

19  
2 y



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Contaduría  
y Administración

*“ Repercusiones fiscales de un plan de  
previsión social y su implantación ”*

*Seminario de Investigación Contable*

*Que en opción al Grado de  
Licenciado en Contaduría*

*p r e s e n t a*

*Josefina Garduño Alvarado*

*Director de Seminario:*

*C.P. Francisco Torres Guillén*

*México, D. F.*

1991



**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

REPERCUSIONES FISCALES DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL  
Y SU IMPLANTACION

<u>INDICE</u>	<u>PAGINA</u>
1. DEFINICION Y GENERALIDADES	
1.1 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL	1
1.2 ASPECTO LEGAL	
1.2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	3
1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	4
2. PRESTACIONES FISCALES DE PREVISION SOCIAL Y LAS DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES	
2.1 REQUISITOS PARA DEDUCIR LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL	6
2.2 INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL PARA LOS TRABAJADO- RES Y SUS LIMITACIONES	10
2.3 EFECTOS EN CUANTO A OTROS IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES FEDERALES	16
3. ESTRUCTURA DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL	
3.1 ASPECTOS GENERALES	37
3.2 INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL LIMITADOS	41
3.3 INGRESOS EXENTOS POR CONCEPTO DE PRE- VISION SOCIAL NO LIMITADOS	45

PAGINA

4. REMUNERACIONES A PERSONAL DE ALTO NIVEL CON LAS VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	
4.1 GASTOS ESTRICTAMENTE INDISPENSABLES	48
4.2 OTRAS REMUNERACIONES	55
5. IMPLANTACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL	57
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFIA	87

## INTRODUCCION

A pesar de que en los últimos años se ha tratado de abatir el alza de los precios, es obvio que en términos reales no se ha logrado y por el contrario nos encontramos con una inflación, la cual repercute en el poder adquisitivo de la clase trabajadora ya afectado por una fuerte carga tributaria.

Con frecuencia se comenta de un ajuste de salarios que logren satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, sin embargo con esto solo se lograría que la inflación creciera aún más logrando una problemática económica mayor.

Asimismo en el supuesto que se diera este fenómeno buscando un equilibrio entre los sueldos y la inflación nos encontraríamos con un tercer problema, la carga impositiva; no obstante, que para 1991 las autoridades fiscales buscando beneficiar a los trabajadores establecieron el subsidio para minimizar dichos impuestos, éstos siguen siendo altos.

Esta problemática ha traído como consecuencia que los empresarios busquen nuevas opciones que beneficien tanto al mismo empresario como al empleado y esta es la implantación de un plan múltiple de previsión social.

La presente investigación tiene como objetivo dar a conocer un panorama general de las prestaciones de previsión social y su implantación.

En el capítulo primero se dá a conocer el panorama legal pretendiendo con ésto, dar una visión del tratamiento aplicable con base en nuestra legislación actual.

En el segundo capítulo se da una visión general de las prestaciones de previsión social existentes y su tratamiento fiscal. Concluyendo en los capítulos subsecuentes con la estructura de un plan de previsión social y su implantación.

Lo que se pretende con este trabajo es dar un panorama más amplio de estas prestaciones, considerando esta alternativa no sólo para aquél que la implanta, también va encaminada para aquél que la tiene y que desea perfeccionarla.

## 1.1 DEFINICION Y GENERALIDADES

Para entender el concepto de previsión social es necesario analizar definiciones de diversos autores.

El Lic. Mario de la Cueva nos indica que:

"Previsión social en la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia". (1)

Asimismo el Lic. Francisco González Díaz Lombardo nos transcribe las siguientes definiciones:

"Don Francisco de Andra de Ramos, del Brasil, dice que la expresión "Previsión Social" designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los que se refiere a la asistencia social. (2)

- (1) De la Cueva Mario, derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II, México 1966, 7a. Edición página 31.
- (2) Ledezma Villar, Luis Carlos, régimen fiscal de las prestaciones de previsión social, ediciones fiscales ISEF, S.A., México julio 1985, 4a. Edición página 11.

Considerando otras definiciones el Lic. Fernando Arias Galicia menciona que:

"La previsión social se constituye por aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador. En otras palabras, son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar." (1)

Como podemos observar las diversas definiciones existentes de previsión social no se restringen a un solo aspecto, siendo muchos los conceptos que se mencionan, asimismo, podemos concluir que la previsión social es otorgarle protección al trabajador en todas las partes de su vida, en otras palabras, es darle al trabajador una vida sana en el aspecto económico, social y cultural.

Por otra parte nos encontramos con un problema para definir cuales son los conceptos que de acuerdo a la (LISR) y su reglamento podrían considerarse para un plan de previsión social, por lo que al estructurar dicho plan es necesario contar con fundamentos suficientes para evitar discrepancia con las autoridades fiscales.

(1) Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, ED. TRILLAS, S.A., México 1987, 17a. Edición página



## 1.2 Aspectos legal

### 1.2.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 123 Título VI apartado a Fracciones XI, XII, XIII, XXIX y XXX nos indica como bases mínimas de previsión social las siguientes:

Cubrir los accidentes o enfermedades profesionales.

Las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

Se estableceran centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta última obligación se cumplira mediante aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, asimismo menciona que se proporcionara a los trabajadores capacitación y adiestramiento, la misma constitución establece que el congreso de la unión deberá expedir leyes sin contravennir a los preceptos antes citados, siendo este el caso de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

### 1.2.2 Ley Federal del Trabajo

En esta Ley se amplian los conceptos contenidos en nuestra carta magna, la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. La cual establece que se deberá otorgar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, asimismo la (LFT) en su capítulo III del Título IV nos indica la obligación de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores. Para cumplir con este precepto se creo el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, el cual funciona mediante aportaciones que las empresas hagan a un fondo, a fin de constituir depósitos utilizados para otorgar créditos baratos y suficientes a los trabajadores.

Por otra parte el capítulo III Bis del mismo capítulo nos menciona el derecho que tiene el trabajador a que se le otorgue capacitación y adiestramiento, para tal efecto existe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien es la encargada de supervisar que se cumple con los lineamientos establecidos por la (LFT).

Podríamos mencionar algunos otros términos de previsión social contenidos en dicha Ley como son, Fomento de Actividades Culturales y Deportivas, Protección Especial a Trabajadoras en los periodos Pre y Post Natal, Protección a menores de edad, Servicio Médico en la Empresa, Uniformes, etc., sin embargo, para efectos de la presente investigación no se considero necesario enlistar todas las prestaciones previstas por dicha Ley, asimismo es importante contemplar lo que nos indica el artículo 102 de la (LFT) que nos menciona lo siguiente:

"Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo" este precepto es importante de tomarse en cuenta durante el desarrollo del presente trabajo de tesis.

## 2. PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y LAS DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES

### 2.1 Requisitos para deducir los gastos de previsión social

De acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) en vigor y conforme a la fracción XII de los artículos 24 y 77 Fracción II, III, IV, VI, VII y VIII se encuadran como beneficios de previsión social, considerados ingresos exentos para quien los percibe, las prestaciones que se otorguen a los trabajadores en forma general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, en la medida en que representen un gasto deducible para la empresa y nos indica:

"Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga".

Es obvio que la ley no nos da un concepto como tal del término previsión social, ya que simplemente se limita a ejemplificar aquellas prestaciones que califican como tal, dejando varias opciones con el término "otras de naturaleza análoga".

Para poder entender a que se refiere esto último, debemos comentar que cuando se refiere a "otras de naturaleza análoga" es única y exclusivamente análogos a los que se mencionan en el mismo.

Según el diccionario de derecho (duodécima edición) de Rafael de Pina y Vara, analogía es: "Relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico sin agravio para la justicia".

Por lo anterior podemos entender que análogo de guardería infantil podría ser la contratación por parte de la empresa de un servicio de niñeras.

Asimismo se señaló que las deducciones deberán comprobarse con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quienes la expidan, así como de quien lo adquirió el bien de que se trata el servicio.

Al respecto el artículo 29 del Reglamento de la Federación señala que cuando las Leyes Fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes, dichos comprobantes deberán reunir los requisitos que señale el reglamento del código.

Por su parte el artículo 36 del Reglamento del Código Fiscal establece que los comprobantes a que se refiere el precepto citado deberán contener los siguientes requisitos:

- Nombre, domicilio y clave del Registro Federal de Contribuyentes de quien lo expide.
- Número de folio, lugar y fecha de expedición.
- Nombre y domicilio del adquirente.
- Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio.
- Valor unitario e importe total en número y letra, y monto de los impuestos que deban trasladarse.
- Número y fecha del documento aduanero

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 19, 20 y 23 del Reglamento de LISR nes menciona que los requisitos para efectos de deducibilidad por conceptos de previsión social serán los siguientes:

- Los planes de previsión social deberán constar por escrito y ser comunicados al personal dentro del primer mes de su instauración, debiéndose otorgar en forma general y sobre las mismas bases para todos los trabajadores, pudiendo hacerse únicamente la distinción entre personal de confianza y personal que no lo es, siendo factible otorgar beneficios diferentes para uno y otro sector, sin que las prestaciones en proporción al sueldo, sean mayores para los empleados de confianza. Asimismo, si se tienen empleados en el extranjero este plan podrá ser sobre diferentes bases.

- El plan no deberá ser discriminatorio, deberán establecerse requisitos que puedan ser cumplidos por todos los trabajadores.
- Las prestaciones del plan consideran conjuntamente con las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, no podrán ser proporcionalmente mayores para salarios superiores, ya que la porción excedente no será deducible; sin embargo, esto no sera aplicable cuando la prestación sea proporcionalmente superior para salarios menores.
- Si el plan estipula aportaciones de los trabajadores o empleados deberá participar por lo menos el 75% de los elegibles.
- Los gastos deben efectuarse en territorio nacional, excepto por aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero y que estan generando un ingreso para la empresa.
- Los beneficios de los planes deben ser los trabajadores, sus cónyuges y sus ascendientes y descendientes, cuando dependan económicamente de ellos, así como otros menores de edad que vivan en el mismo domicilio.
- Tratándose de planes de seguro de vida solo se podrá asegurar a los trabajadores y no a sus dependientes.

## 2.2 Ingresos exentos por concepto de previsión social para los trabajadores y sus limitaciones

Ya analizamos las disposiciones fiscales para efectos de deducción por parte del patrón sin embargo es necesario estudiar los ingresos y sus límites exentos por concepto de previsión social.

El artículo 77 de la (LISR) relaciona aquellas percepciones exentas, citando para el presente estudio las siguientes:

Fracción II; "Las indemnizaciones por riesgo y enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo despectivos".

Fracción III; "Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente. Por el excedente se paga el impuesto en los términos de este título".

Es necesario complementar esta fracción con lo dispuesto por el artículo 75 del Reglamento de la misma ley que nos menciona "para los efectos de lo establecido en la fracción III del artículo 77 de la Ley, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aún cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos".



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

Fracción VI; "Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales, naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo".

Fracción VII; "Las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título II o, en su caso, de este título.

Con respecto a la fracción anterior la Ley tiene una contradicción en este aspecto ya que de acuerdo con el artículo 81 del Reglamento de la misma Ley nos menciona. "son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado... 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 anterior se hizo necesario que el Tribunal Fiscal de la Federación diera su opinión al respecto. Emitiendo diversas sentencias indicando que las ayudas para renta concedidas por las empresas en favor de sus trabajadores, constituyen prestaciones de previsión social, por lo que este tipo de Remuneraciones se quedarían englobadas en la Fracción VI antes citada.

Fracción VIII; "Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título; así como por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de este ordenamiento, cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los Trabajadores Sindicalizados...".

El artículo 78-A de la (LISR) enmarca los ingresos fictos de los trabajadores, siendo estos los préstamos otorgados a éste, sin cargo de intereses, por lo que la diferencia entre costo porcentual promedio de captación publicado por el Banco de México será el ingreso supuesto para la persona.

Sin embargo relacionado con este punto tenemos la Fracción VIII, ya señalada que protege al trabajador indicando que este tipo de ingresos estarán exentos del pago de ISR si se derivan de préstamos otorgados de manera general a trabajadores sindicalizados.

No obstante lo anterior, el punto 89 de la Resolución Miscelánea de Carácter Fiscal para el año de 1991 establece lo siguiente:

"No se pagará el impuesto sobre la renta en los términos del Título IV de la Ley de la Materia por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de dicha Ley, cuando sean obtenidos por los trabajadores no sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios, siempre que los préstamos correspondientes les sean otorgados bajo las mismas condiciones y

siguiendo los mismos criterios referentes a años de servicio, características del trabajo, montos de salarios u otros, que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos a los trabajadores sindicalizados del mismo patrón.

Los trabajadores no sindicalizados estarán exceptuando del pago del impuesto sobre la renta a que esta regla se refiere, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

I. Que los préstamos sean otorgados por el patrón a todos sus trabajadores en forma general y sobre las mismas bases.

II. Que la suma de los ingresos que obtenga el trabajador en los términos del Capítulo I del Título IV de la Ley citada, incluyendo a los comprendidos en el artículo 78-A mencionado, así como los que obtengan por prestaciones de previsión social, no exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, un monto igual al salario mínimo general de área geográfica del contribuyente, elevado al año.

En las prestaciones de previsión social existen límites para efectos de exención las cuales analizaremos a continuación.

El último párrafo del Artículo 77 de la (LISR) establece que "la exención contenida en la Fracción VI de este Artículo se

limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona del contribuyente, elevado al año.

Cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general de la zona del contribuyente, elevado al año".

El Artículo 80 del (RLISR) aclara el monto exento, así como los dos supuestos que pudieran presentarse al aplicar la limitación y nos indica lo siguiente:

1. Si la suma de los ingresos derivados de la relación laboral es inferior al monto de siete veces el salario mínimo, y al adicionarle las prestaciones de previsión social excede de dicho monto, el ingreso exento será el mayor de los siguientes:
  - a. El que sumado a los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado siete veces el salario mínimo actual.
  - b. El salario mínimo general elevado al año.
2. Si la suma de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado excede de siete veces el salario mínimo general elevado al año, la previsión social exenta será hasta una vez dicho salario mínimo anual.

En ninguna de las opciones la suma de los ingresos y el monto exento deberá dar como resultado una cantidad menor a siete veces el salario mínimo general anual.

Es importante mencionar que esta disposición se refiere exclusivamente a la Fracción VI del Artículo 77 y no para las fracciones antes señaladas excepto aquellas donde nos especifican que están sujetos a limitación, como es el caso de intereses supuestos por préstamos otorgados a trabajadores sindicalizados.

### 2.3 Efectos en cuanto a otros impuestos y contribuciones federales

Es importante analizar el efecto que dichas prestaciones tiene en cuanto a otros impuestos y contribuciones federales relacionados con los sueldos.

#### LEY DE SEGURO SOCIAL

Las cuotas obrero-patronales que se pagan al IMSS se calculan sobre la suma de salario base de cotización que pagan las empresas a sus trabajadores.

El Artículo 32 de la Ley del IMSS establece que el salario base de cotización "se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios" el mismo artículo menciona aquellos conceptos que no se consideran como son:

- a. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales y sindicales.

Aquí podríamos considerar el fondo de ahorro, el cual como ya se menciono anteriormente, se formara por aportaciones iguales del trabajador y del patrón.

C) "La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;"

Cuando las empresas otorgan a sus empleados esta prestación en forma gratuita esta formara parte del salario base de cotización, cabe mencionar que los vales de despensa (Punto 2.2) quedan excluidos del salario diario integrado, actualmente las autoridades del IMSS aceptan esta prestación mediante vales canjeables en tiendas.

Podemos concluir que la Ley del IMSS acepta que las prestaciones de previsión social no formen parte de la base de cotización, solo será necesario vigilar ciertos aspectos cuidando cada uno de los conceptos para evitar discrepancias en cuanto a su exclusión.

#### INFONAVIT

Se tiene la obligación por parte de los patrones de aportar a un fondo destinado a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de viviendas para los trabajadores siendo la base la que nos marca el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), aplicando sobre dicha base una tasa del 5%. No consideramos necesario comentar el Artículo 143 de la (LFT) ya que es una copia del Artículo 32 de la Ley del IMSS ya comentada.

## 1% SOBRE REMUNERACIONES PAGADAS

Los sujetos son personas físicas y morales que efectúen pagos por concepto de sueldos.

La base será, las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón y la tasa será del 1% del monto total de dichos pagos.

Esta ley consta de un solo artículo no quedando claros los conceptos que deben incluirse para su cálculo. Sin embargo, para efectos de aclarar este punto, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un acuerdo celebrado el día 18 de agosto de 1983 en la cual queda claro que para efectos de la determinación sobre remuneraciones pagadas, deben incluirse todos los conceptos que se entreguen al trabajador por sus servicios para efectos de este trabajo de investigación consideramos necesario incluir dicho acuerdo que nos indica lo siguiente:

Por escrito presentado el quince de marzo de mil novecientos setenta y siete a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, el presidente del Tribunal Fiscal de la Federación, denunció la contradicción de tesis que existe entre las resoluciones pronunciadas por los tribunales primero y segundo Colegiados en Materia Administrativa del primer Circuito. Expone al efecto: Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 107 fracción XIII y 195 Bis de la Ley de Amparo, denúnciese ante la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la contradicción existente entre la tesis sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia



Administrativa del Primer Circuito, en el amparo directo 201/76, en el que se señaló como acto reclamado la sentencia pronunciada en el recurso de revisión 387/73 por este Pleno y la sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del mismo Circuito que aparece publicada en la Sección Primera, Tesis de Jurisprudencia, páginas 98, 99 y 100 del Tomo correspondiente a la Tercera Parte de los Anexos al Informe rendido por el Presidente de ese Alto Tribunal al terminar el año de 1974, mediante la contradicción referida, en virtud de que en la tesis sustentada en el juicio de amparo, en el que se solicitó a este pleno como autoridad responsable se estableció que el reparto de utilidades a los trabajadores no causa el impuesto sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, como se comprueba con la ejecutoria respectiva de la que deberá acompañarse copia certificada al oficio con el que se comunique este acuerdo, mientras que la tesis del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito sostiene que el impuesto del 1% sobre los pagos por remuneración al trabajo personal subordinado recae también sobre la repartición de utilidades, conforme a las consideraciones correspondientes que aparecen en la publicación especificada.

Por auto de fecha diez de octubre de mil novecientos setenta y siete, la Presidencia de esta Sala mandó formar y registrar el toca respectivo, al que correspondió el número 550/77, y pedir a los colegiados la remisión de los expedientes señalados en el escrito de denuncia, se ordenó el envío del asunto a la Procuraduría General de la República. El representante social federal opinó: "en mi concepto,

la tesis que debe prevalecer, es precisamente la sustentada a ese respecto por el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa, en el juicio de amparo directo D.A. 176/71, en virtud que, como se precisa en la tesis se comento, si bien no deben confundirse.

Corresponde a esta Segunda Sala decidir, al tenor de lo dispuesto en el artículo 195 Bis de la Ley de Amparo, y 25, fracción XII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, cual de las tesis que motivan la denuncia, y que han sido sustentadas por los tribunales colegiados primero y segundo del Primer Circuito en Materia Administrativa, es la que debe prevalecer.

El Tribunal Fiscal de la Federación que formula la denuncia al través de su presidente, está legitimado para hacerla de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 195 Bis de la Ley de Amparo, por haber sido parte en uno de los juicios de garantías en que el segundo tribunal colegiado en materia administrativa, emitió la tesis que contradice las sostenidas en negocios análogos, por el primer tribunal colegiado en materia administrativa del primer Circuito.

La ejecutoria del primer tribunal colegiado en materia administrativa del primer Circuito dice en lo conducente: "... El promovente del amparo considera que la autoridad responsable incurre en violación de la garantía de legalidad y seguridad jurídica consagrados en los artículos 14 y 16 constitucionales, por infringir los artículos 11 del Código Fiscal y 48 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al resolver que los pagos por participación de utilidades son objeto del

impuesto del 1% sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal y considerar que ese impuesto es el mismo que el que se creó para la Enseñanza Superior y Media, Técnica y Universitaria, por decreto de 2 de diciembre de 1963".

"En estudio de los referidos conceptos de violación tenemos que, no es exacto que el impuesto para la Enseñanza Superior y Media, Técnica y Universitaria sea equiparable al Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal, puesto que la Ley que establece ésto no expresa que los causantes de tal Impuesto sean los mismos sujetos pasivos a que se refiere el decreto que creó el impuesto de Educación o para la enseñanza, y por lo demás si bien con este impuesto se gravaban las percepciones o ingresos que recibían los trabajadores, y los pagos que realizaban los patrones a sus trabajadores, tal impuesto ya ha sido derogado y además el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal especialmente grava, como su nombre lo indica, el pago o erogación que hacen los patrones por remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia".

"El artículo 11 del Código Fiscal de la Federación establece las normas de derecho tributario que establezcan cargas a los particulares y a las que señalen excepciones a los mismos, serán de aplicación estricta por el cual debe determinarse el alcance del precepto que establece el impuesto que pretende cobrarse a la sociedad quejosa; pero previamente es necesario analizar si ese mismo impuesto grava la remuneración al trabajo personal que regula el artículo 48 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que también sirve de base a la autoridad responsable para fundar el sentido de su resolución".

El impuesto sobre productos del trabajo que establece el citado artículo 48 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, grava los ingresos percibidos como remuneración al trabajo personal, esto es la contraprestación que se percibe por el trabajo desempeñado y los sujetos de dicho impuesto son quienes reciben tales ingresos. Por su parte, el Impuesto del 1% sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, se encuentra establecido en la Ley que Reforma y Adiciona diversas Leyes que rigen Impuestos Federales, la cual en su artículo 16 determina que son causantes de tal impuesto, las personas físicas o morales que realizan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia; por lo tanto el objeto de este impuesto es la erogación y los sujetos pasivos las "personas que realizan dichos pagos; en consecuencia son diversos el impuesto que señala la citada disposición legal de la Ley del Impuesto sobre la Renta y el impuesto del 1% sobre erogaciones por remuneración al Trabajo Personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón".

Precisado sujeto y objeto del impuesto del 1% sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal, debemos establecer si los pagos que realizan los patrones por concepto de reparto de utilidades son remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, conclusión a la que indefectiblemente llegaríamos interpretando el vocablo remuneración en sentido lato conforme a la cual tiene una acepción amplísima y se utiliza como sinónimo de sueldo, dieta, renta, ganancia, etc., sin que por ello deba estimarse que el reparto de utilidades es una remuneración al trabajo prestado en forma directa como actividad personal al servicio del patrón".

"En efecto el reparto de utilidades consagrado en el artículo 123 constitucional, fracción 1ª, en el derecho que tiene uno de los factores de la producción, como lo son los trabajadores, para participar en las utilidades de las empresas para las que laboran, y por el contrario, el salario se otorga directamente al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo y al precisar su concepto, podemos definirlo como el pago que se cubre a las personas que con su trabajo desempeñan determinada actividad bajo la dirección y dependencia de un tercero".

El segundo tribunal colegiado también del primer Circuito en Materia Administrativa, sostiene por su parte: "... Si bien no se confunden los conceptos de "salario" y "participación de utilidades", no obstante ello, coinciden parcialmente los mismos, en cuanto tienen una fuente común, que es la existencia de la relación laboral y la efectiva prestación del trabajo. Por otra parte, la distribución de "utilidades puede quedar", sin violencia, comprendida dentro de lo que previene el artículo 95 de la Ley del Impuesto sobre la renta que rigió hasta el 31 de diciembre de 1964, ya que el término "remuneración" no se refiere únicamente al caso del salario, sino que tiene un significado amplísimo, pues dicha norma incluye, además del salario y de figuras tales como las comisiones (fracción II) y los premios y gratificaciones (fracción III), "todo género de emolumentos" (fracción I), y finalmente, todo tipo de "Remuneraciones ordinarias o extraordinarias, así como cualquiera otra clase de ventajas concedidas, ya sea en ....., especie, títulos-valores, bonos de fundador o partes sociales, siempre que se trate de ingresos percibidos en calidad de remuneración por el trabajo prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón (fracción IV), en la inteligencia de que el artículo 48

de la Ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor el 1o. de enero de 1965, incluye nominalmente la participación de utilidades dentro de los casos de "remuneración" por el trabajo desempeñado bajo la dirección y dependencia de un patrón".

Es conveniente observar que el artículo 33 de la Ley de Ingresos de la Federación para 1965, año a que corresponden las erogaciones realizadas a título de participación de utilidades, objeto del ..... ante el Tribunal responsable), ..... de la Ley de Ingresos para 1966, pues ambas normas previenen que el gravamen del 1% se calculará sobre el monto total de los pagos que el contribuyente efectúe por concepto de "remuneración" al trabajo personal prestado bajo la dependencia y dirección del propio causante".

"En las ejecutorias que este Tribunal Colegiado pronunció, al fallar el amparo de revisión 148/69, Industrias Carga, S.A., y los amparos directos 548/78, Grupo Regia, S.A., 680/72, Cía., de las Fábricas de Papel San Rafael y Anexas, S.A. y 332/70, Banco Mercantil de Monterrey, S.A. (negocios resueltos todos ellos por unanimidad de votos, respectivamente los días 27 de junio de 1969, 28 de noviembre de 1971 y 25 de septiembre y 19 de octubre de 1973), se sustentó la tesis de que el impuesto del 1%, previsto por las Leyes de Ingresos de la Federación para los años de 1966 y 1967, recae también sobre el monto de las erogaciones realizadas en concepto de participación, en favor de los trabajadores, de las utilidades de la empresa".

"El fallo que este Colegiado emitió en el D.A. 680/78 dice al respecto, en lo conducente: "... Es indispensable observar que la palabra "remuneración" no traduce una noción de índole técnica, sino que es un vocablo que pertenece al repertorio del lenguaje común, por lo cual resulta razonable atenderse a la idea que de esa palabra brinda el Diccionario de la Academia Española. Como se verá a continuación, se trata de un concepto de una gran amplitud que, por ello, no puede restringirse o limitarse, como si se aplicara exclusivamente al caso del salario. En efecto: según el Diccionario a que se alude, "remunerar" quiere decir "recompensar, premiar o galardonar", y el propio lexicón aclara que, a su vez, "recompensar" equivale tanto a reparar el daño causado como a retribuir un servicio, y también a premiar favores, beneficios, virtudes o méritos.- Puesto que el concepto de remuneración es de una connotación latísima, puede concluirse que, sin ninguna violencia y sin forzar en nada el sentido natural del vocablo, dentro del tipo de "remuneración" queda comprendido el pago de la porción que a los trabajadores les corresponde legalmente en las ganancias de la empresa... Que el vocablo se emplea con la dilatada acepción que le atribuyó la Academia de la Lengua, es algo que no sólo no se desvirtúa, sino que más bien se corrobora, con la lectura del artículo 95 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta el 31 de diciembre de 1964, precepto que no restringe ni limita el concepto de "remuneración..."

Cierto en que a..... y "participación de utilidades" son conceptos diversos. El primero se gradúa de acuerdo con la categoría, la calidad y la cantidad del trabajo, y entraña un gasto, lo cual determinan que disminuyan las utilidades y, por lo mismo afecta la cuenta de resultados, en tanto que

el reparto de utilidades, como lo dice correctamente el punto 24 de los "antecedentes" de la resolución que emitió, el 12 de diciembre de 1963, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, debe separarse de las ganancias ya obtenidas. Sin embargo, aunque en la mencionada resolución se destaca, clara y enérgicamente (puntos 21 y 23 a 27), la distinción entre ambos conceptos, la propia decisión no afirma ni sugiere que el reparto de utilidades quede excluido de la figura "remuneración" al trabajo prestado bajo la dirección y dependencia del patrón, en manera alguna, inferirse de los términos en que ésta concebida la resolución que la quejosa invoca.- Aunque haya diferencias entre el salario y la distribución de utilidades, uno y otro tienen una causa común que es la previa existencia de la relación laboral y la prestación del servicio, por lo cual (y también en virtud de lo anteriormente argumentado), aquella distribución queda comprendida dentro de la figura "remuneraciones" a que se refieren los artículos 10. fracción XIV, y 33 de la Ley de Ingresos de la Federación para 1966 y de la Ley del Impuesto sobre la Renta que rigió hasta el 31 de diciembre de 1964... Existe en ambas situaciones una fuente común, y la conexión entre uno y otras se comprueba, además, con lo que previenen los artículos 100-M y 100-T de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de abril de 1970, pues para la distribución, en favor de los trabajadores, de las utilidades de la empresa, se atiende al número de días laborados, y también al monto del salario, y las cantidades recibidas por concepto de reparto de utilidades están protegidas por las mismas normas que protegen el salario (artículos 88, 89, 90, 91, 95, 96, etc., de la propia Ley".



Como se advierte de la parte final de la anterior transcripción, la íntima conexión y la coincidencia parcial entre ambas figuras resultan innegables y no quedan desvirtuadas por el hecho de que "salario" y "participación en las utilidades", se consiguen en diversas fracciones del artículo 123 constitucional, ni por la "circunstancia de que la participación a que se alude está condicionada a la situación aleatoria de que en realidad se obtengan utilidades, pues si esto último acontece, los trabajadores tienen derecho, según se ha visto, a una participación de las ganancias obtenidas por la empresa, en proporción al número de días laborales, y al monto del salario percibido, por cada uno de los trabajadores, en la inteligencia, además de que, como también ya se dijo, la participación de los salarios en los beneficios de la empresa se halla protegida precisamente por las mismas normas que protegen el salario".

El asunto a dilucidar en el presente caso es determinar si el reparto de utilidades puede considerarse como remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección de un patrón y, por ende, si dicha participación se encuentra dentro de la hipótesis prevista por los artículos 48 y 95 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que rigió hasta el 31 de diciembre de 1964, artículo 10. fracción XIV, y 33 de la Ley de Ingresos de la Federación para 1965-1966, o sea afectada por el pago del uno por ciento sobre erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección de un patrón y, por ende, si dicha participación se encuentra dentro de la hipótesis prevista por los artículos 48 y 95 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que rigió hasta el 31 de diciembre de 1964, artículo 10., fracción XIV, y 33 de la Ley de Ingresos de la Federación

para 1965-1966, o sea afectada por el pago del uno por ciento sobre erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal (criterio que sustenta el segundo tribunal colegiado en materia administrativa del primer Circuito) o, por el contrario, si el citado reparto de utilidades se encuentra fuera de la hipótesis a que se contraen los mencionados numerales por no quedar comprendido dentro del precitado concepto de remuneración al trabajo personal (criterio que sostienen el primer tribunal colegiado en materia administrativa del primer Circuito).

Ahora bien, los artículos de las leyes invocadas instituyen un tributo que asciende al uno por ciento, calculado sobre el total de las erogaciones hechas por concepto de remuneración al trabajo prestado bajo la dirección y dependencia del patrón.

La remuneración al trabajo personal comprende varias especies: además de la prestación que podríamos denominar original o fundamental que es el salario, incluye otras prestaciones suplementarias o complementarias que puedan situarse bajo el rubro de "remuneraciones", como son, por ejemplo, la prima de vacaciones, la de antigüedad la de puntualidad, el fondo de ahorros y la participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa.

Que el concepto de "remuneración" no se identifica con el de "salario", ni se reduce a éste, es fácil advertirlo; si solo el salario entrañara (y no también otras prestaciones, como la distribución de utilidades) una remuneración, no se explicaría, en modo alguno, la redacción adoptada por las correspondientes disposiciones contenidas en los artículos 33

de la Ley de Ingresos y la Federación para mil novecientos setenta y seis y 16 de la Ley que Reforma y Adiciona diversas leyes fiscales (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1966), que dicen que "las personas físicas, las morales o las unidades económicas que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal, prestado bajo su dirección o dependencia, causarán el impuesto con la cuota del uno por ciento, que se aplicará sobre el monto total de los pagos que efectúen, aún cuando no exceden del salario mínimo". Si "remuneración" fuera sinónimo de "salario", las normas, en lugar de expresar: "por concepto de remuneración", habrían dicho: "por concepto de salarios", y en vez de hablar del uno por ciento sobre el "monto total de los pagos que efectúen", hablado simplemente del "monto total de los salarios que cubran".

Si creemos que la palabra "remuneración" pertenece al patrimonio del habla común, la noción relativa no se reduce al salario. Tiene aquél vocablo, en el lenguaje vulgar, una connotación amplísima, dentro de a cual cabe con absoluta naturalidad, sin violencia alguna, la distribución a los trabajadores de las utilidades de la empresa. En efecto, enseña el Diccionario de la Academia Española que "remunerar" (sinónimo de recompensar o galardonar) no solo quiere decir reparar un daño o retribuir un servicio, sino que también significa premiar favores, virtudes, beneficios, o méritos. Dentro del significado tan amplio de dicha palabra, resulta obvio que la participación de utilidades a los trabajadores constituye una de las numerosas formas de remunerar el trabajo.

Por otra parte, si nos inclinamos a pensar que "remuneración" es un tecnicismo jurídico, habría que investigar si alguna norma, de carácter fiscal o de otra índole, directa o indirectamente relacionada con el tema, limita o restringe la acepción latísima del vocablo o reduce su connotación solo al supuesto del salario. Pero observemos que no es así, dado que, a la inversa, la Jonación remuneratoria (la cual sin asomo de duda, implica una remuneración) es aquélla "que hace en atención a servicios recibidos por el donante, y que éste no tiene obligación de pagar" (artículo 2336 del Código Civil). Ahora bien si hay remuneración hasta en los casos en que quién remunera no está jurídicamente obligado a pagar, con mayor razón la habrá cuando el que realiza la prestación si se halla obligado a cubrirla, como es precisamente el caso de la distribución de utilidades en favor de los trabajadores:

El artículo 95 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que rige hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos sesenta y cuatro comprende dentro del concepto de "remuneración" al trabajo personal, no solo los sueldos, salarios y sobresueldos, sino todas las remuneraciones ordinarias y aún las extraordinarias y, además, cualquier otra clase de ventajas, sean en dinero, es especie, en bonos de fundador o en partes sociales (fracción IV). Es patente que el mencionado artículo 95 no limita ni restringe el concepto de remuneración ni, menos aún, lo reduce solo al supuesto del salario. Por otro lado, el artículo 48 de la Ley de esta materia de mil novecientos sesenta y cinco incluyó, expresa y categóricamente, entre los distintos tipos de remuneración del trabajo personal, la participación de

utilidades. Esta norma y el artículo 95 antes mencionado no se invoca como fundamento, ni como causa justificativa, de la conclusión consistente en que la distribución de utilidades queda comprendida dentro de lo que previenen las respectivas disposiciones de las diversas leyes de Ingresos de la Federación, sino que se citan únicamente para demostrar que la extensísima connotación del término "remuneración" no se ve reducida ni restringida por las disposiciones conexas, las cuales no limitan el concepto de remuneración a sólo la hipótesis del salario.

Sentado lo anterior, debe estimarse que la cuantía de la participación que en las utilidades de la empresa lo compete a cierto sujeto, sí está en proporción directa con el trabajo que el mismo desempeño, pues se toma en consideración ..... con el número de días que cada uno ..... en el año respectivo (artículo 100-11 de la Ley Federal del Trabajo ..... y 123 de la vigente); y, por ello, que el criterio sustentado por el primer tribunal colegiado del primer circuito en materia administrativa (Informe de la Suprema Corte de Justicia en 1974, III, páginas 84 a 86) no es el correcto.

Además de lo que ya se ha dicho, resulta inaceptable aducir, como lo hace dicho tribunal, como bases para pretender concluir partiendo de ellas, que no es remuneración la distribución de utilidades, que ésta es sólo un pago que se realiza en cumplimiento de una disposición especial que establece la fracción IX de la correspondiente norma de la Carta Magna, o que la repetida distribución de utilidades no remunera el trabajo personal, sino que "solo" hace partícipe al obrero en el resultado económico de la empresa, como factor de la producción.

Que el salario se determine previamente, y la participación de utilidades se establezca al final del año; que aquél repercuta en los gastos de la empresa y ésta, en cambio, no influya en la cuenta de resultados; que el salario entrañe un ingreso de percepción cierta y la distribución de las ganancias entre los trabajadores sea algo aleatorio, sólo demuestra que ésta última no se identifica con el salario, pero de todo ello no se infiere, ni puede inferirse, que la repetida distribución esté exenta del impuesto sobre el monto total de las erogaciones en concepto de remuneración al trabajo personal.

Tampoco, finalmente es válida la argumentación que consiste en advertir que el artículo 16 de la Ley que Reforma y Adicional diversas Leyes Fiscales (Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1966) "no remite" el artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre la Renta; y se dice que resulta ineficaz tal argumentación, porque según antes se hizo notar, es razonable citar dicho precepto para demostrar que ni este ni otras normas conexas con el problema, restringen a limitan en ..... alguna laconnotación amplísima del vocablo "remuneración", ni reduce al caso del salario el significado de dicho vocablo.

Por todas las consideraciones expuestas debe prevalecer el criterio sustentado por el segundo tribunal colegiado del primer Circuito en materia administrativa.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo en los artículos 185, 186, 195-Bis y 197 de la Ley de Amparo, se resuelve:

PRIMERO.- Se declara que las tesis sometidas a la consideración de ésta Sala, debe prevalecer la sustentada por el segundo tribunal colegiado en materia administrativa del primer Circuito.

SEGUNDO.- Dése a conocer la presente resolución a todos los tribunales colegiados de Circuito y a los jueces de Distrito en la República.

Publíquese íntegramente en el Semanario Judicial de la Federación, cúmplase; con testimonio de la misma, vuelvan los autos a los respectivos colegiados y, en su oportunidad, archívese este expediente.

Con base en el acuerdo anterior la sala superior del Tribunal Fiscal de la Federación indica, al terminar el año de 1974 que debe prevalecer la tesis sustentada por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Indicando que es obligatoria con base en el artículo 107 de la fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para todos los efectos fiscales.

Para entender mejor las prestaciones de previsión social y fundamento legal en cuanto a LISR, LIMSS, LINFONAVIT y Ley del 1º sobre Remuneraciones se preparo el siguiente cuadro con el cual se pretende resumir todos los conceptos antes descritos y sus implicaciones en cuanto a las distintas leyes relacionadas con la materia.

<u>C O N C E P T O S</u>	<u>LISR</u>	<u>LIMSS</u>	<u>I.INFONAVIT</u>	<u>I.1\$/REM.</u>	<u>FUNDAMENTO</u>
	<u>GE</u>	<u>GE</u>	<u>GE</u>	<u>GE</u>	<u>LEGAL</u>
Jubilaciones (9 veces del smg*)	X	X	X	X	24 FXII, 77FIII, LISR 19, 20, 21, 23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit, 141 LFT Art.Unico 1\$ s/rem.
Fallecimientos	X	X	X	X	24 FXII, 77FIV ISR 19, 20, 23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit, 141 FI LFT Art. Unico 1\$ s/rem.
Invalidez	X	X	X	X	24 FXII, 77 FII LISR 19, 20, 23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit, 141 FI LFT 1\$ s/rem.
Servicios médicos y hospitalarios	X	X	X	X	24 FXII, 77 FIV ISR 19, 20, 23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit, 141 FI LFT Art. Unico 1\$ s/rem.
Subsidios por incapacidad	X	X	X	X	24 FII, 77 FVI ISR 19, 20, 23 RISR 32 IMSS 26 Infonavit, 141 FI LFT Art. Unico 1\$ s/rem.



<u>C O N C E P T O S</u>	<u>LISR</u>	<u>LIMSS</u>	<u>I.INFONAVIT</u>	<u>I.13/REM.</u>	<u>FUNDAMENTO</u>
	GE	GE	GE	GE	<u>LEGAL</u>
Becas educacionales para trabajadores o sus hijos	X	X	X	X	24 FXII, 77 FIV, ISR 19,20,23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit, 132 FXIV LFT Art. Unico 13 s/rem.
Fondo de ahorro hasta 13% salario de los trabajadores	X	X	X	X	24 FXII, 77 FVIII ISR 19,20,22,23 RISR 32 IMSS 29,30 Infonavit 143 LFT Art. Unico 13 s/rem.
Guarderías Infantiles	X	X	X	X	24 FXII, 77F VI ISR 19,20,23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico 13 s/rem.
Actividades Culturales y Deportivas	X	X	X	X	24 FXII, 77F, VI ISR 19,20,23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico 13 s/rem.
Otras de naturaleza análoga	X	X	X	X	24 FXII, 77F VI ISR 19,20,23 RISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico 13 s/rem.

## FUNDAMENTO

## LEGAL

<u>CONCEPTOS</u>	<u>LISR</u> GE	<u>LIMSS</u> GE	<u>I. INFONAVIT</u> GE	<u>I. I&amp;REM.</u> GE	
Ayuda para alimentación (en especie)	X	X	X	X	24 FXII, 77 F VI 78 Ult. Párrafo ISR 32 Inc. de IMSS 36 Infonavit Art. Unico I& s/rem.
Premios	X	X	X	X	24 FXII, 77 FVI ISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico I& s/rem.
Ayuda para libros	X	X	X	X	24 FXII, 77 FVI ISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico I& s/rem.
Uniformes	X	X	X	X	24 FXII, 77 FVI ISR 32 IMSS 36 Infonavit Art. Unico I& s/rem.

### 3. ESTRUCTURA DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Una vez analizadas las disposiciones fiscales aplicables a las prestaciones de previsión social. En este capítulo entraremos en materia dando una idea para la creación de un plan de previsión social y servicios para los empleados que se adapte a sus necesidades, cuidando que su aplicación repercuta en ahorros y beneficios para las partes que intervienen.

#### 3.1 Aspectos generales

##### 3.1.1 Concepto

El plan múltiple consiste en otorgar beneficios de previsión social al trabajador estableciendo un porcentaje sobre el sueldo, cada empleado podrá elegir la prestación que desee de acuerdo con sus necesidades sin rebasar el porcentaje que de acuerdo a las políticas se implantó.

Es importante mencionar que las autoridades fiscales no han definido su opinión con respecto a los planes múltiples de previsión social, sin embargo, consideramos que existen argumentos para fundamentar su implantación desde un punto de vista fiscal, coincidiendo con esto abogados especialistas en la materia.

El plan deberá cubrir otros requisitos como son el de definir los siguientes conceptos:

- a. Participantes - Se deberá definir el personal que puede gozar de los beneficios del plan, y los requisitos que debe cubrir como podrían ser antigüedad, edad, puesto, etc.
  
- b. Formas en que se otorga - La base para el cálculo de las prestaciones podría ser sobre el sueldo base, esto es sin incluir gratificaciones, tiempo extra, viáticos, etc.

La periodicidad del reembolso podrá ser la que elija la empresa aunque se considera que es conveniente en forma anual ya que esto permite mayor flexibilidad, y se puede incurrir en los gastos de previsión social en cualquier época del año.

- c. Forma de pago - Se deberá precisar el procedimiento a seguir para hacer los reembolsos de los gastos. Así como la fecha y la entrega de los comprobantes, para esto será necesario llevar un control de las prestaciones otorgadas a cada empleado, para estos efectos se podrán establecer los siguientes procedimientos:

- Cada empleado elabora un reporte de gastos incluyendo en el mismo los comprobantes de las erogaciones efectuadas, estos requisitos deben incluir requisitos fiscales y estar de preferencia a nombre de la compañía.
  
- Si dichos comprobantes se encuentran a nombre del empleado, el IVA erogado no puede ser reembolsado, ya

que la empresa no podrá acreditarlo, independientemente de lo anterior el IVA debe encontrarse desglosado, ya que de no ser así será un gasto no deducible.

Por otra parte este IVA no debe considerarse como monto comprobado de previsión.

- El reporte deberá presentarse para su autorización en forma periódica dependiendo de cual sea la establecida por la empresa.
  - Los comprobantes deberán ser revisados por el departamento de personal y el de contabilidad para autorizar el reembolso, este podrá hacerse dentro de la misma nómina, especificando claramente el concepto.
  - Debe establecerse la autoridad que tiene la empresa para rechazar los comprobantes que no cumplan con los requisitos del plan.
- d. Beneficiarios - Estos pueden ser, el mismo trabajador, el cónyuge, los ascendientes y descendientes, que dependan económicamente del participante.
- e. Prestaciones - Se deben delimitar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.
- f. Vigencia del plan - Se debe mencionar la vigencia que tendrá y mencionar el derecho que tiene la empresa para modificarlo.

Es importante añadir que la administración de un buen programa de prestaciones y servicios ha sido con frecuencia uno de los puntos débiles, de muchas empresas por lo que para su correcto funcionamiento es importante que exista un estricto apego a las políticas establecidas.

Ya definido el procedimiento a seguir para estructurar un plan de previsión social es conveniente cuidar los aspectos fiscales punto (2.2) anterior.

El artículo 77 Fracción VI de la Ley de la Materia engloba aquellos aspectos que están limitados, sin embargo pueden existir prestaciones que mencionan otros artículos distintos al antes señalado.

Por lo anterior para evitar confusión al respecto, en el presente trabajo se dividieron dichas prestaciones en dos partes (limitadas y no limitadas).

### 3.2 Ingresos exentos por concepto de previsión social, limitados

#### ACTIVIDADES INTELECTUALES Y CULTURALES

Esta prestación podría otorgarse a todos los trabajadores mediante el pago de becas y cursos para fomentar el desarrollo intelectual y cultural de los empleados o de sus hijos, como puede ser el aprendizaje de un instrumento musical, clases de idioma, baile, etc. así como el reembolso de todos los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad.

#### FOMENTO DE DEPORTES

Esta prestación puede otorgarse reembolsando los gastos en que incurran los empleados por la práctica de algún deporte. Como son cuotas de inscripción, uniformes, pago de instructores, etc.

#### AYUDA PARA ESTUDIOS

Esta prestación puede otorgarse reembolsando los gastos en que incurran los empleados por este concepto como son inscripciones, colegiaturas, libros, transporte escolar, uniformes, etc.

#### AYUDA PARA MATRIMONIO Y NACIMIENTOS

Esta prestación puede otorgarse reembolsando los gastos en que incurran los empleados.

#### DESPENSAS

Existen dos opciones ya sea a reembolsando el costo de la despesa adquirida y la segunda estableciendo la mecánica de los vales de despesa, en la primera es importante vigilar que los conceptos que se adquieren son de primera necesidad.

La segunda modalidad funciona de la siguiente manera. La compañía adquiere los vales de despesa y se los otorga a sus empleados. La empresa deberá obtener la documentación con requisitos fiscales que soporte la compra de todos los vales para la adquisición de artículos básicos y la documentación que soporte la entrega de los vales a los empleados, ya que estos serán los documentos soportes de la deducción de gasto de previsión social por concepto de despesas.

#### SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

En caso de incapacidad temporal del participante, autorizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la compañía podría considerar previsión social de diferencial entre lo que le paga el IMSS y su sueldo nominal recibiendo el empleado el 100% de su sueldo.



#### ROPA DE TRABAJO

Esta prestación debe limitarse a cierto tipo de vestimenta, la cual puede considerarse como una prestación de previsión social o bien como una herramienta de trabajo incluida en el concepto de otros gastos (véase punto 4.1), si es considerada como prestación existen dos opciones, una es reembolsando los gastos en que incurra el trabajador por este concepto y la segunda mediante la modalidad de "vale uniforme", éstos se consideran un gasto estrictamente indispensable para los fines de la misma, obteniendo la empresa la documentación que reúne requisitos fiscales.

#### VACACIONES

Esta prestación puede otorgarse reembolsando los gastos en que incurran los empleados por este concepto como son, hotel, transporte, alimentación, etc.

#### PRIMAS DE SEGUROS

Esta prestación consiste en reembolsar las primas de seguros que amparen riesgos sobre los bienes de los empleados. Es importante considerar que las autoridades fiscales no han expresado opinión sobre el particular por lo que se entiende que es válido considerarla.

## GUARDERIAS

Esta prestación puede otorgarse reembolsando los gastos en que incurran los trabajadores por este concepto como son, inscripción, transporte, alimentación y todos aquellos gastos inherentes al cuidado de sus hijos y otros dependientes económicos en una guardería o asilo.

## PRETAMOS DE SUELDOS

Como ya se menciona la LISR establece que cuando el patrón otorgue préstamos a un empleado sin el cobro de intereses, la diferencia entre el costo porcentual promedio y el interés que no se considero será un ingreso quedando exento solamente cuando se trate de trabajadores sindicalizados.

Sin embargo la Resolución que Establece Reglas Generales y Otras Disposiciones de Carácter Fiscal que no causará impuesto sobre el supuesto interés, tratándose de préstamos a empleados no sindicalizados, siempre y cuando se concedan bajo las mismas bases que a los sindicalizados.

De no existir sindicalizados establece que estarán exentos cuando los préstamos se otorguen como beneficios de previsión social en forma general y sobre las mismas bases, siempre y cuando la suma del sueldo, intereses no pagados y prestaciones de previsión social limitadas no excedan de siete veces el salario mínimo elevado al año si excede, solo se consideran exentos los ingresos hasta un monto igual al salario mínimo general elevado al año.

### 3.3 Ingresos exentos por concepto de previsión social no limitados

#### SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

Este seguro se puede otorgar tanto al trabajador como a sus familiares, el seguro podría ser cubierto en un 100% por la empresa o parcialmente, una buena alternativa para esta prestación podría ser una póliza de seguros de grupo.

#### GASTOS MEDICOS Y MEDICINAS

Esta prestación puede otorgarse al trabajador o sus dependientes económicos y pueden ser reembolsados parcial o totalmente, comprobando esta situación con las actas civiles de defunción respectivas.

#### SEGURO DE VIDA

La compañía puede absorber el gasto en forma total o parcial y una buena alternativa es la póliza de seguro de grupo. Es importante mencionar que por disposición expresa de la ley solo se podrá asegurar a los empleados y no a sus dependientes económicos.

Es importante mencionar que en todos los casos la compañía debe obtener la documentación comprobatoria de acuerdo con el punto (2.1)

## FONDO DE AHORRO

En la implantación de un fondo de ahorro, la empresa y el empleado aportan determinado porcentaje, creando un fondo, el cual se destinaría a otorgar préstamos al personal, estos pueden ser mensuales o con otra periodicidad y el remanente se invertiría en valores que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ha autorizado para estos fines, en la práctica se ha establecido una mecánica que permite que se le de al empleado un préstamo mensual el cual representa un ingreso adicional libre de gravámenes.

La LISR para 1991 establece las disposiciones fiscales aplicables a fondos de ahorro, considerando este como una prestación por concepto de previsión social, por lo que deberá otorgarse en forma general, este puede establecerse solo a empleados de confianza, pero otorgando un porcentaje igual por otro concepto de previsión social a los demás empleados, los requisitos generales aplicables por este concepto son los mismos establecidos en el punto (2.1), teniendo otros requisitos particulares como son:

- Las aportaciones del patrón no deben exceder del 13% del salario de cada empleado, teniendo otra limitante la de considerar como importa máximo 10 veces el salario mínimo general que rija en la zona donde este ubicado el establecimiento en el que preste su servicio.
- Las aportaciones solo pueden retirarse al término de la relación de trabajo o una vez al año.

- El fondo se debe destinar a otorgar préstamos a los participantes y el remanente se debe invertir en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Como ya se menciona anteriormente la ley no establece limitantes en cuanto a la periodicidad de los préstamos por lo que estos pueden ser semanales, mensuales, bimestrales, etc.

Asimismo, para que las aportaciones al fondo de ahorro efectuadas, no formen parte del salario diario integrado base de cotización para el INFONAVIT y al IMSS, este debe establecerse mediante pagos en igual porcentaje por parte de la compañía y del trabajador ya que se lo contrario la parte excedente de la contribución del patrón formará parte del salario base de cotización, esto último lo estableció el consejo técnico de IMSS.

#### 4. REMUNERACIONES A PERSONAL DE ALTO NIVEL CON LAS VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

##### 4.1 Gastos estrictamente indispensables

De acuerdo con el artículo 78 último párrafo de la (LISR) nos menciona que:

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

Por otro lado, para efectos de deducción por parte del patrón, la propia ley en su Artículo 24 Fracción I, establece que las deducciones que hagan las sociedades mercantiles deberán representar un gasto estrictamente indispensable para los fines de la actividad empresarial de que se trate, en consecuencia se pueden establecer políticas para autorizar que determinados funcionarios, por su actividad o por su jerarquía, realicen este tipo de gastos.

A continuación se presente un análisis de los conceptos que podrían incluirse.

##### AUTOMOVIL

A continuación analizaremos diversas opciones para otorgar esta prestación y su tratamiento fiscal.

El artículo 46 fracción II de la LISR acepta la deducción de estos gastos vía depreciación, siempre y cuando sea un automóvil para cada persona y que esta lo necesite para el desempeño de sus funciones, prestando servicios personales subordinados en la compañía.

En este caso la compañía deberá establecer una definición de puestos y actividades, que requieran el uso de automóviles, argumentando que el puesto requiere el uso del automóvil.

Asimismo, se debe establecer el tipo de vehículo, dependiendo para este caso la representación del funcionario ante terceros.

Con relación a la deducción por la inversión de los automóviles, el Artículo 46 fracción II párrafo segundo de la LISR nos indica que:

"La deducción se calculara considerando como monto original de la inversión el 80% de dicho monto. En ningún caso serán deducibles las inversiones en automóviles comprendidos dentro de las categorías "B" y "C" a que se refiere el artículo 5o. de la Ley del Impuesto sobre Tenencia o Uso de Vehículos".

Asimismo los gastos relacionados por este concepto, solo serán deducibles en la proporción en que pueda deducirse el monto original de la inversión.

Existen otras dos alternativas básicas que pueden tomarse en cuenta.

- a) Adquisición mediante arrendamiento financiero con opción de compra.
- b) Adquisición mediante la celebración de un contrato de comodato.
- c) Adquisición mediante arrendamiento financiero con opción de compra.

Este contrato representa una alternativa de financiamiento para adquisición de bienes a plazos. Cabe mencionar que la compañía en su calidad de arrendataria, tendría que registrar, desde la celebración de la operación, la adquisición del activo y reconocer el pasivo correspondiente y cumpliendo con los siguientes requisitos.

a. Que el contrato contenga plazo y tasa de interés.

- Que el arrendatario quede obligado a efectuar pagos que considerados en su totalidad, excedan el precio de adquisición del bien.
- Que el arrendatario se obligue, una vez cumplido el pago de las cantidades contenidas a llevar a cabo alguna de las siguientes opciones:
  - Transferirle al arrendatario la propiedad del bien
  - Prorrogar el contrato al arrendatario
  - Venderle el auto a un tercero que podría ser el empleado.



Del total de rentas, una parte tendrá que considerarse como activo fijo sujeto a depreciación y el remanente se considera como interés que se deducirá en anualidades iguales. Durante el plazo inicial del contrato, las proporciones antes señaladas y que están basadas en los plazos de duración de los contratos y en la tasa de interés pactada, están contenidas en el artículo 48 de la Ley del ISR.

b. Adquisición mediante la celebración de un contrato de comodato.

El artículo 2497 del Código Civil del Distrito Federal define al comodato como un "contrato por el cual uno de los contratantes se obliga a conceder gratuitamente el uso de una cosa fungible y el otro contrae la obligación de restituirla individualmente".

Por otra parte el artículo 2502 del mismo Código establece que "el comodatario esta obligado a poner toda diligencia en la conservación de la cosa, y es responsable de todo deterioro que ella sufra por su culpa".

Finalmente, el artículo 2508 señala que "el comodatario no tiene derecho para repetir el importe de los gastos ordinarios que se necesiten para el uso de conservación de la cosa prestada".

Mediante la figura del comodato el empleado se compromete a ceder en forma gratuita el uso de su automóvil a la empresa, y la empresa de entregarlo en las mismas condiciones, los

gastos erogados serán deducibles para la compañía y para el empleado el reembolso no sería ingreso gravable ya que se trata de una herramienta de trabajo.

Toda la documentación deberá estar correctamente requisitada a nombre de la compañía y con el IVA por separado ya que este podrá ser acreditado por la empresa.

La mecánica de esta operación es sencilla, el empleado entregara su automóvil en comodato a la compañía con objeto de que esta los utilice, considerando este como indispensable para los fines de la empresa, asignando el automóvil al mismo empleado, con esto la compañía absorbera los gastos relacionados con el mantenimiento del mismo durante su uso normal.

#### CUOTAS DE CLUBES DEPORTIVOS

Este gasto puede erogar lo la compañía siempre y cuando compruebe que es un gasto indispensable para la misma ya que se obtendrá un beneficio que surga de las relaciones que los funcionarios establecen en el club.

#### CAPACITACION

Es un gasto deducible para los fines fiscales, los cursos de especialización en el país y en el extranjero, así como seminarios, convenciones, etc.

gastos erogados serán deducibles para la compañía y para el empleado el reembolso no sería ingreso gravable ya que se trata de una herramienta de trabajo.

Toda la documentación deberá estar correctamente requisitada a nombre de la compañía y con el IVA por separado ya que este podrá ser acreditado por la empresa.

La mecánica de esta operación es sencilla, el empleado entregara su automóvil en comodato a la compañía con objeto de que esta los utilice, considerando este como indispensable para los fines de la empresa, asignando el automóvil al mismo empleado, con esto la compañía absorbera los gastos relacionados con el mantenimiento del mismo durante su uso normal.

#### CUOTAS DE CLUBES DEPORTIVOS

Este gasto puede erogararlo la compañía siempre y cuando compruebe que es un gasto indispensable para la misma ya que se obtendrá un beneficio que surga de las relaciones que los funcionarios establecen en el club.

#### CAPACITACION

Es un gasto deducible para los fines fiscales, los cursos de especialización en el país y en el extranjero, así como seminarios, convenciones, etc.

#### Exámenes médicos periódicos.

Es un gasto deducible ya que tiende a cuidar la salud de sus ejecutivos.

#### ROPA DE TRABAJO

Como ya se mencionó en el punto 3.2 existen dos opciones, como prestación de previsión social o como herramienta de trabajo, por lo que en este punto se analizará la segunda modalidad.

El hecho de que el empleado proyecte una imagen adecuada ante terceros, es importante para la empresa es un gasto propio e indispensable siempre y cuando la compañía conceda el uso de vestido, no la propiedad, dicha cesión no se consideraría ingreso para el empleado, lo anterior lo establece el artículo 78 de la LISR.

Asimismo, la empresa sería la propietaria de los vestidos por lo que la documentación comprobatoria debe ser a nombre de la compañía con el IVA desglosado, el cual será acreditable.

#### 4.2 Otras remuneraciones

##### ANTICIPOS DE SUELDOS

Esta estrategia se fundamenta en que desde un punto de vista legal los anticipos de sueldos no califican como préstamos y, en consecuencia no caen en la disposición del Artículo 78-A de la Ley del ISR siendo los argumentos los siguientes:

- En nuestra legislación no existe una definición de préstamo, sin embargo, el diccionario de la real academia española nos indica que es "denominación contractual genérica que abarca las dos especies de mutuo o simple préstamo y comodato", asimismo el verbo "prestar" queda definido como "entregar a uno dinero u otra cosa para que por algún tiempo tenga el uso de ella, con la obligación de restituir igual cantidad o la misma cosa".

Por otra parte al referirse al término "anticipo" el diccionario lo define como "tratándose de dinero, darlo o entregarlo antes del tiempo regular o señalado. Anticipar un pago".

El hecho de anticipar el sueldo no hace que surja la obligación de retener el impuesto ya que no son sueldos devengados, sin embargo, es conveniente que se lleve acabo la retención del impuesto considerando el procedimiento optativo del Artículo 91 del Reglamento de la Ley del ISR, en esta disposición se menciona que es aplicable en aquellos casos en que por causas no imputables al trabajador, este reciba sueldos correspondientes a varios meses, como se

puede observar no se precisa, si se trata de servicios ya prestados o anticipo de sueldos por devengar por lo que se puede interpretar que es aplicable a ambos casos.

Por otro lado es importante comentar que esto podría traer consecuencias con respecto a la LFT, la cual menciona en su Artículo 110 Fracción I que el patrón solo tendrá derecho a descontar un monto equivalente a un salario mínimo por anticipos entregados a los trabajadores. Por esto en caso de presentarse algún problema con la empresa, esta no podría recuperar la totalidad del anticipo.

Es conveniente que en caso de implementar esta opción se lleve a cabo un estudio en cuanto a los recursos de la compañía, así como recabar la opinión de los asesores legales de cada empresa, estudiando su caso en particular.

PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL  
PARA EMPLEADOS DE COMPAÑIA X., S.C.

INDICE

PAGINA

- I. OBJETIVO
- II. DEFINICIONES E INTERPRETACIONES
  - A. PLAN
  - B. LA COMPAÑIA
  - C. EMPLEADO
  - D. PARTICIPANTE
  - E. BENEFICIOS
  - F. COMITE TECNICO
  - G. REPRESENTANTE DEL COMITE TECNICO
  - H. MONEDA
  - I. VIGENCIA
  - J. FONDO DE AHORRO
  - K. DE LAS OTRAS PRESTACIONES

**INDICE**

**PAGINA**

**III. MODIFICACIONES AL PLAN**

**IV. GENERALIDADES**

**ANEXO "A" FONDO DE AHORRO**

**I. DEFINICIONES**

- A. FONDO DE AHORRO
- B. BENEFICIARIO
- C. SUELDO MENSUAL
- D. SALARIO COMPUTABLE
- E. MONEDA
- F. APORTACIONES

**II. FECHA DE LIQUIDACION DEL FONDO**

**III. DEL MANEJO DE LOS RECURSOS**

**IV. DE LA ADMINISTRACION DEL FONDO**

**V. MODIFICACIONES AL FONDO**



INDICE

PAGINA

VI. GENERALIDADES

ANEXO "B" DE LAS OTRAS PRESTACIONES

I. DEFINICIONES

- A. DE LAS OTRAS PRESTACIONES
- B. SUELDO MENSUAL
- C. SALARIO COMPUTABLE
- D. MONEDA
- E. DEL MONTO DE LAS OTRAS  
PRESTACIONES
- F. DE LOS VALES DE DESPENSA
- G. DEL REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS
- H. REEMBOLSO DE GASTOS ESCOLARES
- I. REEMBOLSO DE GASTOS PARA LA  
PRACTICA DE ACTIVIDADES  
DEPORTIVAS O CULTURALES

II. REGLAS DE FUNCIONAMIENTO

PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL  
DE LA COMPANIA "X", S.C.

I. OBJETIVO

La Compañía "X", S.C. establece el presente plan de beneficios conforme a las disposiciones fiscales en vigor con el fin de beneficiar al personal de la misma.

II. DEFINICIONES E INTERPRETACIONES

Las definiciones que a continuación se dan, tendrán el alcance exclusivamente que en ellas se menciona para efectos del presente plan múltiple de previsión social.

- a. Plan: Comprendera los objetivos, conceptos, definiciones y las normas de organización contenidas en este documento y sus respectivos anexos.
- b. La compañía: Se entendera que es la Compañía "X", S.C.
- c. Empleado: Todas las personas que tengan una relación de trabajo por tiempo indeterminado.
- d. Participante: Toda persona que sea empleado.
- e. Beneficios: Los beneficios que se otorgan con el presente plan de previsión social serán los siguientes:

- Fondo de ahorro
  - Vales de despensa
  - Gastos médicos mayores
  - Gastos para actividades deportivas
  - Gastos para actividades culturales
  - Gastos escolares
- f. Comité técnico: Serán las personas designadas por la compañía quienes administraran el presente plan (véase Anexo 1).
- g. Representante del Comité Técnico: El que la compañía designe.
- h. Moneda: Será la de curso legal en los estados unidos mexicanos.
- i. Vigencia: Será de un año (véase Anexo 2).
- j. Fondo de ahorro: Se integrará por las aportaciones de la compañía (véase Anexo A), las inversiones en valores y los intereses que se obtengan.
- k. De las otras prestaciones: Se otorgarán de acuerdo a lo establecido por la compañía (Véase Anexo B).

### III. MODIFICACIONES AL PLAN

La compañía tendrá el derecho de hacer cambios, parcial o totalmente del presente plan en cualquier momento, notificándoles a los empleados esta decisión y respetando los derechos que hasta ese momento tenían los participantes.

### IV. GENERALIDADES

Los beneficios son personales por lo que no podrán transferirse salvo lo mencionado en el Anexo A, por lo que si se presenta el caso el hecho no será reconocido por la compañía.

Estos beneficios surten efecto durante la vigencia del plan y va dirigido a los que se consideren participantes. Los gastos que se reembolsaran serán únicamente aquellos que se hicieron después del inicio del plan.

ANEXO A

FONDO DE AHORRO

I. DEFINICIONES

Las definiciones que a continuación se dan tendrán el alcance, exclusivamente, que en ellas se menciona.

- a. Fondo de ahorro: Se integrara por las aportaciones de la compañía en favor de los empleados, las inversiones en valores y los intereses que se obtengan.
- b. Beneficiario: Las personas designadas en el Anexo 3, podrán recibir los beneficios que se mencionan en el punto IV.
- c. Sueldo mensual: Será la percepción mensual ordinaria fija en efectivo que se le paga al empleado a cambio de su labor (sueldo nominal) estas percepciones no incluyen gratificaciones, derechos de habitación, primas, prestaciones en especie, o en cantidad por otro concepto.
- d. Salario computable: El total del sueldo mensual sin exceder de diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha de vigencia del presente plan.
- e. Moneda: Será la de curso legal en los Estados Unidos Mexicanos.

- f. Aportaciones: La compañía aportara mensualmente un 13% del salario que este percibiendo cada uno de los participantes.

## II. FECHA DE LIQUIDACION DEL FONDO

- a. El fondo se entregara a los participantes en forma anual.
- b. Los productos derivados de las aportaciones se distribuiran en proporción a las aportaciones que correspondan a cada empleado y que no hayan sido utilizados para otorgar préstamos de acuerdo con el punto III.d.
- c. Los participantes podrán retirar en forma anual o antes en caso de terminación de la relación laboral se utilizara la forma de retiro Anexo 5.
- d. Se podrán conceder préstamos conforme a las siguientes reglas:
- Tendrán como límite el total de las aportaciones que a la fecha del préstamo tenga el solicitante.
  - El participante solicitara el préstamo al Comité Técnico mediante la forma del Anexo 6.
  - Al recibir el empleado el préstamo firmará el documento del Anexo 5.

- Los préstamos causarán intereses a una tasa del 8% anual, pagaderos en la fecha de liquidación anual del fondo.
- Los préstamos deberán ser aprobados por lo menos por dos miembros del Comité Técnico.

### III. DEL MANEJO DE LOS RECURSOS

El Comité Técnico invertirá el remanente del Fondo de Ahorro que no se haya prestado en Valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, éstos deberán ser a la vista o de fácil realización, con el objeto de que se pueda disponer de ellos en el momento que se necesiten.

El Fondo de Ahorro no podrá ser utilizado para gastos causados por la implantación del presente Fondo de Ahorro, ya que estos los cubrira la compañía.

### IV. DE LA ADMINISTRACION DEL FONDO

- La Administración se encomendará a un Comité Técnico integrado por un mínimo de tres personas, quienes serán designadas por la compañía.
- Los miembros del Comité Técnico durarán hasta que la compañía los designe.

- La compañía se reserva el derecho de cambiar a uno o más de los miembros del Comité.
- De entre los miembros del Comité, la compañía designará a un representante común.
- Todas las decisiones deberán ser aprobadas por lo menos por dos de los miembros del Comité.
- El Comité Técnico es del único que podrá interpretar las disposiciones de este documento.
- La custodia del dinero estará encomendada a los miembros del Comité Técnico quienes decidirán la mejor forma de manejarlo.
- El Comité Técnico no percibirá cantidad alguna por esta función.
- Las decisiones del Comité Técnico deberán ir por escrito y firmados por lo menos por dos de los integrantes.
- El Comité Técnico estará facultado para que en caso de que existe un error de cálculo, determine que se hagan los ajustes correspondientes.
- El Comité Técnico estará facultado para realizar pagos a las personas designadas, como beneficiarios, así como verificar que quien recibe el pago es la persona o su representante legal.



- El Comité Técnico proporcionara informes a los participantes y a la compañía por lo menos en forma anual, así como los movimientos y destino de los mismos utilizando el Anexo 7.

#### V. MODIFICACIONES AL FONDO

La compañía se reserva el derecho para modificar parcial o totalmente el presente documento, respetando los derechos que a la modificación del contrato tengan los empleados participantes.

#### VI. GENERALIDADES

Los beneficios que otorga el presente fondo de ahorro son personales por lo que no podrá transferirse, salvo lo que se menciona en este punto, por lo que si cualquier participante o beneficiario de enajenar cede o adquiere obligaciones, respecto de cualquier beneficio que le pudiera corresponder, no surtirá efecto alguno, ni será reconocido por la compañía.

No obstante lo anterior, el participante designara por escrito una o más personas como beneficiario o beneficiarios para el caso de muerte o incapacidad legal de dicho participante.

En caso de que no se designe beneficiario, la compañía designará en los términos del artículo 2098 del Código Civil para el Distrito Federal, el Fondo de Ahorros que le corresponda ante un Juez de lo civil del domicilio de la empresa.

Cuando se designen más de dos beneficiarios se indicará el orden y proporción que les corresponde.

ANEXO B

DE LAS OTRAS PRESTACIONES

I. DEFINICIONES

Las definiciones que a continuación se dan tendrán el alcance, exclusivamente, que en ellas se mencionan para efectos del presente plan múltiple de previsión social.

- a. De las otras prestaciones: El otorgamiento de vales de despensa, gastos médicos, escolares, deportivos y culturales que en los términos de este documento concede la compañía a los participantes.
- b. Sueldo mensual: Será la percepción mensual ordinaria fija en efectivo que se le paga al empleado a cambio de su labor (sueldo nominal), estas percepciones no incluirán, gratificaciones, derechos de habitación, primas, prestaciones en especie o en cantidad por otros conceptos distintos de sueldos.
- c. Salario computable: El total de sueldo mensual sin exceder de diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha de vigencia del presente plan.
- d. Moneda: Será la de curso legal en los Estados Unidos Mexicanos.

e. Del monto de las otras prestaciones.

Los vales de despensa, gastos médicos, escolares, deportivos y culturales considerados en su totalidad, tendrán un límite máximo igual a un 20% del salario computable que corresponda a cada participante.

El participante que a la fecha de terminación del plan no hubiese agotado la cantidad máxima que le corresponda, perderá su derecho sin que pueda exigirse la entrega de un efectivo o especie por la cantidad que corresponda.

f. De los vales de despensa.

La compañía dará a los participantes que los soliciten y hasta por la cantidad límite que a cada uno corresponde. Vales que podrán utilizar para gastos de despensa familiar que eroguen en cualquiera de las tiendas mencionadas en el Anexo 8.

Dentro de ese concepto quedan comprendidos únicamente:

- Cualquier tipo de alimentos para consumo humano.

- Cualquier tipo de bebidas no alcohólicas.

En ningún caso se otorgan por cada solicitud vales por un valor mayor a la cantidad que se señala en el Anexo 8. Que es la cantidad estimada como gasto familiar mensual promedio por este concepto.

- g. Del reembolso de gastos médicos: La compañía reembolsará a los participantes que así lo soliciten y hasta por la cantidad límite que a cada uno corresponda al momento de su solicitud, los gastos médicos que hayan sido erogados por el participante, bien sea para sí o para su cónyuge sus ascendientes o descendientes y los menores que vivan en el domicilio del participante, siempre y cuando estas personas dependan financieramente del participante.

Dentro de este concepto quedan incluidos únicamente los honorarios médicos dentales, los gastos hospitalarios, los gastos de medicinas o medicamentos, los gastos de aparatos y equipo médico necesario para el restablecimiento y los gastos incurridos en la contratación de seguros médicos.

- h. Reembolso de gastos escolares: La compañía reembolsará a los participantes que así lo solicite y hasta por la cantidad límite que a cada uno corresponda al momento de su solicitud, los gastos escolares que hayan sido erogados por el participante, ya sea para él o sus ascendientes o descendientes y los menores que vivan en el domicilio del participante, siempre y cuando estas personas dependan financieramente del participante.

Dentro de este concepto se consideran únicamente los gastos de inscripción y de colegiaturas, las cuotas por derecho y exámenes, los libros de texto y el material didáctico necesario, los gastos incurridos en la compra de uniformes y los gastos de transporte escolar.

i. Reembolso de gastos incurridos para la práctica de actividades deportivas o culturales.

La compañía reembolsara a los participantes que así lo soliciten y hasta por la cantidad límite que a cada uno corresponda al momento de su solicitud, los gastos que hayan sido erogados por el participante, ya sea para él o para su cónyuge o sus ascendientes o descendientes y los menores que vivan en el domicilio del participante, siempre y cuando estas personas dependan financieramente del participante.

Dentro de los gastos para las actividades deportivas se incluyen exclusivamente los gastos necesarios para el uso o goce de las instalaciones, los gastos que se eroguen para adquirir equipo y uniformes deportivos.

Dentro de los gastos para la práctica de actividades culturales se incluyen exclusivamente la adquisición de libros, revistas, música grabada e impresa, conferencias, representaciones cinematográficas y teatrales.

Para efectos de este plan se entenderá que una persona depende financieramente del participante cuando los ingresos de esta persona elevados al año sean inferiores al salario mínimo general para el Distrito Federal elevado al año.

## II. REGLAS DE FUNCIONAMIENTO

- a. Durante la vigencia del plan, el participante podrá elegir una o más de estas prestaciones hasta por el monto máximo que le corresponda.
- b. Cuenta individual: El Comité Técnico tendrá la obligación de llevar un estado de cuenta en forma individual.
- c. Se reembolsarán únicamente los gastos erogados en territorio nacional.
- d. El día primero hábil de cada mes. El participante podrá solicitar los vales de despensa para lo cual deberán utilizarse las formas de solicitud Anexo 9.
- e. El participante podrá solicitar al representante del Comité Técnico el reembolso de gastos, médicos, escolares, deportivos o culturales, presentando al efecto los documentos comprobatorios, los cuales deben reunir requisitos fiscales, para este efecto se utilizará el documento del Anexo 10.

Las solicitudes de reembolso de gastos y la documentación comprobatoria deberán presentarse los días 5 de cada mes o el día hábil siguiente.

- f. El Comité estará obligado, en caso de solicitarlo el participante, de otorgarle un informe de su saldo a favor, ésto deberá hacerse con una frecuencia no mayor de 6 meses para tal efecto se utilizará el Anexo II.

ANEXO 1

COMITE TECNICO

El Comité Técnico encargado de la administración del plan de beneficios para empleados de la compañía X., S.C. se encuentra integrado por las siguientes personas: Pedro Martínez, Ernesto González y Fernando Gómez.

El señor Pedro Martínez fungirá como representante del Comité Técnico, en los términos y para los efectos establecidos en el presente plan.



VIGENCIA DEL PLAN

1. Duración del Plan: 1 Año
2. Fecha de iniciación: 10. de enero de 1991
3. Fecha de terminación: 31 de diciembre de 1991

DESIGNACION DE BENEFICIARIOS

México, D.F., a X de X de 1991

Compañía X., S.C.  
Presente

Estimados señores:

Por medio de la presente me permito designar en el orden y en el porcentaje que se indica, a las personas cuyos nombres enseguida se mencionan como beneficiarios de los derechos que a mi favor derive el fondo de ahorros establecido por esta compañía y del cual soy participante.

Nombre

Proporción

- 1.
- 2.
- 3.

A t e n t a m e n t e ,

Firma del participante



FONDO DE AHORROS  
CONSTANCIA DE RECIBO DE  
APORTACIONES Y DERIVADOS

Fecha:

Por medio de la presente hago constar el recibo por la cantidad de ( 00/100 M.N.) por concepto de aportaciones al fondo de ahorros realizadas en mi favor por la Compañía X., S.C. y sus derivados.

Firma del Participante



**INFORME**

Fecha:

Periodo que cubre este informe:

Estimado señor: (nombre del participante)

Por medio de la presente nos permitimos informar a usted el estado de su cuenta en el fondo de ahorros establecido por la Compañía X., S.C.

Aportaciones hechas a su favor	Préstamos que le han sido concedidos	Interes a su cargo	Interés a su favor
1. a) Monto:	1. a) Monto:	1.	1.
b) Fecha:	b) Fecha:		

A t e n t a m e n t e ,

Firma del Representante  
Del Comité Técnico

VALES DE DESPENSA

1. Los vales de despensa que se otorguen podrán utilizarse para cubrir los gastos de despensa familiar que se erogan en cualquiera de las tiendas de autoservicios que opera:
  
2. La cantidad estimada como gasto mensual promedio por este concepto es de \$                      a partir del mes de                      de                      por lo que el total de vales no excedera de dicha cantidad.

ANEXO 9

SOLICITUD DE VALES DE SPENSA Y CONSTANCIA DE RECIBO

X, como participante en el plan de beneficios establecidos por la Compañía X., S.C., me permito solicitar los vales de despensa por la cantidad aquí indicada, y hago constar con mi firma el recibo de dichos cupones.

Fecha	Valor Cupones	Firmas
-------	---------------	--------

De	\$	
----	----	--



ANEXO 10

Solicitud No. \_\_\_\_\_

Fecha 

--	--	--

COMPARIA "X", S.C.

Policitud de reembolso de gastos de provisión social

Efectuada por SPRITUS PATRICK SPRITUS PATRICK NUMERO

En el mes que terminó el \_\_\_ de \_\_\_\_\_

Descripción	2 Importe	3 IVA Reembolsable	4 Total de gasto
Reembolso de honorarios y atos. médicos			
Beccas educacionales			
Actividades deportivas			
Actividades intelectuales y culturales			
Total	5	6	7

Solicitud aprobada  
por:

Registro contable  
por:

INFORME

Fecha:

Período que cubre este informe:

Estimado señor:

Por medio de la presente nos permitimos informarle del estado de su cuenta individual relativa al beneficio de "otras prestaciones" que le concede el plan de beneficios establecido por la Compañía X., S.C.

Cantidad máxima  
a su favor

Reembolsos  
efectuados

Saldo

A t e n t a m e n t e

El representante del  
Comité Técnico

CONCLUSIONES

1. Es importante que en la actualidad se consideren diversas alternativas que ayuden a disminuir la fuerte carga fiscal, y una de ellas es sin lugar a dudas los planes de previsión social. Para establecer dichos planes es importante que se analicen las disposiciones legales que los rigen para que de esta forma sean aprovechados los ahorros que se originan por la deducibilidad para la empresa y exención para el empleado.
2. Generalmente los empleados de cada empresa se presentan con una gran diversidad de necesidades, que es imposible estandarizar un cierto número de prestaciones, por lo que es recomendable que se formen Grupos Homogéneos de empleados (obreros, empleados, directores, etc.) y se implante un plan para cada Grupo.
3. Es necesario que antes de implantar un plan de previsión social se haga un estudio de costo beneficio, ya que dichos planes requieren de un Especial Control y Seguimiento y en algunas ocasiones, es necesario que algunos empleados se dediquen exclusivamente a controlarlos.
4. El hecho de que el ingreso que reciban los empleados aumente con las prestaciones de previsión social de alguna forma ayuda a que se tengan sueldos más competitivos con respecto al poder de adquisición originado por la inflación sin que exista aumento de sueldo nominal.

5. Es importante resaltar que al existir sueldos competitivos se crea una buena imagen de la compañía con respecto a la competencia, asimismo se retiene al personal, originando poca rotación y ahorros de selección y contratación de personal.
  
6. En esta época de grandes cambios económicos que han surgido en nuestro país (acuerdo trilateral de libre comercio) es necesario que se tenga mano de obra competitiva y esto solo se logra con personal motivado, con esto no queremos decir que sea una solución, pero podría ser un elemento que combinado con otros factores solucione de alguna forma dicho problema.
  
7. Por otro lado, es conveniente resaltar que las prestaciones de Previsión Social traen consigo una serie de ventajas en forma bilateral, ya que para el empleado es un ingreso exento y para la empresa es un gasto deducible, que en ambos casos debían ser erogados.
  
8. Como profesionistas los contadores públicos deben sugerir a las empresas su adopción, asimismo se debe considerar que en muchos casos las compañías desconocen el funcionamiento de los planes de Previsión Social o bien, ignoran los beneficios, por lo que, una buena asesoría puede representar opciones de gran valor para las sociedades mercantiles y sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. - DOMINGUEZ MOTO, ENRIQUE  
"COMPILACION TRIBUTARIA"  
DOFISCAL EDITORES, S.A.  
20A. EDICION
  
2. - "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F. 1988  
72a. EDICION
  
3. - ARIAS GALICIA, FERNANDO  
"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"  
ED TRILLAS, S.A.  
MEXICO, D.F. 1987  
7a. EDICION
  
4. - DE LA CUEVA, MARIO  
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, D.F. 1966  
TOMO II  
7a. EDICION

5. - LEDEZMA VILLAR, LUIS CARLOS

"REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL"

EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.

MEXICO, D.F. 1985

4a. EDICION

- 6.- TRUEBA, ALBERTO

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970"

EDITORIAL PORRUA, S.A.

MEXICO, D.F. 1988

53a. EDICION

- 7.- "DICCIONARIO LAROUSSE USUAL"

EDITORIAL LAROUSSE

ITALIA 1974

19a. EDICION

- 8.- SAINZ DE ROBLES, F.C.

"DICCIONARIO ESPAÑOL DE SINONIMOS Y ANTONIMOS"

EDITORIAL AGUILAR

MEXICO, D.F. 1981

10a. EDICION

- 9.- "RESOLUCION QUE ESTABLECE REGLAS GENERALES Y OTRAS  
DISPOSICIONES DE CARACTER FISCAL PARA EL AÑO DE 1991"

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION

ABRIL 1991

10.- MORENO PADILLA, JAVIER

"LEY DEL SEGURO SOCIAL"

EDITORIAL TRILLAS

MEXICO 1987

14a. EDICION

11.- "CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL"

EDITORIAL PORRUA

MEXICO 1990

58A. EDICION

12.- HERNANDEZ ZUÑIGA ADRIANA

"PLANES DE PREVISION SOCIAL A TRAVES DE UN FIDEICOMISO"

INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS, A.C.

MEXICO, D.F. 1990

1a. EDICION