis</p> <p>En base a la referencia fiscal esta prestación cumple con todos los requisitos para ser considerada como de Previsión Social, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generalidad. 2. Se efectúa en relación con el trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente de él. 3. Se otorga sobre las mismas bases.

5.1.2 Prestaciones que no cumplen con los requisitos de Previsión Social señalados por la LISR, pero se presenta una propuesta para que sean consideradas como tales.

1. PLAN DE ULTIMOS SERVICIOS	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>Objetivo</p> <p>Brindar al trabajador o a su familia una ayuda económica para gastos de defunción en caso de fallecimiento por cualquier causa.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). • Cónyuge, hijos solteros mayores de 12 años y padres que dependan económicamente del trabajador. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga directamente al trabajador o a sus beneficiarios una ayuda económica en efectivo, con el fin de que ésta cantidad se destine a los gastos de funeral.</p> <p>La forma de pago se hace en una sola exhibición y se otorga sobre las mismas bases para todo el personal.</p> <p>Este Plan cubre durante las 24 horas del día, en cualquier lugar del mundo, desarrollando cualquier tipo de actividad.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El reembolso de gastos funerarios es un gasto deducible de ISR en el art. 24 fr. XII y un ingreso exento en el art. 77 fr. IV. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p> <p>Este reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>Análisis</p> <p>En este caso no se trata de una indemnización para que este exento de ISR conforme a la fracción II del art. 77 de la LISR; ni se trata del reembolso de gastos de funeral a fin de aplicarle la exención que prevé la fracción IV del mismo art. 77.</p> <p>Esta prestación cumple con algunos requisitos para considerarse como de Previsión Social ya que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumple con la generalidad. 2. Se otorga sobre las mismas bases. 3. Se efectúa en relación con el trabajador, cónyuge, ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del mismo. <p>Sin embargo esta prestación no es considerada como de Previsión Social</p> <p style="text-align: right;">SIGUE</p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

1. PLAN DE ULTIMOS SERVICIOS	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga en efectivo. 2. No se tiene la certeza de que la cantidad se destine a dicho objeto. <p>Esta prestación al no cumplir con los requisitos de Previsión Social de la LISR, se acumula a los ingresos del trabajador y causa impuesto.</p> <p>Para que el Plan de Ultimos Servicios se considere como prestación de Previsión Social se procede a la siguiente propuesta.</p> <p>Propuesta</p> <p>Para que el Plan de Ultimos Servicios proceda como un reembolso de gastos de funeral y a la vez como una prestación de Previsión Social, será necesario que el trabajador o los beneficiarios de éste al exigir esta ayuda económica presenten alguno de los comprobantes de los gastos efectuados por dicho concepto a nombre del Instituto; para lo cual el I.M.P. procederá a otorgar la cantidad estipulada por dicho Plan.</p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

2. PAGO POR DEFUNCION PARA PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de éste, otorgándoles una cantidad en efectivo que les permita cubrir los gastos de funeral a consecuencia de tal eventualidad.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una cantidad en efectivo que varía de 2 a 5 meses de salario básico de acuerdo a la antigüedad del trabajador a la fecha de fallecimiento.</p> <p>Dicha cantidad es otorgada directamente a los beneficiarios del trabajador para que la destinen al pago de los gastos de funeral de éste.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El reembolso de gastos funerarios se encuentra exento de ISR en el art. 24 fr. XII y en el art. 77 fr. IV. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p> <p>Este reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>Análisis</p> <p>En este caso no se trata de una indemnización para que este exento de ISR conforme a la fracción II del art. 77 de la LISR; ni se trata del reembolso de gastos de funeral a fin de aplicarle la exención que prevé la fracción IV del mismo art. 77.</p> <p>Por lo tanto esta prestación no es considerada como de Previsión Social porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga en efectivo sin exigir factura. 2. No se tiene la certeza de que los beneficiarios del trabajador la destinen al concepto para el que fue designado. <p>Esta prestación al no ser considerada como de Previsión Social se acumula al ingreso de los trabajadores y causa impuesto.</p> <p>Para que el Pago por defunción sea considerado como prestación de Previsión Social se procede a la siguiente propuesta.</p> <p style="text-align: right;">SIGUE</p>

Propuesta para que estas prestaciones sean consideradas como de Previsión Social

2. PAGO POR DEFUNCION PARA PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>Propuesta</p> <p>Para que el Pago por defunción sea un ingreso exento de Previsión Social y se considere como un reembolso de gastos de funeral, será necesario que éste se realice contra entrega de los comprobantes fiscales que amparen dicho gasto a nombre del Instituto; por lo cual el I.M.P. procederá a cubrir dicho cantidad hasta por el importe estipulado en sus propios documentos</p>

3. PAGA DE DEFUNCION PARA MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar a los beneficiarios del trabajador a sufragar los gastos que realicen con motivo del fallecimiento, sepelio, inhumación o cremación de los Servidores Públicos o de los pensionistas directos del Erario Federal.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "A" (Funcionarios). • Pensionistas directos del Erario Federal. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga directamente a los beneficiarios cantidades en efectivo para que la destinen al pago de los gastos de funeral del trabajador.</p> <p>Dicha prestación consiste en el pago de 2 a 5 meses del último sueldo base o del monto de la pensión que hubiere percibido la</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El reembolso de gastos funerarios se encuentra exento de ISR en el art. 24 fr. XII y en el art. 77 fr. IV. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p> <p>Este reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>Análisis</p> <p>En este caso no se trata de una indemnización para que este exento de ISR conforme a la fracción II del art. 77 de la LISR; ni se trata del reembolso de gastos de funeral a fin de aplicarle la exención que prevé la fracción IV del mismo art. 77.</p> <p>Por lo tanto esta prestación no es considerada como de Previsión Social</p> <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

3. PAGA DE DEFUNCION PARA MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>persona fallecida y es otorgada sobre las mismas bases para todos los puestos.</p>	<p>porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga en efectivo. 2. No se tiene la certeza de que los beneficiarios del trabajador la destinen al concepto para el que fue designado. <p>Esta prestación al no ser considerada como de Previsión Social se acumula al ingreso de los trabajadores y causa impuesto.</p> <p>Para que el Pago por defunción sea considerado como prestación de Previsión Social se procede a la siguiente propuesta.</p> <p>Propuesta</p> <p>Para que el Pago por defunción sea un ingreso exento de Previsión Social y se considere como un reembolso de gastos de funeral, será necesario que éste se realice contra entrega de los comprobantes fiscales que amparen dicho gasto a nombre del Instituto; por lo cual el I.M.P. procederá a cubrir dicho cantidad hasta por el importe estipulado en sus propios documentos.</p>

*Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social***4. BECAS ESCOLARES PARA LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS**

I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar a los trabajadores y a sus hijos a la realización de sus estudios.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). ▪ Hijos de los trabajadores sindicalizados y de confianza. <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. entrega cantidades en efectivo mensualmente conforme al ciclo escolar que corresponda; para los niveles de Primaria, Secundaria, Preparatoria y Licenciatura.</p> <p>La asignación de las becas se realiza conforme a las solicitudes presentadas para los niveles escolares, hasta llegar a un total de 300 becas, sin restricción para ningún nivel de los establecidos.</p> <p>El I.M.P. y el Sindicato establecerán los requisitos y criterios correspondientes.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos, el cual sólo puede aplicarse a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.</p> <p>Este es un ingreso exento para el trabajador bajo la fracción VI del art. 77 de la LISR siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo.</p> <p>Esta prestación es un gasto deducible de impuesto de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fr. XII.</p> <p>Esta prestación se puede manejar via reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de Enseñanza.</p> <p>Análisis</p> <p>Este concepto no es considerado como de Previsión Social puesto que al tratarse de una prestación que el trabajador recibe en efectivo no se tiene la seguridad de que la invierta en la educación de él o de sus hijos.</p> <p style="text-align: right;">SIGUE</p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

4. BECAS ESCOLARES PARA LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>Es conveniente mencionar que el art. 78 LISR nos menciona que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación.</p> <p>Esta prestación trae como consecuencia que sea acumulada a los demás ingresos del trabajador y cause impuesto.</p> <p>Con el fin de que esta prestación sea considerada como de Previsión Social se propone la siguiente propuesta.</p> <p>Propuesta</p> <p>El I.M.P. podrá otorgar becas escolares a los trabajadores y a sus hijos, las cuales consistan en el pago de libros, colegiaturas, útiles, papelería y otros conceptos similares a estos anteriores; los cuales se reembolsarán contra la entrega de las facturas que respalden dichos gastos a nombre del Instituto.</p> <p>Dicha beca se establecerá por el mismo importe que se ha venido manejando de acuerdo al nivel de estudios.</p> <p>El trabajador podrá gozar de la beca en el periodo(os) que desee de acuerdo a sus necesidades y comodidad hasta por el importe estipulado anualmente por el Instituto.</p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

5. APOYO ECONOMICO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE MAESTRIA A TIEMPO PARCIAL EN EL PAIS

I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>Objetivo</p> <p>Proporcionar un apoyo económico al personal que realice estudios de Maestría a tiempo parcial en el país.</p> <p>Participantes en el Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga directamente a los empleados becados una cantidad mensual durante el tiempo que se encuentren estudiando y realizando su tesis; por un periodo máximo de 3 años.</p> <p>El monto de la beca otorgado es el mismo para todos los participantes del Plan, sin embargo éste varía en el periodo que el empleado está estudiando y durante el periodo que se encuentra realizando su tesis.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos, el cual sólo puede aplicarse a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.</p> <p>Este es un ingreso exento para el trabajador bajo la fracción VI del art. 77 de la LISR siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo; y un gasto deducible para el patrón de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fr. XII.</p> <p>Si el becario asume la responsabilidad de trabajar para el patrón, mientras disfrute de la beca o al término por un periodo igual al que disfruto de la misma, el importe de la beca que haya sido otorgado en efectivo o en bienes será un ingreso gravable en los términos del art. 81 RISR.</p> <p>Esta prestación se puede manejar via reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de Enseñanza.</p>

SIGUE

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

5. APOYO ECONOMICO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE MAESTRIA A TIEMPO PARCIAL EN EL PAIS

I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>Análisis</p> <p>Esta prestación no constituye un ingreso de Previsión Social, puesto que al tratarse de una prestación que el trabajador recibe en efectivo no se tiene la seguridad de que la invierta en la realización de sus estudios o que cubra el monto total de la beca en sus gastos escolares; en especial aquellos trabajadores que pagan colegiatura y gastos mínimos en la Universidad donde realizan sus estudios.</p> <p>Este tipo de prestación cumple con los requisitos de generalidad y de uniformidad señalados por la LISR para ser considerada como de Previsión Social.</p> <p>Esta prestación trae como consecuencia que sea acumulada a los demás ingresos del trabajador y cause impuesto de acuerdo a lo mencionado por el art. 81 RISR.</p> <p>Con el fin de que esta prestación sea considerada como de Previsión Social se propone la siguiente propuesta.</p> <p>Propuesta</p> <p>El I.M.P. podrá otorgar becas para la realización de estudios de Maestría a tiempo parcial en el país, las cuales consistan en el pago de libros, colegiaturas, útiles, papelería y otros conceptos similares a estos anteriores; los cuales se reembolsarán contra la entrega de las facturas que</p> <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

Propuesta para que estas prestaciones sean consideradas como de Previsión Social

5. APOYO ECONOMICO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE MAESTRIA A TIEMPO PARCIAL EN EL PAIS	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>respalden dichos gastos.</p> <p>Dicha beca se establecerá por el mismo importe que se ha venido manejando hasta el momento.</p> <p>El trabajador podrá gozar de la beca en el periodo(os) que desee de acuerdo a sus necesidades y comodidad hasta por el importe estipulado anualmente por el Instituto.</p>

6. AYUDA DE TRANSPORTE Y COMBUSTIBLE	
Objetivo	Referencia fiscal
<p>Otorgar una ayuda económica con el objeto de que los trabajadores puedan atender sus necesidades de transporte y combustible.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tabulador "B" (Personal sindicalizado). ▪ Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga catorcenalmente via nómina una cantidad en efectivo para ayuda de transporte y combustible.</p>	<p>Para la LISR esta prestación de Previsión Social es considerada de naturaleza análoga, de tal forma es considerada en el art. 24 fr. XII como un gasto deducible y un ingreso exento en el art. 77 fr. VI; esto último, siempre y cuando la suma de los ingresos del trabajador por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no exceda 7 salarios mínimos anuales. Si lo hace sólo podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo anual.</p> <p>Tomando en cuenta lo que nos menciona el art. 81 RISR si esta prestación se da en efectivo quedará gravada y si se otorga en vales, quedará exenta de ISR y no será acumulable.</p>

SIGUE

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

6. AYUDA DE TRANSPORTE Y COMBUSTIBLE	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
	<p>Análisis</p> <p>La ayuda de transporte y combustible cumple con los requisitos de generalidad y se otorga sobre las mismas bases para ser considerada como prestación de Previsión Social.</p> <p>Sin embargo en base a lo mencionado por el art. 81 RISR, al estar otorgándose esta prestación en efectivo queda gravada y causa impuesto para el trabajador, por lo que se propone la siguiente propuesta con el fin de que dicha prestación este exenta y a la vez sea considerada como de Previsión Social.</p> <p>Propuesta</p> <p>Proporcionar a todos los trabajadores vales de gasolina, los cuales serian canjeados en las gasolineras destinadas para tal efecto y con las que el I.M.P. establezca convenio.</p> <p>Los vales se otorgarán catorcenalmente o mensualmente vía nómina por la misma cantidad por la cual se ha venido otorgando actualmente dicha prestación.</p>

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

7. AYUDA DE RENTA DE CASA	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA
<p>Objetivo</p> <p>Impulsar y promover el cambio de residencia del personal de Sede a las Delegaciones Regionales y entre Delegaciones Regionales, debido a las necesidades del servicio del Instituto.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "B" (Personal sindicalizado). • Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una cantidad mensual para ayuda de renta de casa vía nómina, la cual se establece en base al nivel salarial del empleado y a la zona donde se traslade.</p> <p>La prestación se otorga durante un periodo de 4 años contados a partir de la fecha de movilización del trabajador de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer año al 100%. • Segundo año al 75%. • Tercer año al 50%. • Cuarto año al 25%. <p>Esta prestación se acreditará con la presentación del contrato de arrendamiento, no importando el monto mensual que se haya pactado de renta.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Para la LISR esta prestación de Previsión Social es considerada de naturaleza análoga, de tal forma es considerada en el art. 24 fr. XII como un gasto deducible y un ingreso exento en el art. 77 fr. VI; esto último, siempre y cuando la suma de los ingresos del trabajador por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no exceda 7 salarios mínimos anuales. Si lo hace sólo podrá exentar por dicha prestación un salario mínimo anual.</p> <p>Tomando en cuenta lo que nos menciona el art. 81 RISR si esta prestación se da en efectivo quedará gravada por la LISR.</p> <p>La ayuda para renta de casa puede ser total o parcial dependiendo de lo que cada patrón establezca en los Planes de Previsión Social. Dicha cantidad será comprobada por los trabajadores con los recibos de arrendamiento que les proporcionen los arrendadores.</p> <p>Análisis</p> <p>La ayuda de renta de casa no es considerada como una prestación de Previsión Social porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga en efectivo. 2. Para que el trabajador pueda hacerse acreedor a dicha prestación presenta el contrato de arrendamiento, y dicho

SIGUE

Propuesta para que esta prestación sea considerada como de Previsión Social

7. AYUDA DE RENTA DE CASA

I.M.P.

ANALISIS FISCAL Y PROPUESTA

comprobante no cumple con los requisitos fiscales señalados por la ley de la materia para considerarse como un gasto deducible de Previsión Social.

En base a lo anterior se propone la siguiente propuesta con la finalidad de que esta prestación pudiera considerarse como de Previsión Social.

Propuesta

Para que esta prestación proceda el trabajador presentará al I.M.P. mensualmente los recibos de arrendamiento, para lo cual el Instituto procederá a reembolsar dicha cantidad hasta por el monto estipulado para dicho concepto.

La prestación se otorgará por el mismo tiempo y porcentajes que se han venido manejando por el Instituto.

5.1.3 Prestaciones que no son de Previsión Social debido a su naturaleza.

1. AYUDA DE VESTUARIO	
I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar al personal a la adquisición de vestuario acorde a la naturaleza de sus funciones, con el fin de proyectar una mejor imagen tanto al personal interno como externo del I.M.P.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretarias, Choferes y Personal de Apoyo a nivel Dirección General, Direcciones Ejecutivas, Delegaciones Regionales, Gerencias y Organos Homólogos pertenecientes a los Tabuladores "B" y "C" (Personal sindicalizado y de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga en forma anual a los trabajadores una cantidad en cheque, por la cual el personal deberá llenar un comprobante de gastos que posteriormente comprobará con las facturas que cumplan los requisitos fiscales señalados para tal efecto.</p> <p>La cantidad proporcionada varía de acuerdo al puesto del trabajador y al Departamento donde se encuentra adscrito.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El art. 132 fr. III de la LFT establece la obligación del patrón de proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, dentro de los cuales queda comprendida la ropa de trabajo.</p> <p>Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, no se considera un servicio en bienes en los términos del último párrafo del art. 78 LISR, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el art. 74 de la LISR.</p> <p>Análisis</p> <p>Esta prestación no se considera un gasto de Previsión Social ni un ingreso para el trabajador, sino un gasto propio indispensable de las operaciones que realiza el I.M.P., en consecuencia al ser considerada como una herramienta de trabajo, la ayuda de vestuario no constituirá para el trabajador un ingreso en bienes.</p> <p>En este caso no se presenta alguna propuesta para que dicha prestación sea de Previsión Social, debido a que no podría tener tal carácter ya que es considerada como una herramienta de trabajo.</p>

Prestación no considerada como de Previsión Social debido a su naturaleza

2. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE POSGRADO EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Otorgar becas crédito a los empleados interesados en realizar estudios de Posgrado en el extranjero.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una beca crédito la cual comprende los siguientes conceptos:</p> <p>a) Una cantidad igual a la diferencia entre el salario neto integrado del trabajador becado y los montos de acuerdo a su estado civil y al país de destino estipulados por el Instituto, siempre y cuando el salario resulte menor.</p> <p>b) Pago de inscripción, colegiatura, transporte aéreo viaje redondo, un monto equivalente a un mes de salario más la cantidad a que se refiere el anterior inciso para gastos de instalación, pago de menaje a su regreso, pago de libros y pago para la elaboración de hasta 25 ejemplares de tesis.</p> <p>Los montos se designarán de acuerdo al estado civil y al país de destino.</p> <p>El tiempo máximo de disfrute de la beca y obtención del grado de Maestría es de 2 años. El tiempo máximo para la obtención del grado de Doctor es de 4 años</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos, el cual sólo puede aplicarse a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.</p> <p>Este es un ingreso exento para el trabajador bajo la fracción VI del art. 77 de la LISR siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo; y un gasto deducible para el patrón de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fr. XII.</p> <p>Si el becario asume la responsabilidad de trabajar para el patrón, mientras disfrute de la beca o al término por un periodo igual al que disfruto de la beca, el importe de la beca que haya sido otorgado en efectivo o en bienes será un ingreso gravable en los términos del art. 81 RISR.</p> <p>Esta prestación se puede manejar vía reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de Enseñanza.</p>

SIGUE

Prestación no considerada como de Previsión Social debido a su naturaleza

2. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE POSGRADO EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>para programas que requieran estudios de Maestría previos. En programas que tengan ingreso directo de la Licenciatura al Doctorado, el tiempo máximo será de 5 años para la obtención de dicho grado.</p> <p>El I.M.P. establecerá los requisitos y criterios correspondientes</p>	<p>Análisis</p> <p>Esta prestación no constituye un ingreso de Previsión Social porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La beca se otorga para realizar estudios en el extranjero y el RISR en su art. 23 fr. I nos menciona que los gastos de Previsión Social se deben efectuar en territorio nacional, exceptuando a los relacionados con trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente. 2. Parte de la beca recibida por el trabajador se otorga en efectivo y de acuerdo al art. 81 del RISR éste es un ingreso gravable. <p>En este caso no se presenta una propuesta por el hecho de que esta beca es otorgada en el extranjero y no hay alternativas para considerarla como prestación de Previsión Social.</p>

Prestación no considerada como de Previsión Social debido a su naturaleza

3. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE DOCTORADO A TIEMPO COMPLETO, CON RESIDENCIA MIXTA EN EL PAIS Y EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo</p> <p>Apoyar al empleado a la realización de estudios de Doctorado a tiempo completo a través de la modalidad de residencia mixta en el país y en el extranjero.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. durante el periodo en que los estudios se llevan a cabo en el país otorga una beca crédito que cubre pago de gastos de inscripción, colegiaturas, libros y gastos para la elaboración de hasta 25 ejemplares de tesis; los cuales se reembolsarán previa entrega de las facturas que contengan los requisitos legales.</p> <p>La beca que se otorga en el periodo de estudios en el extranjero comprende los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una cantidad igual a la diferencia entre el salario neto integrado del trabajador becado y los montos de acuerdo a su estado civil y al país de destino, siempre y cuando el salario resulte menor. 2. Pago de inscripción, colegiatura, transporte aéreo viaje redondo, un monto equivalente a un mes de salario más la 	<p>Referencia fiscal</p> <p>Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos, el cual sólo puede aplicarse a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.</p> <p>Este es un ingreso exento para el trabajador bajo la fracción VI del art. 77 de la LISR siempre y cuando no rebase el límite de exención mencionado en el último párrafo de dicho artículo; y un gasto deducible para el patrón de acuerdo a lo establecido por el art. 24 fr. XII.</p> <p>Si el becario asume la responsabilidad de trabajar para el patrón, mientras disfrute de la beca o al término por un periodo igual al que disfruto de la beca, el importe de la beca que haya sido otorgado en efectivo o en bienes será un ingreso gravable en los términos del art. 81 RISR.</p> <p>Esta prestación se puede manejar vía reembolso o bien pagando la empresa directamente a las Instituciones de</p>

SIGUE

Prestación no considerada como de Previsión Social debido a su naturaleza

3. BECAS CREDITO PARA LA REALIZACION DE ESTUDIOS DE DOCTORADO A TIEMPO COMPLETO, CON RESIDENCIA MIXTA EN EL PAIS Y EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>cantidad a que se refiere el anterior inciso para gastos de instalación, pago de menaje a su regreso, pago de libros y pago para la elaboración de hasta 25 ejemplares de tesis.</p> <p>El tiempo máximo de disfrute de la beca y la obtención del grado es de 2 años para la Maestría y de 4 años para el Doctorado. En programas que tengan ingreso directo de la Licenciatura al Doctorado, el tiempo máximo será de 5 años para la obtención del grado de Doctor.</p> <p>El I.M.P. establecerá los requisitos y criterios correspondientes.</p>	<p>Enseñanza.</p> <p>Análisis</p> <p>De acuerdo a lo analizado anteriormente se concluye que este concepto es considerado como prestación de Previsión Social sólo por la beca que percibe el trabajador durante el tiempo que se encuentra estudiando en el país debido a que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga de forma general siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos administrativos para hacerse acreedor a esta beca. 2. Se otorga sobre las mismas bases. 3. No se otorga en efectivo. <p>La beca otorgada durante el tiempo que el empleado está realizando sus estudios en el extranjero no se considera como ingreso de Previsión Social puesto que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La LISR permite que los gastos de Previsión Social sólo se realicen en territorio nacional. 2. Parte de la beca se otorga en efectivo y en base a lo establecido por el art. 81 RISR éste es un ingreso gravable el cual causa impuesto. <p>En esta prestación no se hace alguna propuesta como en el caso de la beca anterior, sólo lo que procede es que se considere como prestación de Previsión Social a la beca otorgada en el país.</p>

Prestación no considerada como de Previsión Social debido a su naturaleza

4. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES PARA BECARIOS EN EL EXTRANJERO

I.M.P.	ANALISIS FISCAL
<p>Objetivo Proteger a los empleados becados que realizan estudios de Posgrado en el extranjero ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización durante el periodo en que se encuentren estudiando.</p> <p>Participantes del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> Empleados becados que realizan estudios de Posgrado en el extranjero pertenecientes al Tabulador "C" (Personal de confianza). <p>Procedimiento</p> <p>El I.M.P. otorga una cantidad la cual está integrada en el monto de la beca, con el fin de que el empleado pueda contratar el seguro de gastos médicos de su agrado en el país donde realice sus estudios.</p> <p>Los montos son designados de acuerdo al estado civil del trabajador y al país de destino.</p>	<p>Referencia fiscal</p> <p>El reembolso que de gastos médicos hace el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios mencionados en el art. 23 RISR o en su caso por el mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento por la fracción IV del art. 77 de la LISR y un gasto deducible por el art. 24 fr. XII. Para estos ingresos no hay limitante fiscal.</p> <p>El reembolso se hará contra entrega del recibo o comprobante aplicable en cada caso.</p> <p>Es importante mencionar que los gastos de Previsión Social que realice el patrón se deberán efectuar 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.</p> <p>Análisis</p> <p>Esta prestación cumple con algunos requisitos de Previsión Social para ser considerada como tal, sin embargo como se comentó anteriormente este concepto no constituye un ingreso de Previsión Social porque se otorga en el extranjero.</p> <p>En esta prestación no se presenta una propuesta por el hecho de que éste concepto se otorga en el extranjero y no existe alternativa alguna para considerarse como de Previsión Social.</p>

5.2 ANALISIS CUANTITATIVO

Antes de iniciar con nuestro análisis es necesario hacer énfasis que el I.M.P. es un Organismo Descentralizado dedicado a la investigación científica y al desarrollo tecnológico de la Industria Petrolera; por lo cual al considerarse Persona Moral no Contribuyente queda exento de lo establecido por la LISR en los términos del Título II (Personas Morales), por otro lado el Instituto si tiene la obligación de retener y enterar el impuesto a cargo de los trabajadores.

En el análisis cuantitativo veremos un ejemplo comparativo donde se toma como base a un empleado sindicalizado de menor sueldo y a un empleado de confianza con un sueldo mayor, cada uno con Previsión Social, suponiendo que se implantará el Plan de Previsión Social para obtener los beneficios de exención de ISR y donde se analiza como sería su retención anual y mensual con estos criterios.

Por lo anterior es importante mencionar las percepciones gravables que reciben anualmente los trabajadores que serán analizados:

EMPLEADOS DE BASE O SINDICALIZADOS	EMPLEADOS DE CONFIANZA
<p>Percepciones gravables</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Salario básico</u>. Salario consignado en el tabulador. 2. <u>Compensación por antigüedad</u>. Los trabajadores reciben del salario base un porcentaje en atención a los años de servicio efectivos, la cual es cubierta catorcenalmente por nómina. 	<p>Percepciones gravables</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Salario básico</u>. (Igual al personal sindicalizado). 2. <u>Compensación por antigüedad</u>. (Igual al personal sindicalizado).

SIGUE

EMPLEADOS DE BASE O SINDICALIZADOS	EMPLEADOS DE CONFIANZA
<p>Percepciones gravables</p> <p>3. <u>Día de premio.</u> Equivalente a un día de salario ordinario⁶ cuando en dos catorcenas no registre ni retardos ni faltas de asistencia.</p> <p>4. <u>Aguinaldo.</u> Se tiene derecho a 50 días de salario ordinario.</p> <p>5. <u>Prima vacacional.</u> 55% del salario ordinario de los días que abarque el periodo de vacaciones.</p>	<p>Percepciones gravables</p> <p>3. <u>Día de premio.</u> (Igual al personal sindicalizado).</p> <p>4. <u>Aguinaldo.</u> (Igual al personal sindicalizado).</p> <p>5. <u>Prima vacacional.</u> (Igual al personal sindicalizado).</p> <p>6. <u>Bono de actuación.</u></p>
<p>Prestaciones de Previsión Social⁷</p> <p>1. Prestaciones del art. 77 fr. VI LISR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vale de despensa. ▪ Ayuda para compra de anteojos. ▪ Utiles escolares. ▪ Juguetes. ▪ Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida). ▪ Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana. 	<p>Prestaciones de Previsión Social⁷</p> <p>1. Prestaciones del art. 77 fr. VI LISR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vale de despensa. ▪ Ayuda para compra de anteojos. ▪ Becas crédito para la realización de estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país (colegiaturas, libros, tesis, etc.). ▪ Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida). ▪ Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana. <p style="text-align: right;"><i>SIGUE</i></p>

⁶ El salario ordinario son las percepciones que recibe catorcenalmente el trabajador, por concepto de salario básico, fondo de ahorro, cuota fija de ahorro, prestación social múltiple, compensación por antigüedad y ayuda de transporte y combustible.

⁷ Se tomarán en cuenta sólo aquellas prestaciones que de acuerdo al análisis del punto 5.1 de este Capítulo cumplieron con los requisitos señalados por la LISR para ser consideradas como de Previsión Social.

EMPLEADOS DE BASE O SINDICALIZADOS	EMPLEADOS DE CONFIANZA
<p>2. Prestaciones exentas en su totalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero. 	<p>2. Prestaciones exentas en su totalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero.
<p>3. Prestaciones que tienen su propia limitante fiscal de acuerdo a la LISR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.). ▪ Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC). 	<p>3. Prestaciones que tienen su propia limitante fiscal de acuerdo a la LISR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.). ▪ Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC).

Los datos del salario mínimo que se tomarán en cuenta para el desarrollo de este análisis son los correspondientes al año 2001 del área geográfica "A".

▪ Salario mínimo diario:	\$ 40.35
▪ Salario mínimo mensual (40.35 x 30.4):	1,226.64
▪ 7 Salarios mínimos mensuales (1,226.64 x 7):	8,586.48
▪ Salario mínimo anual (\$40.35 x 365):	14,727.75
▪ 7 Salarios mínimos anuales (\$14,727.75 x 7):	103,094.25
▪ Porcentaje de subsidio acreditable del I.M.P. correspondiente al ejercicio 2000	74.31%

Para realizar el cálculo mensual se considerarán las tarifas mensuales establecidas en los artículos 80, 80-A, 80-B correspondientes al segundo semestre del 2001, en lo que respecta al cálculo anual se utilizarán las tarifas de los artículos 141, 141-A y 81 de la LISR correspondientes al ejercicio del 2001. Las tablas para ambos cálculos se localizan en el Anexo 1 de este trabajo.

CASO 1

**RETENCION MENSUAL DE ISR POR SUELDOS Y SALARIOS
PARA UN EMPLEADO SINDICALIZADO**

Nivel: B-40

Antigüedad: 20 años

Compensación por antigüedad: 12% del salario básico

Lugar de trabajo: D.F.

PERCEPCIONES GRAVABLES		PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL ^a	
Salario básico	6,367.68	Vale de despensa	360.00
Día de premio	387.43	Ayuda para compra de anteojos	300.00
Compensación por antigüedad	764.12	Utiles escolares	180.00
TOTAL	7,499.23	TOTAL	840.00

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Sueldo	\$ 7,499.23	\$ 8,339.23
MAS		
Previsión Social	840.00	0.00
TOTAL	8,339.23	8,339.23

Como se puede observar las prestaciones de Previsión Social de las que goza el trabajador durante el mes, corresponden a las del artículo 77 fracción VI, por lo cual se procederá a calcular la parte exenta de estas prestaciones:

^a Sólo se mencionan las prestaciones que los trabajadores pudieran hacer uso de ellas en un mes.

CAPITULO 5.- IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL I.M.P.

Sueldo mensual	\$ 7,499.23
MAS	
Previsión Social mensual	<u>840.00</u>
TOTAL	8,339.23

Este importe no excede el tope de 7 salarios mínimos mensuales que es de \$8,586.48, por lo tanto serán exentas las prestaciones de Previsión Social en su totalidad. Como se puede observar la Previsión Social en este caso es inferior a un salario mínimo mensual que es de \$1,226.64, por lo cual dicha partida queda exenta en su totalidad.

Entonces quedaría como sigue:

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Total de percepciones	\$ 8,339.23	\$ 8,339.23
MENOS		
Ingresos de Previsión Social exentos	<u>840.00</u>	<u>0.00</u>
Total de percepciones gravables	7,499.23	8,339.23

Ahora determinaremos el ISR a retener mensual.

CALCULO DE ISR SOBRE SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)

Concepto		Con Previsión Social	Sin Previsión Social
	1. Ingreso mensual		
	a) Salario	\$ 7,499.23	\$ 8,339.23
	2. Impuesto al ingreso mensual		
	b) Cálculo del I.S.P.T.		
	Salario mensual	7,499.23	8,339.23
(Menos)	Limite inferior	6,499.39	7,555.26
(Igual)	Excedente limite inferior	999.84	783.97
(Por)	% Aplicable sobre excedente	25%	32%
(Igual)	Impuesto marginal	249.96	250.87
(Más)	Cuota fija	815.52	1,079.49
(Igual)	Impuesto determinado (1)	1,065.48	1,330.36
	c) Cálculo del subsidio		
	Impuesto marginal	249.96	250.87
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	50%	50%
(Igual)	Resultado	124.98	125.43
(Más)	Cuota fija del Subsidio	407.73	539.74
(Igual)	Subsidio Fiscal	532.71	665.17
(Por)	Factor de Subsidio Acreditable I.M.P.	74.31%	74.31%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	395.85	494.28
	Subsidio no Acreditable	136.86	170.89
	c) Crédito al Salario (3)	156.17	156.17
	d) Impuesto a Retener mensual	513.46	679.91
	(1) - (2) - (3)		

CASO 2

**RETENCION MENSUAL DE ISR POR SUELDOS Y SALARIOS
PARA UN EMPLEADO DE CONFIANZA**

Nivel: C-38

Antigüedad: 20 años

Compensación por antigüedad: 12% del salario básico

Lugar de trabajo: D.F.

PERCEPCIONES GRAVABLES		PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL ⁹	
Salario básico	8,121.04	Vale de despensa	360.00
Compensación por antigüedad	974.52	Becas escolares (colegiaturas, libros, tesis, etc.)	2,100.00
Bono de actuación	9,987.69		
TOTAL	19,083.25	TOTAL	2,460.00

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Sueldo	\$ 19,083.25	\$ 21,543.25
MAS		
Previsión Social	<u>2,460.00</u>	<u>0.00</u>
TOTAL	21,543.25	21,543.25

Como se puede observar las prestaciones de Previsión Social de las que goza el trabajador durante el mes, corresponden a las del artículo 77 fracción VI, por lo cual se procederá a calcular la parte exenta de estas prestaciones:

⁹ Sólo se mencionan las prestaciones que los trabajadores pudieran hacer uso de ellas en un mes.

CAPITULO 5.- IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL I.M.P.

Sueldo mensual	\$ 19,083.25
MAS	
Previsión Social mensual	<u>2,460.00</u>
TOTAL	21,543.25

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI excede el tope de siete salarios mínimos mensuales que es de \$8,586.48, esta Previsión Social sólo será exenta por un salario mínimo mensual que corresponde a \$1,226.64.

Entonces quedaría como sigue:

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Total de percepciones	\$ 21,543.25	\$ 21,543.25
MENOS		
Ingresos de Previsión Social exentos	<u>1,226.64</u>	<u>0.00</u>
Total de percepciones gravables	20,316.61	21,543.25

Ahora determinaremos el ISR a retener mensual.

CALCULO DE ISR SOBRE SUELDOS Y SALARIOS MENSUAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables durante el segundo semestre del 2001 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales)

Concepto		Con Previsión Social	Sin Previsión Social
	1. Ingreso mensual		
	a) Salario	\$ 20,316.61	\$ 21,543.25
	2. Impuesto al ingreso mensual		
	a) Cálculo del I.S.P.T.		
	Salario mensual	20,316.61	21,543.25
(Menos)	Límite inferior	18,243.87	18,243.87
(Igual)	Excedente límite inferior	2,072.74	3,299.38
(Por)	% Aplicable sobre excedente	34%	34%
(Igual)	Impuesto marginal	704.73	1,121.78
(Más)	Cuota fija	4,591.82	4,591.82
(Igual)	Impuesto determinado (1)	5,296.55	5,713.60
	b) Cálculo del subsidio		
	Impuesto marginal	704.73	1,121.78
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	30%	30%
(Igual)	Resultado	211.41	336.53
(Más)	Cuota fija del Subsidio	1,992.38	1,992.38
(Igual)	Subsidio Fiscal	2,203.79	2,328.91
(Por)	Factor de Subsidio Acreditable I.M.P.	74.31%	74.31%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	1,637.63	1,730.61
	Subsidio no Acreditable	566.16	598.30
	c) Crédito al Salario (3)	156.17	156.17
	d) Impuesto a Retener mensual	3,502.75	3,826.82
	(1) - (2) - (3)		

CASO 3

**RETENCION ANUAL DE ISR POR SUELDOS Y SALARIOS
PARA UN EMPLEADO SINDICALIZADO**

Nivel: B-40

Antigüedad: 20 años

Compensación por antigüedad: 12% del salario básico

Lugar de trabajo: D.F.

PERCEPCIONES GRAVABLES		PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL ¹⁰	
Salario básico	82,779.84	Vale de despensa	4,320.00
Día de premio	4,409.16	Ayuda para compra de anteojos	300.00
Compensación por antigüedad	9,933.56	Utiles escolares	180.00
Aguinaldo ¹¹	13,336.02	Juguetes	380.00
Prima vacacional ¹²	3,828.43		
TOTAL	114,287.01	TOTAL	5,180.00

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Sueldo	\$ 114,287.01	\$ 119,467.01
MAS		
Previsión Social	<u>5,180.00</u>	<u>0.00</u>
TOTAL	119,467.01	119,467.01

Como se puede observar las prestaciones de Previsión Social de las que goza el trabajador durante el año, corresponden a las del artículo 77 fracción VI, por lo cual se procederá a calcular la parte exenta de estas prestaciones:

¹⁰ Sólo se mencionan las prestaciones que los trabajadores hacen uso de ellas en el año.

¹¹ Total de aguinaldo \$14,546.52 menos el exento de 30 días de salario mínimo general.

¹² Total de prima vacacional \$4,433.68 menos el exento de 15 días de salario mínimo general.

CAPITULO 5.- IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL I.M.P.

Sueldo anual	\$ 114,287.01
MAS	
Previsión Social anual	<u>5,180.00</u>
TOTAL	119,467.01

Este importe si excede el tope de 7 salarios mínimos anuales que es de \$103,094.25, por lo tanto sólo será exento por las prestaciones de Previsión Social un salario mínimo anual que corresponde a \$14,727.75. Como se puede observar la Previsión Social en este caso es inferior a un salario mínimo anual, por lo cual dicha partida queda exenta en su totalidad.

Entonces quedaría como sigue:

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Total de percepciones	\$ 119,467.01	\$ 119,467.01
MENOS		
Ingresos de Previsión Social exentos	<u>5,180.00</u>	<u>0.00</u>
Total de percepciones gravables	114,287.01	119,467.01

Ahora determinaremos el ISR a retener en el año 2001.

CALCULO DE ISR SOBRE SUELDOS Y SALARIOS ANUAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio del 2001)

Concepto		Con Previsión Social	Sin Previsión Social
	1. Ingreso anual		
	a) Salario	\$114,287.01	\$119,467.01
	2. Impuesto al ingreso anual		
	a) Cálculo del I.S.P.T.		
	Salario anual	114,287.01	119,467.01
(Menos)	Límite inferior	106,982.83	106,982.83
(Igual)	Excedente límite inferior	7,304.18	12,484.18
(Por)	% Aplicable sobre excedente	33%	33%
(Igual)	Impuesto marginal	2,410.37	4,119.77
(Más)	Cuota fija	18,407.70	18,407.70
(Igual)	Impuesto determinado (1)	20,818.07	22,527.14
	b) Cálculo del subsidio		
	Impuesto marginal	2,410.37	4,119.77
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	40%	40%
(Igual)	Resultado	964.14	1,647.90
(Más)	Cuota fija del Subsidio	9,203.70	9,203.70
(Igual)	Subsidio Fiscal	10,167.84	10,851.80
(Por)	Factor de Subsidio Acreditable I.M.P.	74.31%	74.31%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	7,555.72	8,063.82
	Subsidio no Acreditable	2,612.12	2,787.78
	c) Crédito al Salario (3)	1,847.04	1,847.04
	d) Impuesto a Retener anual	11,415.31	12,616.28
	(1) - (2) - (3)		

CASO 4

**RETENCION ANUAL DE ISR POR SUELDOS Y SALARIOS
PARA UN EMPLEADO DE CONFIANZA**

Nivel: C-38

Antigüedad: 20 años

Compensación por antigüedad: 12% del salario básico

Lugar de trabajo: D.F.

PERCEPCIONES GRAVABLES		PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL ¹³	
Salario básico	105,573.52	Vale de despensa	4,320.00
Compensación por antigüedad	12,668.76	Ayuda para compra de anteojos	300.00
Aguinaldo ¹⁴	22,100.82	Becas escolares (colegiaturas, libros, tesis, etc.)	25,200.00
Prima vacacional ¹⁵	6,499.87		
Bono de actuación	129,840.00		
TOTAL	276,682.97	TOTAL	29,820.00

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Sueldo	\$ 276,682.97	\$ 306,502.97
MAS		
Previsión Social	<u>29,820.00</u>	<u>0.00</u>
TOTAL	306,502.97	306,502.97

Como se puede observar las prestaciones de Previsión Social de las que goza el trabajador durante el año, corresponden a las del artículo 77 fracción VI, por lo cual se procederá a calcular la parte exenta de estas prestaciones:

¹³ Sólo se mencionan las prestaciones que los trabajadores hacen uso de ellas en el año.

¹⁴ Total de aguinaldo \$23,311.32 menos el exento de 30 días de salario mínimo general.

¹⁵ Total de prima vacacional \$7,105.12 menos el exento de 15 días de salario mínimo general.

CAPITULO 5.- IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EN EL I.M.P.

Sueldo anual	\$ 276,682.97
MAS	
Previsión Social anual	<u>29,820.00</u>
TOTAL	306,502.97

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI excede el tope de siete salarios mínimos anuales que es de \$103,094.25, esta Previsión Social sólo será exenta por un salario mínimo anual que corresponde a \$14,727.75.

Entonces quedaría como sigue:

	Con Plan de Previsión Social	Sin Plan de Previsión Social
Total de percepciones	\$ 306,502.97	\$ 306,502.97
MENOS		
Ingresos de Previsión Social exentos	<u>14,727.75</u>	<u>0.00</u>
Total de percepciones gravables	291,775.22	306,502.97

Ahora determinaremos el ISR a retener en el año 2001.

CALCULO DE ISR SOBRE SUELDOS Y SALARIOS ANUAL

(Se aplicarán las tarifas y tablas aplicables para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio del 2001)

Concepto		Con Previsión Social	Sin Previsión Social
	2. Ingreso anual		
	a) Salario	\$291,775.22	\$306,502.97
	3. Impuesto al ingreso anual		
	a) Cálculo del I.S.P.T.		
	Salario anual	291,775.22	306,502.97
(Menos)	Límite inferior	215,769.07	215,769.07
(Igual)	Excedente límite inferior	76,006.15	90,733.90
(Por)	% Aplicable sobre excedente	34%	34%
(Igual)	Impuesto marginal	25,842.09	30,849.52
(Más)	Cuota fija	54,307.20	54,307.20
(Igual)	Impuesto determinado (1)	80,149.29	85,156.72
	c) Cálculo del subsidio		
	Impuesto marginal	25,842.09	30,849.52
(Por)	% del Subsidio s/impuesto marginal	30%	30%
(Igual)	Resultado	7,752.62	9,254.85
(Más)	Cuota fija del Subsidio	23,563.74	23,563.74
(Igual)	Subsidio Fiscal	31,316.36	32,818.59
(Por)	Factor de Subsidio Acreditable I.M.P.	74.31%	74.31%
(Igual)	Subsidio Acreditable (2)	23,271.18	24,387.49
	Subsidio no Acreditable	8,045.18	8,431.10
	e) Crédito al Salario (3)	1,847.04	1,847.04
	f) Impuesto a Retener anual	55,031.07	58,922.19
	(1) - (2) - (3)		

Se puede apreciar como el impuesto es mayor cuando en vez de dar un sueldo en base a prestaciones de Previsión Social, se da completamente en efectivo, lo cual viene a disminuir el poder adquisitivo del trabajador. Por lo anterior, se debe analizar cuidadosamente el Plan de Sueldo y Prestaciones que se otorgará a cada trabajador con la finalidad de que se sienta bien remunerado.

5.3 MODELO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Con el objeto de concretar nuestro trabajo desarrollado se propondrá el modelo de un Plan de Previsión Social en el I.M.P., en el cual se contemplarán las diversas prestaciones de Previsión Social que se otorgarán a los trabajadores, los términos, procedimientos, lineamientos y funcionamiento por los cuales se registrá dicho documento dentro de la Organización.

5.3.1 Modelo de un Plan de Previsión Social en el I.M.P.

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

Teniendo en consideración la importancia que para el "Instituto Mexicano del Petróleo" tiene todo el personal que labora en él, así como la necesidad de cumplir con los objetivos establecidos en materia de Relaciones Laborales, la dirección del Instituto ha decidido otorgar a favor de sus trabajadores el siguiente Plan de Previsión Social con el objeto de lograr, mantener y superar el nivel socio-económico y cultural en la vida de su personal.

**TITULO I
CONSTITUCION DEL PLAN**

ARTICULO 1. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del Reglamento del Impuesto sobre la Renta (RISR), y en los términos de este documento y las leyes que en el siguiente artículo se enumeran, se constituye y emite el presente Plan de Previsión Social para los trabajadores del Instituto.

ARTICULO 2. El presente Plan se constituye por el acuerdo del Instituto y sus trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales en vigor en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) en los artículos conducentes, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicable al caso.

**TITULO II
INICIACION DE VIGENCIA, PUBLICACION Y REFORMAS**

ARTICULO 3. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RISR, se establece que la vigencia de este Plan iniciará precisamente el día 1° de enero del 2002.

ARTICULO 4. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RISR, el Plan se dará a conocer a todos los trabajadores del Instituto dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTICULO 5. Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentren prestando sus servicios al Instituto.

ARTICULO 6. Cualquier reforma que sufra el Plan o sus Reglamentos Operativos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 de este Plan, será comunicado a todos los interesados, dentro de los diez días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

TITULO III TERMINOLOGIA DEL PLAN

ARTICULO 7. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda se deberá atender siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

- a) **INSTITUTO.** El Instituto Mexicano del Petróleo.
- b) **TRABAJADOR O EMPLEADO.** Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Instituto, en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR.** Cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, 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 los términos de la LISR.
- d) **PLAN.** El Plan de Previsión Social constituido conforme al Título precedente y con fundamento en estos Estatutos y los Reglamentos Operativos que en lo futuro se expidan para el propósito.
- e) **PRESTACIONES.** Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que puede obtener el trabajador o sus beneficiarios; en los términos, condiciones y plazos que se establezcan en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.
- f) **PARTICIPANTE.** Todo trabajador del Instituto perteneciente al tabulador "A", "B" o "C" que se inscriba en el Plan.

- g) **SUELDO O SALARIO.** El ingreso nómina ordinario que como contraprestación de su trabajo, perciba el trabajador a la fecha en que se inscriba como participante del Plan, así como los aumentos futuros al ingreso nominal ordinario, que otorgue el Instituto de manera general.

La base a la que se aplicarán los beneficios establecidos por este Plan será el ingreso nominal ordinario devengado por el trabajador en cada periodo de pago.

TITULO IV

OBJETO, DURACION, MODIFICACION Y LIQUIDACION DEL PLAN

ARTICULO 8. Este Plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la LFT y en la LISR en los artículos respectivos y con:

- a) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores.
- b) Establecer un estímulo real para mejorar las relaciones laborales.
- c) Mejorar la productividad.
- d) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores.
- e) Contar con una fuente de financiamiento ágil y segura, en momentos de apremio económico.
- f) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

ARTICULO 9. Los periodos de vigencia y operación del Plan serán:

- a) La duración de las operaciones del Plan será por tiempo indefinido.
- b) Las operaciones se iniciarán en la fecha que se señala en el artículo 3 de estos Estatutos.
- c) Se prorrogará cada año sin que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando las condiciones que le dieron origen prevalezcan iguales.

- d) Su ejercicio social será del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.
- e) El Plan se dará por terminado en caso de que:
 - 1. No exista interés por parte de los trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de participantes sea inferior al 75% de los trabajadores del Instituto, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción III del RISR.
 - 2. Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de Previsión Social.

ARTICULO 10. El Instituto podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo en forma parcial o total; cuando así lo estime pertinente en los siguientes casos:

- a) En los señalados con los Reglamentos Operativos correspondientes.
- b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.
- c) Cuando alguna Ley, Decreto o Disposición Administrativa afecte en cualquier forma al presente Plan, o a los derechos y obligaciones contenidos en él y que actualmente corresponden al Instituto o a sus trabajadores.

TITULO V PARTICIPACION

ARTICULO 11. Sólo podrán ser participantes de los beneficios del presente Plan quienes reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador o beneficiario del trabajador del Instituto.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.

- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.

TITULO VI ADMINISTRACION DEL PLAN

ARTICULO 12. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de trabajadores del Instituto, al que se denominará Comité Técnico.

ARTICULO 13. Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del Comité es requisito indispensable ser trabajador contratado por tiempo indefinido y participante activo de los beneficios del Plan.

ARTICULO 14. El personal que integre el Comité se conformará por trabajadores sindicalizados, de confianza y funcionarios; mismos que serán designados por el Instituto. En su oportunidad, dicha designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por el propio Instituto.

ARTICULO 15. Este Plan y los Reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones se darán a conocer a todos los trabajadores por medio del Comité, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente documento. El Comité también hará lo conducente con los trabajadores que se incorporen posteriormente de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de éste Plan.

ARTICULO 16. Anualmente el Comité podrá solicitar que se efectúe una auditoria a las operaciones del Plan por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

TITULO VII PRESTACIONES

ARTICULO 17. El personal tendrá la libertad de escoger las prestaciones comprendidas en el Plan de acuerdo a las necesidades de cada uno.

Las prestaciones de Previsión Social a las que tendrá derecho el personal, de acuerdo a su tabulador se enuncian a continuación:¹⁶

Tabulador "A"

(Mandos medios y superiores)

- Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida).
- Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana.
- Nuevo Seguro de Vida Institucional.
- Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.).
- Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero.
- Seguro de Gastos Médicos Mayores para Mandos medios y superiores.

¹⁶ Se toman en cuenta aquéllas prestaciones que de acuerdo al punto 5.1 de este Capítulo cumplieron con los requisitos señalados por la LISR para ser consideradas como de Previsión Social. El mecanismo de dichas prestaciones fue proporcionado en el Capítulo 4 de este trabajo, por lo cual no se mencionará la forma de otorgarlas para evitar duplicidad de información.

Tabulador "B"

(Personal de base o sindicalizado)

- Vale de despensa.
- Ayuda para compra de anteojos.
- Utiles escolares.
- Juguetes.
- Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida).
- Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana.
- Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.).
- Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC).
- Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero.

Tabulador "C"

(Personal de confianza)

- Vale de despensa.
- Ayuda para compra de anteojos.
- Becas crédito para la realización de estudios de Maestría y Doctorado a tiempo completo en el país.
- Plan Institucional de Fallecimiento e Invalidez (Grupo Vida).
- Plan de accidentes personales en viaje en comisión oficial dentro de la República Mexicana.
- Plan de Pensiones por Jubilación (I.M.P.).
- Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC).
- Plan de Gastos Médicos Mayores por accidente y/o enfermedad en comisión oficial en el extranjero.

ARTICULO 18. El Instituto aportará con la periodicidad que se requiera, las diversas cantidades que determine el Comité Técnico como suficientes para cubrir con las obligaciones del Plan, o a petición del Comité Técnico se podrá elaborar un presupuesto y calendario de aportaciones.

TITULO VIII

MODIFICACIONES, INTERPRETACION Y JURISDICCIÓN

ARTICULO 19. Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados previa consulta con los representantes del Instituto, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento. Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del Comité. Sin embargo cualquier modificación a los artículos 6, 9 y 10 preferentemente entrarán en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTICULO 20. Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTICULO 21. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, ambas partes acuerdan que:

- a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.
- b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular, se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de México, que serán los únicos competentes en conocerlas.

ARTICULO 22. Este Plan se firma al último por los representantes del Instituto y de los trabajadores precisamente el día de su inicio de vigencia.

ANEXO 1

TARIFAS Y TABLAS APLICABLES DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2001 PARA EL CALCULO DE LOS PAGOS PROVISIONALES MENSUALES

TARIFA MENSUAL PARA EL CALCULO DEL ISR DEL ARTICULO 80			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse 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 MENSUAL PARA EL CALCULO DEL SUBSIDIO DEL ARTICULO 80-A DE LA LISR			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre 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 PARA EL CREDITO AL SALARIO MENSUAL
DEL ARTICULO 80-B DE LA LISR**

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario anual \$
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

TARIFAS Y TABLAS ANUALES PARA EL CALCULO DEL ISR 2001
 (Publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre del 2001)

TARIFA ANUAL PARA EL CALCULO DEL ISR DEL ARTICULO 141			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,153.22	0.00	3.00
5,153.23	43,739.22	154.56	10.00
43,739.23	76,867.80	4,013.10	17.00
76,867.81	89,355.48	9,645.12	25.00
89,355.49	106,982.82	12,767.04	32.00
106,982.83	215,769.06	18,407.70	33.00
215,769.07	629,030.10	54,307.20	34.00
629,030.11	1,887,090.18	194,815.74	35.00
1,887,090.19	2,516,120.46	635,136.96	37.50
2,516,120.47	En adelante	871,023.24	40.00

TABLA ANUAL PARA EL CALCULO DEL SUBSIDIO DEL ARTICULO 141-A DE LA LISR			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	5,153.22	0.00	50.00
5,153.23	43,739.22	77.22	50.00
43,739.23	76,867.80	2,006.58	50.00
76,867.81	89,355.48	4,822.20	50.00
89,355.49	106,982.82	6,383.46	50.00
106,982.83	215,769.06	9,203.70	40.00
215,769.07	340,081.74	23,563.74	30.00
340,081.75	431,537.94	36,243.54	20.00
431,537.95	517,844.70	42,462.72	10.00
517,844.71	En adelante	45,396.78	0.00

**TABLA PARA EL CREDITO AL SALARIO ANUAL
DEL ARTICULO 81 DE LA LISR**

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario anual \$
0.01	18,376.56	4,228.14
18,376.57	27,058.26	4,226.34
27,058.27	27,564.24	4,226.34
27,564.25	36,077.04	4,224.12
36,077.55	36,752.58	4,080.18
36,752.59	39,325.50	3,973.02
39,325.51	46,188.24	3,973.02
46,188.25	49,003.62	3,679.86
49,003.63	55,426.14	3,374.82
55,426.15	64,664.16	3,060.72
64,664.17	73,901.58	2,633.88
73,901.59	76,690.26	2,260.50
76,690.27	En adelante	1,847.04

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Con el desarrollo del presente trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Actualmente el gobierno como empleador ha acudido a la disminución de los salarios reales como un mecanismo de gran importancia para lograr la disminución del déficit fiscal, originando con esto el incremento de algunos de los beneficios que reciben los trabajadores al servicio del Estado tales como: (seguro de vida, seguro de retiro, despensa, etc.) lo cual forma parte de una política de aumento del salario indirecto, a fin de que éstos compensen en parte la caída del salario nominal y disminuyan las presiones sociales que se podrían desatar sin éstos beneficios.
- Para que los empleados puedan disfrutar de las prestaciones de Previsión Social es importante que éstas se encuentren reglamentadas por la Ley del Impuesto sobre la Renta bajo un Plan de Previsión Social, en el que se encuentren plasmadas por estatutos que mencionen en que términos el trabajador gozará de ellas.
- La contabilización correcta de las prestaciones y erogaciones del patrón a favor de sus trabajadores puede acarrear beneficios a ambos, siempre y cuando los Planes de Previsión Social y las otras prestaciones optativas se pacten expresa y claramente en los contratos de trabajo y se sujeten a la reglamentación pertinente.
- Los planes de Previsión Social benefician a patrones como a trabajadores, siempre y cuando se sigan los lineamientos y límites establecidos por las leyes en las que están enmarcadas cada una de las prestaciones de Previsión Social.

- Las repercusiones que tendría para el Instituto Mexicano del Petróleo y sus trabajadores la implementación de un Plan de Previsión Social son:
 1. Beneficia al I.M.P. por el control que tiene de las prestaciones que otorga mediante topes señalados en base a porcentajes fijos máximos legalmente establecidos.
 2. El trabajador se beneficia porque además de elevar su poder adquisitivo representa un estímulo para seguir contribuyendo con el Instituto.
 3. El trabajador a través del otorgamiento de las prestaciones de Previsión Social desempeña su trabajo de una manera más positiva y creativa, dando como resultado beneficios muy altos para la Institución, creando así un ambiente de seguridad y confianza hacia la Organización.
 4. El pago de impuesto es menor para los trabajadores dependiendo de su nivel salarial, debido a que los ingresos de Previsión Social no causan impuesto alguno; siempre que no se rebase el límite de exención establecido por la LISR.
 5. El trabajador a través de este documento tendrá acceso de una manera fácil y rápida a la información de las prestaciones de Previsión Social a las que tiene derecho.
 6. El I.M.P. estabilizaría su situación fiscal.

- Antes de llevar a cabo la realización del Plan de Previsión Social, las personas designadas para hacerlo deben tener presente las siguientes recomendaciones:
 1. Analizar, programar y evaluar el esquema de compensación que mejor se adapte a los requerimientos del Instituto.
 2. Considerar el presupuesto asignado para gastos de Previsión Social.
 3. Valoración de las condiciones laborales y el impacto para el Instituto en cuanto a la productividad y mejora de las relaciones laborales.

4. Evitar la duplicidad de beneficios así como la implementación de prestaciones no apreciadas por el personal, lo cual llevaría a incurrir en gastos innecesarios.
5. Aun cuando existan en el Instituto Planes de Previsión Social distintos para diferentes grupos de trabajadores, es recomendable que se otorguen en lo posible las mismas prestaciones a todos los trabajadores, o bien que cuando estas prestaciones sean distintas se otorguen en el mismo porcentaje en relación al sueldo, lo cual además de evitar conflictos con los trabajadores, evitará que parte de estas prestaciones no sean deducibles.
6. Las disposiciones laborales vigentes en materia de integración salarial.
7. El marco social sobre seguridad social y fiscal en vigor, en relación con la Previsión Social.

En conclusión como se ha analizado la implementación de un Plan de Previsión Social en el I.M.P. tiene muchas ventajas y el cual de manera personal recomendaría que se llevará a cabo, debido a que traería beneficios tanto para el trabajador como para el propio Instituto.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Acuerdo DG-08/99 para Apoyos Económicos de Renta de Casa, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 1999, 4 p.p.
- Alanis Costa, Esther, Las Prestaciones de Previsión Social en materia fiscal, IMSS e INFONAVIT, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 1996, 136 p.p.
- Baena Paz, Guillermina, Manual para elaborar trabajos de investigación documental, 5a. ed., México, Editores Mexicanos Unidos, 1986, 124 p.p.
- Barbosa Suárez, José Fernando y Ruíz Hernández, Ozevely, Aplicación de la Legislación Fiscal a los ingresos obtenidos por Sueldos, Salarios y Prestaciones de Previsión Social, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 1995, 223 p.p.
- Becerril Aréchiga, Alfonso, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social, 4a. ed., México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 1990, 220 p.p.
- Cárdenas Rojano, Alejandro, Cervantes Martínez, Germán y Sánchez Espinosa, Roberto, Tratamiento Fiscal de las prestaciones de Previsión Social, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 2001, 143 p.p.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), "Características operativas de los Sistemas de Ahorro para el Retiro", Laboral, Ed. ECASA, Mayo, No. 44, México, 1996, p. 71-73.

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), "SAR: Instructivo básico para trabajadores", Laboral, Ed. ECASA, Mayo, No. 44, México, 1996, p. 74-76.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Ed. Porrúa S.A., 2001, 140 p.p.
- Contrato Colectivo de Trabajo 1999-2001, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 1999, p. 26-35, 54, 55.
- Domínguez Gómez, Gerardo, Taller del Régimen Fiscal del Salario, Curso de Actualización (Material de Apoyo), México, Dinámica Tributaria A.C., Febrero 2000, 160 p.p.
- "La Previsión Social en México", Cronos Fiscal, Organo Consultivo del Colegio Fiscal de México A.C., Octubre, No. 1, México, 1999, p. 5,6.
- Lechuga Santillán, Efraín, Código Fiscal de la Federación, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 223 p.p.
- Lechuga Santillán, Efraín, Ley del Impuesto sobre la Renta, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 372 p.p.
- Lechuga Santillán, Efraín, Ley Federal del Trabajo, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 292 p.p.
- Lechuga Santillán, Efraín, Reglamento del Impuesto sobre la Renta, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 77 p.p.

- Ledesma Villar, Luis, Administración de Planes de Previsión Social, Curso de Actualización (Material de Apoyo), México, Dinámica Tributaria A.C., Febrero 2000, 135 p.p.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 61 p.p.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 37 p.p.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 64 p.p.
- Ley del Seguro Social, México, Ediciones Fiscales ISEF S.A., 2001, 81 p.p.
- Manual de Inducción, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 1999, p. 4-7, 10, 11.
- Manual de Organización Específico de la Gerencia de Recursos Humanos, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 2000, p. 3, 5-7, 10, 11.
- Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Públicos de Mando de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, SHCP, 30 de Noviembre 2000, p. 234-237.
- Márquez Alcantar, Jorge, Las prestaciones de Previsión Social como estrategia fiscal, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 1998, 127 p.p.

- Mata Rodríguez, Clemente, Análisis Integral de los Sueldos y Salarios bajo el Marco Jurídico, Laboral e Impositivo vigente durante 2001, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 2001, 363 p.p.
- Olea Franco, Pedro y Sánchez del Carpio, Francisco, Manual de técnicas de investigación documental para la Enseñanza Media, México, Ed. Esfinge S.A., 1983, 231 p.p.
- Palacios Barrientos, Edith, Planes de Previsión Social, Análisis y Régimen Fiscal, Tesis (Licenciado en Contaduría), UNAM, FES Cuautitlán, México, 1993, 220 p.p.
- Plan de Prestaciones Sociales para los Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 1999, p. 11, 27, 33-58.
- Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano, México, Instituto Mexicano del Petróleo, 2000, p. 2-13, 26, 27.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN