



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.**

**UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL.**

**IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN UNA  
SOCIEDAD ANÓNIMA.**

TESIS

PRESENTADA POR

**MEDINA BRAVO YUSEF  
PALMA FUENTES ADRIANA MELISA  
TUN CELIS IRMA NOEMI**

EN SU EXAMEN PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE

**LICENCIATURA EN CONTADURÍA**

COZUMEL QUINTANA ROO



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.**

**UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL.**

**IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN UNA  
SOCIEDAD ANÓNIMA.**

TESIS

MEDINA BRAVO YUSEF

PALMA FUENTES ADRIANA MELISA

TUN CELIS IRMA NOEMI

COZUMEL QUINTANA ROO



## **AGRADECIMIENTO**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

A LA UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL.

UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL PARA EL C.P. IVAN RIVERO HEREDIA POR SU APOYO Y SUS MOMENTOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL QUE NOS COMPARTÍO.

## **DEDICATORIA**

**A DIOS:**

POR QUE ES.

A QUIENES HAN CONFIANDO EN NOSOTROS,

A QUIENES NO HAN CONFIADO,

POR QUE NOS EXIGEN MAS CADA DÍA.

**A NUESTROS SERES QUERIDOS**

A NUESTROS PADRES POR SER

NUESTRO MOTIVO DE SUPERACIÓN

# IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EN UNA SOCIEDAD ANONIMA

## INDICE

	<b>PÁGINA</b>
<b>INTRODUCCIÓN.</b>	1
<b>CAPITULO I</b>	
<b>SITUACIÓN LABORAL.</b>	
1.1 Relaciones Sociales en la Empresa.	3
1.2 Productividad.	9
1.3 Motivación.	11
<b>CAPITULO II</b>	
<b>PREVISIÓN SOCIAL</b>	
2.1 Antecedentes.	19
2.2 Definiciones.	20
2.3 Características.	26
<b>CAPITULO III</b>	
<b>ASPECTO LEGAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL</b>	
3.1 impuesto Sobre la Renta.	28

3.2 El Régimen del Seguro Social y el Infonavit ante las partidas de previsión social.	40
--	----

## **CAPITULO IV**

### **CONCEPTOS GENERALES DE LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS COMO INGRESO PARA LOS TRABAJADORES**

4.1 Esquema general para determinar la base de impuesto.	45
4.2 Principales conceptos que integran los ingresos totales, ingresos no sujetos para el impuesto sobre la renta, ingresos acumulables y no acumulables	46

## **CAPITULO V**

### **EXENCIÓN DE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL DE ACUERDO A IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

5.1 Indemnizaciones por riesgo y enfermedades.	56
5.2 Plan de Pensiones, jubilaciones o haberes de retiro.	56
5.3 Gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	57
5.4 Prestaciones de previsión social.	58
5.5 Fondo y caja de ahorro.	67

## **CAPITULO VI**

### **IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL**

6.1 Caso Práctico.	71
<b>CONCLUSIONES</b>	96
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	98
<b>ANEXOS</b>	99



## INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo hacer una propuesta que funcione de acuerdo a los lineamientos y parámetros para desarrollar un plan de previsión social. Teniendo como finalidad otorgar a los trabajadores beneficios económicos, y de protección, a fin de brindarles mayor bienestar, estabilidad económica y permitiéndoles así, elevar su nivel de vida.

Hemos seleccionado este tema, por que dada la situación económica que enfrenta actualmente nuestro País, debido a los cambios suscitados durante el actual gobierno se ha tenido la necesidad de captar nuevos recursos para el gasto público, impactando estos cambio en los salarios nominales de los trabajadores los cuales no alcanzan a cubrir todas sus necesidades básicas.

Una alternativa de solución para enfrentar este reto es motivar los Recursos Humanos de la empresa a través del otorgamiento general, organizando planes de previsión social complementarios a los que establece la Ley Federal del Trabajo, leyes correlativas y adicionales a los sueldos y salarios que les beneficie y permita elevar su nivel de vida, para satisfacer sus necesidades sociales, materiales y culturales; incrementando así la productividad y la conservación del personal.

Los planes de previsión social, una vez que cumplan con todos los requisitos que marca la ley del impuesto sobre la renta y su reglamento, son erogaciones deducibles para la compañía y no acumulables para el que los percibe, de esta manera el empresario disminuye la base gravable y el trabajador ve incrementados sus ingresos.

## CAPITULO I

### SITUACIÓN LABORAL

#### 1.1 Relaciones sociales en la empresa.

Actualmente los recursos humanos son primordiales en un grupo social, y esencialmente para el desarrollo organizacional de la empresa, por que si el elemento humano esta dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización tendrá éxito. en caso contrario, fracasaría. Por tal motivo es muy importante planear y ejecutar los programas de motivación para los trabajadores, de acuerdo a sus posibilidades de desarrollo, su creatividad, ideas, imaginación, experiencia y habilidades; según las funciones que desempeñen y el nivel jerárquico en que se encuentren dentro de la organización, las cuales pueden ser: <sup>1</sup>

- 1 Obreros. Calificados y no calificados.
- 1 Oficinistas. Calificados y no calificados.
- 2 Supervisores. Se encargan de vigilar el cumplimiento de las actividades.
- 3 Técnicos. Efectúan nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos y controles.
- 4 Ejecutivos. Se encargan de poner en ejecución las disposiciones de los directivos.
- 5 Consejo de Administración. Fijan los objetivos, estrategias, políticas.

La administración debe poner esencial interés en los recursos humanos ya que el hombre es factor primordial para el buen funcionamiento de las empresas, debido que la combinación correcta de los conocimientos y aptitudes de este, ayudará al éxito de la organización.

---

<sup>1</sup> Munch Galindo Lourdes. 1990. Fundamentos de Administración. México, Editorial Trillas, Pág. 56

Entonces, la administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del País en general.

Por lo tanto se debe de atender las diversas necesidades que surjan en la relación satisfactoria entre los empleados y los directores; para que puedan encontrar las condiciones óptimas en cuestión a sus relaciones internas de la empresa provocando en gran medida el avance, la satisfacción y la imagen que esto refleja al público externo.

### **Relaciones obrero patronales.**

Es innegable la importancia de que exista y se mantenga una buena relación entre los patrones y los empleados; ya que la relación interpersonal es la base para cualquier tipo de comunicación.

Se debe tomar en cuenta, que en muchos casos la mayoría de los trabajadores pertenecen a sindicatos que les aseguran y dan protección a sus derechos, para evitar que los empresarios particulares sean arbitrarios con respecto a ellos.

Los sindicatos a los que pertenecen los trabajadores influyen directamente en la empresa, en la regulación de jornadas de trabajo salarios y demás condiciones de trabajo, como lo establece la Ley Federal de Trabajo. También es importante mencionar que la comunicación en las empresas se puede dar de manera ascendente y descendente.

## **Relación patrón - obrero**

La comunicación descendente se transmite de personas con niveles superiores a niveles inferiores en la jerarquía organizacional. Este tipo de comunicación existe esencialmente en organizaciones de atmósfera autoritaria, los superiores tienden a hablar mucho y escuchar poco las opiniones de sus subordinados, no comprendiendo aún que la comunicación necesita de la retroalimentación.

Podemos mencionar que existen diferentes medios empleados para la comunicación descendente oral, como son instrucciones, discursos, reuniones e incluso las redes naturales de comunicación; hay que considerar de igual manera la comunicación descendente escrita, como son los memorandums, cartas, manuales, folletos, procedimientos y presentaciones electrónicas de información.

El solo hecho de que la dirección general de una empresa emita políticas y procedimientos no garantiza por si mismo la comunicación.

Por lo tanto para lograr una buena comunicación descendente es necesario establecer una dinámica del proceso comunicativo.

Los sociólogos Katz y Khan, diferenciaron cinco elementos en la comunicación descendente que a continuación se mencionan:<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Bonilla Gutierrez Carlos. (1978) La Comunicación funcion Basica de las relaciones Publicas. México, editorial trillas, Pág. 16

1. El primero es la “instrucción de oficio”, en el que se indica al subordinado que hacer, sea esto a través de ordenes directas, sesiones de entrenamiento, cursos de capacitación u otros mecanismos similares. La intención de estas instrucciones es garantizar un desempeño laboral eficiente y confiable.

2. El segundo elemento es menos visible, ya que involucra a la “razón” para la tarea y sus relaciones con el resto de la organización. Aquí las diferentes políticas de la organización determinan que tanta información y de que tipo se comunica a los empleados. Por ejemplo si una de las políticas es mantener a los trabajadores contentos y callados entonces será muy poca la información sobre carencias y conflictos dentro de la organización, la que se les transmita. Independientemente las políticas que siga la institución el hecho de transmitir mucha o poca información puede ser contraproducente, se debe transmitir todo con medida y evitar llegar a los extremos de mucho o poco. La selección de la mejor ruta entre dos extremos es, obviamente objeto de estudio por parte de los altos mandos, para el establecimiento de un mejor flujo de las comunicaciones.

3. El tercer elemento es la “información” con respecto a procedimientos y practicas dentro de la institución, como este elemento es similar al primero en el sentido de que es relativamente simple y no genera controversias. Aquí, es problemático que este elemento este ligado con el segundo.

4. La cuarta parte del sistema de comunicaciones es la “retroalimentación” a las personas con respecto a su desempeño. Si el superior esta tratando de utilizar lazos socio-emocionales con sus subalternos para recibir retroalimentación de estos, no esta utilizando

precisamente el mejor camino y la retroalimentación se convierte casi en un imposible, ya que cuando es un organismo los papeles de trabajo entre jefe y empleado, están establecidos de antemano, el trabajador siente que no tiene ninguna libertad para expresarse. En estos casos deben establecerse unos criterios bien claros para que el subalterno sienta la necesidad de retroalimentar a su superior. A pesar de estos problemas la retroalimentación forma parte consistente de la comunicación descendente.

5. El elemento final de esta clase de comunicación es intentar que los subalternos acepten y crean como propios los objetivos de la organización, logrando con ello que el personal se involucre emocionalmente con el trabajo que desempeña.

### **Relación obrero - patrón**

La comunicación ascendente circula de subordinados a superiores y continúa su ascenso por la jerarquía organizacional; este tipo de comunicación, suele verse obstaculizada por administradores que van filtrando los mensajes y no transmiten a sus jefes, específicamente toda la información, las noticias desfavorables; los medios mas usuales para la comunicación ascendente son los sistemas para la presentación de sugerencias, de procedimientos, de apelación y conciliación, las reuniones grupales, el establecimiento en conjunto de objetivos, cuestionarios y entrevistas para medir la moral de los empleados.

La situación que enfrenta la comunicación ascendente en la mayoría de los casos es muy poco probable que una persona envíe información hacia arriba, si cree que ello va en perjuicio propio y de sus compañeros, por lo tanto se ve afectada debido a la jerarquía, es importante señalar que los que se

encuentran en la mitad de ella tendrán la función importante de editar y filtrar la información.

Actualmente la comunicación ascendente debe ser reconocida de urgente en las organizaciones ya que muchas veces los empleados tienen mejores ideas y sugerencias que los superiores, que a fin de cuentas redundarían en benéfico de la propia empresa.

### **Empleados de confianza**

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 9; define al Trabajador de Confianza como la persona que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Las Funciones, que realiza son de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tenga el carácter, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de Confianza, deben poseer status diferentes y preferenciales con respecto a sus compañeros, esto puede influir negativamente, en el desarrollo de las relaciones que pueden darse en la empresa.

Los trabajadores de confianza, tienen las siguientes desventajas:

1. No pertenecen a ningún sindicato, sus puestos, son asignados, por el criterio del patrón. Se puede observar que dichos trabajadores no son sometidos a pruebas de selección y reclutamiento, situación distinta en relación a un trabajador común,.



2. Origina Inseguridad con respecto a la duración de su puesto o los derechos y especificaciones, además del compromiso tan fuerte que se genera con el patrón.

Para el Patrón o Empresario es benéfico, en el sentido que tiene a alguien de su confianza para cuidar determinados elementos de la empresa, pero perjudicial si no se prevén unas relaciones lo bastante honestas y objetivas, ya que la información que se perciba pudiera estar manipulada.

## 1.2 Productividad

La Productividad es uno de los puntos centrales en la teoría Organizacional, ya que los administradores y directores se interesan para que se utilicen los recursos lo más eficiente posible, esto es con la finalidad de poder lograr los objetivos. La capacidad humana puede ser uno de los recursos desaprovechados, considerando que es necesario entender el comportamiento de cada individuo, en la forma de cómo se relaciona en su trabajo.

A continuación mencionaremos dos definiciones de productividad:

1. El concepto más generalizado de productividad es el siguiente:  
Productividad = Producción = Resultados Logrados / Insumos Recursos Empleados De esta forma se puede ver la productividad no como una medida de la producción, ni de la cantidad que se ha fabricado, sino como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [www.monografias.com.mx](http://www.monografias.com.mx)

Esta definición de productividad se asocia con el logro de un producto eficiente, enfocando la atención específicamente en la relación del producto con el insumo utilizado para obtenerlo.

Pero igual que han evolucionado otros conceptos, ha evolucionado el concepto de productividad y sobre todo han influido en ello los cambios que se han operado en la manera en que en el mercado empresarial contemporáneo se considera la calidad.

2. Phillips define La Productividad como la división entre el rendimiento y la inversión, o bien entre los resultados obtenidos y los recursos consumidos, limitando la inversión al capital humano, sin tener en cuenta otros factores cómo infraestructura, capital invertido.

Con base a las definiciones anteriores, podemos decir que la productividad sirve para dar a conocer a los administradores y directores que utilicen los recursos lo mas eficiente posible, esto es, con la finalidad de poder lograr los objetivos, que se den cuenta de que la capacidad humana puede ser uno de los recursos desaprovechados, considerando que es necesario entender el comportamiento de cada individuo, en la forma de cómo se relaciona en su trabajo.

Como consecuencia podemos decir que hoy en día no es competitivo quien no cumple con la calidad, producción, bajos costos, tiempo estándares, eficiencia, innovación, nuevos sistemas administrativos y tecnología.

La Productividad es el único camino para que un negocio puede crecer y aumentar su rentabilidad.

### **1.3 Motivación.**

Después de analizar cada uno de los factores que interviene en las relaciones obrero patronales y la productividad de los subordinados es necesario tomar en cuenta las necesidades de cada uno de ellos, por lo que haremos mención del tema de la motivación y de cómo los administradores deben de impulsar todas esas necesidades, para poder inducirlos a actuar de una determinada manera.

Es importante mencionar que las condiciones sociales son de igual manera una preocupación vital: los sistemas de estatus y papel, la dinámica de grupo, sistemas de influencia y liderazgo; ya que debido a esto podemos analizar el comportamiento de un empleado o la comparación de un individuo que trabaja a su máxima capacidad y de otro que ajusta ya sea su producción o su productividad según sea el caso de la empresa.

Existen varios factores que contribuyen al desarrollo del sistema individual de valores, las cuales afectan la percepción de la situación personal entorno a la tarea particular. De igual forma las condiciones económicas generales pueden tener un impacto significativo sobre la conducta individual en el trabajo.

La experiencia de trabajo, los antecedentes culturales, nivel de aspiración, las actividades durante el tiempo libre, todo esto afecta su percepción de la situación y ayuda a determinar su inclinación al desempeño de una tarea en la organización.

### **Definición de motivación.**

Motivación.- viene del latín motum, variación de moveré, que significa mover. Motivación expresa la idea de dinamismo de cambio.

Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

**Frederick Herzberg**, famoso especialista en el campo de la motivación empresarial dice: "La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mi hacerlo".

**Stephen Robbins** publica la siguiente definición de motivación: Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Se entiende por motivación el proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer dicha necesidad. En esta definición existen 3 elementos fundamentales que se presentan:

- 1.- Necesidad Insatisfecha
- 2.- Energía y Dirección
- 3.- Satisfacción de las Necesidades
- 4.- Finalmente Llegando al objetivo Personal.

Desde el punto de vista de la Organización, a los 3 elementos mencionados hay que agregar dos condiciones:

A) Que la persona tenga cierto grado de satisfacción general con la organización, sin perjuicio de la necesidad puntual insatisfecha inherente a la motivación específica.

B) Que el objetivo de la persona ateniende a la motivación de que se trata sea convergente con los objetivos de la organización.

El tema de motivación de Management admite dos enfoques complementarios, a saber:

1.- El enfoque psicológico, tendiente a explicar el funcionamiento interno de la persona, en el que importan la estructura básica de la personalidad, el comportamiento orgánico, la historia personal, entre otros y sus anomalías tales como neurosis y psicosis.

2.- El enfoque socio organizacional, mas dirigido a las condiciones de la organización, la tarea, la política de recursos humanos y otros factores externos que afectan la motivación de la gente.

Partiendo de lo anterior podemos analizar que al decir que una persona esta motivada cuando decide cambiar de su estado actual a otro o también podemos persuadir a una persona que se motive, cuando la vemos desanimada o en un estancamiento, enfocándola hacia el movimiento positivo de la motivación. Por lo que muchas veces es considerada como un estímulo, que puede provenir del mismo individuo que posteriormente se refleje en su estado mental, provocando así, el cambio en su conducta y dirigiéndola hacia el logro de algún objetivo o meta.

Por lo que podemos mencionar que el logro de los objetivos del individuo, así como el de cualquier empresa, se define como la voluntad para hacer un gran esfuerzo y alcanzar las metas de la organización; también es necesario hacer notar la diferencia entre la motivación y la satisfacción, ya que la primera

consiste o se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta, en tanto la segunda satisfacción se enfoca al gusto que se experimenta una vez cumplido un deseo.

En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. Por lo tanto es indispensable tomar en cuenta la satisfacción de las necesidades personales sean compatibles con las metas de la organización y que la motivación sea la búsqueda de satisfactores para las necesidades del individuo.

### **Teorías de la motivación.**

Diversas teorías sobre la motivación se han desarrollado destacándose:

a) La teoría de la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow el cual estableció una jerarquía de cinco necesidades : fisiológicas, sociales, de seguridad, de estima y de realización.

b) La Teoría X y la Teoría Y de McGregor que propuso dos concepciones diferentes del ser humano en donde la primera considera a éste como una persona negativa, es decir al empleado no le gusta trabajar, son perezosos, les desagrada la responsabilidad y deben ser presionados, la segunda por el contrario, exalta las virtudes del empleado, es decir les gusta trabajar, son creativos y quieren responsabilidades.

c) La Teoría de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg por su parte considera que la relación entre el personal y su trabajo es básica y que la actitud que muestre ante su labor será determinante para el éxito o fracaso del mismo.

"Los factores intrínsecos como la realización, el reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, el desarrollo, al parecer pueden estar relacionados con la satisfacción laboral; así como los factores extrínsecos, la política de la empresa, administración, supervisión, condiciones laborales y otros se pueden relacionar con la insatisfacción".<sup>4</sup>

Muchas organizaciones reconocen el esfuerzo de su fuerza productora y valoran la importancia que tiene en la actualidad el reconocimiento de éste a través de la motivación, para lo cual se apoyan en las diferentes técnicas motivacionales.

Para poder hablar sobre éstas, es necesario conocer en primera instancia que significa la palabra técnica en su concepción más simple y según el Diccionario Enciclopédico Larousse la define como "el conjunto de procedimientos propios de un arte; ciencia u oficio; habilidad con que se utilizan esos procedimientos; método de habilidades tácticas..."

Una técnica es una herramienta necesaria para que la organización pueda establecer y lograr sus objetivos. Entre las diferentes técnicas para lograr la motivación del empleado, se encuentran las relacionadas con la organización de eventos especiales para el empleado, reconocimientos, los incentivos, sobre sueldos, la capacitación para contribuir con el desarrollo del trabajador.

### **Técnicas motivacionales especiales.**

Existen varias técnicas motivacionales de las cuales podemos mencionar las siguientes:

---

<sup>4</sup> Robbins Stephen, p. (1994). Comportamiento organizacional, Mexico, Editorial Prentice Hall. México. Pág. 16

a). Dinero; este tipo de técnica no la debemos pasar por alto como motivador, ya sea bajo la forma de salario, pago a destajo, incentivos, bonos, y otras opciones que los directivos pueden dar a cambio del desempeño.

b). Participación; esta técnica consiste en hacer que el individuo aporte ideas, sugerencias u opiniones para poder alcanzar ciertos objetivos y metas, logrando así que el subordinado sienta que es tomado en cuenta.

c). Calidad de la vida laboral; consiste en que cada uno de los subordinados sé de cuenta de la posibilidad de crecimiento y de oportunidades que puede tener él, dentro de la empresa, logrando así la captación de su máximo esfuerzo para determinadas tareas y mostrarse capaz en el desempeño de las mismas aspirando a ocupar puestos superiores.<sup>5</sup>

Basándonos en la pirámide de las necesidades de Maslow podemos ejemplificar las necesidades del uso de las técnicas motivacionales dentro la organización:

1. Fisiológicas
2. Seguridad
3. Sociales
4. Estima
5. Autorrealización

1.-Las necesidades fisiológicas del empleado como el hambre, sed, abrigo y otras; serán cubiertas con el pago que reciben éstos, por su desempeño dentro de la organización;

---

<sup>5</sup> Harold Koontz y Heinz Wehrich. 1998. Administración una Perspectiva Global. Onceava Edición. Editorial; McGraw-Hill. Pág. 516-519.



2.- Asimismo, la seguridad será cubierta por la protección médica, que la empresa le brinda al empleado. (entre otras)

3.- Por su parte, las necesidades sociales serán cubiertas a través de las actividades de integración que la empresa desarrolle para motivar e integrar a los empleados entre sí y a la vez con la institución;

4.- Las necesidades de estima pueden ser cubiertas a través de concursos donde se reconozca y se premie el esfuerzo de los empleados;

5.- La autorrealización puede ser apoyada a través de cursos de capacitación para ocupar puestos de mejor categoría o ascensos al personal que lo merezca por su esfuerzo y dedicación. Al cubrir estas necesidades, para Maslow, es fuente de motivación.

Por otra parte, las empresas pueden utilizar otros medios para motivar a sus empleados como son las publicaciones internas, en donde se manejen temas de interés para el mismo, así como comunicados que puedan ayudarlo a mejorar su trabajo e integrarlo con la misma; periódicos murales que en el aspecto motivacional contribuirían al entretenimiento del empleado, así como también a exaltar los logros del mismo y darles información relevante sobre el desarrollo de la empresa a la que pertenecen; posters motivacionales; estos son muy buen apoyo para resaltar para crear un estado de relajamiento en el individuo que puede colaborar con su motivación, pueden referirse a la calidad del servicio que prestan, a la posición que tienen en el mercado o inclusive a recordarles fechas memorables que puedan hacer que estos se sientan atraídos y motivados al mismo tiempo. Asimismo programas de inducción para el personal de nuevo ingreso, de capacitación e integración familiar con la empresa pueden contribuir a este logro.

Es importante que la organización conozca las diferentes técnicas que existen para motivar a su empleado, pero el fin no solo radica en conocerlas, sino en aplicarlas y ser persistentes en ellas, para que el empleado las perciba, las aproveche y al final las adopte como parte de su integración y motivación con la organización.

## **CAPITULO II**

### **PREVISION SOCIAL**

#### **2.1 Antecedentes**

La previsión social es sin duda una de las formas en que puede beneficiarse a los trabajadores, ya que como se ha sostenido en los tribunales, la previsión eleva los niveles de vida de estos y de sus familias, no solamente en lo económico sino no en lo social y cultural.

El fundamento legal de la previsión social lo podemos encontrar en el titulo VI “Del Trabajo de la previsión Social”, del articulo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Definir el concepto de previsión social, no es sencillo ya que cotidianamente se utilizan términos semejantes o relacionados con la misma para definirla y por otra parte no existe en nuestra legislación ninguna disposición que la defina.

En la terminología de distintas obras de materia de derecho laboral, en ocasiones los términos asistencia social, seguridad social y previsión social se usan como equiparables, aunque en esencia son distintos, ya que algunos autores subordinan el concepto de seguridad social al de previsión social, considerando que la principal forma de la previsión social es a través de la figura del seguro social y otros se refieren a la seguridad como la idea más amplia de protección de los trabajadores.

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

Por previsión social debe entenderse lo que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familias dependientes o beneficiarios, tendente a su superación física, económica, social, cultural e integral, que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.

En concepto general y de acuerdo con el Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de un trabajador se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

## **2.1 Definiciones**

Partiendo del concepto general, presentamos a continuación diversas definiciones de previsión social.

Según el diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones de la UNAM, la previsión social es el conjunto de acciones publicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprecisas. '

El semanario Judicial de la federación definió gasto de previsión social a cargo de una empresa, como aquellos que se traducen en una prestación en beneficio de los trabajadores, o de sus familiares dependientes o, beneficiarios, tendentes a la superación física, social, económica, cultural e integral, esto es toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel económico, social, cultural e integral.

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

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

De acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente para el ejercicio 2004 en su artículo 8º., se define a la previsión social erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendentes a su superación física,

social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

De acuerdo a las definiciones anteriores podemos mencionar que la previsión social es un medio, que utilizando recursos presentes, garantiza un interés futuro, con un objetivo común que es la adopción de medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la desocupación de los requerimientos de la vejez, mediante sistemas económicos de seguridad que se pongan en práctica. Este conjunto de acciones y medidas tienden a otorgar apoyos económicos a los obreros y empleados, así como a sus familiares.

Por lo tanto la previsión social tiene además los siguientes objetivos:

- Un ingreso que le permita al trabajador una existencia decorosa.
- La ampliación de un régimen de seguros.
- Satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.
- La garantía de una vejez digna.

Para nosotros previsión social son todas las prestaciones adicionales al salario que se otorgan a los trabajadores con la finalidad de satisfacer necesidades y ayudar al mejoramiento económico, social, cultural, elevando su nivel de vida y el de su familia, logrando con ello el bienestar integral del trabajador.

Dentro de nuestra legislación laboral se han recogido algunos conceptos de previsión social para integrarse como prestaciones legales y obligatorias a favor de los trabajadores.

A continuación se pueden observar los diferentes tipos de prestaciones que se otorgan comúnmente.

**PRESTACIONES  
LEGALES**

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

**PRESTACIONES  
DE PREVISION  
SOCIAL**

Jubilaciones.  
 Fallecimientos.  
 Invalidez.  
 Servicios médicos y hospitalarios.  
 Subsidios por incapacidad.  
 Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.  
 Cajas y fondos de ahorro.  
 Apoyo para actividades Culturales.  
 Guarderías.  
  
 Actividades deportivas

**PRESTACIONES DE  
NATURALEZA  
ANALOGA**

Vales de despensa.  
 Ayuda para transporte.  
 Ayuda para útiles escolares.  
 Ayuda para gastos de matrimonio.  
 Ayuda para funeral.  
 Comedor.  
  
 Vales de gasolina.  
 Ayuda para uniformes escolares.  
 Cuotas para clubes deportivos.  
 Vales de restaurante  
 Ayuda para renta de Casa habitación.  
 Seguros de vida.  
 Ayuda de nacimiento.  
 Premios de puntualidad y Asistencia.  
 Propinas.  
 Compensaciones por Viajes.

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

### **Quiénes pueden percibir previsión social**

En primer lugar tenemos a los trabajadores, así lo señala la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, recordemos que en el concepto que nos proporciona la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establece que parte del objetivo de la previsión es buscar beneficios para mejorar la calidad de vida del trabajador e incluyen a su familia.

En todo caso es conveniente que cuando se elabore un plan de previsión social se establezca de manera específica quiénes serán los beneficiados con dicho plan.

De acuerdo con el diccionario: familia, es el grupo de personas entre quienes existe un parentesco de consanguinidad, sin embargo, para efectos jurídico este es un concepto demasiado amplio. En términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta no se establece propiamente una limitante en cuanto a dicho concepto.

Definición. No hay un concepto delimitado de ella. La ley no da una definición. Para definirla se buscaron diversos elementos: sujeción (de los integrantes de la familia a uno de sus miembros), la convivencia (los miembros de la familia viven bajo el mismo techo, bajo la dirección y con los recursos del jefe de la casa), el parentesco (conjunto de personas unidas por vínculo jurídico de consanguinidad o de afinidad), la filiación (conjunto de personas que están



unidas por el matrimonio o la filiación, aunque excepcionalmente por la adopción).

La definición fiscal de la previsión social establece que estas erogaciones son aquellas que se destinan al mejoramiento del nivel de vida del trabajador y el de su familia. Cabe aclarar que el parentesco puede medirse por grados y por generaciones, sin embargo, como se estableció la relación de familia se da simplemente por el parentesco sin que se señale hasta qué grado o generación se considera familia por lo que puede concluirse que con el simple hecho de que existe parentesco entre una persona y otra se pueden presumir familiares.

Por matrimonio debe entenderse la unión libre de un hombre y una mujer para realizar la comunidad de vida. Debe celebrarse ante el juez del Registro Civil y con las formalidades que la ley exija. Por lo tanto, los cónyuges forman una familia.

En el concubinato: la concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio han vivido en común de manera constante y permanente por un período mínimo de dos años. No es necesario el transcurso del período mencionado cuando reunidos los demás requisitos tengan un hijo en común.

Por tanto concubina y concubinario son familiares. La ley reconoce como parentesco los de consanguinidad, afinidad y el civil.

El parentesco por consanguinidad es el vínculo entre personas que descienden de un tronco común. En el caso de adopción, se equipara al parentesco por consanguinidad como si el hijo fuera hijo consanguíneo. Cada generación forma un grado, y la serie de grados constituye lo que se llama línea de parentesco. La lineal es recta o transversal, la recta se compone de la serie

de grados entre personas que descienden unas de otras; la transversal se compone de la serie de grados entre personas que sin descender unas de otras proceden de un progenitor al tronco común.

El parentesco por afinidad es el que se adquiere por matrimonio o por concubinato entre el hombre y la mujer y sus respectivos parientes consanguíneos.

Puede concluirse que el término familia es tan general que se deja sin límites reales la aplicación de esta disposición y puede ser aplicada casi en cualquier persona relacionada con el trabajador.

Sin embargo, el artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su fracción II establece una limitante que no establece la propia ley, al señalar que para que se puedan deducir estas erogaciones se efectúen, en relación con los trabajadores, su cónyuge o concubina, ascendientes o descendientes, estos últimos cuando dependan económicamente del trabajador. Como puede observarse, el Reglamento esta incorporando elementos distintos a lo que establece la propia ley, como es el, caso de la dependencia económica, por lo que podría resultar procedente su inaplicación por ser ésta contraria a la propia ley.

## 2.2 Características

Entre las características de la previsión social podemos mencionar las siguientes:

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

## **CAPITULO III**

### **ASPECTO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL**

#### **3.1. Ley del Impuesto Sobre la Renta.**

Las deducciones autorizadas por gastos de previsión social, por disposición expresa en la fracción XII del Artículo 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, deberán reunir los siguientes requisitos:

Cuando se trate de gastos de previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de esta Ley, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorguen de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se

efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se este a lo dispuesto en el ultimo párrafo de esta fracción.

#### Promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado

Trabajadores Sindicalizados	Prestaciones	Numero de	Prestaciones	Promedio	
	Por Previsión Social 2004 (A)	Días Trabajados en 2004(B)	Por Previsión Social (Diaria) (C ) ( A + B )	365 Días ( D )	Anual ( C X D)
<b>A</b>	12,500.00	240			
<b>B</b>	24,600.00	365			
<b>C</b>	11,845.00	362			
<b>D</b>	15,600.00	180			
<b>TOTAL</b>	64,545.00	1,147	56.27	365	20,539.60

**Promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado**

<b>Trabajadores no sindicalizados</b>	<b>Prestaciones por previsión social 2004 ( A )</b>	<b>numero de días trabajados en el 2004 ( B )</b>	<b>Prestaciones por previsión Social (Diaria) ( C ) ( A / B )</b>	<b>365 Días ( D )</b>	<b>Promedio anual ( C X D )</b>
<b>A</b>	22,480.00	349			
<b>B</b>	34,600.00	365			
<b>TOTAL</b>	57,080.00	714	79.94	365	29,179.55

En el caso anterior el promedio aritmético de la previsión social de los trabajadores no sindicalizados es mayor que el promedio aritmético de los trabajadores sindicalizados, por lo que las prestaciones de previsión social de los trabajadores no sindicalizados no serán deducibles.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el reglamento de esta ley.

Los pagos de prima de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles solo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que en efecto acuerden las partes. Así mismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúen el contribuyente en beneficio a los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se consideran generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aún cuando dichas prestaciones solo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Así mismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguro de vida, de gastos médicos, las aportaciones a los fondos de ahorro, los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, no se consideraran para determinar el promedio aritmético del cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones en los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones y complementarios a los que se refiere el artículo 33 de esta ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y seguros de vida no podrán exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año.

Prestaciones de previsión social a trabajadores no sindicalizados	<b>\$ 245,680.00</b>
( - ) 10 VSMGAGT elevado al año (área geográfica c)	153,701.500
( = ) Prestaciones de previsión social deducibles	91,978.50.00

Como podemos ver la Ley del Impuesto sobre la Renta establece la condicionante de que se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, con la finalidad de evitar que la previsión social se aplique solamente a un sector específico de los empleados, lo cual resultaría en perjuicio de los trabajadores que no tuvieran dichas prestaciones, considerándose esta situación, como inequitativa, y por lo tanto si sucediera, dichas prestaciones otorgadas a un grupo específico serían no deducibles.

### **Deducibilidad de los gastos de previsión social.**

Según el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 43 menciona que los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 31 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 de fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

La Fracción II de este artículo establece el alcance de las partidas de previsión social, en cuanto a las personas que pueden ser beneficiadas por éstas, y menciona en primer lugar a los trabajadores, debiéndose entender a éstos de acuerdo con el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe a continuación:

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

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

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

En cuanto al alcance de estas prestaciones, además del propio trabajador, en su caso, son aplicables básicamente en relación al núcleo familiar, cuando estas prestaciones por su propia naturaleza sean de gozo

común, como por ejemplo la prestación del club deportivo, gastos médicos, prestaciones por fallecimientos, ayuda para útiles y uniformes escolares, etc.; por núcleo familiar, se entiende al cónyuge del trabajador o bien, a la persona que viva en concubinato, los padres e hijos inclusive por adopción, que tengan dependencia económica, y a los menores de edad que aunque no tengan parentesco con el trabajador tengan dependencia económica de éste y vivan en su mismo domicilio.

### **Otros requisitos para los gastos de previsión social**

Las partidas de previsión social para ser considerados como gastos deducibles deben de cubrir los requisitos antes señalados, además, deben de cumplir con otros requisitos de carácter general para los gastos, por lo que a continuación veremos los requisitos de las deducciones inherentes a estas prestaciones.

Toda vez que estas prestaciones son aplicables únicamente a la relación Patrón - Trabajador se consideran para efectos de la Ley del Impuesto Sobre La Renta como parte del sueldo, por lo que deberá cumplir el requisito específico que para sueldos y salarios se marca en la Fracción IX del ya citado Artículo 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

FRACCIÓN IX: Tratándose de pagos que a su vez sean ingresos de contribuyentes de personas físicas, de los contribuyentes que se refieren el Capítulo VII de este Título, así como de aquellos realizados a los contribuyentes a que hace referencia el último párrafo de la fracción I del Artículo 18 de esta ley y de los donativos, éstos solo se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas

de bolsa, o en otros bienes que no sean títulos de crédito. Tratándose de pagos con cheque, se considerara efectivamente erogado en la fecha en la que el mismo haya sido cobrado o cuando los contribuyentes transmitan los cheques a un tercero, excepto cuando dicha transmisión sea en procuración. También se entiende que es efectivamente erogado cuando el interés del acreedor queda satisfecho mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones.

Cuando los pagos a que se refiere el párrafo anterior se efectúen con cheque, la deducción se efectuará en el ejercicio en que éste se cobre, siempre que entre la fecha consignada en la documentación comprobatoria que se haya expedido y la fecha en que efectivamente se cobre dicho cheque no hayan transcurrido mas de cuatro meses.

De acuerdo con 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 De los ingresos por salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, estos 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 está declarando.

Como todo gasto, estas partidas deben de cumplir también los requisitos establecidos en varias fracciones del Artículo 31 de la Ley del Impuesto Sobre La Renta, los cuales se enuncian en forma general solamente, y se hace referencia a las fracciones respectivas.

FRACCION I. Deben ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

FRACCION III. Deben de comprobarse con documentación que reúna los requisitos fiscales.

FRACCION IV. Que estén debidamente registrados en contabilidad y que sean restadas una sola vez.

FRACCION V. En caso de que algunas de estas prestaciones de previsión social estuvieran gravadas debe de efectuarse la retención y el entero del impuesto correspondiente.

FRACCION VI. Los trabajadores deben estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes y proporcionar la clave respectiva en la documentación comprobatoria.

FRACCION VII. El IVA de estos gastos debe de constar en forma expresa y por separado en los comprobantes.

Los mencionados, son requisitos de carácter general que se deben de considerar como gastos deducibles en el aspecto de la previsión social. Y se puede observar que dichos requisitos estén apegados a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en donde se remarca, que para poder ser deducibles es necesario que se justifiquen de manera lógica y coherente con el trabajo desempeñado.

## **Requisitos específicos de otros gastos de previsión social**

Anteriormente se han comentado los requisitos generales que deben de cubrir las prestaciones de previsión social, para ser considerados como gastos deducibles, ahora veremos otras prestaciones que aunque no están tipificadas como previsión social por las autoridades fiscales, si se han considerado de esa forma en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación y son prestaciones que de alguna forma guardan relación con ese concepto.

### **Servicio de comedor y comida.**

Las inversiones en comedor y los gastos relacionados con el mismo, deben de cumplir lo establecido en los Artículos 42 Fracción III. La cual se copia a continuación, sólo en la parte que nos ocupa.

"Artículo 42 Fracción III. La deducción de las inversiones se sujetará a las reglas siguientes:

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

El Artículo 46 del Reglamento Impuesto Sobre la Renta no hace ninguna referencia a la inversión por comedores pero para otros bienes, si menciona que deberán deducirse sólo mediante autorización específica.

Para evitar la no deducibilidad en estas inversiones y los gastos en comedor, es recomendable que los comedores estén al servicio de todos los trabajadores.

En el Artículo 32 Fracción II de la Ley Impuesto Sobre la Renta menciona que no serán deducibles los gastos realizados con las inversiones no deducibles.

Las reformas anteriores tienen como objeto, evitar el uso en forma discriminatoria de estas prestaciones.

Hay situaciones en que por razones de espacio o administrativas, los patrones se ven imposibilitados de contar con instalaciones de comedor en los centros de trabajo pero les otorgan esta prestación a través de cupones de restaurantes.

"Artículo 32 Fracción XX de la Ley Impuesto Sobre la Renta. Comedores, restaurantes y bares.

El 75% de los consumos en restaurantes. Para que proceda la deducción de la diferencia, el pago deberá hacerse invariablemente mediante tarjeta de crédito de debito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el servicio de administración tributaria. Serán deducibles al 100% los consumos en restaurantes que reúnan los requisitos de la fracción V de este artículo sin que se excedan los límites establecidos en dicha fracción. En ningún caso los consumos en bares serán deducibles. Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, estos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del

contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismo y por que cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

Fracción V. Los viáticos o gastos de viaje, en el país o en el extranjero, cuando no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación deben tener relación de trabajo o deben de estar prestando servicios profesionales.

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 o idoneidad de los alimentos servidos en los comedores a que se refiere el párrafo anterior.

Al respecto, cabe señalar que la prestación de comedor a través de estos cupones, se tipifica como un gasto de previsión social, y para los empleados se considera como un concepto de no ingreso en los términos del Artículo 109 fracción XXII.

Para no tener problemas de deducibilidad con este gasto, bastaría con otorgarlo a todos los trabajadores sobre las mismas bases.

### **3.2 El Régimen del Seguro Social y el Infonavit ante las partidas de previsión social.**

Anteriormente hemos visto a las partidas de previsión social desde el punto de vista de un gasto para el patrón que las otorga y sus condiciones para considerarse como deducibles; así como un ingresos para los trabajadores que la perciben, que pueden ser exento o gravado dependiendo de las regulaciones específicas de cada partida. Ahora se analizaran a las partidas de previsión social consideradas respecto a las leyes del seguro social y el Infonavit.

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

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

A continuación se transcriben las disposiciones de los mencionados:

ARTICULO 27. De la Ley del Seguro Social: Para los efectos de esta ley, 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 cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, 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 los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por 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 solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro y

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

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII Y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integraran los excedentes al salario base de cotización.

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

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un dispositivo de cantidad semanal o mensual, igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Como se ve en la redacción de los artículos anteriores, se considera para efectos de la integración del salario básicamente cualquier concepto que se pague al trabajador por sus servicios, es decir que sea remunerativo; las prestaciones de previsión social al no tener ese carácter de remunerativo, sino que, como ya se menciona antes, lo que busca es proporcionar un mayor nivel de seguridad, cultural, de desarrollo físico y de salud para los trabajadores, no tiene ese carácter remunerativo.

Adicionalmente, en la fracción II del artículo 27 de Ley del Seguro Social y en el inciso B del artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, mencionan que no se integraran las cantidades otorgadas por el patrón para los fines sociales o sindicales.

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

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

Estos casos específicos son los siguientes:

### **Fondo de ahorro.**

- a) Las aportaciones deben ser en cantidades iguales en forma semanal o mensual del trabajador y del patrón en los siguientes casos se considera que el fondo de ahorro si se integra al salario:
- b) La aportación es igual Patrón y Trabajador; y el retiro del Fondo de ahorro se realice más de dos veces.
- c) La aportación del patrón es menor que la del trabajador
- d) La aportación del patrón es mayor que la del trabajador, el Retiro se realice no más de dos veces al año; se integraría al salario, únicamente el excedente de la aportación del trabajador.
- e) La aportación del patrón es mayor que la del trabajador el retiro del fondo de ahorro será más de dos veces al año y si se integraría toda la aportación patronal

Es importante tomar en cuenta que a pesar de que la ley del seguro social nos permite retirar el fondo de ahorro hasta 2 veces al año y que no existe límite en el porcentaje de aportación, así como esta puede ser distinta tanto como la del trabajador como la del patrón no debemos olvidar los límites que establecen la ley del impuesto sobre la renta; todo ello con el fin de que no sea un ingreso acumulable para el trabajador y no integre el salario base de cotización.

## **CAPITULO IV**

### **CONCEPTOS GENERALES DE LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS COMO INGRESO PARA LOS TRABAJADORES**

En éste capítulo, se lleva a la práctica un estudio de los conceptos generales de ingreso para las personas físicas, con el objeto de proporcionar las bases necesarias para la ubicación de las partidas de previsión social como un ingreso para los trabajadores en el capítulo de sueldos y salarios, y su importancia como ingresos exentos del Impuesto Sobre la Renta.

#### **4.1 Esquema general para determinar la base de impuesto.**

El esquema general para efectos de determinar la base del impuesto anual de las personas físicas, se muestra a continuación:

En el caso de los ingresos por sueldos y salarios, la base gravamen se establece en forma específica en el Artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, disminuida por los conceptos exentos del Artículo 109.

La mecánica de cálculo, por su parte se establece en el Artículo 113 de la misma ley, el cual indica el procedimiento y la base para la retención del impuesto.

Finalmente para el pago del ISR anual, se utiliza la tarifa establecida en el Artículo 177 de la referida Ley.

Esquema Genérico de los ingresos por sueldos y salarios para los trabajadores

Total de ingresos (1)
- Ingresos no sujetos para la LISR (2)
<hr/>
Total de ingresos fiscales (3)
- Ingresos exentos (4)
<hr/>
Total de ingresos gravables (5)
- Ingresos gravables no acumulables, (6)
<hr/>
Total de ingresos gravables acumulables (7)
A la tarifa anual (Art. 177)
ISR anual de los ingresos acumulables
+     ISR anual de los ingresos no acumulables
<hr/>
Total del ISR anual
Crédito al salario
DIFERENCIA A CARGO O A FAVOR

#### **4.2 Principales conceptos que integran los ingresos totales, ingresos no sujetos para el impuesto sobre la renta, ingresos acumulables y no acumulables.**

Cada uno de los conceptos anteriores que intervienen en la determinación de la base de impuesto lo explicaremos por separado en esta sección, no se pretende realizar un estudio completo del régimen de los sueldos y salarios, ya que no es la finalidad de esta tesis, sin embargo y considerando su estrecha relación con el tema de la previsión social, si se estudiarán, en forma general los conceptos básicos de los sueldos:

## **1.- Total de ingresos**

Este concepto de conformidad con el art.106 de la ley impuesto sobre la renta se refiere a todas las percepciones, ya sean en efectivo, en bienes, en servicios o de cualquier otro tipo, que reciba un trabajador por la prestación de sus servicios personales subordinados.

Sin embargo, para los ingresos por sueldos y salarios, se aplica específicamente para obtener la base de gravamen por estos ingresos el artículo 110, el cual se transcribe a continuación.

"Artículo 110. Ingresos gravables.

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

Remuneraciones y prestaciones a empleados públicos

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

## Rendimientos y anticipos

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

## Honorarios a consejeros, comisarios

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

## Honorarios por servicios que se presten preponderantemente a un prestatario

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

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción 11 del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

Honorarios cobrados a personas físicas y personas morales con actividades empresariales



V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales Independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

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

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año calendario en que sean cobrados.

No se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores, ni el uso de bienes que el patrón les proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

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

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararan y se calculará. Impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en créditos se declararán y se calculara el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

## **2.- Ingresos no sujetos para la ley del Impuesto Sobre la Renta**

De acuerdo con el Artículo 110 último párrafo, son los correspondientes a los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, y el uso de bienes (herramientas, útiles e instrumentos) que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

El Artículo 132 Fracción III de la LFT, indica que es una obligación de los patrones:

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.

Entre los ingresos no sujetos para la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los más comunes a la mayoría de las empresas, se encuentran las inversiones, los gastos en comedores y las inversiones en automóviles, los trabajadores, para efectos de considerarse como deducibles deberán reunir requisitos específicos, que se encuentran en los Artículos 32 fracción I y 42 fracción II y III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta respectivamente (los cuales ya fueron comentados en los requisitos específicos de otros gastos de previsión social), por la parte que corresponde a los servicios de comedor y comida.

De las disposiciones anteriores, podemos concluir que los conceptos de 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 desempleo de éste, de no cumplirse lo anterior, si serian un ingreso para el trabajador.

### **3.-Total de Ingresos Fiscales**

Este rubro es la diferencia entre el total de ingresos y los ingresos no sujetos para la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Este concepto es también el aplicable en la declaración anual de personas físicas, y debe ser coincidente con la suma de los conceptos gravados y exentos de la declaración anual informativa de los sueldos y salarios pagados en el año de calendario anterior.

#### **4.-Ingresos exentos**

En este concepto se incluyen todos los ingresos de las personas físicas por los cuales, a pesar de que se consideran como un ingreso, no son gravados para efectos del impuesto sobre la renta y son los mencionados en el artículo 109 de la misma ley, las fracciones que más nos interesan en este caso serían las comprendidas de la I a la XIII, XXIII y los dos últimos párrafos del mismo, ya que son todas las prestaciones exentas derivadas del salario, es decir, son ingresos que normalmente sí forman parte del objeto de la ley pero que por disposición específica del legislador, no pagan impuesto.

Las fracciones antes mencionadas son las siguientes y se encuentran en el artículo 109 LISR:

- I.- Horas extras y trabajo en días de descanso de trabajadores de salario mínimo siempre que no excedan de los márgenes de la ley federal del trabajo. El 50% del ingreso por concepto de trabajo en días de descanso y horas extras de trabajadores con ingreso superior al mínimo sin que exceda de cinco veces el salario mínimo del área geográfica.
- II.- Indemnización por riesgo de trabajo o enfermedades en contratos colectivos y contratos ley.
- III.- Jubilaciones pensiones o haberes del retiro, hasta nueve veces el salario mínimo general.
- IV.- Reembolso de gastos médicos dentales y de funerales.
- V.- Prestaciones públicas y de seguridad social.
- VI.- Otras prestaciones de Previsión social y análogas
- VII.- Aportaciones al Infonavit y casas proporcionadas a trabajadores inclusive por el patrón.
- VIII.- Cajas y fondos de ahorro.
- IX.- Cuotas obreras al imss.

X.- Compensaciones por separación hasta 90 veces el salario mínimo general del área geográfica por año de servicio.

XI.- Gratificaciones anuales hasta 30 días, participación de utilidades 15 días del SMG, primas vacacionales 15 días SMG, primas dominicales un salario mínimo general por cada domingo que se labore.

XII.- Sueldos percibidos por extranjeros.

XIII.- Viáticos

XXIII.-Retiros de cuentas individuales por concepto de gastos matrimonio y traspasos de cuentas del SAR.

## **5.- Total de ingresos gravables**

Estos ingresos son la diferencia de los ingresos fiscales y los ingresos exentos, y se dividen en dos tipos:

Ingresos gravables Acumulables

Total de ingresos fiscales

Ingresos gravables no acumulables

## **6.- Ingresos gravables no acumulables**

Estos últimos ingresos gravables no acumulables, se dividen en dos tipos a su vez, dependiendo de la forma en que se calcule su impuesto.

Con tasa efectiva

No acumulables

1 Con impuesto definitivo

La característica básica de estos ingresos gravables no acumulables, es que no se calculan el impuesto sobre ellos, conforme a las tarifas del Artículo 113 (para retenciones) o del Artículo 116 (para calculo del impuesto anual), y 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 por los cuales si se calcula el impuesto con ellas.

La tesis principal para considerar a algunos ingresos como no acumulables con tasa efectiva, es el hecho de que estos si bien se perciben en un solo ejercicio, la realidad es que se han devengado en varios ejercicios, por lo cual considerarlos como acumulable sería desvirtuar la tasa de pago de impuesto de ese ejercicio.

Como ejemplos únicos de ingresos no acumulables en el caso de sueldos y salarios, tienen los pagos por retiro del trabajador (3 meses y 20 días en el caso de despido injustificado y no reinstalar al trabajador, la prima de antigüedad y otros pagos por estos conceptos) y los pagos por pensiones o jubilaciones.

En ambos casos, es valido considerar, que aunque el ingreso por estos dos rubros se recibe en un solo ejercicio, en realidad se empezó a devengar parte de estos ingresos, 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.

Por su parte, los ingresos no acumulables con impuesto definitivo, son aquellos que ya pagaron el total del impuesto vía la retención que se hizo sobre ellos (como en los capítulos de intereses y premios en la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

El único caso aplicable de estos ingresos no acumulables con impuesto definitivo en él capitula de sueldos y salarios, es el que contempla el Artículo 106, último párrafo, que se refiere a contribuyentes que dejen de serlo, por cambiar su residencia a otro país, considerándose en este caso, las retenciones que hubiera efectuado el patrón con la tarifa del Artículo 113, como pago definitivo.

## **7.- Ingresos gravables acumulables**

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

Estos ingresos acumulables tienen la característica básica de calcular su impuesto con las tarifas del Artículo 113 (para retenciones) y del Artículo 116 (para el impuesto anual), y considerando que las tarifas establecen un impuesto que se incrementa porcentualmente en forma progresiva, cuando más altos sean estos ingresos, mayor será el impuesto porcentual que se paga hasta llegar al límite máximo.

## **CAPITULO V**

### **EXENCIÓN DE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL DEL ARTÍCULO 109 DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

No se pagaran el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

#### **5.1 Indemnización por riesgo y enfermedades**

De acuerdo con el artículo 109 fracción II de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley, no se pagara el impuesto, además podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 54, y en noveno capítulo de la misma ley la normatividad a seguir de acuerdo a cada uno de los casos presentados.

Es importante señalar que para efectos de la exención de Impuesto sobre la Renta el monto de esta prestación no se encuentra limitado, ya que en la fracción antes referida del artículo 109 no se hace alusión a ello.

#### **5.2 Plan de pensiones, jubilaciones o haberes de retiro.**

Este es uno de los planes de previsión social, que ha tenido mayor aceptación, tanto por patrones como por trabajadores, ya que su objetivo fundamental es garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la edad del retiro del trabajo que le permita hacer frente a sus necesidades económicas.



De acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 109 fracción III nos menciona:

Las jubilaciones, pensiones, haberes del retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previstas en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema del ahorro para el retiro prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces del salario mínimo general del área del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes del retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta ley.

### **5.3 Gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.**

De acuerdo con el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su fracción IV nos menciona: 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.

Este es uno de los conceptos de previsión social que mayor beneficio directo brinda a los trabajadores, ya que al ser cubiertos vía reembolso por el patrón, el trabajador no se ve afectado económicamente y se ve protegido al

aumentar la seguridad de un tratamiento médico adecuado y suficiente, tanto para el mismo, como para sus familiares y beneficiarios de este plan.

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

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

Este concepto de previsión social, se puede otorgar vía el reembolso de los gastos referidos o bien, en el caso de gastos médicos, mediante un seguro de grupo para los trabajadores.

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

Los gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que el empleador cubra serán unos ingresos exentos.

Cabe hacer mención que esta prestación no se encuentra limitada en su monto, para efectos de exención.

#### **5.4 Prestaciones de previsión social.**

Según los términos de la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que a la letra dice:

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

Esta fracción, se refiere a varios conceptos de previsión social, en forma enunciativa pero no limitativa ya que hace alusión al concepto y “otras de naturaleza análoga”, mismo que ya fue comentado anteriormente en el capítulo dos.

A continuación se muestra una lista de partidas de previsión social que están reguladas por esta fracción VI.

1. subsidios por incapacidad.
2. becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
3. guarderías infantiles.
4. actividades culturales.
5. actividades deportivas.
6. otras prestaciones de naturaleza análoga.
  - Ayuda para transporte.
  - Ayuda para renta de casa.
  - Despensas familiares.
  - Dote matrimonial.
  - Ayuda por nacimientos.
  - Seguros de vida.

Como podemos observar tenemos varias partidas de previsión social que se consideran exentas de acuerdo con el artículo antes mencionado, pero mas

adelante nos encontramos con el artículo 137 del Reglamento del impuesto sobre la Renta el cual nos menciona lo siguiente:

Artículo 137. Para los efectos del artículo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quienes otorgan 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.

Por lo que podemos analizar se nos presenta una controversia entre el artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en donde nos menciona algunas partidas de previsión social exentas y en el artículo 137 del Reglamento de la misma Ley nos indica que dichas partidas se consideran ingresos para el trabajador; en conclusión podemos decir que si existe limitación en cuestión de ingresos por el concepto de previsión social y se encuentra penúltimo párrafo del mismo artículo 109, y la exención se limitara cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá de dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

### 1. Subsidio por incapacidad

Este concepto se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el instituto mexicano del seguro social por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Por ejemplo, en caso de una incapacidad por 3 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.

### 2. Becas educacionales

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

Cabe mencionar que esta prestación para efectos de que se considere deducible, debe ser otorgada únicamente a los trabajadores y a sus hijos.

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

### 3. Guarderías infantiles

Bajo este concepto se incluye los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores, aclarando que debe ser adicional a la prestación que otorga el instituto mexicano del seguro social.

#### 4. Actividades culturales

Comprende los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y el de sus familias, por ejemplo en cursos de idioma, pintura, fotografía y música. Se incluyen también los gastos realizados por la asistencia de los trabajadores a conferencias, museos y teatros.

#### 5. Actividades deportivas

Se considera los gastos y las inversiones que realice el patrón para fomentar la practica de un deporte, con la finalidad de elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y de sus familias. Incluye tanto el pago de instalaciones, como proporcionar los instrumentos y útiles necesarios para su realización, así como el pago a instructores y personal capacitado para la vigilancia de la correcta aplicación de las técnicas deportivas.

La manera mas sencilla y completa de otorgar esta prestación, es realizando la inscripción de los trabajadores a un club deportivos.

#### 6. Otras prestaciones de naturaleza análoga

En este rubro se incluye una amplia gama de prestaciones que tengan como objetivo elevar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias, así como garantizar los conceptos de seguridad y bienestar de los mismos.

A continuación se mencionan, a manera de ejemplo, las mas comunes de estas prestaciones, aclarando que la lista es solo para ejemplificar los rubros mas comunes, pero de ninguna forma es limitativa, ya que como se menciono

en el objetivo de estas prestaciones, se podrían considerar como naturaleza análoga una gran diversidad de conceptos:

- Ayuda para Transporte.

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

Se puede otorgar por ejemplo mediante la inversión o alquiler de camiones para el transporte de personal, estableciéndose rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores.

Se puede proporcionar así mismo, una cantidad en proporción del salario, mensualmente para que el trabajador sufrague esos gastos.

- Ayuda para renta de casa.

Considerando el alto incremento que han tenido los precios de las viviendas en arrendamiento, se podría otorgar a los trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios, y estableciendo, en su caso un límite máximo a esta prestación, para renta de casa, la cual sería comprobada por los trabajadores con los recibos por arrendamiento que les proporcione los arrendadores.

En el caso de esta prestación, las autoridades fiscales en algunos casos, no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación si se ha tipificado como tal.

Sería recomendable en este caso, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a monto y trabajadores a los que se proporcionarán, así como fundamentar la necesidad real de esta prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para la deducción de estos gastos.

Lo anteriormente mencionado resulta necesario, debido a que esta prestación se relaciona con un concepto que para ser deducible, se deben reunir ciertos requisitos, dicho concepto y sus requisitos se establecen en los artículos 32 fracción XIII de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y 52 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

En el caso de esta prestación, las autoridades fiscales, en algunos casos, no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación si se ha tipificado como tal. Sería recomendable en este caso, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a montos y trabajadores a los que se proporcionara, así como fundamentar la necesidad real de esta prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para las deducciones de estos gastos.

- Vales de despensa

Teniendo presente que son de previsión social las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, se tienen como finalidad proporcionar a estos y a sus familias la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida, es indiscutible que la ayuda económica para alimentos tiene naturaleza jurídica de gastos de previsión social.



Según la jurisprudencia 39/97. Contradictoria de tesis 20/96. Segunda Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación:

Pagos en efectivo por concepto de despensas y previsión social múltiple, su tratamiento en el impuesto sobre la renta. Conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta son deducciones autorizadas aquellas destinadas a los gastos de previsión social que la misma prevé, así como las de naturaleza análoga. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido.

Según la Jurisprudencia 39/97. Contradictoria de tesis 20/96. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“Los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente a su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones previstas en la ley como gastos de previsión social.

Los vales de despensa tienen una naturaleza análoga a aquellas y por ende, son igualmente deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, siempre que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que como base en la aludida disposición legal, pueden ser también deducibles del Impuesto Sobre la Renta hasta por el límite previsto en la parte final del Artículo 66 del citado ordenamiento tributario, en el cual tiende

a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social”.

Los vales de despensa por su naturaleza pueden ser utilizados por los trabajadores con un fin distinto al objetivo de la previsión social. Ya que son canjeables en tiendas de autoservicio, no necesariamente por artículos de primera necesidad, en algunas ocasiones los vales de despensa pueden ser vendidos por los trabajadores. Es recomendable, proporcionar la despensa en forma directa a los trabajadores, o bien, si la prestación se proporcionara mediante el sistema de vales de despensa, asegurar con la tienda de autoservicio que solo pueden ser canjeables por productos de primera necesidad, y establecer dentro del plan de previsión social, mecanismos y sanciones para impedir que los trabajadores puedan enajenar los vales.

- Dote Matrimonial

Consiste en proporcionar al trabajador una ayuda económica o bienes al realizar su matrimonio, independiente de la prestación otorgada por el seguro social.

- Ayuda por nacimiento

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

- Seguros de Vida

Se refiere a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se podrá otorgar solamente a los trabajadores lo que significa que no se podría otorgar a la esposa o a

los hijos del trabajador un seguro de vida. Esta prestación tiene como objetivo proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso del fallecimiento del mismo.

## **5.5 Fondo y caja de ahorro**

Definición:

La caja de ahorro se forma por aportaciones exclusivamente de los trabajadores, aun cuando en algunos casos y a solicitud de estos es la empresa quien administra dicha caja, recordando que se permite por el artículo 110 de la Ley laboral un porcentaje de descuento del salario para tal efecto, bajo el consentimiento del trabajador, por su puesto.

El fondo de ahorro se trata en sus orígenes de un incentivo empresarial hacia la práctica de esta hábito por parte de los trabajadores, quienes realizan también una aportación a dicho fondo para cumplir con su naturaleza jurídica. El fondo se destina normalmente a otorgar préstamos a los trabajadores durante el ejercicio, lo cual genera intereses a efecto de cumplir con un propósito formativo y representando un ingreso importante a fin de año.

Prescripción del retiro del fondo

Los tribunales laborales han resuelto con a cierto que en el caso del fondo de ahorro el derecho a su retiro es imprescriptible sin que tenga aplicación el artículo 516 de la Ley federal del Trabajo que menciona el término general de prescripción de un año, en tanto que dicho importe desde su aportación paso a formar parte del patrimonio del trabajador.

## Régimen Fiscal

Los requisitos que debe de cumplir esta prestación para la exención que contempla el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta son los siguientes:

El fondo de ahorro a demás de los requisitos generales de gastos de previsión social, debe de cumplir con requisitos específicos para esta prestación, a fin de considerarse como deducible para efectos del Impuesto Sobre la Renta, dichos requisitos se encuentran en el artículo 42 del reglamento del Impuesto Sobre la Renta, el cual se transcribe a continuación:

Artículo 42 Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. 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.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se inviertan en valores a cargo del gobierno federal, inscritos en el registro nacional de valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos

sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador que se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

La fracción III del artículo 42 del Reglamento Impuesto sobre Renta establece: Que en el caso de préstamos otorgados que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorguen mas de un préstamo al año las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dichos préstamos.

Los requisitos para la deducción son los siguientes:

El artículo 109, fracción VIII, establece que se debe cumplir con los requisitos señalados en el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

1. Deben aportar la misma cantidad el patrón y el trabajador
2. La aportación no debe de exceder del 13% del salario del trabajador, topando hasta el equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año.

3. Se cumpla con los requisitos establecidos de permanencia establecidos en el reglamento de la ley del impuesto sobre la Renta.
4. Se otorguen de manera general.

## **CAPITULO V**

### **EXENCIÓN DE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL DEL ARTÍCULO 109 DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

No se pagaran el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

#### **5.1 Indemnización por riesgo y enfermedades**

De acuerdo con el artículo 109 fracción II de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley, no se pagara el impuesto, además podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 54, y en noveno capítulo de la misma ley la normatividad a seguir de acuerdo a cada uno de los casos presentados.

Es importante señalar que para efectos de la exención de Impuesto sobre la Renta el monto de esta prestación no se encuentra limitado, ya que en la fracción antes referida del artículo 109 no se hace alusión a ello.

#### **5.2 Plan de pensiones, jubilaciones o haberes de retiro.**

Este es uno de los planes de previsión social, que ha tenido mayor aceptación, tanto por patrones como por trabajadores, ya que su objetivo fundamental es garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la

edad del retiro del trabajo que le permita hacer frente a sus necesidades económicas.

De acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 109 fracción III nos menciona:

Las jubilaciones, pensiones, haberes del retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previstas en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema del ahorro para el retiro prevista en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces del salario mínimo general del área del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes del retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta ley.

### **5.3 Gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.**

De acuerdo con el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su fracción IV nos menciona: 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.

Este es uno de los conceptos de previsión social que mayor beneficio directo brinda a los trabajadores, ya que al ser cubiertos vía reembolso por el patrón, el trabajador no se ve afectado económicamente y se ve protegido al aumentar la seguridad de un tratamiento médico adecuado y suficiente, tanto para el mismo, como para sus familiares y beneficiarios de este plan.

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

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

Este concepto de previsión social, se puede otorgar vía el reembolso de los gastos referidos o bien, en el caso de gastos médicos, mediante un seguro de grupo para los trabajadores.

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

Los gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que el empleador cubra serán unos ingresos exentos.

Cabe hacer mención que esta prestación no se encuentra limitada en su monto, para efectos de exención.

#### **5.4 Prestaciones de previsión social.**

Según los términos de la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que a la letra dice:

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

Esta fracción, se refiere a varios conceptos de previsión social, en forma enunciativa pero no limitativa ya que hace alusión al concepto y “otras de naturaleza análoga”, mismo que ya fue comentado anteriormente en el capítulo dos.

A continuación se muestra una lista de partidas de previsión social que están reguladas por esta fracción VI.

1. subsidios por incapacidad.
2. becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
3. guarderías infantiles.
4. actividades culturales.
5. actividades deportivas.
6. otras prestaciones de naturaleza análoga.

- Ayuda para transporte.
- Ayuda para renta de casa.
- Despensas familiares.
- Dote matrimonial.
- Ayuda por nacimientos.
- Seguros de vida.

Como podemos observar tenemos varias partidas de previsión social que se consideran exentas de acuerdo con el artículo antes mencionado, pero más adelante nos encontramos con el artículo 137 del Reglamento del impuesto sobre la Renta el cual nos menciona lo siguiente:

Artículo 137. Para los efectos del artículo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quienes otorgan 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.

Por lo que podemos analizar se nos presenta una controversia entre el artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en donde nos menciona algunas partidas de previsión social exentas y en el artículo 137 del Reglamento de la misma Ley nos indica que dichas partidas se consideran ingresos para el trabajador; en conclusión podemos decir que si existe limitación en cuestión de ingresos por el concepto

de previsión social y se encuentra penúltimo párrafo del mismo artículo 109, y la exención se limitara cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá de dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

## 1. Subsidio por incapacidad

Este concepto se refiere a cubrir al trabajador, la diferencia entre lo que paga el instituto mexicano del seguro social por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador. Por ejemplo, en caso de una incapacidad por 3 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.

## 2. Becas educacionales

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

Cabe mencionar que esta prestación para efectos de que se considere deducible, debe ser otorgada únicamente a los trabajadores y a sus hijos.

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

### 3. Guarderías infantiles

Bajo este concepto se incluye los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores, aclarando que debe ser adicional a la prestación que otorga el instituto mexicano del seguro social.

### 4. Actividades culturales

Comprende los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y el de sus familias, por ejemplo en cursos de idioma, pintura, fotografía y música. Se incluyen también los gastos realizados por la asistencia de los trabajadores a conferencias, museos y teatros.

### 5. Actividades deportivas

Se considera los gastos y las inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de un deporte, con la finalidad de elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y de sus familias. Incluye tanto el pago de instalaciones, como proporcionar los instrumentos y útiles necesarios para su realización, así como el pago a instructores y personal capacitado para la vigilancia de la correcta aplicación de las técnicas deportivas.

La manera más sencilla y completa de otorgar esta prestación, es realizando la inscripción de los trabajadores a un club deportivos.

## 6. Otras prestaciones de naturaleza análoga

En este rubro se incluye una amplia gama de prestaciones que tengan como objetivo elevar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias, así como garantizar los conceptos de seguridad y bienestar de los mismos.

A continuación se mencionan, a manera de ejemplo, las más comunes de estas prestaciones, aclarando que la lista es solo para ejemplificar los rubros más comunes, pero de ninguna forma es limitativa, ya que como se menciona en el objetivo de estas prestaciones, se podrían considerar como naturaleza análoga una gran diversidad de conceptos:

- Ayuda para Transporte.

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

Se puede otorgar por ejemplo mediante la inversión o alquiler de camiones para el transporte de personal, estableciéndose rutas estratégicas para proporcionar este servicio a todos los trabajadores.

Se puede proporcionar así mismo, una cantidad en proporción del salario, mensualmente para que el trabajador sufrague esos gastos.

- Ayuda para renta de casa.

Considerando el alto incremento que han tenido los precios de las viviendas en arrendamiento, se podría otorgar a los trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios, y estableciendo, en su caso un límite máximo a esta prestación, para renta de casa, la cual sería comprobada por los trabajadores con los recibos por arrendamiento que les proporcione los arrendadores.

En el caso de esta prestación, las autoridades fiscales en algunos casos, no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación si se ha tipificado como tal.

Sería recomendable en este caso, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a monto y trabajadores a los que se proporcionarían, así como fundamentar la necesidad real de esta prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para la deducción de estos gastos.

Lo anteriormente mencionado resulta necesario, debido a que esta prestación se relaciona con un concepto que para ser deducible, se deben reunir ciertos requisitos, dicho concepto y sus requisitos se establecen en los artículos 32 fracción XIII de la Ley de Impuesto Sobre la Renta y 52 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

En el caso de esta prestación, las autoridades fiscales, en algunos casos, no la han considerado como previsión social, sin embargo en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación si se ha tipificado como tal. Sería recomendable en este caso, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a montos y trabajadores a los que se proporcionara, así como fundamentar la necesidad real de esta prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para las deducciones de estos gastos.

- Vales de despensa

Teniendo presente que son de previsión social las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, se tienen como finalidad proporcionar a estos y a sus familias la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida, es indiscutible que la ayuda económica para alimentos tiene naturaleza jurídica de gastos de previsión social.

Según la jurisprudencia 39/97. Contradictoria de tesis 20/96. Segunda Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación:

Pagos en efectivo por concepto de despensas y previsión social múltiple, su tratamiento en el impuesto sobre la renta. Conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta son deducciones autorizadas aquellas destinadas a los gastos de previsión



social que la misma prevé, así como las de naturaleza análoga. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido.

Según la Jurisprudencia 39/97. Contradictoria de tesis 20/96. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“Los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente a su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones previstas en la ley como gastos de previsión social.

Los vales de despensa tienen una naturaleza análoga a aquellas y por ende, son igualmente deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, siempre que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que como base en la aludida disposición legal, pueden ser también deducibles del Impuesto Sobre la Renta hasta por el límite previsto en la parte final del Artículo 66 del citado ordenamiento tributario, en el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social”.

Los vales de despensa por su naturaleza pueden ser utilizados por los trabajadores con un fin distinto al objetivo de la previsión social. Ya que son canjeables en tiendas de autoservicio, no necesariamente por artículos de primera necesidad, en algunas ocasiones los vales de despensa pueden ser vendidos por los trabajadores. Es recomendable, proporcionar la despensa en forma directa a los trabajadores, o bien, si la prestación se proporcionara mediante el sistema de vales de despensa, asegurar con la tienda de autoservicio que solo pueden ser canjeables por productos de primera necesidad, y establecer dentro del plan de previsión social, mecanismos y sanciones para impedir que los trabajadores puedan enajenar los vales.

- Dote Matrimonial

Consiste en proporcionar al trabajador una ayuda económica o bienes al realizar su matrimonio, independiente de la prestación otorgada por el seguro social.

- Ayuda por nacimiento

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

- Seguros de Vida

Se refiere a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se podrá otorgar solamente a los trabajadores lo que significa que no se podría otorgar a la esposa o a los hijos del trabajador un seguro de vida. Esta prestación tiene como objetivo proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso del fallecimiento del mismo.

## **5.5 Fondo y caja de ahorro**

Definición:

La caja de ahorro se forma por aportaciones exclusivamente de los trabajadores, aun cuando en algunos casos y a solicitud de estos es la empresa quien administra dicha caja, recordando que se permite por el artículo 110 de la Ley laboral un porcentaje de descuento del salario para tal efecto, bajo el consentimiento del trabajador, por su puesto.

El fondo de ahorro se trata en sus orígenes de un incentivo empresarial hacia la práctica de esta hábito por parte de los trabajadores, quienes realizan también una aportación a dicho fondo para cumplir con su naturaleza jurídica. El fondo se destina normalmente a otorgar préstamos a los trabajadores durante el ejercicio, lo cual genera intereses a efecto de cumplir con un propósito formativo y representando un ingreso importante a fin de año.

## Prescripción del retiro del fondo

Los tribunales laborales han resuelto con acierto que en el caso del fondo de ahorro el derecho a su retiro es imprescriptible sin que tenga aplicación el artículo 516 de la Ley federal del Trabajo que menciona el término general de prescripción de un año, en tanto que dicho importe desde su aportación paso a formar parte del patrimonio del trabajador.

## Régimen Fiscal

Los requisitos que debe de cumplir esta prestación para la exención que contempla el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta son los siguientes:

El fondo de ahorro a demás de los requisitos generales de gastos de previsión social, debe de cumplir con requisitos específicos para esta prestación, a fin de considerarse como deducible para efectos del Impuesto Sobre la Renta, dichos requisitos se encuentran en el artículo 42 del reglamento del Impuesto Sobre la Renta, el cual se transcribe a continuación:

Artículo 42 Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. 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.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se inviertan en valores a cargo del gobierno federal, inscritos en el registro nacional de valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador que se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

La fracción III del artículo 42 del Reglamento Impuesto sobre Renta establece: Que en el caso de préstamos otorgados que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorguen más de un préstamo al año las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro

serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dichos préstamos.

Los requisitos para la deducción son los siguientes:

El artículo 109, fracción VIII, establece que se debe cumplir con los requisitos señalados en el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

1. Deben aportar la misma cantidad el patrón y el trabajador
2. La aportación no debe de exceder del 13% del salario del trabajador, topando hasta el equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado al año.
3. Se cumpla con los requisitos establecidos de permanencia establecidos en el reglamento de la ley del impuesto sobre la Renta.
4. Se otorguen de manera general.

## **CAPITULO VI**

### **IMPLANTACION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL**

#### **6.1 Caso Práctico**

##### **1. ANTECEDENTES:**

Tomando en consideración la importancia que para la empresa tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar el nivel de vida para consolidar las relaciones humanas entre la empresa y sus trabajadores así como estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, la empresa ha decidido implantar este plan de prestaciones de previsión social.

#### **CAPITULO I. CONSTITUCIÓN DEL PLAN**

**CLAUSULA PRIMERA:** La empresa, constituye el plan de prestaciones de previsión social en los términos y bajo las condiciones que se señalan en este documento, así como en apego a las leyes que posteriormente se citan.

**CLAUSULA SEGUNDA:** El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

A. Constitucionales.

Artículo 123 Título Sexto “Del Trabajo de Previsión Social”

B. Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Artículos 17, 120, 141.

C. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículo 31 Fracciones I y XII, 109 fracciones IV, VI, VIII y antepenúltimo párrafo

D. Reglamento a la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículos, 40, 41, 42 y 43.

**CLAUSULA TERCERA.** La vigencia de este plan de Prestaciones de Previsión Social iniciara el día 02 de Enero del 2005.

**CLAUSULA CUARTA.** Para los efectos legales a que hubiere lugar el presente Plan se hará del conocimiento de los empleados de la empresa a través del Departamento de Recursos Humanos, a mas tardar dentro del mes siguiente a su fecha de inicio, a través de los medios de comunicación internos que dicho departamento considere apropiados, de tal forma que todos los empleados tengan conocimiento oportuno de los términos de este plan.

**CAPITULO II. TERMINOLOGÍA DEL PLAN.**



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

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

**CONTRATO:** Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa y el sindicato

**EMPLEADO, TRABAJADOR, PERSONAL.** Todos aquellos que presten sus servicios para la empresa con una subordinación derivada de un contrato de trabajo, sean de confianza o sindicalizados

**EMPLEADOS O TRABAJADORES DE CONFIANZA.** Todos aquellos que desempeñen una función de las descritas por el Artículo IX de la Ley Federal del Trabajo.

**EMPLEADOS O TRABAJADORES SINDICALIZADOS.** Todos aquellos que trabajen para la empresa y subordinados a la relación laboral en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente

PARTICIPANTE. Todo Trabajador.

PRESTACIONES: Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este plan

SALARIO: Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la empresa conforme al Artículo de la Ley Federal del Trabajo

EMPRESA. Cualquier otra denominación que tuviera en el futuro Cozumel House SA de CV

SINDICATO. Unión Nacional de Trabajadores de la Industria alimenticia, Refresquera, turística, hotelera, gastronomía, similares y conexos.

EJERCICIO. Periodo Comprendido del 1° de Enero al 31 de Diciembre de cada año.

LFT. Ley Federal de Trabajo

LISR. Ley del impuesto sobre la renta

RILSR. Reglamentó del la Ley del impuesto sobre la renta.

### **CAPITULO III. OBJETO Y DURACION DEL PLAN**

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

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

Los objetivos del plan son los siguientes:

1. Contribuir al bienestar de los empleados de la Empresa, mediante prestaciones que les permitan mejorar su nivel de vida de sus familias y así fomentar una participación mas activa en la consecución de los objetivos sociales.
2. Otorgar un apoyo al empleado mediante vales de despensa, para el mejor y seguro abastecimiento de alimentos básicos, procurando así la satisfacción de sus necesidades familiares.
3. Proteger y fomentar el patrimonio familiar de los empleados, mediante planes y programas de ahorro, facilitándoles inclusive fondos para préstamos durante la vigencia del plan.

4. Apoyar las actividades culturales y deportivas que de alguna forma fomente la superación de los empleados.
5. Apoyar a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo y con un seguro de vida en caso de muerte del mismo.
6. Otorgas becas y ayuda para los gastos escolares, para los hijos de los trabajadores que cumplan con los requisitos acordados en el contrato colectivo de trabajo.
7. En general, mejorar el bienestar integral del trabajador y de sus familias que presta sus servicios en la Empresa bajo su dependencia directa, conforme a la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior de trabajo y el presente plan.

CLAUSULA SEPTIMA: La duración de este plan iniciara en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y continuara vigente por tiempo indefinido hasta que la empresa lo de por terminado o lo sustituya por un nuevo plan.

#### **CAPITULO IV. DE LA PARTICIPACION**

CLAUSULA OCTAVA. Solo podrán ser participantes de los beneficios de este plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

- Ser trabajador activo de la empresa, en cualquiera de sus categorías.
- El trabajador deberá estar en servicio activo durante el tiempo de vigencia de este plan.
- Para los efectos de este plan, el servicio activo de un trabajador se considera suspendido y sin goce de los beneficios del plan, por faltas injustificadas y sin goce de sueldo.
- En caso de incapacidad, por cualquier causa se considera como trabajador activo solo para efectos de las prestaciones que concede este plan.
- El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo así como las que impone la ley federal del trabajo.
- Dejan de ser participantes del plan los trabajadores que dejen de prestar servicio activo.

## **CAPITULO V. BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES**

CLAUSULA NOVENA: Aunque este plan contiene beneficios diferentes para trabajadores sindicalizados y para empleados de confianza, en uno y otro caso, los beneficios se otorgan en forma general sobre las mismas bases, conforme a lo dispuesto por el 43 del reglamento del Impuesto sobre la Renta.

## **CAPITULO VI. DISPOSICIONES GENERALES**

### **CLAUSULA DECIMA**

- a) Serán a cargo del patrón todos los gastos que se deriven del presente plan de previsión social, excepto aquellos que por su naturaleza se consideren aportaciones del trabajador a la prestación, no pudiendo en ningún caso retener el salario o parte de los gastos que le correspondan a la empresa de acuerdo con el plan. Sin contravenir lo aquí mencionado, la empresa podrá retener las aportaciones del trabajador a las prestaciones que así lo requieran, siempre con el consentimiento tácito o expreso del mismo trabajador participante
  
- b) La empresa podrá determinar en cualquier momento y en su caso modificar el procedimiento establecido y que se considere como el más adecuado y eficiente para el otorgamiento de los beneficios derivados de este plan, procurando siempre el menor costo posible y el mayor beneficio real para los participantes.
  
- c) La empresa podrá suspender la vigencia de este plan de previsión social o hacerle los cambios que estime pertinentes en caso de que se modifiquen, adicionen o deroguen las

disposiciones legales o fiscales relativas o cuando a su juicio alguna nueva ley o reglamento o disposición administrativa afecte en modo alguno al presente plan o los derechos obligaciones que actualmente corresponden a la empresa.

## **CAPITULO VII. PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS.**

**Cláusula Décimo Primera.** Sector aplicable. Todas las prestaciones otorgadas bajo este capítulo, serán aplicables para todo el personal de la empresa independientemente que sean de confianza o sindicalizados.

### **1.- Fondo de Ahorro.**

a) El beneficio que esta prestación otorga a los trabajadores de la empresa, consiste en promover y fomentar el ahorro entre los participantes, constituyendo un fondo denominado "Fondo de Ahorro", el cual se integrara tanto con las aportaciones del trabajador como las que la empresa haga, (las aportaciones de la empresa serán por un monto igual a las que realicen el trabajador). Las aportaciones que podrán hacer el trabajador no deberán exceder un diez por ciento de su de su salario nominal. La aportación de la empresa al fondo de ahorro, será en todo caso igual a la que haga el trabajador, con las limitaciones de que no exceda al 13% del salario del trabajador como se establece en el articulo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre La Renta y siendo esta la aportación máxima deducible equivalente a 1.3 veces el salario mínimo del área geográfica. La aplicación para los trabajadores no sindicalizados consiste en, la aportación patronal de 10% y la del trabajador de 8%. En caso de que el salario del trabajador exceda diez veces el salario minino del área en que se encuentren el establecimiento donde el trabajador preste su servicio, su aportación al fondo de ahorro no podrá exceder del diez por ciento de este tope.



- b) El trabajador podrá retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación del trabajo o una vez al año. En caso de terminación de este plan, se le deberá entregar a cada trabajador el saldo de las aportaciones en su cuenta de fondo de ahorro.
  
- c) El destino de este fondo de ahorro será atorgar préstamos a los trabajadores participantes debiendo invertir el remanente conforme a lo dispuesto en RLISR. El trabajador podrá solicitar un préstamo al año al fondo de ahorro, siempre y cuando no exceda del ochenta por ciento del saldo en su cuenta al momento de solicitar dicho préstamo.
  
- d) Para que este beneficio de previsión social entre en efecto, deberá participar por los menos el setenta y cinco por ciento del personal de la empresa.

## **2.-Transportación.**

La empresa proporcionará a los trabajadores la prestación de transporte terrestre a la entrada y salida de su turno de trabajo, teniendo como puntos estratégicos, uno en cada colonia hasta el centro de trabajo y viceversa, de acuerdo al sistema que la propia empresa establezca. Esta Prestación debe ser en servicios y en efectivo. Habrá ocasiones especiales en donde el trabajador podrá

recibir \$ 100.00 mensuales para su transporte, siempre y cuando sea comprobado, dicho manera de pago. Esta prestación es aplicable de igual manera para los trabajadores no sindicalizados.

### **3.-Vales de despensa**

El beneficio de esta prestación, consiste en proporcionar un apoyo a los empleados de la empresa en vales de despensa para los trabajadores; cada vez que sea en fecha de pago. Estos vales de despensa. Deberán ser utilizados para la adquisición de productos básicos por parte de los beneficiados. El uso diferente que se le dé a este vale de despensa, podrá ser sancionado por la empresa, con la suspensión temporal o definitiva de este beneficio para el infractor. Este concepto es totalmente exento y no esta sujeto a límite de deducibilidad. Se otorgara un monto mensual de 47% del salario mensual del Distrito Federal para los trabajadores Sindicalizados y para Los No Sindicalizados un monto mensual por trabajador es de 40% del Salario Mínimo Mensual del Distrito Federal.

### **4. Programas de puntualidad y asistencia.**

La empresa establecerá incentivos económicos para estimular o incrementar la puntualidad, la asistencia, la habilidad, la capacidad y las actividades positivas hacia el trabajo. La empresa otorgará un premio por asistencia, equivalente a un 12% del salario mínimo mensual de la zona geográfica en que se encuentre la empresa, mismo que cada vez el empleado cobre su nomina, en la parte proporcional que comprende ese periodo, pero sin considerar para el calculo del mismo a aquellas faltas que se consideren injustificadas y los permisos sin goce de sueldo. En el caso de los Trabajadores No Sindicalizados se les otorgará el 15% del salario mínimo mensual se utiliza el mismo método de calculo de los Sindicalizados, y la misma normatividad a acepción del porcentaje, al que tiene derecho estos tipos de trabajadores.

#### **5- Reembolso de gastos médicos:**

Los trabajadores sindicalizados podrán solicitar el reembolso de honorarios médicos que hubieran pagado, sin que exceda de una cantidad de \$300 mensuales por cada trabajador, los Trabajadores No Sindicalizados el limite establecido para esta prestación es de \$200.00 mensuales.

#### **6.- Becas.**

La empresa otorgara para los hijos de los trabajadores un total de veinticinco becas equivalente a quince días de salarios mínimo diario, cada una de ellas en forma mensual. Podrían ser elegidos para gozar de este beneficio de previsión social, a aquellos hijos que los trabajadores sindicalizados que acrediten aprovechamiento escolar mínimo de 8.5 y que tengan de 5 a 15 años de edad. El sindicato indicara a la empresa quienes serán los beneficiados con esta prestación que acrediten cumplir con los siguientes requisitos anteriores, no pudiendo exceder de un hijo por trabajador. Esta opción se Aplica por Igual manera los hijos de los Trabajadores No Sindicalizados

#### **7.- Gastos funerarios:**

Cuando fallezca un trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos, bajo la dependencia económica del mismo, la empresa ayudara a los beneficiarios con el pago de los gastos funerarios hasta por un importe máximo de quince salarios mínimos mensuales del área geográfica. En caso de fallecimiento de algunos de los padres del trabajador, la empresa lo apoyara con el importe de hasta 250 salarios mínimos diarios, independientemente de las prestaciones que otorgue el Seguro Social, aplica de igual manera para los Trabajadores No Sindicalizados.

#### **8.-Programas de cultura, recreación y deportes.**

En apoyo a los programas de cultura, recreación y deportes que el sindicato realice en beneficio de los trabajadores sindicalizados y no Sindicalizados de, la empresa entregara mensualmente al sindicato el importe equivalente al diez por ciento del total de un día de salario normal de los trabajadores sindicalizados, debe resultar una suma inferior de 7 veces salarios mínimos, ya que de lo contrario únicamente será exenta un salario mínimo.

#### **9. Seguro de gastos médicos mayores.**

La empresa Pago una prima de \$ 20,000 que ampara un seguro colectivo que cubre a todos los trabajadores sindicalizados por los mismos montos y la mismas prestaciones se entrega por igual a los trabajadores no Sindicalizados.

## Aplicación práctica de los incisos manejados anteriormente:

NOMBRE	SUELDO MENSUAL ORDINARIO	FONDO DE AHORRO	VALES DE DESPENSA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS	AYUDA PARA TRANPOS RTE	PRIMA DE GASTOS MEDICOS MAYORES	SUMA
<b>Trabajadores Sindicalizados</b>								
Antonio Buendía Sánchez	8,000.00	1,040.00	637.88	960.00	165.00	100.00	3,333.33	14,236.21
Carlos Zavala Gómez	6,500.00	845.00	637.88	0.00	300.00	100.00	3,333.33	11,716.21
Adriana Cervantes Medina	4,500.00	585.00	637.88	540.00	250.00	100.00	3,333.33	9,946.21
Ricardo Sandoval Díaz	7,000.00	910.00	637.88	0.00	0.00	100.00	3,333.33	11,981.21
Manuel Villanueva Hernández	6,800.00	884.00	637.88	816.00	300.00	100.00	3,333.33	12,871.21
Margarita Castro Pérez	3,500.00	455.00	637.88	0.00	0.00	100.00	3,333.33	8026.21
<b>TOTAL</b>	<b>36,300</b>	<b>4719</b>	<b>3,827.28</b>	<b>2,316.00</b>	<b>1,015.00</b>	<b>600.00</b>	<b>20,000.00</b>	<b>68,777.26</b>
<b>Trabajadores No Sindicalizados</b>								
Roberto Lisboa Arreaga	17,000.00	1,700.00	542.88	2,550.00	200.00	100.00	0.00	22,092.88
Maria Lourdes Aguilar Zinder	15,400.00	1,540.00	542.88	0.00	200.00	100.00	0.00	17,782.88
Raúl Aguirre Costa	16,200.00	1,620.00	542.88	0.00	0.00	100.00	0.00	18,462.88
Mariana Robles Villanueva	19,500.00	1,950.00	542.88	2925.00	0.00	100.00	0.00	25,017.88
<b>Total 2</b>	<b>68,100.00</b>	<b>6,810.00</b>	<b>2,171.52</b>	<b>5,475.00</b>	<b>400.00</b>	<b>400.00</b>		<b>83,356.52</b>
<b>Suma</b>	<b>104,400.00</b>	<b>11,529.00</b>	<b>5,998.8</b>	<b>7,791.00</b>	<b>1,415.00</b>	<b>1,000.00</b>	<b>20,000.00</b>	<b>152,133.77</b>

Tota 1 y 2

**Previsión social deducible para el patrón por trabajadores no sindicalizados.**

<b>Trabajadores No Sindicalizados</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Comentarios</b>
<b>Fondo de Ahorro</b>		X	Al no cumplirse el requisito de que el monto aportado por los trabajadores (8%) sea igual al del patrón (10%), independientemente de que se cumpla la generalidad, no es deducible.
<b>Vales de Despensa</b>	X		Podríamos inicialmente establecer que es deducible ya que cumple con el requisito de generalidad. Mas adelante veremos que si cumple con el requisito de que el promedio aritmético de los trabajadores No Sindicalizados sea inferior al de los sindicalizados y que no sea superior a los 10 SMG elevados al año.
<b>Premio de Puntualidad</b>	X		Como ya se comento, de acuerdo con el criterio de la autoridad esta prestación no se considera previsión social, por lo que no tiene que reunir los requisitos que establece el artículo 31, fracción XII, sin embargo, constituye una erogación que realiza el patrón en a favor del trabajador que se traduce en un gastos deducible para el primero
<b>Reembolsó de Gastos</b>	X		Al igual que los vales de despensa de entrada es deducible porque cumple la generalidad, como se vera mas adelante adicionalmente cumple con el requisito del promedio aritmético y la limitante de 10 veces el salario mínimo.
<b>Ayuda Para Transporte</b>	X		Esta prestación se encuentra en la misma situación que el premio de puntualidad, ya que no podríamos considerar que la ayuda de transporte es un gasto de provisión social no poder comprobar que realmente el trabajador lo utilice para transporte, sin embargo, es una prestación otorgada por contrato de trabajo y finalmente es parte del salario del trabajador, por lo que es un gasto deducible para el patrón

## Determinación de la proporción de los no sindicalizados

<b>Vales de despensa</b>	3,827.28
<b>(+)Reembolso de gastos médicos</b>	1,015.00
<b>(=)Total de gastos de previsión social</b>	4,842.28
<b>(+)Numero de trabajadores sindicalizados</b>	6
<b>(=)Promedio aritmético</b>	807.04
<b>Trabajadores no sindicalizados</b>	
<b>Vales de despensa</b>	2,171.52
<b>(+)Reembolso de gastos médicos</b>	400.00
<b>(=)Total de gastos de previsión social</b>	2,571.52
<b>(+)Número de trabajadores no sindicalizados</b>	4
<b>(=)Promedio aritmético</b>	642.88

En este caso la previsión social de los no sindicalizados cumple con el requisito de que el promedio aritmético sea menor que la de los sindicalizados, por lo que tendríamos que ver ahora si no rebasa los 10 SMG. Como aclaración cabe señalar que los únicos conceptos. En este caso, para determinar el promedio son los vales de despensa y los reembolsos. Por disposición expresa se excluye



el fondo de ahorro y las primas. También se excluye el premio de puntualidad y la ayuda para transporte por no considerarse como previsión social para efectos fiscales.

**Limite de deducción de la previsión social de los trabajadores no sindicalizados**

	<b>Roberto Lisboa Arreaga</b>	<b>Maria de Lourdes Aguilar</b>	<b>Raúl Aguirre Costa</b>	<b>Mariana Robies Villanueva</b>
<b>Total de previsión social de julio</b>	742.88	742.88	542.88	542.88
<b>Limite de deducibilidad de previsión social</b>	14,024.40	14,024.40	14,024.40	14,024.40

Como podemos observar, la previsión social no rebasa el límite establecido por el artículo 31, fracción XII, último párrafo, por lo que será deducible para el contribuyente en su totalidad. El monto de \$14,024.4 se calcula multiplicando 45.24 por 10 veces por 31 días

### Previsión social para el patrón por trabajadores sindicalizados

Trabajadores Sindicalizados	Deducibles		Comentarios
	Si	No	
FONDO DE AHORRO	X		Este concepto es deducible debido a que de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo cumple con el requisito de generalidad, y la aportación patronal y la del trabajador es en la misma proporción (13%)
VALES DE DESPENSA	X		Este concepto es deducible debido a que cumple el requisito de generalidad al otorgarse a todos los trabajadores, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo.
PREMIO DE PUNTUALIDAD	X		Este concepto es deducible, pero no como

		previsor social, ya que al estar establecido es parte del salario del trabajador y constituye un gasto para el patrón. No se considera como previsión social por las razones expuestas anteriormente.
<b>REEMBOLSO DE GASTOS</b>	X	Hablando de límite generales de exención en materia de previsión social, este concepto no tiene ningún de estos (artículo 109, párrafo penúltimo). Sólo está condicionado a que se concedan de manera general, por tanto en este caso es deducible.
<b>AYUDA PARA TRANSPORTE</b>	X	Al igual que el concepto de premios de puntualidad, consideramos que es deducible, pero no como previsión social.
<b>PRIMA DE GASTOS MÉDICOS</b>	X	En este caso las primas de seguro que se paguen por pólizas de gastos médicos mayores son deducibles, ya que cumplen con el requisito de generalidad y al no señalar más requisitos adicionales a éste, será deducible

#### Observación de Calculo:

1. Sueldo Mensual Ordinario: De conformidad con el artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta son ingresos gravados.
2. Fondo de Ahorro: El Artículo 109, en su fracción VIII, establece como ingresos exento para el trabajador las cantidades aportadas al fondo de ahorro, siempre que estas

cantidades sean deducibles para los patrones. En este caso de los trabajadores no sindicalizados el ingreso gravado es derivado de la no deducibilidad para el patrón de dichas aportaciones.

3. Vales de Despensa: Esta es una de las prestaciones que se consideran exentas y que se comparan contra las siete veces el salario mínimo.

4. Premio de Puntualidad: De acuerdo con el criterio de la autoridad fiscal, esta prestación no se considera previsión social, por lo que directamente se considera como ingresos gravado del trabajador.

5. Reembolso de Gastos Médicos: El Artículo 109, en su fracción IV, establece que estas erogaciones que sean concedidas de manera general a los trabajadores son ingresos exentos para estos.

6. Ayuda Para Transporte: Al ser otorgada esta prestación a los trabajadores en efectivo, el patrón no se puede asegurar que dicho monto sea destinado para tal efecto, por lo que se considera un ingreso gravado para el trabajador sin que se le pueda dar el tratamiento de prestación de previsión social.

7. Prima de Seguros de Gastos Médicos Mayores: De acuerdo con el ultimo párrafo del artículo 109, las primas por seguros de gastos médicos son ingresos exentos de los trabajadores siempre que se concedan a los trabajadores de manera general, sin que sea necesario que se limite su exención a las siete veces el salario mínimo general.

Limite de exención de previsión social a siete veces el salario mínimo

Nombre	Sueldo por Servicio Personal subordinado	Previsión Social	Total de Ingresos	Siete VSMGAG Mensual	Monto exento vales de despensa	
<b>Antonio Buendía Sánchez</b>	13,598.33	637.88	14,236.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Carlos Zavala Gómez</b>	11,078.33	637.88	11,716.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Adriana Cervantes Medina</b>	9,308.33	637.88	9,946.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Ricardo Sandoval Díaz</b>	11,343.33	637.88	11,981.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Manuel Villanueva Hernández</b>	12,233.33	637.88	12,871.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Margarita Castro Pérez</b>	7,388.33	637.88	8026.21	8,843.10	637.88	0.00
<b>Roberto Lisboa Arreaga</b>	21,550.00	542.88	22,092.88	8,843.10	637.88	0.00
<b>Maria Lourdes Aguilar Zinser</b>	17,240.00	542.88	17,782.88	8,843.10	637.88	0.00
<b>Raúl Aguirre Costa</b>	17,920.00	542.88	18,462.88	8,843.10	637.88	0.00
<b>Mariana Robles Villanueva</b>	24,475.00	542.88	25,017.88	8,843.10	637.88	0.00

## Determinación de los ingresos gravados y exentos de los trabajadores

Nombre	Sueldo mensual ordinario		Fondo de ahorro		Vales de despensa		Premio de puntualidad		Reembolso de gastos médicos		Ayuda para Transporte		Prima de gastos medicos Mayores	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Antonio Buendia Sánchez	8,000.00			1,040.00	637.88	960.00			165.00	100.00				3,333.33
Carlos Zavala Gómez	6,500.00			845.00	637.88	0.00			300.00	100.00				3,333.33
Adriana Cervantes Medina	4,500.00			585.00	637.88	540.00			250.00	100.00				3,333.33
Ricardo Sandoval Díaz	7,000.00			910.00	637.88	0.00			0.00	100.00				3,333.33
Manuel Villanueva Hernández	6,800.00			884.00	637.88	816.00			300.00	100.00				3,333.33
Margarita Castro Pérez	3,500.00			455.00	637.88	0.00			0.00	100.00				3,333.33
Roberto Lisboa Arreaga	17,000.00		1,700.00		542.88	2,550.00			200.00	100.00				
Maria de Lourdes Aguila Zinde	15,400.00		1,540.00		542.88	0.00			200.00	100.00				
Raúl Aguirre Costa	16,200.00		1,620.00		542.88	0.00			0.00	100.00				
Mariana Robles Villanueva	19,500.00		1,950.00		542.88	2,925.00			0.00	100.00				

\$ 104,400.00	\$ 0.00	\$6,810.00	\$ 4,719.00	\$ 0.00	\$ 5,998.80	\$ 7,791.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1,415.00	\$ 1000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$19,999.98
---------------	---------	------------	-------------	---------	-------------	-------------	---------	---------	-------------	------------	---------	---------	-------------



## TRABAJADORES SINDICALIZADOS

Fecha de Ingreso	Nombre del trabajador	SBC del mes anterior	Sueldo mensual Ordinario	Premio percibido por puntualidad en el mes de		Reembolso de gastos percibido en el mes de		Días de Vacaciones
				Mayo	Junio	Mayo	Junio	
<b>02-05-95</b>	<b>Antonio Buendía Sánchez</b>	174.32	8,000.00	960.00	960.00			14
<b>23-05-92</b>	<b>Adriana Cervantes Medina</b>	174.32	4,500.00		540.00			16
<b>01-03-03</b>	<b>Carlos Zavala Gómez</b>	242.52	6,500.00	780.00	780.00	300.00		6
<b>21-11-94</b>	<b>Ricardo Sandoval Díaz</b>	176.58	7,000.00				270.00	14
<b>06-08-88</b>	<b>Manuel Villanueva Hernández</b>	250.98	6,800.00					18
<b>02-05-95</b>	<b>Margarita Castro Pérez</b>	112.40	3,500.00	420.00	420.00		200.00	14

## TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS

<b>01-03-04</b>	<b>Roberto Lisboa Arreaga</b>	462.24	17,000.00	2,550.00	2,550.00	189.90		6
<b>23-05-92</b>	<b>Maria de Lourdes Aguilar Zinder</b>	563.75	15,400.00	2,310.00	2,310.00	200.00	184.00	16
<b>21-11-94</b>	<b>Raúl Aguirre Costa</b>	594.15	16,200.00	2,430.00	2,430.00	200.00	150.00	14
<b>06-08-088</b>	<b>Mariana Robles Villanueva</b>	669.40	19,500.00	2,925.00	2,925.00	200.00	200.00	18

\* Salario base de cotización.

\*\* Se considero el criterio que mas beneficia al trabajador, considerando lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal de Trabajo.

## Ingresos acumulables de los trabajadores

<b>TRABAJADORES SINDICALIZADOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>INGRESOS GRAVADOS</b>	<b>EXENTO</b>
<b>Antonio Buendía Sánchez</b>	14,236.21	9,060.00	5,176.21
<b>Carlos Zavala Gómez</b>	11,716.21	6,600.00	5,116.21
<b>Adriana Cervantes Medina</b>	9,946.21	5,14.00	4,806.21
<b>Ricardo Sandoval Díaz</b>	11,981.21	7,100.00	4,881.21
<b>Manuel Villanueva Hernández</b>	12,871.21	7,716.0	5,155.21
<b>Margarita Castro Pérez</b>	8,026.21	3,600.00	4,426.21
<b>TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>INGRESOS GRAVADOS</b>	<b>EXENTO</b>
<b>Roberto Lisboa Arreaga</b>	22,092.88	21,350.00	742.88
<b>Maria de Lourdes Aguilar Zinder</b>	17,782.88	17,040.00	742.88
<b>Raúl Aguirre costa</b>	18,462.88	17,920.00	542.88
<b>Mariana Robles Villanueva</b>	25,017.88	24,475.00	542.88
<b>TOTAL</b>	<b>\$152,133.78</b>	<b>\$ 20,001.00</b>	<b>\$31,132.78</b>

## **Integración de salario**

La integración del salario para efectos del seguro social esta basada en una mecánica que busca obtener un salario diario integrado, (SDI) y aplicar este a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calculara las cuotas de los diferentes riesgos

A continuación presentamos la tabla de Factores de Integración párale Salario Base de Cotización Ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### **CAPITULO IX. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN**

Cláusula décimo tercera. La administración de este plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estarán en designada al departamento de personal

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

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

#### **CAPITULO X. DE LA PUBLICIDAD**

Cláusula Décimo cuarta. Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa, por comunicaciones que realice el presidente del comité, mismo que estará anexo al comprobante de pago del trabajador una sola vez, amen de suscribir este documento.

#### **CAPITULO XI. INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN**

CLAUSULA DECIMO QUINTA. La interpretación de este plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se pondrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor

Cláusula Décima Sexta. Para el cumplimiento de este plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en el se contienen, la empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales

## **CAPITULO XII. MISCELÁNEOS**

### **I.-Interpretación en caso de contratación**

En caso de que alguno de los beneficios de previsión social establecidos en este plan no sea en los mismos términos a lo establecido en el contrato vigente, se aplicará siempre lo que sea de mayor beneficio para el trabajador

### **II.-Cancelación de cualquier Plan Previo.**

El presente es el único plan válido y vigente en la empresa, por lo que cualquier otro plan existente al presente, queda cancelado y sin validez alguna a partir de la fecha de iniciación de este plan

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado esta investigación, podemos concluir que los recursos humanos representan la parte más importante dentro de las empresas; siempre que exista una adecuada comunicación en todos los niveles jerárquicos, implementando sistemas y planes que ayuden al personal a ser mejores cada día considerando sus necesidades de cada persona y así lograr que los trabajadores hagan propios los objetivos de las empresas, debido a que ellos están dispuestos a proporcionar su esfuerzo para alcanzar el éxito, y eso solo se logra con la motivación del personal, siendo así que los planes de previsión social representan una excelente herramienta para el logro de las metas; debido a que promueven una mejor calidad de vida al trabajador, entre ellos podemos mencionar los siguientes puntos:

1. Mejora su economía con el fondo de ahorro.
2. Fomenta la educación otorgando becas para sus hijos.
3. En el sector salud con tratamientos dentales, gastos médicos y ayuda para funerales.
4. Programas culturales, recreación y deportivos con la implementación de clubes.

Paralelamente el patrón obtiene beneficios al implementar los planes de previsión social tales como:

1. Personal motivado
2. Ahorro de impuestos
3. Erogaciones deducibles
4. Ahorro en el seguro social debido a que existen diversas partidas de planes de previsión social que no integran al salario base de cotización.

La organización debe tener la capacidad de percibir y entender los cambios para poder adaptarse a las exigencias de los nuevos hechos, y al realizarlo tendrá que modificar sus estructuras.

En nuestra opinión es conveniente hacer un plan de previsión social en empresas de nueva creación que deseen hacer que sus trabajadores incrementen su calidad de vida, no solamente por que nos ahorramos impuestos, sino por que además los beneficiaríamos como individuos y no pensamos en ellos como una carga necesaria, sino como personas que se ganan el salario que devengan y merecen beneficios adicionales que mejoran su calidad de vida.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS**

Much Galindo Lourdes. (1990). Fundamentos de Administración. México. Editorial Trillas P.56.

Bonilla Gutiérrez Carlos.(1978) La comunicación: Función básica de las relaciones publicas. Ed. Trillas, México 1994.

Robbins Stephen, P.(1994). Comportamiento Organizacional México, Ed. Pretince hall. Mexico.

Harold Koontz y Heinz Weihrich . (1998). Administración una perspectiva global. Onceava edición editorial: Mc Graw-Hill. Pág.516-519

Lic. De la vega Ulivari Ángel, C.P González Garnica Samuel, Cuestionamientos Relevantes sobre prestaciones Sociales, Tomo I, II y III. Editorial DOFISCAL

C.P Ledesma Villar Luis Carlos, Administración de Planes sobre Previsión social Edición 2003 y 2004.

L.C López Lozano Eduardo, Aspectos Contractuales y Fiscales sobre sueldos y salarios año 2004, editorial ISEF (Pág. 23 a 31)

### **LEYES**

Ley Federal de Trabajo

Ley del Seguro Social

Ley de impuestos sobre la renta.

Constitución Política de México

### **REVISTAS**

Revista Prontuario de Actualización Fiscal (PAF) Escrito por C.P Rafael Cruz Bustamante, C.P Roció Garduño Montaña, num. 340 y 380

### **INTERNET**

[www.monografías.com.mx](http://www.monografías.com.mx)

# ANEXOS

**Esquema genérico de los lineamientos establecidos en la ley del Impuestos Sobre la Renta, Ley del Instituto Mexicano del Seguro social y el 2% Sobre Nomina Estatal.**

CONCEPTOS	ISR	IMSS/ INFONAVIT	LFT	2% SOBRE NOMINA
Aguinaldo	Exento Art.109-XI 30 días SMGA	Si Integra Art.5-A LSS	Si Integra Art. 84 y 143 LFT.	Si
Alimentación Gratis	No Objeto Art.110 LISR	Si Integra Art.5-A LSS	Si Integra. Art 143 D) LFT	No
Alimentación Con Cuota	No Objeto Art. 110 LISR	No Integra si es onerosa 20% SMDF Art.27 V.LSS	No Integra Art.143 D) LFT	No



Aportaciones al Infonavit	Exento Art.109- VII LISR	No Integra Art.27-IV LSS	No Integra Art.143 C) LFT	No
Auto Utilitarios(Herramienta de Trabajo)	No Objeto Art.110 LISR	No Integra Art.27 – I LSS	No Integra Art.27-I LSS	No
Gasolina Auto Utilitarios (Auto / comando)	No Objeto Art.110 LISR	No Integra Art.27 – I LSS	No Integra Art.27-I LSS	No
Becas Educativas	Exento Art.109-VI LISR	No Integra	No Integra	No
Capacitación y Adiestramiento	No Objeto	No Integra	No Integra	No
Comisiones Fijo Mixto	100% Gravado	Si Integra	Si Integra	Si
Comisiones Variables Mixto	100% Gravado	Si Integra	Si Integra	Si
Compensaciones Ordinarias o Gratificaciones	100% Gravado	Si Integra	Si Integra	Si
Salario / Cuota Diaria	100% Gravado	Si Integra	Si Integra	Si
Cuotas Sindicales (Patrón)	Si	No Integra Art.27 II LSS	No Integra Art.143 B) LFT	Si
Despensas	Exento Análogas (TSCJ) Art.109 – VI LISR	No integra hasta el 40% SMDF Art.27 VU LSS	No integra Cuando no sean gratis. Art.143 D) LFT	No
Fondo de Ahorro	Exento Art.109-VIII LISR No mas 13% de 10 VSMGA Art.22 RLISR	No integra si igual patrón y empleado y no retira mas de dos veces al año Art.27 II LSS	No integra Art.143 B) LFT	No
Ayuda De Funerales, Reembolso	Exento Art.109-109 LISR	No Integra	No Integra	No
Gastos de Representación Comprobados	Exento Art.109 XIII LISR	No Integra	No Integra	No
Gastos de Representación No	100% Gravado	Si Integra	Si Integra	Si

Comprobados Gastos Culturales y Deportivos	Exentos Art.109- VI LISR	No Integra	No Integra	No
Gastos Médicos y hospital Reembolso	Exentos Art.109 IV LISR	No Integra	No Integra	No
Guarderías Infantiles	Exento Art.109-VI LISR	No Integra	No Integra	No