

A
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**" LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN
MATERIA FISCAL, IMSS E INFONAVIT "**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A:
ESTHER ALANIS ACOSTA

ASESOR: L.C. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AMIZCALLI, EDO. DE MEX.

1996

**TESIS CON
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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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



CIUDAD NACIONAL,
AVENIDA DE
MEXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 20 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Las Prestaciones de Previsión Social en Materia Fiscal,
I.M.S.S. e INFONAVIT".

que presenta la pasante: Esther Anaís Acosta
con número de cuenta: B737727-3 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría .

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 10 de abril de 1976.

PRESIDENTE	<u>C.P. M^a. Hilda Castellanos Riego</u>
VOCAL	<u>L.C. Pedro Checa Chávez</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Juan Manuel Cano Quijano</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Da. de la Luz Ramos Escalona</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Jorge López Garduño</u>

CON AMOR A DIOS:

Con agradecimiento por haberme dado la vida y concluir una de las metas más significativas en mí que, permite realizarme como profesionista.

" Tu Palabra es una lámpara para mis pasos y una luz en mi camino "

A MI PADRE † :

Gracias por todo lo que me diste. Porque ante tu ausencia, tu amor y ejemplo siempre estarán presentes en mí.

" Hoy entiendo Papá, la razón de tus advertencias, reprimendas y lecciones. La vida me ha enseñado que es gracias a ellas y a tu gran amor que he crecido y triunfado...Gracias Papá "

A MI MADRE:

Sabiendo que no existirá una forma de agradecer toda una vida de sacrificios y esfuerzos, quiero que sientas que el objetivo logrado también es tuyo y que la fuerza que me ayudó a conseguirlo fué tu amor y apoyo.

" No existe cuerno de la abundancia que vierta tantos tesoros como la bendita mano de una madre "

A MI HERMANA:

Con agradecimiento por tu ejemplo, por emplear tiempo conmigo, poniendo atención a mis pensamientos y, brindándome siempre tu aliento y comprensión.

A MIS SOBRINOS (ANDRES Y ERIC):

Por lo que espero que al igual que a mí, Dios los conduzca por el mismo camino que los lleve a realizarse como verdaderos profesionistas.

**A LA U.N.A.M.,
EN ESPECIAL A LA F.E.S.C. Y PROFESORES:**
De quién he recibido la formación moral e intelectual
necesaria para ejercer mi profesión.

AL LIC. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS:
Mi más sincero reconocimiento y gratitud por su valiosa
ayuda en la dirección y revisión de esta tesis.
*" El Maestro que camina a la sombra del templo, en medio
de sus discípulos no les dá de su sabiduría, sino más bien, de
su fé y afecto ".*

A AEROCOCINA, S.A. DE C.V.:
Por la oportunidad brindada. Con especial agradecimiento
al Lic. Paulino Sarabia Lago, C.P. Salvador Rodríguez
Hernández, C.P. Nicolás Lira Dorado, por su buena
disposición y colaboración a realizar este trabajo.

AL SR. VICTOR M. CRUZ ORTIZ Y TOMAS NIETO GARCIA:
Con agradecimiento por sus conocimientos y experiencias
brindadas en el desarrollo de esta investigación.

AL LIC. JAIME SALVADOR NAVARRETE NAJERA:
Por el apoyo incondicional e interés en compartir conmigo
un momento tan importante en mi vida.

A DANIEL:

Gracias por estar conmigo en los momentos más duros de mi vida. Por brindarme generosamente tu apoyo.

A MIS AMIGOS DE "JUVENTUD DEL SEÑOR"

A RUTH, CLAUDIA, MARY C.:

Por todo lo que hemos convivido y compartido.

A ANITA, CATA, ROMMY Y FAMILIA:

Por su gran interés y apoyo,; por su valiosa amistad que siempre hemos compartido.

A TODAS LAS PERSONAS QUE DE ALGUNA MANERA PARTICIPARON EN LA REALIZACION DE ESTA TESIS

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
<i>OBJETIVOS</i>	3
Capítulo 1	
<i>Conceptos generales de Previsión Social</i>	5
1.1 Antecedentes de la Previsión Social	5
1.2 Concepto de Salario. Previsión Social. Diferencias	9
1.3 Marco Legal Actual de la Previsión Social	11
1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	11
1.3.2 Ley Federal del Trabajo	12
1.3.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta	14
1.3.4 Ley del Seguro Social	15
1.3.5 Ley del INFONAVIT	19
Capítulo 2	
<i>Prestaciones de Previsión Social respecto a la Ley del Impuesto Sobre la Renta</i>	21
2.1 Requisitos para su deducción y exención	21
2.1.1 Deducción	21
2.2.2 Exención	37
Capítulo 3	
<i>IMSS e INFONAVIT: Integración de las Prestaciones de Previsión Social al Salario Base de Cotización</i>	67
3.1 Nueva Integración al Salario	67
3.2 Límite de Salarios Base de Cotización	79
3.3 Diferentes Tipos de Salario	81
3.4 Excepción para el pago de cuotas	84
3.5 Alimentación y Habitación	86

Capítulo 4	
<i>Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social</i>	87
4.1 Concepto de Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social	87
4.2 Elementos Básicos de un Plan Múltiple de Previsión Social	88
4.3 Implementación de un Plan Múltiple de Previsión Social	89
4.3.1 Reglamento Operativo del Fondo de Ahorro	90
4.3.2 Modelo de un Plan Múltiple de Previsión Social	109
CONCLUSIONES	121
APÉNDICE A	123
APÉNDICE B	131
BIBLIOGRAFIA	135

INTRODUCCIÓN

Los niveles de salarios en el Distrito Federal se han aumentado como consecuencia de la actual crisis económica y financiera de los últimos años. Aunado al efecto que produce el progreso de la carga tributaria; todo esto hace disminuir el efecto del incremento al sueldo perdiendo así el poder adquisitivo del dinero.

Esta situación ha motivado que las compensaciones o remuneraciones que percibe el trabajador por su trabajo, tengan por necesidad que adecuarse a la actualidad económica en forma también evolutiva.

En la actualidad reviste gran importancia encontrar una solución que permita progresar tanto a la empresa como al trabajador y su familia, por ello se ha enfocado un estudio a las llamadas Prestaciones, las cuales son un recurso con que cuentan para reducir la mencionada carga fiscal, y obtener un mayor beneficio para empresa-trabajador.

Una de las formas de compensación al trabajador es otorgándole prestaciones de previsión social, las cuales se dan con el fin de elevar el concepto de ingreso total del trabajador, a través de proporcionarle una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades básicas y elevación del nivel cultural, no solo del trabajador sino también de sus familiares y dependientes económicos.

Con el propósito de entender los objetivos de esta investigación, es necesario indicar de una manera general que dentro de las características esenciales de las empresas que otorgan prestaciones están:

- a) Que las prestaciones son adicionales al salario.
- b) Que están financiadas por el patrón.
- c) Que son otorgadas a todos los trabajadores por el hecho de prestar un servicio personal subordinado a la organización.

A través de esta investigación se tiene como objetivo primordial proporcionar un análisis en forma concreta de la reglamentación en materia contributiva y otras disposiciones legales en relación con estas prestaciones tanto para el trabajador como para la empresa.

Asimismo, se pretende ilustrar de una manera sencilla las ventajas que ofrece el contar con un Plan de previsión social, siempre y cuando exista una perfecta estructuración de estas prestaciones y, cumpliendo con los requisitos que marca nuestra legislación en materia tributaria.

OBJETIVOS

El objetivo de la previsión social es múltiple. En primer término es un derecho humano, hecho por y para el Hombre y su principal objetivo es el de resolver íntegramente el problema de las necesidades del trabajador tanto del presente como del futuro.

En segundo término, el nuevo concepto de la sociedad y solidaridad social en donde se les debe de exigir a los hombres trabajo y su ayuda mutua, pero a cambio del mismo se les debe de asegurar su presente y futuro.

Mediante la previsión social se busca que el trabajador y su familia cuenten con prestaciones que les asegure su bienestar actual y posterior; ya que el trabajador mientras tenga una seguridad puede desenvolverse con mayor facilidad y aprovechar todos sus conocimientos para el desarrollo dentro del sector productivo.

Dentro del aspecto empresarial, la previsión social busca otorgar prestaciones con el fin de dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario. Estas prestaciones se deben adaptar y proporcionar con base a la capacidad económica de la organización y de acuerdo a las necesidades que el trabajador y su ámbito familiar se vean beneficiados para un mayor desarrollo moral y físico como de igual forma al incrementar su nivel socioeconómico y cultural se desencadena una sociedad más madura y segura de sí misma.

Finalmente, dentro de la sociedad mexicana, el conocimiento y otorgamiento de las prestaciones de previsión social puede crear una población más productiva que dé a la organización la eficiencia necesaria para sobresalir, así como una competitividad tanto en el mercado nacional como a nivel internacional.

I. CONCEPTOS GENERALES DE PREVISIÓN SOCIAL

I.1 ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

La Previsión Social, como doctrina e instituciones que habrían de extenderse a todos los pueblos, data de la época en que se inició en Alemania lo que se ha denominado Política Social que fué, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados.

Se considera el punto de arranque de la Previsión Social, el Estatuto de los Trabajadores del Campo, dictado en Inglaterra en el año 1349, por el Rey III, en él " se prohíbe dar limosna para obligar a los hombres que trabajen ".

La Previsión Social en México

La idea de la Previsión Social en México no apareció entre nosotros sino hasta el siglo XIX.

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial. Hubo dos intentos, uno del gobernador del Estado de México José Vicente Villada y, otro más completo de Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León.

La Previsión Social nació en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica

fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social.

La declaración de derechos sociales de 1917 en sus Artículos 27 y 123, fué la puerta para la creación del bienestar social de los trabajadores, desde entonces el Derecho del Trabajo y la Previsión Social marchan unidos en nuestra historia.

La Previsión Social y el Derecho del Trabajo tienen como finalidad el buscar la justicia social cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida y la dignidad del Hombre.

Posteriormente y con base en la fracción XXIX del Artículo 123 en el año de 1943 fué promulgada la Ley del Seguro Social cuyos principios fundamentales se resumen en:

Se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, como organizador y coordinador de la seguridad social.

Se establece un régimen tripartita constituido por los sectores patronal, obrero y gobierno federal.

El Seguro Social, es un medio de previsión de riesgos por situaciones que se producirán con el transcurso del tiempo.

Con la creación de este Instituto se pretendió darle más auge a todo este tipo de servicios o prestaciones que puedan aumentar el nivel de vida de los trabajadores de bajos recursos.

Conforme el transcurso del tiempo, se fueron incrementando en un gran porcentaje más Instituciones que ayudaron a la sociedad a prever sus necesidades de seguridad social; asimismo, en las empresas se han ido promoviendo con gran aceptación el establecimiento de las prestaciones de previsión social mediante planes basados en las limitaciones de los trabajadores.

Otro punto importante dentro del desarrollo histórico de las prestaciones de previsión social, es el aspecto social en que también se consideran antecedentes con respecto a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento del 31 de diciembre de 1941 señalaba en su Artículo 39 fracción VI como deducibles " Los gastos que se hagan por vía de previsión social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga".

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta que entró en vigor en 1965 contemplaba en el Artículo 26 fracción VII, la posibilidad de deducir las prestaciones de previsión social, cuando se otorgaran en forma general en beneficio para los trabajadores de la empresa.

Por decreto del 15 de noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modificó el texto legal, incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideraran como gastos de previsión social, a saber de las que se destinaran a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o

sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.

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

Las nuevas modificaciones que a esta Ley se refirieron no sucedieron sino hasta el nuevo Artículo 24 fracción XII de la que entró en vigor en 1981, donde continuó y, subsiste a la fecha la esencia de la Ley anterior; habiendo quedado registrada dicha fracción en la Ley aplicable por los años de 1981 a 1996 de la siguiente manera:

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

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

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

Tal como se comenta en los párrafos anteriores, hasta el momento subsiste la esencia de la Ley anterior, se cree que el hacer mención a "todos los trabajadores" no se

modifica el contenido del precepto, por lo que debe subsistir a distinción general entre "empleados de confianza" y "los demás trabajadores".

1.2 CONCEPTO DE SALARIO. PREVISIÓN SOCIAL. DIFERENCIAS.

CONCEPTO SALARIO

El Art. 82 de la L.F.T. precisa lo que es salario en los siguientes términos:

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

CONCEPTO PREVISIÓN SOCIAL

Ni la L.I.S.R., ni el R.I.S.R., ni el C.F.F., establecen un concepto por lo que a continuación se presentan algunas opiniones por estudiosos en materia laboral, así como algunas tesis que ayudarán a precisar dicho precepto:

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

La Previsión Social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, al facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los

riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia.

La Previsión Social tiene un doble concepto: primeramente es una política social, superación de estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo.

En segundo término, la Previsión Social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización. La Previsión Social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado".¹

"Son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y con independencia del salario tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral".²

"La Previsión Social son todas aquéllas prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores que tienen como finalidad proporcionar a éstos y a sus familiares, la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación en su nivel de vida".³

¹ Lic Mario de la Cueva.

² Recopilación de apuntes sobre Prestaciones de Previsión Social C.E.F.A.

³ Revisión 792/86 resuelta en sesión el 6 de noviembre de 1987.

DIFERENCIAS

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

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

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

De acuerdo a lo anterior esta última no queda comprendida dentro del salario sino que es un concepto paralelo a éste. La Previsión Social debe tener la característica de establecer prestaciones que el salario ordinario no puede alcanzar.

1.3 MARCO LEGAL ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

1.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En los términos de las fracciones X y XXVII del Apartado A) del Art. 123 Constitucional, se hace referencia a lo siguiente:

1) El Congreso de la Unión es el encargado de emitir las leyes ordinarias en materia de Derecho del Trabajo, sujetándose a las bases sentadas por el constituyente.

2) Sin excepción alguna, el salario debe pagarse en moneda de curso legal, estando prohibido por consecuencia el uso para esos efectos de mercancías, vales, fichas u otros signos representativos con los que se pretenda sustituir la moneda.

3) Son nulas de pleno derecho las condiciones contractuales que obliguen a los trabajadores a adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, como también son las que impliquen renuncia a sus derechos.

El Congreso de la Unión al haber decretado leyes actualmente en vigor, en ejercicio de su función legislativa ordinaria, tales como:

- La Ley Federal del Trabajo (L.F.T.)
- La Ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.)
- La Ley del Seguro Social (L.S.S.)
- La Ley del INFONAVIT (L.I.);

contempló la estrecha relación de éstas con la seguridad social con respecto a la integración del salario y las partidas de previsión social.

1.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La L.F.T. regula las relaciones obrero patronales cuya finalidad es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre estas relaciones laborales según Arts. 1º y 2º:

Art. 1º La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Art. 123 "A", de la Constitución.

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

De conformidad con lo establecido en los Arts. 82, 84, 124, 346, 484 y 485 de la L.F.T.:

a) Define el concepto de Salario.

b) Señala expresamente las partidas que integran el salario para efectos de reclamaciones obrero patronales, de fijación de por riesgos de trabajo y de individualización de la participación que corresponde a cada trabajador en las utilidades de las empresas.

c) Abre la posibilidad, fuera del marco constitucional, de que el salario se cubra parcialmente en especie, en la medida que ello resulte apropiado y razonable para el trabajador y su familia, lo cual también reviste importancia en cuanto a las partidas de previsión social, pues muchas de ellas están basadas en esa .

Art. 82 Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

Art. 124 Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el Art. 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Art. 484 Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía en el momento de su separación de la empresa.

Art. 485 La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

1.3.3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Los comentarios que en materia de prestaciones de previsión social se hacen entorno al I.S.R. están dirigidos básicamente a la deducción, integración de algunas de estas partidas al salario, límites gravados y límites exentos. Efectivamente, según lo establecido en los Arts. 74, 77, 78, 78-A, 79, 80, 80-B, 81, 83 y 83-A de la L.I.S.R. el tributo a estudio recae:

a) Sobre "los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral".

b) Sobre las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

c) Sobre honorarios a Consejeros, Administradores, Comisarios, Gerentes Generales y otras prestaciones de servicios.

d) Sobre participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas y préstamos blandos que se les concedan por el patrón, o sea a tasas reducidas de interés.

La referencia a los Artículos citados anteriormente se desglosará en el capítulo respectivo a la relación de las prestaciones de previsión social y la L.I.S.R.

1.3.4. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La L.S.S. en su Art. 2º, precisa claramente el objeto del tema, al determinar que "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Si tomamos lo anterior como base, se concluye que el Instituto del Seguro Social es la principal forma de la previsión social, pero ampliando sus objetivos se considera como la instrumentación básica de la seguridad social, ya que trata de amparar y proteger a todos los sectores de la sociedad y no sólo a los que prestan un servicio personal subordinado a cambio de su salario.

Para efectos del Seguro Social, las prestaciones de previsión social tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de los trabajadores recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar, en este caso, las partidas de previsión social que aquéllos deben cubrir para protección propia y de sus familias, y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta las correspondientes, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos, enfermedades y otras contingencias que pudieran sufrir los trabajadores o algún miembro de su familia.

Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.)

Es importante destacar que mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 1992, sufrieron modificaciones importantes tanto la L.S.S., L.I. y la L.I.S.R., para establecer lo que dichos organismos han denominado *Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.)*.

Al respecto, la L.S.S., en los Arts. 183-A y 183-B, del Capítulo V Bis, hace referencia a la obligación que los patrones tienen de enterar al IMSS, mediante la constitución de depósitos de dinero bajo el concepto del Seguro de Retiro, en favor de cada uno de sus trabajadores.

A continuación se transcribe el texto de los artículos arriba citados:

Art. 183-A L.S.S. Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo del retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador, en la forma y términos señalados en el presente Capítulo.

Art. 183-B L.S.S. Las cuotas a que se refiere el artículo anterior, serán por el importe equivalente al 2 por ciento del salario base de cotización del trabajador.

El S.A.R., es una prestación adicional que se creó para mejorar los ingresos de los trabajadores cuando éstos se retiren. Por tanto, es independiente a la pensión que paga el IMSS o ISSSTE, incluso de los planes de pensión privados que las empresas otorgan voluntariamente, por lo que al momento del retiro se contará con ambas prestaciones.

Este nuevo sistema (S.A.R.) funciona a base de cuentas individuales de ahorro que llevarán las instituciones de crédito que elija cada trabajador, las cuales se incrementarán con las aportaciones al INFONAVIT y las cuotas del Seguro de Retiro que efectuarán los patrones, así como por los intereses que las mismas devenguen y las aportaciones que voluntariamente el trabajador pueda hacer.

Las cuentas individuales del S.A.R. tendrán dos subcuentas: a) La del Seguro de Retiro con el 2% y, b) La del Fondo Nacional de la Vivienda con el 5%, ambas sobre el salario base de cotización de cada trabajador, pero en el caso del Seguro de Retiro se establece como límite máximo de dicha base el equivalente a 25 veces el salario mínimo

general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de los demás seguros obligatorios el límite de la base, se mantiene el equivalente a 10 veces dicho salario. Y por lo que respecta al INFONAVIT, el límite máximo es de 10 veces el salario mínimo general vigente del Distrito Federal.

Las cuotas del Seguro de Retiro y las aportaciones al INFONAVIT, por tratarse de cantidades que se otorgan no por el servicio sino por mandato de Ley, a fin de cubrir las contingencias que a futuro pudiera sufrir el trabajador tales como incapacidades, desempleo, muerte, no deben acumularse al salario base de cotización, según el Art. 32 fracción III y IV de la L.S.S.

Por considerarse a estas aportaciones al S.A.R y al INFONAVIT, gastos de previsión social, para fines fiscales son deducibles pues cumplen con los requisitos que para ser deducibles determina la L.I.S.R. en sus Arts. 24 fracción XII, 19, 20 y 23, mismos que son analizados en el Capítulo 2 en la sección de la Deducción.

Las aportaciones al INFONAVIT, así como los intereses que se acrediten a la subcuenta de vivienda, estarán exentos del I.S.R. y de cualquier otro impuesto. (Art. 77 fracción VII LISR)

Por lo que toca a las aportaciones a las subcuentas del Seguro de Retiro y a los intereses que las mismas devenguen, no serán ingresos acumulables para el trabajador en el ejercicio en que se hagan las aportaciones o que se generen los intereses. (Art. 77-A LISR)

Cuando el trabajador disponga de los fondos en el momento de su retiro, el ingreso únicamente resultará

gravado en la parte que exceda el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, por cada uno de los años durante los cuales su patrón o patrones hayan efectuado aportaciones a la subcuenta del Seguro de Retiro. (Art. 77 fracción X LISR)

En caso de que el trabajador opte por adquirir con el importe de su fondo de retiro una pensión vitalicia, ésta resultará exenta de pago del I.S.R. cuando su monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, en su caso el excedente causará el impuesto conforme al Capítulo de Salarios. (Art. 77 fracción III)

1.3.5. LEY DEL INFONAVIT

Para poder cumplir con su objetivo como Institución de Seguridad Social de redistribuir el ingreso y garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia así como el derecho a una vivienda digna y decorosa, el INFONAVIT requiere del aporte financiero que por Ley está instituido con carácter obligatorio a los patrones.

Art. 136 L.F.T. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligado a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Esta obligación se cumple mediante sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener

crédito barato y suficiente para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de sus casas o habitaciones.

La administración de esta comisión estará a cargo de un organismo que estará integrado en forma tripartita, es decir, por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

2. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL RESPECTO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN Y EXENCIÓN

2.1.1. DEDUCCIÓN

A) Para cualquier deducción incluyendo gastos de previsión social se debe cumplir el requisito de obtener "comprobante fiscal".

En relación a este requisito podemos mencionar que en los comprobantes que deben recabarse deben constar en ocasiones hasta 17 datos, según se indica a continuación:

a) Impresos en el comprobante por un taller autorizado por la SHCP

De quién los expide

Según el Art. 29-A del C.F.F.:

1. Nombre, denominación o razón social
2. Domicilio fiscal y en su caso el de la sucursal que expida el comprobante
3. El Registro Federal de Contribuyentes
4. El folio
5. La leyenda "La reproducción no autorizada de este comprobante constituye un delito en términos de las disposiciones del fisco" con letra no menor de tres puntos
6. Los datos de identificación del impresor y fecha de publicación en el D.O.F. de la autorización con letra no menor de tres puntos

7. Cédula de registro federal de contribuyentes (R.F.C.) reproducida en tamaño de 2.75 cm de ancho por 5 cm de alto

b) Los siguientes datos escritos por quién los expide

Del cliente

8. Nombre, denominación o razón social

9. Clave del R.F.C.

10. Domicilio (cualquiera de los que el contribuyente tenga manifestados al R.F.C.)

c) Los siguientes datos escritos también por quién los expide

De la operación que se realiza

11. Lugar en que se expide

12. Fecha de expedición

13. Cantidad de las mercancías o servicios

14. Clase de mercancías o en su caso descripción del servicio

15. Valor unitario de las mercancías o servicios consignado en número (sin I.V.A.)

16. Importe total consignado en número o en letra

17. Impuesto al Valor Agregado trasladado en forma expresa y por separado.

d) En especial para la deducibilidad de los gastos de previsión social se deben satisfacer además los siguientes requisitos:

(Art. 24 fracc. XII de la L.I.S.R. y en los Arts. 19, 20 y 23 del R.I.S.R.)

1. Generalidad y Elegibilidad.
2. Igualdad de beneficios al personal de confianza y a los demás trabajadores.
3. Beneficiarios.
4. En prestaciones participativas mínimo el 75% de los elegibles.
5. Planes por escrito comunicados al personal.
6. Prestaciones en territorio mexicano y excepcionalmente en el extranjero.

Los 6 requisitos anteriores se encuentran en el Art. 24 fracc. XII de la L.I.S.R. y en los Arts. 19, 20 y 23 del R.I.S.R., los cuales se transcriben a continuación:

L.I.S.R. 24 Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

Prestaciones que pueden deducirse

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

Generalidad y Elegibilidad

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

Más requisitos en el R.I.S.R.

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

Generalidad y Excepciones

R.I.S.R. 19 Los gastos de previsión social a que se refiere la fracc. XII del citado Art. 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

- I. Que se otorguen en forma general
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores (sindicalizados o no), los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros; (pero equivalentes)

b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes; (y desde luego diferentes)

c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser acorde con la del beneficio y éste ser independiente al que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;

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

III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se agregue a los trabajadores. (Tratándose de otros seguros no hay impedimento alguno para asegurar a todos los miembros de la familia, por ejemplo:

- * Seguros de Gastos Médicos Mayores
- * Seguros de Últimos Servicios o Funerarios)

Como se verá, en la fracc. II del anterior Art., se enuncian varias situaciones en las cuales, la previsión social que se otorgue a los trabajadores podrá ser sobre distintas bases.

En el inciso a) se divide a los trabajadores en dos grupos, trabajadores de confianza y los demás trabajadores que no tienen esa característica, y se indica que las partidas de previsión social podrán ser diferentes para cada uno de estos grupos.

En relación con la división anterior, cabe señalar que la L.F.T., en sus Arts. 8 y 9 menciona en primer lugar lo que se entiende por trabajador y, en segundo término define al trabajador de confianza:

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

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

Art. 9 La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé.

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, las que se relacionen con trabajos del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En el inciso b) se determina asimismo que las prestaciones de previsión social podrán ser sobre bases diferentes para los trabajadores de una misma empresa, que pertenezcan a distintos sindicatos.

En el inciso c) permite distintas prestaciones de previsión social para aquellos trabajadores que por naturaleza de su trabajo están sometidos a riesgos mayores que los demás. El beneficio y el grado de riesgo deben ser acordes. La acepción de riesgo, debe considerarse como riesgo de trabajo, en los términos de la definición que al respecto realiza en el Art. 473 de la L.F.T.

Art. 473 Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Finalmente el inciso d) marca la posibilidad de que las prestaciones de previsión social sean distintas para los empleados que laboren en establecimientos ubicados en el extranjero, por la razón de que a estos empleados deberán otorgarse las prestaciones acordes con las condiciones de trabajo imperantes en el país de que se trate.

Determinación de la previsión no deducible

R.I.S.R. 20 Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el Art. anterior, se observará lo siguiente:

Comparación entre trabajadores de confianza

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

No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

Comparación entre trabajadores de confianza y los demás trabajadores

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los

sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

Prestaciones participativas

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

Planes por escrito

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

Cabe mencionar que los "trabajadores elegibles", no son todos los trabajadores de la empresa, sino aquellos que cubran las condiciones especificadas en los propios planes, para considerarse como susceptibles de gozar de los beneficios del plan.

Alcance de las partidas de previsión social

R.I.S.R. 23 Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 24 fracc. XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

Erogación de las prestaciones en México

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar

relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

Beneficiarios de las prestaciones

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

EJEMPLOS PRÁCTICOS

1. Comparación entre los empleados de confianza (20-I RISR)

Una vez identificados a todos los empleados de confianza es necesario clasificarlos en dos grupos:

- a) Los de salarios superiores y,
 - b) Los de salarios menores,
- y dividir las prestaciones de cada grupo entre sus salarios, como se indica en seguida:

	Salarios superiores	Salarios inferiores
Prestaciones	\$ 2,000.00	\$ 2,400.00
Salarios	\$20,000.00	\$40,000.00
Proporción	10%	6%

En este caso los empleados de confianza de salarios superiores tienen un 4% más de prestaciones que los de salarios menores, por lo tanto la diferencia no será deducible determinándola como sigue:

Remuneraciones de empleados de confianza de salarios superiores	\$20,000.00
Por diferencia del 4% no deducible	\$ 800.00

Una vez determinada la cantidad no deducible se procederá a restársela al total de prestaciones de salarios superiores y a calcular para observar los efectos:

Salarios Superiores \$	Salarios Menores \$
$\frac{2,000.00-800.00}{20,000} = 1,200.00 = 6\%$	$\frac{2,400.00}{40,000} = 6\%$

Como se puede apreciar al dividir las prestaciones deducibles (\$1,200.00) se determina un 6% que es igual al que tienen los empleados de confianza de salarios menores, es decir, se logra el propósito que se pretende mediante el dispositivo reglamentario, que establece:

"Sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que le correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible." (Art. 20-I LISR)

2. Comparación entre los empleados de confianza y los demás empleados (20-II RISR)

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

POR LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

<u>Gastos de Previsión Social (en el ejercicio)</u> = Sueldos (salario c./diaria) en el ejercicio	% de previsión social del grupo de los empleados de confianza, en relación con el salario cuota diaria
--	--

POR LOS DEMÁS EMPLEADOS

<u>Gastos de Previsión Social (en el ejercicio) =</u> Sueldos (salario cuota diaria) en el ejercicio	%de previsión social del grupo de los demás empleados, en relación con el salario cuota diaria.
---	---

Si el porcentaje de los demás empleados es mayor que el de los empleados de confianza, el total de la previsión social es deducible en caso contrario, la diferencia deberá aplicarse a los sueldos de los empleados de confianza y el resultado sería el importe no deducible de las partidas de previsión social otorgadas a los empleados de confianza.

CASO I

LOS DEMÁS EMPLEADOS

Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$360,000.00
Prestaciones otorgadas en el ejercicio	\$394,914.00

Determinación de la proporción de prestaciones de
previsión social en relación con el salario cuota diaria.

$$\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salarios cuota diaria}} = \frac{394,914.00}{360,000.00} = 109.69\%$$

EMPLEADOS DE CONFIANZA

Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$450,000.00
Prestaciones otorgadas en el ejercicio	\$524,650.00

Determinación de la proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria.

$$\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salarios cuota diaria}} = \frac{524,650.00}{450,000.00} = 116.58\%$$

DIFERENCIA EN PROPORCIONES

Proporción de empleados de confianza	116.58%
Menos:	
Proporción de los demás empleados	<u>109.69%</u>
Diferencia	6.89%

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

Salarios cuota diaria (empleados de confianza)	\$ 450,000.00
Por:	
Diferencia de porcentajes	<u>6.89%</u>
Prestaciones no deducibles (confianza)	\$ 31,005.00

CALCULO DE LAS PRESTACIONES DEDUCIBLES

Prestaciones a empleados de confianza	\$24,650.00
Menos:	
Prestaciones no deducibles (confianza)	<u>\$ 31,005.00</u>
Prestaciones deducibles (confianza)	\$493,645.00

TOTAL DE PRESTACIONES DEDUCIBLES

Prestaciones a empleados de confianza	\$493,645.00
Más:	
Prestaciones a los demás empleados	<u>\$394,914.00</u>
Total Deducible	\$888,559.00

CASO II

LOS DEMÁS EMPLEADOS

Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$540,000.00
Prestaciones otorgadas en el ejercicio	\$653,074.00

Determinación de la proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria.

$$\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salarios cuota diaria}} = \frac{653,074.00}{540,000.00} = 120.93\%$$

EMPLEADOS DE CONFIANZA

Salarios cuota diaria pagados en el ejercicio	\$450,000.00
Prestaciones otorgadas en el ejercicio	\$476,478.00

Determinación de la proporción de prestaciones de previsión social en relación con el salario cuota diaria.

$$\frac{\text{Prestaciones}}{\text{Salarios cuota diaria}} = \frac{476,478.00}{450,000.00} = 105.88\%$$

DIFERENCIA EN PROPORCIONES

Proporción de empleados de confianza	105.88%
Menos:	
Proporción de los demás empleados	<u>120.93%</u>
Diferencia	(15.05%)

Como en este caso la proporción de las prestaciones que se otorgan a los empleados de confianza, no es superior a la proporción de las prestaciones de los demás empleados, el total de las prestaciones de previsión social son deducibles

CASO III

En el supuesto que ambas proporciones, es decir, las que se otorgan tanto a los empleados de confianza como a los demás empleados sean iguales, el total de las prestaciones de previsión social se considerarán deducibles

Para tratar de entender adecuadamente el concepto de "generalidad", a continuación se transcribe una resolución emitida por la quinta sala del Tribunal Fiscal de la Federación.

"Séptimo". Las autoridades fiscales rechazan al banco actor una partida en cantidad de \$159,551.00 por concepto de becas escolares otorgadas a hijos de empleados del banco, con antigüedad mayor de 15 años, estimando que se viola lo dispuesto en las fracciones I y VII del Art. 26 de la L.I.S.R., porque el beneficio no es general, ni se está dentro de los supuestos establecidos por dichas fracciones.

"Al parecer son ahora las autoridades demandadas quienes confunden el concepto de generalidad con el de uniformidad".

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

"En tales condiciones aparece debidamente probado en autos que este gasto de previsión social fue otorgado a todos los empleados del banco que estuvieron en el supuesto de contar con una antigüedad mayor de 15 años en la institución, razón por la cual la erogación llevada a cabo sí reviste el indicado carácter de generalidad".

"Por otra parte constituye un evidente gasto de previsión social, porque se trata de un beneficio que contribuye socialmente al mejoramiento familiar de los empleados de la institución, por lo que el mismo resulta deducible en los términos de la fracción VII del Art. 26 de la materia.⁴

2.1.2. EXENCIÓN

Una vez analizados los requisitos para lograr la deducción de los gastos de previsión social se procederá a analizar los requisitos de las exenciones que establece el Art. 77 de la L.I.S.R., aplicables a:

Prestaciones de Previsión Social
Artículo 77 de la L.I.S.R., fracciones:

- II Indemnizaciones por riesgos o enfermedades
- III Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro y seguro de retiro
- IV Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral
- V Las que otorguen instituciones públicas (IMSS, ISSSTE)
- VI Subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras análogas
- VII Depósitos de INFONAVIT u otros institutos y casas habitación
- VIII Los provenientes de cajas y fondos de ahorros y los intereses presuntos

⁴ Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. - Segundo Trimestre 1974 Págs. 445 a 455.

IX Cuotas al IMSS pagadas por los patrones (no es previsión social)

En primer lugar conoceremos textualmente las fracciones del Art. 77 de la L.I.S.R. que son aplicables a los ingresos de previsión social y en seguida procederemos al análisis de cada una de ellas.

L.I.S.R. 77 No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

III Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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.

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

VI Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de

naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VII La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores o en las demás instituciones de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

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. Por los ingresos a que se refiere el Art. 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del Art. 123 Constitucional, incluyendo a los Trabajadores al Servicio de los Estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquéllos en efectivo, en bienes, en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de éstos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la L.F.T., no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del

beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo.

IX La cuota de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.

Análisis del Art. 77:

Fracc. II.- Indemnización por riesgos o enfermedades.

Están exentas cuando se concedan de acuerdo con:

- Las Leyes o
- Contratos de Trabajo respectivos.

No tiene límite la exención en cuanto al monto.

Fracc. III.- Pagos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y el seguro de retiro. (Según Ley del IMSS o ISSSTE)

En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, según se indica a continuación:

Salario Mínimo			
Área Geográfica	Diario	9 veces	Elevado al mes
A	\$22.60	\$203.40	\$6,183.36
B	\$20.95	\$188.55	\$5,731.92
C	\$19.05	\$171.45	\$5,212.08

Por el excedente no exento se pagará impuesto cada mes:

Ejemplos en el área geográfica "A"	1	2	3	4
Jubilación mensual por	6,935.10	6,183.36	3500.00	0.00
Parte exenta	(6,183.36)	(6,183.36)	(6,183.36)	(6,183.36)
	751.54	0.00	(2,683.36)	(6,183.36)

Fracc. IV.- Reembolso de ciertos gastos.

Están exentos los percibidos con motivo del reembolso de gastos:

- Médicos
- Dentales
- Hospitalarios, y
- Funerarios

a) Que se concedan de manera general

b) De acuerdo con:

- Las leyes o, contratos de trabajo.

No tiene límite la exención en cuanto al monto.

Fracc. V.- Prestaciones públicas.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las Instituciones Públicas, como por ejemplo:

- IMSS
- ISSSTE
- OTRAS

No tiene límite la exención en cuanto al monto y se pueden mencionar, entre otras, las siguientes:

- Subsidios por incapacidad en dinero
- Atención médica y hospitalaria
- Dote matrimonial
- Medicamentos
- Canastilla por nacimiento
- Guarderías
- Jubilaciones
- Gastos por fallecimiento

-Viáticos

Fracc. VI.- Diversas prestaciones de previsión social.

Están exentos los ingresos percibidos con motivo de:

1. Subsidio por incapacidad (complementarios a los que otorga el IMSS)
2. Becas educacionales para:
Los trabajadores o sus hijos
3. Guarderías infantiles
4. Actividades
Culturales y Deportivas
5. Otras prestaciones
De previsión social de "Naturaleza Análoga"
 - a) Que se concedan de manera general
 - b) De acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo

Sí hay límite en cuanto al monto de la exención.

Estas prestaciones están limitadas en el monto de la exención, en el último párrafo del Art. 77 que se establece en los siguientes términos:

"Cuando la suma de los ingresos (gravados y exentos) más el monto de las prestaciones de la fracc. VI, excedan de siete salarios mínimos generales del área geográfica elevados al año, solamente estarán exentas hasta un salario mínimo general del área geográfica elevado al año".

Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos y el importe de la

exención sea inferior a siete salarios mínimos generales del área geográfica elevado al año.

Es decir visto en números el mínimo de exención de la fracc. VI al año sería el siguiente, considerando 365 días en 1995

Área geográfica	Anual \$		Mensual \$	
	Una Vez	Siete veces	Una vez	Siete veces
A	8,249.00	57,743.00	687.04	4,809.28
B	7,646.75	53,527.25	636.88	4,458.16
C	6,953.25	48,672.75	579.12	4,053.84

Por otra parte y ante la confusión que puede tener la redacción del último párrafo del Art. 77 de la LISR, el Art. 80 del RISR aclara lo que se refiere a la limitación de la exención:

Art. 80 R.I.S.R Para los efectos del último párrafo del Art. 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el

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

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

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

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

De la redacción de los párrafos anteriores, se desprende que la fórmula para determinar la previsión social de la fracción VI del Art. 77 de la Ley, sería la siguiente:

Ingresos por sueldos y salarios

Más:

Prestaciones de previsión social de la fracción VI del Art. 77

RESULTADO

Dependiendo del importe del resultado, pueden haber las siguientes variantes:

CASO I

Si los ingresos por sueldos y salarios son superiores o iguales a siete SMA y la previsión social de la fracc. VI es superior o igual a un SMA, esta previsión social de dicha fracc. VI estará exenta en un SMA.

Datos:

Salario mínimo anual (22.60*365)	\$ 8,249.00
Importe del límite anual (8,249.00*7)	\$ 57,743.00
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 56,000.00
Previsión social de la fracc. VI	\$ 8,000.00

Solución:

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 56,000.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI	\$ <u>9,000.00</u>
Resultado	\$ 65,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracc. VI excede del importe de \$57,743.00, esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracc. VI	\$ 9,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta (un SMA)	<u>\$ 8,249.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 751.00

CASO II

Si los ingresos por sueldos y salarios son superiores o iguales a siete SMA y la previsión social de la fracc. VI es inferior a un SMA, esta previsión social estará exenta en su totalidad.

Datos:

Salario mínimo anual (22.60*365)	\$ 8,249.00
Importe del límite anual (8,249.00*7)	\$57,743.00
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$55,000.00
Previsión social de la fracc. VI	\$ 6,680.00

Solución:

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$55,000.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI	<u>\$ 6,680.00</u>
Resultado	\$61,680.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracc. VI excede del importe de \$57,743.00, esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracc. VI	\$ 6,680.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	\$ <u>6,680.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 0.00

En este caso se exenta sólo hasta el importe de la previsión social de la fracc. VI, ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$8,249.00 porque se estaría tomando una exención indebida de \$1,569.00.

CASO III

Si los ingresos por sueldos y salarios son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracc. VI es inferior a un SMA, esta previsión social estará exenta en su totalidad.

Datos:	
Salario mínimo anual (22.60*365)	\$ 8,249.00
Importe del límite anual (8,249.00*7)	\$57,743.00
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$35,000.00
Previsión social de la fracc. VI	\$ 4,650.00

Solución:	
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$35,000.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI	\$ <u>4,650.00</u>
Resultado	\$39,650.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracc. VI no excede del importe de \$57,743.00 esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracc. VI	\$ 4,650.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	<u>\$ 4,650.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 0.00

En este caso se exenta sólo hasta el importe de la previsión social de la fracc. VI ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$8,249.00 porque se estaría tomando una exención indebida de \$3,599.00.

CASO IV

Si los ingresos por sueldos y salarios son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracc. VI es superior a un SMA, esta previsión estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de siete SMA y los ingresos por sueldos y salarios o, el importe de un SMA.

Datos:	
Salario mínimo anual (22.60*365)	\$ 8,249.00
Importe del límite anual (8,249.00*7)	\$ 57,743.00
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 42,000.00
Previsión social de la fracc. VI	\$ 19,000.00

Solución:	
Ingresos por sueldos y salarios	\$ 42,000.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI	<u>\$ 19,000.00</u>
Resultado	\$ 61,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracc. VI excede del importe de \$57,743.00 esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Importe del límite anual	\$ 57,743.00
Menos:	
Ingresos por sueldos y salarios	<u>\$ 42,000.00</u>
Diferencia	\$ 15,743.00

Como el importe de \$15,743.00 son menores que la cantidad de la previsión social y, son mayores que un SMA, esta previsión social estar exenta como sigue:

Previsión social de la fracc. VI	\$ 19,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	<u>\$ 15,743.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 3,257.00

CASO V

Si los ingresos por sueldos y salarios son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracc. VI es superior a un SMA, esta previsión social estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de siete SMA y los ingresos por sueldos y salarios o, el importe de un SMA.

Datos:	
Salario mínimo anual (22.60*365)	\$ 8,249.00
Importe del límite anual (8,249.00*7)	\$57,743.00
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$54,000.00
Previsión social de la fracc. VI	\$ 9,500.00

Solución:	
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$54,000.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI	<u>\$ 9,500.00</u>
Resultado	\$ 63,500.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracc. VI excede del importe de \$57,743.00 esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Importe del límite anual	\$ 57,743.00
Menos:	
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	<u>\$ 54,000.00</u>
Diferencia	\$ 3,743.00

Como los \$3,743.00 son inferiores que el importe de un SMA y la previsión social es superior a un SMA, esta previsión social estará exenta como sigue:

Previsión social de la fracc. VI	\$ 9,500.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	<u>\$ 8,249.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 1,251.00

RETENCIÓN DEL I.S.R. SOBRE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA FRACCIÓN VI DEL ART. 77 DE LA L.I.S.R

Para efectos de la retención del I.S.R. mensual sobre las partidas de previsión social de la fracc. VI del Art. 77 de la L.I.S.R., el penúltimo párrafo del Art. 80, proporciona la mecánica a seguir para efectuar estas retenciones de impuesto en el caso de que en un mes estas prestaciones rebasen el importe de siete veces el salario mínimo mensual:

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

A continuación se presentan varios casos de la retención del I.S.R. mensual sobre las partidas de previsión social de la fracc. VI del Art. 77 conforme al Art. 80 penúltimo párrafo ambos de esta Ley.

CASO I

El sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracc. VI del Art. 77 se exceden del límite de siete SMM, pero esta previsión social no excede de un SMM.

Datos:

Proporción de subsidio acreditable	70%
S.M.M. (22.60*30.4)	\$ 687.04
Importe del límite mensual (687.04*7)	\$4,809.28
Ingresos por sueldos del mes	\$3,500.00
Previsión social de la fracc. VI (mes)	\$ 500.00

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$ 3,500.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI (mes)	<u>\$ 500.00</u>
Resultado	\$ 4,000.00

Como la previsión social de la fracc. VI no excede de \$687.04, ésta se considera exenta en su totalidad.

Previsión social de la fracc. VI	\$ 500.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. V exenta	<u>\$ 500.00</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 0.00

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 3,500.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI gravada	<u>\$ 0.00</u>
Total de Ingresos gravados en el mes	\$ 3,500.00

ISR según tarifa Art. 80	\$ 313.53
Menos:	
Subsidio acreditable (70%)	\$ 219.47
Crédito al salario mensual	<u>\$ (69.27)</u>
I.S.R. a retener en el mes	\$ 463.73

CASO II

El sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracc. VI del Art. 77, se exceden del límite de siete SMM y esta previsión social sí excede de un SMM.

Datos:

Proporción de subsidio acreditable	70%
Salario mínimo mensual (22.60*30.4)	\$ 687.04
Importe del límite mensual (687.04*7)	\$ 4,809.28
Ingresos por sueldos del mes	\$ 4,650.00
Previsión social de la fracc. VI (mes)	\$ 700.00

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$ 4,650.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI (mes)	<u>\$ 700.00</u>
Resultado	\$ 5,350.00

Como la previsión social de la fracc. VI, sí excede de \$687.04 y la suma de los ingresos por sueldos del mes y la previsión social de la fracc. VI excede de \$4,809.28, esta previsión social estará exenta en el importe de un SMM.

Previsión social de la fracc. VI	\$ 700.00
Menos:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	<u>\$ 687.04</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 12.96

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 4,650.00
Más:	
Previsión social de la fracc. VI gravada	<u>\$ 12.96</u>
Total de Ingresos gravados en el mes	\$ 4,637.04

I.S.R. según tarifa Art. 80	\$ 594.83
Más:	
Subsidio acreditable (70%)	\$ 416.38
Crédito al salario mensual	<u>\$ (69.27)</u>
I.S.R. a retener en el mes	\$ 941.94

CASO III

El sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracc. VI del Art. 77, es igual al límite de siete SMM y esta previsión social sí excede de un SMM.

Datos:

	70%
Proporción de subsidio acreditable	
Salario mínimo mensual (22.60*30.4)	\$ 687.04
Importe del límite mensual (687.04*7)	\$4,809.28
Ingresos por sueldos del mes	\$3,351.36
Previsión social de la fracc. VI (mes)	\$1,457.92

Solución:	
Ingresos por sueldos del mes	\$ 3,351.36
Más:	
Previsión social de la fracc. VI (mes)	<u>\$ 1,457.92</u>
Resultado	\$ 4,809.28

Como la previsión social de la fracc. VI sí excede de \$687.04 y la suma de los ingresos por sueldos y la previsión social de la fracc. VI no excede de \$4,809.28, esta previsión social estará exenta en su totalidad.

Previsión social de la fracc. VI	\$ 1,457.92
Más:	
Previsión social de la fracc. VI exenta	<u>\$ 1,457.92</u>
Previsión social de la fracc. VI gravada	\$ 0.00

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 3,351.36
Más:	
Previsión social de la fracc. VI gravada	<u>\$ 0.00</u>
Total de ingresos gravados en el mes	\$ 3,351.36
I.S.R. según tarifa Art. 80	\$ 414.86
Menos:	
Subsidio acreditable (70%)	\$ 290.40
Crédito al salario mensual	<u>\$ (69.27)</u>
I.S.R. a retener en el mes	\$ 635.99

Otras prestaciones de previsión social

Dentro de la fracción VI se contemplan "otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga", por lo que con objeto de lograr comprender el alcance de la expresión se analizará el Art. 308 del Código Civil del D.F. que es aplicable en Materia Fiscal en toda la República Mexicana, el cual señala que los alimentos son en general:

- Comida
- Vestido
- Vivienda (Ayuda en renta o mantenimiento de vivienda) y
- La asistencia en enfermedad

Con respecto a los menores, además los gastos para proporcionarle:

- La educación primaria
- Algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales.

Por lo tanto todos los conceptos aquí mencionados pueden quedar comprendidos dentro de la expresión mencionada.

Ejemplo de otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga podrían ser las despensas que en muchas ocasiones se proporcionan en cantidades fijas y en otros casos un porcentaje sobre un importe equivalente al salario base del trabajador ya sea en especie o en vales.

Ejemplos en el área geográfica "A"

Cantidad equivalente de salario	20% vales de despensa	IMPORTE	
		Exento	Gravado
687.04	137.41	137.41	0.00
1,500.00	300.00	300.00	0.00
2,500.00	500.00	500.00	0.00
4,809.28 (7 salarios mínimos)	961.86	687.04	274.82
18,000.00	3,600.00	687.04	2,912.96
sumas	5,499.27	2,311.49	3,187.78

Caso Trágico

Vales de despensa, No deducibles: "Impuesto sobre la renta. De conformidad con el Art. 24, fracc. XII, de la L.I.S.R., vigente en 1982, los cupones o valores que se entreguen a los trabajadores para adquirir artículos de primera

necesidad, no pueden considerarse como gastos de previsión social, ya que es imposible que en la tienda de autoservicio, al pagar con los valores, se presione al trabajador para que adquiera únicamente ese tipo de mercancías por lo que al no saber el destino que se les dé, no pueden considerarse como gastos de previsión social; además, si el salario fuese cubierto en parte por cupones o vales de esta índole y pago en efectivo y se considerasen como de previsión social, disminuirá de manera considerable el ingreso gravable de cada trabajador y ello perjudicaría al Fisco Federal al no recaudar un impuesto que debe necesariamente causarse".

Revisión No. 1347/84.- Resuelta en sesión de 5 de agosto de 1987, por mayoría de 5 votos, 3 en contra y 1 más con los puntos resolutivos. Magistrado ponente: Alfonso Nava Negrete. Secretaria: Lic. Ana Rosa Rice Peña.

Caso Afortunado

Gastos de Previsión Social.- Las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores en vales de despensa, son deducibles para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta: De conformidad con lo dispuesto por los Arts. 24, fracc. XII y, 77, fracc. VI, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1986, los gastos de previsión social análogos a los enunciados en el primer art. y fracción, son deducibles por una empresa para efectos de la determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores; por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general para los trabajadores, como es el caso de las

cantidades fijas que se entregan a los trabajadores una determinada empresa en forma de vales de despensa, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de previsión social en la Ley.

Revisión No. 1324/87.-Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra. Magistrado ponente: Lomelí Cerezo. Secretario: Lic. Gamaliel Olivares Juárez.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación 3a. época, año II, junio de 1989, pág. 31.

Otros conceptos que también constituyen prestaciones de previsión social de naturaleza análoga y que los Tribunales han aceptado cuando la SHCP las rechaza son la ayuda de renta y pasajes. A continuación se presentan tres Tesis del Tribunal Fiscal de la Federación relativas al tema:

Ayudas de Renta y Pasajes.- Las prestaciones que los trabajadores obtienen en virtud del contrato colectivo y que constituyen una ayuda de renta y pasajes debe considerarse una prestación que favorece el nivel de vida de los mismos, asimilable a las previstas en el Art. 77 fracc. VI de la L.I.S.R. y por lo tanto no pagan este gravámen.

Juicio No. 1346/83.- Sentencia de 17 de marzo de 1983, por unanimidad de votos. Magistrado instructor: Alberto González de la Vega S. Secretaria: Lic. Yolanda Venaara Peralta.

La ayuda económica para rentas de casa habitación otorgada a los trabajadores es deducible para

la empresa al ser un gasto de naturaleza análoga a lo previsto en la fracc. VI del Art. 77 de la L.I.S.R. en vigor en 1982.- El numeral antes citado prevé que no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo a las leyes o por contratos colectivos de trabajo; por tanto, si una empresa concede a sus trabajadores de una manera general una ayuda económica con el objeto de cubrir las rentas de sus casas habitación, dicho gasto será deducible, pues es de los de naturaleza análoga que se menciona en el dispositivo legal señalado, en relación al Art. 24 fracc. XII de la L.I.S.R.

Revisión No. 584/83.- Resuelta en sesión de 21 de agosto de 1984, por unanimidad de 8 votos. Magistrado ponente: Silvia Eugenia Díaz Vega. Secretario: Lic. Raymundo Rentería Hernández.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2a. época, año VI, Núm. 56, agosto de 1984, Pág. 47.

Los gastos efectuados por concepto de ayuda económica para renta de casa habitación y transporte en favor de los trabajadores tienen esta característica jurídica.- Teniendo presente que son de previsión social las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, si tienen como finalidad proporcionar a éstos y a su familia la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida, es indiscutible que la ayuda económica para el pago de renta de casa habitación y transporte tiene la característica

jurídica de gastos de previsión social, siendo similares a las previstas expresamente en el Art. 77 fracc. VI de la L.I.S.R., vigente a partir del 1o. de enero de 1981; en consecuencia, las percepciones en cita no son objeto del impuesto sobre la renta, sino de la exención establecida en el numeral antes mencionado.

Revisión Núm. 735/83 Resuelta en sesión de 29 de mayo de 1985, por unanimidad de 6 votos. Magistrado ponente: José Antonio Quintero Becerra. Secretario: Lic. Flavio Galván Rivera.

Precedente: Revisión 584/83 Resuelta en sesión de 21 de agosto de 1984, por unanimidad de 8 votos. Magistrado ponente: Silvia Eugenia Díaz Vega. Secretario: Lic. José Raymundo Rentería Hernández.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2a. época, año VI, Núm. 65, mayo de 1985, Págs. 945 y 946.

Fracc. VII.- Aportaciones al INFONAVIT y entrega de viviendas. (Art. 22 del R.I.S.R. y Regla 73 de la Miscelánea)

Están exentas las entregas de los depósitos constituidos en el INFONAVIT, o en los demás institutos de seguridad social, así como la entrega de casas habitación a trabajadores por el INFONAVIT o demás institutos, así como el patrón.

En este último caso sólo cuando sean deducibles no tiene límite la exención en cuanto al monto.

Fracc. VIII.- Fondos de Ahorro. (Art. 22 del R.I.S.R.)

Están exentos los ingresos provenientes de:

- Cajas de ahorro de trabajadores, y
- Fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los siguientes requisitos:

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

Considerando que la base de aportación diaria no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica, es decir:

SALARIO MÍNIMO		
Área Geográfica	Diario	Diez veces
A	\$22.60	\$226.00
B	\$20.95	\$209.50
C	\$19.05	\$190.50

-Para establecimientos en el extranjero se tomará el salario mínimo general del Distrito Federal.

II.- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar los fondos, únicamente:

- Al término de la relación de trabajo, o
- Una vez al año

III.- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes, y el remanente se invierta en:

- Valores a cargo del Gobierno Federal, inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios
- Así como en Títulos de Valor que se coloquen entre el gran público inversionista, o
- En Valores de Renta Fija que la SHCP determine

Ejemplos del cálculo de la aportación al Fondo de Ahorro
 Área Geográfica "A" (\$)

	A	B	C
Cantidad equivalente al sueldo anual	8,249.00	82,490.00	88,000.00
Base máxima de aportación	8,249.00	82,490.00	82,490.00
Cantidad que no puede considerarse base	_____	_____	{ 5,510.00}
Porcentaje máximo de ahorro 13%	1,072.37	10,723.70	10,723.70

Nota: Si el caso C se calculara el 13% sobre los \$88,000.00 la aportación al fondo de ahorro sería de \$11,440.00 por lo que no sería deducible toda la aportación por no respetar el tope máximo de aportación. Al no ser

deducible para la empresa también estaría gravado para quien los recibiera.

Fracc. IX.- Cuotas obreras al IMSS.
(Arts. 25-I LISR y 42 LSS)

Está exenta la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones que se integra como se indica:

CUOTA OBRERA		
Conceptos que la integran	1995	1996
Enfermedades y Maternidad	3.125%	3.125%
Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte	2.075%	2.125%
Total	5.200%	5.250%

3.-I.M.S.S. E INFONAVIT: INTEGRACIÓN DE LAS PRESTACIONES PREVISIÓN SOCIAL AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

3.1 INTEGRACIÓN AL SALARIO

A raíz de las modificaciones del Art. 32 de la Ley del Seguro Social del pasado 21 de julio de 1993, que modificó la forma de integración del salario base de cotización de pago de cuotas obrero patronales, aún cuando no las aportaciones habitacionales -en virtud de que el Art. 143 de la L.F.T. no ha sufrido modificación hasta la fecha- se ha derivado una confusión en el sector empresarial que consecuentemente ha provocado pagos en exceso respecto de algunas prestaciones o bien en relación a omisiones sobre otras en ambas obligaciones. Por lo anterior, se han conjuntado partidas a efecto de estar en posibilidad de determinar su integración en el salario base de cada una de las obligaciones patronales mencionadas, adicionando algunas observaciones por lo que se ha considerado la procedencia de dicha integración.

NUEVA INTEGRACIÓN AL SALARIO

I.M.S.S.	INFONAVIT
Art. 32 de la L.S.S.	Art. 143 de la L.F.T.
<p>" Para efectos de esta ley, el salario base de colización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones y cualquier cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por sus servicios</p> <p>No se toman en cuenta para la integración del salario base de colización dada su naturaleza los siguientes conceptos:</p> <p>I. Los instrumentos de trabajo tales como</p>	<p>"Para los efectos de esta ley el salario base de colización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y por las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación , primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios; no se toman en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos:</p> <p>A) Los instrumentos de trabajo tales como</p>

<p>herramientas ropa y otros similares.</p> <p>II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara el salario.</p>	<p>herramientas, ropa y otros similares.</p> <p>B) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y por las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.</p>
---	--

I.M.S.S.	INFONAVIT
<p>Sin embargo, según el Acuerdo 494/93 del H. Consejo Técnico del I.M.S.S. se integra solo la diferencia cuando el patrón aporte más que el trabajador.</p>	<p>En este caso el INFONAVIT no sustenta algún criterio por lo que se integraría al salario con la totalidad en caso de que la aportación no fuera igual</p>

Comentarios adicionales al Art. 32 de la L.S.S.

1) Se aarea la posibilidad de que el depósito se integre además de semanal y mensual en forma

quincenal, independientemente de la periodicidad de pago de los salarios, aunque para el INFONAVIT no se debe hacer quincenalmente, porque entonces integraría salario.

2) Se precisa que si el trabajador puede retirar los fondos más de dos veces al año, se integrará al salario para IMSS. Para INFONAVIT pueden retirarse las veces que se quiera y no integra el salario.

El R.I.S.R. en su Art. 22 fracc. II establece: "... que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación laboral o una vez por año".

Ejemplo: Si el trabajador retira sus aportaciones en la fecha prevista en el plan y posteriormente renuncia a la empresa volvería a retirar el saldo de sus aportaciones, es decir, dos veces en el año como máximo, no incumpliendo el máximo permitido por la L.S.S. ni por el R.I.S.R.

3) También se establece que si el fondo se integra por aportaciones diferentes del patrón y el trabajador, se integrará al salario en su totalidad, sin embargo por lo dispuesto en el Acuerdo 494/93 del H. Consejo Técnico del IMSS, sólo se integrará con el excedente.

Esto se podría ilustrar con los siguientes ejemplos:

	APORTACIÓN		INTEGRA SEGÚN		
	PATRO- NAL	TRABA- JADOR	L.S.S. (Art. 32.)	Acuerdo del Consejo Técnico	L.F.T.
A	13%	13%	NO	NO	NO
B	5%	5%	NO	NO	NO
C	13%	6%	13%	7%	13*
D	6%	13%	6%	NO	6*
E	13%	12%	13%	1%	13%
F	5%	1%	5%	4%	5*
G	5%	0%	5%	5%	5*

No existe ningún Acuerdo, ni criterio del INFONAVIT que permita que sólo se integre el excedente, por lo que se integra en su totalidad.

PARA EL IMSS

4) Otras prestaciones de previsión social quedarán exceptuadas de integración, cuando sean "de carácter sindical".

Tal es el caso de las prestaciones contenidas en las fracciones II, IV y VI del Art. 77 de la L.I.S.R. que en seguida se mencionan:

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

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.

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

Entendiéndose con la expresión "de carácter sindical", todas las prestaciones mencionadas antes de que se concedan en el contrato colectivo, incluso cuando se hagan extensivas a los empleados de confianza.

PARA EL INFONAVIT

5) Las prestaciones mencionadas en el punto 4) no integran, ya que el inciso b) del Art. 143 de la L.F.T. las exceptúa al mencionar que no integran "las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales".

I.M.S.S	INFONAVIT
<p>III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.</p>	<p>No existe ninguna disposición sin embargo se considera que no se le otorga al trabajador por sus servicios y por ser una prestación para fines sociales no debe integrar el salario.</p>
<p>IV. Las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.</p>	<p>Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.</p>
<p>V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas</p>	<p>d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.;</p>

prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general, diario que rija en el Distrito Federal. (Art. 38 LSS)

1) Para IMSS hasta el 20 de julio de 1993 podía cobrarse al trabajador cualquier cantidad y no integraba el salario. A partir del 21 de julio del mismo año fué necesario que se le cobrara como mínimo el 20% de \$ 14.27 correspondientes al salario mínimo vigente en el D.F. , es decir \$ 2.86 más \$0.29 de IVA, llegando a un total de \$ 3.15. En 1996, a partir del 1º de abril, es el 20% de \$22.60 o sea \$4.52 más \$ 0.68 de IVA ascendiendo el total a \$ 5.20. Cabe mencionar que actualmente son \$ 5.20 por la alimentación y \$ 4.52 por la habitación, ya que esta última esta exenta del IVA, según el Art. 20-II de la L.I.S.R.

1) Para INFONAVIT basta cobrar \$0.01 para que ya no integren ni la alimentación, ni la habitación.

VI. Las despensas en especie o en dinero; siempre y cuando su importe no rebase del 40% del salario mínimo general vigente en el D.F.

1) Para el IMSS, el patrón podrá otorgar despensas sin integrar el salario siempre y cuando su monto no rebase del 40% de \$22.60 por día, es decir, actualmente \$ 9.04 que por 30 días resultan \$ 271.20. En caso de que se rebase dicho monto, se integraría por el valor total de la despesa en especie o en dinero o en vales. A pesar de que así lo establece la LSS, el Acuerdo Técnico 495/93 del H. Consejo Técnico del IMSS establece que solo el excedente integrara el salario base de cotización incluyendo vales de despesa.

D) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.

1) Para INFONAVIT, tratándose de despensas onerosas o gratuitas no integran el salario.

<p>VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.</p> <p>1) Para IMSS antes los premios por asistencia no integraban el salario base de cotización en ningún caso. Los de puntualidad si integraban,. Desde el 21 de julio de 1993, los dos se excluyen cuando no rebase cada uno de ellos el 10%, el Acuerdo Técnico 196/93 del H. Consejo Técnico del IMSS establece que solo integrara el excedente.</p> <p>VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan</p>	<p>e) los premios por asistencia;</p> <p>1) Para INFONAVIT, los premios de asistencia nunca integran y los de puntualidad siempre integran independientemente de su monto.</p> <p>b) ... y las aportaciones otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.</p>
--	---

los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

1) Para el IMSS, solamente se excluyen las que se destinen a planes de pensiones que sean deducibles para el I.S.R., cualquiera otra prestación de previsión social deberá integrarse al salario, salvo las de "carácter sindical".

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

Esta disposición esta inspirada en el art. 24-IV de la L.I.S.R. que establece como requisito de deducción, el que las deducciones estén debidamente registradas en la contabilidad.

1) Para INFONAVIT, no integran ninguna de las prestaciones de previsión social, sea o no de "carácter sindical"

No existe esta obligación, aunque es obvio que deben estar registrados en contabilidad.

No existe algo sobre tiempo extraordinario en la L.S.S.

1) Para IMSS, el tiempo extraordinario en todos los casos, se integrara al salario. Si embargo el Acuerdo 497/93 del H. Consejo Técnico del IMSS que precisa que no integrara al salario "cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado" y se precisó como eventual : "hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año de calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente , excediéndose del máximo legal , es decir por más del tiempo

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

1) Para INFONAVIT, no hay cambio por lo que se sigue integrando únicamente el pactado "en forma de tiempo fijo"

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

<p>señalado anteriormente, el salario se integrara con todo el tiempo excedente."</p> <p>Por último se precisa que "Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo."</p>	
--	--

3.2 LIMITE DE SALARIOS BASE DE COTIZACIÓN

I.M.S.S.	INFONAVIT
Art. 33 de la L.S.S.	Art. 144 de la L.F.T.
<p>Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito</p>	<p>Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p> <p>No se modificaron los Arts. 143 y 144 de la L.F.T., por lo cual se seguirá</p>

<p>Federal y como límite inferior, el salario mínimo general del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del Art. 35.</p>	<p>integrando el salario base de cotización de la misma manera, siendo en algunos casos diferente al que ahora se integrará para el IMSS.</p>
<p>Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p>	

R.T. 10 S.M.G.D.F. Hasta 20/07/93
E. Y M. 18 S.M.G.D.F. Del 21/07/93
GUARDERÍAS 25 S.M.G.D.F. A partir del 01/01/94
I.V.C.M. 10 S.M.G.D.F. No se modifica
RETIRO 25 S.M.G.D.F. No se modifica

10 S.M.G. Del área geográfica no se modificó el Art. 144 de la L.F.T. ni tampoco el Art. 143 de la L.F.T., por lo cual se seguirá integrando el salario base de cotización de la misma manera, siendo en algunos casos diferente al que ahora se integrará para el IMSS.

3.3 DIFERENTES TIPOS DE SALARIOS

I.M.S.S.	INFONAVIT
Art. 36 de la L.S.S.	Art. 2 (*)
<p>Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:</p> <p style="text-align: center;">SALARIO FIJO</p> <p>I.- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibirá regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumaran a dichos elementos fijos.</p> <p style="text-align: center;">SALARIO VARIABLE</p> <p>II. Si por la naturaleza del</p>	<p>Para determinar el salario diario base, tanto del cálculo de las aportaciones como de los descuentos a que se refiere el Artículo 29 fracción II y III, de la Ley del INFONAVIT, se estará a las reglas siguientes:</p> <p style="text-align: center;">SALARIO FIJO</p> <p>I.- Cuando además de los elementos fijos que el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumaran a dichos elementos fijos.</p> <p style="text-align: center;">SALARIO VARIABLE.</p> <p>II. Si por alguna</p>

trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

SALARIO MIXTO

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece

naturaleza del trabajo, el salario se integrara elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período

SALARIO MIXTO

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara de carácter mixto, por lo que, para los efectos de este artículo, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables, en los términos de lo que se establece en

en la fracción anterior.	la fracción anterior.
<p style="text-align: center;">MODIFICACIÓN DE SALARIO</p>	<p style="text-align: center;">MODIFICACIÓN DE SALARIO.</p>
<p>Art. 141. Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en los Artículos 36 y 40 así como los que se efectúen al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurra el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.</p>	<p>IV. En el caso de que se incremente el salario en efectivo por cuota diaria y/o cualquiera de las demás percepciones y prestaciones señaladas en el Art. 143 de la LFT, como consecuencia de una revisión de Contrato Colectivo de Trabajo o por cualquiera otra circunstancia, se incrementara el salario base a que dicho precepto se refiere a partir de la fecha en que haya ocurrido el cambio, siguiendo las reglas contenidas en las fracciones anteriores, en lo conducente.</p>

(*)Del "Instructivo para la inscripción de trabajadores y patrones en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como para el entero de las aportaciones y de los descuentos al propio Instituto".

3.4 EXCEPCIÓN PARA EL PAGO DE CUOTAS

I.M.S.S.	INFONAVIT
<p align="center">Art. 37 de la L.S.S. fracción IV</p>	<p align="center">Criterio No. 7</p>
<p>Quando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustara a las siguientes reglas:</p> <p>I. Si las ausencias son por períodos menores a quince días consecutivos o no, se pagará por dichos períodos únicamente en E. y M., haciendo la aclaración correspondiente y la comprobación con las listas de raya y nómina.</p> <p>II. Aplicará la misma regla respecto de los trabajadores con</p>	<p align="center">"APORTACIONES HABITACIONALES, EN LOS CASOS POR MATERNIDAD EN INCAPACIDADES TEMPORALES POR RIESGOS DE TRABAJO, NO SE SUSPENDE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE EFECTUARLAS.</p> <p>La obligación de los patrones de efectuar las aportaciones habitacionales por los trabajadores a su servicio subsiste en tanto la relación laboral este vigente y no se suspenda por alguna de las causas previstas por la Ley. Por lo tanto, en los casos relativos a los descansos por maternidad de las mujeres trabajadoras y a las incapacidades</p>

<p>remuneración variable o mixta.</p> <p>III. Respecto de los trabajadores cuyo salario no se estipule por semana o mes sino por día de trabajo y comprenda menos de una semana o se elaboren jornadas reducidas, el reglamento establecerá las bases y formas de cotización (Art. 10 de R.S.S.)</p> <p>IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto por lo que se refiere al seguro de retiro y dichos períodos se consideraran como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador.</p>	<p>temporales derivadas de los riesgos de trabajo, no quedará suspendida la relación laboral subsiste la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales respectivas".</p>
---	---

3.5 ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

I.M.S.S.	INFONAVIT
<p>Si además del salario en dinero, el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.</p> <p>Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos por cada uno de ellos se adicionará al salario en un 8.33%.</p>	<p>No existe disposición similar a la de la L.S.S., por lo que se integra con el valor de la comida o de la habitación.</p>

4. PLAN MÚLTIPLE DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

4.1 CONCEPTO DE PLAN MÚLTIPLE DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

El Plan Múltiple es una modalidad que ha tenido una gran aceptación en muchas empresas, puesto que su mecánica involucra bastante flexibilidad en el otorgamiento de beneficios de previsión social a los trabajadores participantes. Este Plan consiste en que el patrón otorgue diversos beneficios, limitados a un porcentaje sobre el sueldo, el cual en la práctica fluctúa entre un 20% y un 25%.

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

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

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

4.2 ELEMENTOS BÁSICOS DE UN PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL

TITULO I

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

TITULO II

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

TITULO III

DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN. Se establecen los beneficiarios de la Previsión Social y los requisitos que deben reunir, en su caso.

TITULO IV

DE LOS SERVICIOS. En este apartado se plantean cada una de las prestaciones de Previsión Social que se otorgan a los trabajadores, importes, porcentajes, características específicas de cada prestación entre otros puntos.

TITULO V

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN. Se establecerán los procedimientos de administración, vigilancia y control del Plan.

TITULO VI

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

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

4.3 IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Teniendo en consideración la importancia estratégica que para la empresa "Aerococina, S.A. de C.V." (en lo sucesivo denominada como la Empresa) tiene todo el personal que labora en ella, así como la necesidad de cumplir con los objetivos establecidos en las Políticas Corporativas, aprobadas por el Consejo de Administración, en materia de relaciones laborales, la dirección de la Empresa ha decidido desarrollar un programa integral de beneficios de Previsión Social para sus trabajadores.

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

a) Mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social, cultural, económico y personal de cada uno de los trabajadores de la Empresa.

b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la Empresa.

c) Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la Empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

4.3.1. REGLAMENTO OPERATIVO DEL FONDO DE AHORRO

TITULO I EMISIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO

INTRODUCCIÓN

ARTICULO 1º. Con el propósito de incrementar el ingreso social de los Participantes del Plan de Previsión Social se instrumenta al presente Reglamento de Fondo de Ahorro en lo sucesivo denominado como el Reglamento).

Para dar fiel cumplimiento a lo dispuesto del Art. 17º de los Estatutos del Plan de Previsión Social, y establecer todos los derechos y obligaciones de las partes, se publica el presente Reglamento para el Fondo de Ahorro (en lo sucesivo denominados como el Fondo y Reglamento respectivamente).

En su caso el presente Reglamento sustituye cualquier otro de fecha anterior que hubiese estado en vigor.

OBJETIVOS DEL PLAN

ARTICULO 2°. El Plan de Fondo de Ahorro tiene los siguientes objetivos:

- A) Incrementar el ingreso social de los Participantes.
- B) Fomentar el hábito del ahorro entre los Participantes.
- C) Simultáneamente con el propósito de fomentar el ahorro entre los Participantes, se busca obtener y optimizar los rendimientos que este capital establezca y contar con un medio para solventar problemas económicos a mediano plazo.

LEYES APLICABLES

ARTICULO 3°. En lo conducente, para el presente Reglamento, se aplicará la terminología ya definida en el Título III, Art. 7°; las del Título VII, Arts. 19° y 21° y Título VI Art. 14°, así como al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales citadas en el Título II, Art. 2° y Título IV, Art. 8° del Plan.

VIGENCIA

ARTICULO 4°. La fecha de inicio, vigencia y terminación del presente Reglamento, serán iguales y en los mismos términos, a los que se ha establecido para el Plan, en el Título IV, Art. 9° de los Estatutos.

TITULO II DE LOS PARTICIPANTES

PERSONAL ELEGIBLE

ARTICULO 5°. Serán elegibles para participar en este Plan todos los trabajadores de la Empresa que deseen participar en él. Para ser miembro participante del Fondo deberán llenarse los siguientes requisitos:

- A) Ser trabajador de "Aerococina, S.A. de C.V."
- B) No tener el carácter de trabajador eventual.
- C) Manifestar por escrito, en una carta dirigida al Comité (forma FA-01), su consentimiento para ser Participante.
- D) Obligarse a cumplir con las diversas disposiciones contenidas en los Estatutos y en el Reglamento.

PERDIDA DE LOS BENEFICIOS DEL PLAN

ARTICULO 6°. La calidad de Participante termina por cualquiera de las siguientes causas:

- A) Separación voluntaria del Fondo.
- B) Perder la condición de trabajador del patrón.
- C) Disolución del Fondo por las causas señaladas en el Título IV, Art. 9°, inciso E.
- D) Presentar cualquier documentación falsa, alterada, o a nombre de terceras personas no relacionadas con el Plan.

DE LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

ARTICULO 7°. El miembro que desee separarse voluntariamente del Fondo, deberá manifestar siempre su voluntad para ello, por escrito, al Comité (forma FA-02). Este aviso surtirá sus efectos, dentro del mes siguiente al de su presentación.

REINGRESO AL PLAN

ARTICULO 8°. El miembro participante que habiéndose separado voluntariamente del Fondo, en los términos de los Arts. 6° y 7° del presente Reglamento, y que desee su reincorporación a aquél, deberá esperar hasta el inicio del nuevo ejercicio social del Fondo, para lo cual deberá presentar su solicitud de reingreso ante el Comité Técnico" con treinta días de anticipación al inicio del ejercicio (forma FA-01).

DEL REINGRESO

ARTICULO 9°. Si al inicio del nuevo ejercicio del Fondo, el trabajador no ha presentado su solicitud de reingreso al mismo, se entenderá que es su voluntad el continuar fuera de los beneficios de dicho Fondo.

BAJAS DEL PLAN

ARTICULO 10°. Los trabajadores que causen baja en la Empresa, por cualquier circunstancia, causarán baja automáticamente en el Plan del Fondo de Ahorro.

Los trabajadores que estén en esta situación tendrán a su disposición el total de sus aportaciones hechas por la

Empresa en su nombre, menos cualquier adeudo pendiente por concepto de préstamos e intereses, a más tardar diez días hábiles después de la fecha de efectividad de la baja.

En caso de fallecimiento, el saldo le será pagado a los beneficiarios del trabajador en los términos del Art. 37° de este Reglamento.

Los dividendos correspondientes serán pagados a más tardar diez días hábiles después del cierre del ejercicio social del Fondo.

Cuando un trabajador renuncie al Fondo o a la Empresa, en el caso, deberá liquidar de inmediato, la totalidad del saldo insoluto en los préstamos a su favor que pudiera resultar después de restar sus aportaciones.

TITULO III INTEGRACIÓN Y APORTACIONES AL FONDO

APORTACIONES AL FONDO

ARTICULO 11°. El Fondo de Ahorro se integrará, de acuerdo al Título VI, Arts. 19° y 21° por:

A) Las aportaciones que el patrón haga en favor del trabajador participante, que representarán el equivalente al 4% del sueldo nominal base que perciba cada trabajador.

B) Las aportaciones que los trabajadores participantes, que también representarán el equivalente al 4% del sueldo nominal base, que perciba cada trabajador.

C) Los intereses y demás rendimientos que produzcan las aportaciones citadas anteriormente.

Las aportaciones que el patrón efectúe al Fondo, representan una contribución deducible para la Empresa, libre de impuestos para el participante de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes.

CONTRIBUCIONES AL FONDO

ARTICULO 12°. El trabajador que participe en el Fondo deberá aportar periódicamente, al mismo, una cantidad igual al 4% de su sueldo nominal base, autorizando para tales efectos (en forma FA-01), al patrón, para que le descuenta esta aportación en forma periódica y automática de su sueldo nominal base, durante el ejercicio anual correspondiente.

Dicho descuento se efectuará durante el tiempo que sea el trabajador del patrón y participante del Fondo y con la misma periodicidad con que el patrón efectúe los pagos de la nómina.

CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA AL FONDO

ARTICULO 13°. El patrón aportará, también periódicamente al Fondo, una cantidad que siempre será igual y proporcional al monto total descontado y aportado por todos los participantes, de acuerdo a los términos del Art. anterior.

Las aportaciones que el patrón efectúe al Fondo, representan una contribución deducible para la Empresa, libre de impuestos para el participante de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes.

CONTRIBUCIONES AL FONDO

ARTICULO 12°. El trabajador que participe en el Fondo deberá aportar periódicamente, al mismo, una cantidad igual al 4% de su sueldo nominal base, autorizando para tales efectos (en forma FA-01), al patrón, para que le descuenta esta aportación en forma periódica y automática de su sueldo nominal base, durante el ejercicio anual correspondiente.

Dicho descuento se efectuará durante el tiempo que sea el trabajador del patrón y participante del Fondo y con la misma periodicidad con que el patrón efectúe los pagos de la nómina.

CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA AL FONDO

ARTICULO 13°. El patrón aportará, también periódicamente al Fondo, una cantidad que siempre será igual y proporcional al monto total descontado y aportado por todos los participantes, de acuerdo a los términos del Art. anterior.

PERMISOS, FALTAS, INCAPACIDADES

ARTICULO 14°. Cuando un trabajador, por cualquier motivo, no devengue su sueldo durante uno o más días, se suspenderán las aportaciones al Fondo de Ahorro, tanto del trabajador como de la Empresa, correspondientes a esos días, salvo en los casos señalados en el Art. 13°.

FORMA DE CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA AL FONDO

ARTICULO 15°. El patrón entregará al Comité, un cheque nominativo o lo depositará en la cuenta establecida por éste, para tales efectos, el monto total de las aportaciones, tanto las que haya descontando a los participantes, como las que le correspondan aportar a él mismo, a más tardar un día hábil después del pago de la nómina correspondiente o de haber efectuado el descuento al participante.

TOPE DE LAS APORTACIONES

ARTICULO 16°. El porcentaje de la aportación al Fondo podrá ser modificado por el patrón cuando éste así lo decida.

En ningún caso, el porcentaje de las aportaciones, deberá ser mayor al 13% del sueldo del participante o del 13% de diez veces al salario mínimo general de la zona económica del patrón, vigente al 1° de enero de cada año, cuando dicha aportación del participante exceda el límite de referencia.

Cuando por disposición legal opere la modificación de salarios mínimos, los mismo empezarán a surtir efectos,

para los fines del Fondo, a partir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

En todo caso el límite será aquel que establezcan la leyes fiscales correspondientes para los efectos del Fondo de Ahorro.

DURACIÓN DEL PLAN

ARTICULO 17°. El Plan del Fondo de Ahorro es permanente, sin embargo, tendrá ciclos de doce meses, al término de los cuales se retirarán todas las aportaciones, se pagarán los dividendos y se cobrarán los saldos insolutos de los préstamos concedidos durante el ejercicio, en los términos del presente Reglamento.

DEL REGISTRO DE OPERACIONES

ARTICULO 18°. EL Fondo tendrá un registro de operaciones, en el que el Comité llevará cuenta por separado, por cada uno de los participantes, para en ellos tanto sus aportaciones como las aportaciones del patrón, así como los retiros y préstamos correspondientes. Este registro podrá ser llevado directamente por el Comité o por quien éste designa para tal efecto.

El Comité también estará obligado a llevar la contabilidad del Fondo.

INFORMACIÓN

ARTICULO 19°. Cada participante puede solicitar su saldo individual, tanto de aportaciones, prestamos y monto

de crédito disponible, así como información sobre el destino de sus aportaciones al Fondo en cualquier momento.

TITULO IV ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

DE LA ADMINISTRACIÓN

ARTICULO 20°. La administración del Fondo estará a cargo del Comité, el cual estará facultado para delegar dicha administración a un depositario, el cual puede ser una sociedad nacional de crédito, institución de banca múltiple o a sociedades de inversión que para tal fin designe y que cuente con autorización legal para llevar a cabo los trámites o acciones que se requieran.

En el caso de que la administración se encomiende a alguno de los organismos señalados anteriormente, los activos financieros del Fondo deberán ser manejados a través de un fideicomiso o de una sociedad de inversión de renta fija.

En todo caso la administración del Fondo se registrará por el presente Reglamento.

ARTICULO 21°. El Comité quedará integrado en los términos de los Arts. 15° y 16° de los Estatutos, adicionado por el o los representantes del organismo designado para la administración.

El número de representantes de los trabajadores y del patrón dentro del Comité podrá ser modificado mediante el acuerdo expreso que resuelvan las partes.

ARTICULO 22°. Los posibles gastos que origine la administración del Fondo serán con cargo del propio Fondo.

El patrón no estará obligado a sufragar ningún gasto que origine la administración del Fondo, sin embargo dará todas las facilidades para que su administración se desarrolle adecuadamente.

Los miembros del Comité tampoco cobrarán por sus servicios; sin embargo a juicio del propio Comité se podrá otorgar a sus miembros un reconocimiento especial.

TITULO V FACULTADES DEL COMITÉ

DE LAS FACULTADES

ARTICULO 23°. El Comité será la autoridad máxima del Fondo y sus acuerdos serán inobjetables y deberán cumplirse en sus facultades estos Estatutos.

Tendrán además las facultades y obligaciones ya señaladas en el Art. 10° de este Reglamento y en el Art. 14° de los Estatutos las que a continuación se señalan:

A) Vigilar el estricto apego y cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Estatutos y en el Reglamento del Fondo por todos los participantes.

B) Formular, ampliar, revisar y modificar en su cargo los Estatutos que rijan la operación del Fondo.

C) Recibir las solicitudes de todos los trabajadores que deseen ser participantes del Fondo o que deseen reingresar al mismo (forma FA-01) y autorizarlas en su caso.

D) Recibir las solicitudes de baja (forma FA-02) o dar de baja a aquellos participantes que califiquen en cualquiera de los supuestos del Art. 6º del presente Reglamento.

E) Autorizar o rechazar, según sea el caso, las solicitudes de préstamos que presenten los participantes del Fondo (forma FA-03) de acuerdo a lo establecido en Arts. de este Reglamento.

F) Llevar un control de las altas y bajas de los participantes del Fondo, y en su caso dar el aviso respectivo a la institución a la cual se le haya recomendado la del Fondo.

G) Vigilar, en caso de recomendar la administración del Fondo a una institución, el exacto cumplimiento de sus instrucciones y escuchar las recomendaciones, que en su caso de, la institución de referencia.

H) Controlar el Registro de firmas de los miembros del Comité.

I) Sesionar cuando menos en forma trimestral, para revisar los asuntos referentes al Fondo.

J) Informar, en forma individual o colectiva, sobre cualquier solicitud de datos que le hagan los participantes, respecto a la situación del Fondo invertido y su administración.

K) Rendir un informe detallado, a los participantes del Fondo, sobre el ejercicio anual, por la administración del Fondo, de los intereses que genere la inversión y reinversión de las aportaciones, sobre los préstamos otorgados y los intereses correspondientes, aprobando, en su caso, el informe anual de la administración del Fondo.

La fecha en que se presentará dicho informe deberá ser entre el 1º y el 15 de diciembre de cada año.

L) Las demás inherentes y necesarias a su función.

DEL FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 24°. Las reglas del funcionamiento del Comité serán las siguientes:

A) Funcionará permanentemente.

B) Sesionará, en forma válida, con la mayoría de sus miembros que tengan voto, pero siempre requerirá cuando menos de la mitad más uno de los miembros que lo integran.

C) Si falta un miembro propietario podrá ser sustituido por su respectivo suplente para todos los efectos, y en especial para la integración del quórum.

D) Para tomar cualquier decisión relativa a la administración del Fondo se requerirá cuando menos al consenso de tres de sus miembros.

E) El Comité podrá delegar sus facultades en cualquiera de sus miembros, pero las decisiones que tome dicho miembro deberán ser aprobadas posteriormente, por el propio Comité para que tengan validez.

F) El Comité podrá sesionar cada vez que el Presidente del mismo lo considere necesario, debiendo avisar a los demás miembros con cinco días de anticipación, enviándoles una copia de la orden del día correspondiente.

G) De cada sesión el secretario levantará una acta que será suscrita de conformidad, en su caso, por los asistentes.

**TITULO VI
DESTINO DEL FONDO**

DEL DESTINO DE LAS APORTACIONES

ARTICULO 25°. Las aportaciones, del trabajador y de la Empresa, al Fondo se destinarán a:

A) Otorgar préstamos a cualquiera de los participantes en el Plan.

B) Los remanentes se invertirán en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación emitidos por el Gobierno Federal, así como los valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos de las disposiciones fiscales aplicables o en valores de renta fija que la misma determine.

**TITULO VII
DE LOS PRESTAMOS**

ARTICULO 26°. El Fondo podrá otorgar dos tipos de préstamos individuales, a los participantes:

- A) Préstamos Ordinarios.
- B) Préstamos Automáticos.

PRESTAMOS ORDINARIOS

ARTICULO 27°. Los préstamos ordinarios podrán ser de dos tipos:

- A) Préstamos Ordinarios Sociales sin intereses.
- B) Préstamos Ordinarios Económicos con intereses.

Tendrán acceso a estos créditos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad en el Fondo de Ahorro, excepto en el caso comprobado de una emergencia.

PRESTAMOS ORDINARIOS SOCIALES

ARTICULO 28°. Serán aquellos que tendrán como fin fundamental, ayudar a los participantes a cubrir gastos, en los que pueda incurrir el participante, en los siguientes casos:

- A) Por el matrimonio del participante.
- B) Por el nacimiento de hijos del participante.
- C) Por muerte de algún familiar dependiente económico.

Sin excepción alguna, y para efectos de acreditar el derecho a este tipo de préstamos, el participante deberá presentar el acta correspondiente, expedida por el Registro Civil, dentro de los diez días hábiles siguientes, al evento de referencia y por el cual solicitó el préstamo.

Si el participante, que haya solicitado este tipo de préstamo, no acreditase su derecho conforme a las reglas anteriores, el Comité procederá a solicitar al participante, el pago inmediato a la suma que le haya sido prestado, más sus correspondientes intereses.

PRESTAMOS ORDINARIOS ECONÓMICOS

ARTICULO 29°. Serán aquellos que el participante destine a fines particulares económicos.

PRESTAMOS AUTOMÁTICOS

ARTICULO 30°. Serán aquellos que el participante solicite que le sean otorgados en forma periódica y de acuerdo a un porcentaje predeterminado semestralmente.

El saldo insoluto a los préstamos automáticos deberán ser liquidados en su totalidad, a más tardar al finalizar cada ejercicio del Fondo.

ARTICULO 31°. Los préstamos que se otorguen a los participantes se regularán por las siguientes normas:

A) Presentar la solicitud de préstamo, al Comité, en la forma correspondiente (forma FA-03), señalando el tipo de préstamos de que se trate, así como el monto, plazo y modo de pago.

B) Las solicitudes de préstamos se recibirán a partir del segundo mes de cada semestre del ejercicio del Fondo, con excepción de las correspondientes a préstamos sociales que pueden ser presentadas en cualquier momento.

C) Las solicitudes de préstamos que no puedan ser atendidas en el mes en que sean presentadas, debido a la disponibilidad de los recursos, tendrán prioridad sobre cualquier otra que sea presentada dentro del mes siguiente, excepto en el caso de préstamos sociales.

D) Los préstamos estarán sujetos a la disponibilidad de Fondos.

E) Se dará prioridad a los Préstamo Sociales sobre los Préstamos Económicos.

F) Su plazo no podrá ser mayor de diez meses.

G) No se podrá solicitar más de un préstamo ordinario, en cada semestre, bajo cualquiera de las modalidades señaladas.

H) Para tener derecho el participante a solicitar el Préstamo Económico, correspondiente a cualquiera de los semestres del ejercicio del Fondo, deberá cuando menos, haber efectuado cuatro aportaciones periódicas al Fondo.

I) Cuando el participante haya solicitado un Préstamo Económico, durante el primer semestre del ejercicio del Fondo, para tener derecho a solicitar el Préstamo Económico correspondiente al segundo semestre, deberá cuando menos, haber efectuado seis aportaciones al Fondo.

J) Los préstamos no podrán exceder de los porcentajes que se señalan a continuación, aplicados sobre el monto total de las aportaciones (propias y de la empresa) que, en lo individual, tenga a su favor el participante, al momento en que tales préstamos sean solicitados:

1. Préstamos Sociales: 95% sobre aportaciones totales
2. Préstamos Económicos: 90% sobre aportaciones totales
3. Préstamos Automáticos: 80% sobre aportaciones totales

ARTICULO 32°. Los préstamos otorgados causarán un interés, sobre saldos insolutos, a la tasa mensual equivalente que obtenga el propio Fondo, en la inversión de los remanentes no prestados a los participantes.

El capital y los intereses podrán ser descontados periódicamente o al final del plazo del préstamo, a

elección del participante, pero siempre atendiendo a las facilidades administrativas con que se cuente para ello.

**TITULO VII
RETIRO DE LAS APORTACIONES Y DISTRIBUCIÓN DE
RENDIMIENTOS**

RETIRO DE LAS APORTACIONES

ARTICULO 33°. Las aportaciones al Fondo, tanto de los participantes como del patrón, así como los rendimientos de tales aportaciones provenientes de su inversión en valores y préstamos a los participantes, podrán ser retirados por los participantes de acuerdo con las siguientes reglas:

A) Al término, por cualquier motivo, de su relación con el patrón por la liquidación neta correspondiente.

B) Una vez al año durante el período comprendido del 15 de diciembre al 31 del mismo de cada año y hasta por el 95% del monto líquido que resulte de descontarle al total de aportaciones más intereses los saldos insolutos los préstamos más sus correspondientes intereses.

C) El monto restante quedará como saldo inicial de ahorro para el siguiente ejercicio y estará sujeto a las reglas de los préstamos correspondientes. Al inicio de cada ejercicio el participante deberá dedicarle al Comité el monto total que desea retirar al cierre del ejercicio en la forma correspondiente (FA-01).

LOS RETIROS

ARTICULO 34°. Si por cualquier causa de las que se mencionan en el Art. 7°-D de los Estatutos, Art. 6° del presente Reglamento o por falta de información sobre los

rendimientos, al momento de la liquidación no hubiese suficiente efectivo disponible en el Fondo para entregarle las aportaciones y los rendimientos al participante, a los que se refiere el Art. anterior, esta entrega se diferirá hasta que exista dicho efectivo o que se cuente con la información.

En el caso de las aportaciones éstas se entregarán sin que puedan transcurrir más de treinta días naturales y, desde luego, participará de los rendimientos del Fondo hasta el momento en que se liquide.

Por lo que toca a los rendimientos, éstos serán liquidados tan pronto como se tenga disponible la información correspondiente a su monto.

DE LOS RENDIMIENTOS

ARTICULO 35°. Los rendimientos a que se refieren los dos Arts. anteriores, serán distribuidos anualmente, entre los participantes, en forma proporcional al monto de sus aportaciones y al tiempo que estuvieran invertidas.

ARTICULO 36°. Si al momento de retirar las aportaciones y rendimientos, el participante adeudase al Fondo alguna cantidad por concepto de préstamo o intereses sobre los mismos, estas cantidades se disminuirán del importe de las aportaciones y rendimientos que le correspondan, entregándole al participante, únicamente el neto correspondiente.

TITULO VIII BENEFICIARIOS

ARTICULO 37°. Los beneficiarios serán en principio, los participantes del Fondo, más al aceptar formar parte del mismo, a dos beneficiarios para el caso del fallecimiento (forma FA-01).

Podrán ser beneficiarios, para efectos del párrafo anterior, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes y los descendientes, cuando dependan económicamente del participante; así como los menores que satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del participante.

El participante, al designar a sus beneficiarios, deberá señalar los porcentajes aplicables al pago, así como su parentesco.

El Comité pagará a los últimos beneficiarios que tenga registrados, el importe neto que corresponda de las aportaciones y rendimientos, al recibir pruebas fehacientes, tanto del fallecimiento del participante durante la vigencia del Fondo, como del derecho de los beneficiarios.

TITULO IX INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN

ARTICULO 38°. Por lo que se refiere a la interpretación de este Plan, les serán aplicables en forma supletoria las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana.

ARTICULO 39°. Para todo lo relativo a la interpretación y cumplimiento de este Plan, las cuestiones que se susciten se someterán expresamente a la jurisdicción de los Tribunales de la Ciudad de Mérida, Yucatán, que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando, ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

ARTICULO 40°. Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de Mérida, Yucatán a 1 de diciembre de 1991.

4.3.2. MODELO DE UN PLAN MÚLTIPLE DE PREVISIÓN SOCIAL

TITULO I LA CONSTITUCIÓN DEL PLAN

ARTICULO 1°. En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 20 fracc. IV de la L.I.S.R., y en los términos de este documento y las leyes que el siguiente Art. se enumeran, se constituye y emite el presente Plan de Previsión Social (al que en lo sucesivo se denominará como el Plan) para todos los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 2°. El presente Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales en vigor en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en los Arts. conducentes, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicables al caso.

TITULO II DE LA INICIACIÓN DE VIGENCIA, PUBLICACIÓN Y REFORMAS

ARTICULO 3°. En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 20 fracc. IV de la L.I.S.R., se establece que la vigencia de este Plan iniciará precisamente el día 01 de diciembre de 1991.

ARTICULO 4°. En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 20 fracc. IV de la L.I.S.R., el Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la Empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTICULO 5°. Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentren prestando sus servicios a la Empresa.

ARTICULO 6°. Cualquier reforma que sufra el Plan o sus Reglamentos Operativos, de acuerdo a lo establecido en el Art. 22, será comunicado a todos los interesados, dentro de los diez días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

TITULO III DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN

ARTICULO 7°. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda se deberá atenderse siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

A) PATRÓN O EMPRESA. La sociedad anónima denominada AEROCOCINA, S.A. de C.V., con domicilio en la Ciudad de Mérida, Yucatán y constituida de acuerdo con las leyes mexicanas, según consta en la escritura pública número 1, de fecha 19 de enero de 1970, otorgada ante la fe pública de el Lic. Alfredo Patrón Villamil, notario público número 9 de la Ciudad de Mérida, Yucatán.

B) TRABAJADOR O EMPLEADO. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

C) BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato; ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil; los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del trabajador y dependan económicamente de él en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

D) PLAN. El Plan de Prestaciones de Previsión Social constituido conforme al Título precedente y con fundamento en estos Estatutos y los Reglamentos Operativos que en lo futuro se expidan para el propósito.

E) PRESTACIONES. Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que puede obtener el trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.

F) PARTICIPANTE. Todo trabajador del Patrón que se inscriba en el Plan.

G) SUELDO O SALARIO. El ingreso nómina ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el trabajador a la fecha en que se inscriba como Participante del Plan, así como los aumentos futuros al ingreso nominal ordinario, que el Patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.

La base a la que se aplicarán los beneficios establecidos por este Plan será el ingreso nominal ordinario devengado por el trabajador en cada período de pago.

H) EJERCICIO SOCIAL. La vigencia del Plan es un período cierto que comprenderá, regularmente, el 1º de diciembre al 31 de noviembre de cada año; con excepción del primero que comenzará de la fecha de la firma del presente Plan al 31 de diciembre del mismo año.

I) SECTOR APLICABLE. El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa, como consecuencia de una relación laboral.

J) ELEGIBILIDAD. Son elegibles para participar en el Plan todos los trabajadores de la Empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

TITULO IV DEL OBJETO, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN

ARTICULO 8º. Este Plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los Arts. respectivos y con:

A) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores de la Empresa.

B) El establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la Empresa.

C) Mejorar la productividad dentro de la Empresa.

D) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores de la Empresa.

E) Contar con una fuente de financiamiento, ágil y segura, en momentos de apremio económico.

F) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

ARTICULO 9°. Los períodos de vigencia y operación del Plan serán:

A) La duración de las operaciones del Plan será por tiempo indefinido.

B) Las operaciones se iniciarán en la fecha que se señala en el Art. 3° de estos Estatutos.

C) Se prorrogará cada año, sin que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando, las condiciones que le dieron origen prevalezcan iguales.

D) Su ejercicio social será del 1° de diciembre al 30 de noviembre de cada año, con excepción del primero en su caso.

E) El Plan se dará por terminado en aquél en que:

1. La Empresa sea liquidada.

2. No exista interés por parte de los trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de participantes sea inferior al 75% de los trabajadores del Patrón, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 20 fracc. III del R.I.S.R.

3. Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de Previsión Social.

ARTICULO 10°. La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo, en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, los siguientes casos:

A) En los señalados con los Reglamentos Operativos correspondientes.

B) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.

C) Cuando alguna Ley, Decreto o Disposición Administrativa afecte en cualquier forma al presente Plan, o a los derechos y obligaciones contenidos en él y que actualmente corresponden a la Empresa o a los trabajadores.

ARTICULO 11°. En caso de llegar a la liquidación, parcial o total, se emitirá el Reglamento correspondiente y se nombrarán a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total, de los beneficios del Plan afectados por esta acción, a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación, sin que esta exceda de seis meses.

TITULO V DE LA PARTICIPACIÓN

ARTICULO 12°. Sólo podrán ser Participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

A) Ser trabajador o beneficiario del trabajador de la Empresa.

B) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.

C) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.

ARTICULO 13°. Los Participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos o Participantes Inactivo.

El Participante Activo será aquel participante que labore en la Empresa en forma ininterrumpida.

Se considerará como Participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto, mantendrá sus derechos y obligaciones dentro mismo al trabajador que se encuentre en cualquiera de los supuestos:

- A) Cualquier ausencia injustificada.
- B) Permisos sin goce de sueldo.

El trabajador podrá perder el carácter de Participante Activo o Inactivo dentro del Plan en los casos, y por las condiciones, que se señalan en los Reglamentos Operativos de cada uno de los beneficios señalados en este Plan.

TITULO VI DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

ARTICULO 14°. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a

cargo de un grupo de Trabajadores de la Empresa, al que se denominará Comité Técnico, el cual estará formado por cinco miembros.

ARTICULO 15°. El Comité (en lo sucesivo denominado como el Comité) quedará integrado de la siguiente manera, pudiéndose nombrar suplentes, si así se requiriera, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares:

PRESIDENTE: LIC. PAULINO SARABIA LAGO

TESORERO : C.P. SALVADOR RODRÍGUEZ HERNANDEZ

SECRETARIO: LIC. JORGE GOMORA DOMÍNGUEZ

VOCAL "A": SR. VÍCTOR MANUEL CRUZ ORTIZ

VOCAL "B": SR. PORFIRIO FLORES CANO

Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del Comité es requisito indispensable ser trabajador de planta y Participante Activo de los beneficios del Plan.

En su caso un representante de la institución a la que se le haya encomendado el manejo de los fondos puede participar como miembro del Comité.

ARTICULO 16°. El personal que integre el Comité será designado por la Empresa. En su oportunidad, dicha

designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por la propia Empresa.

ARTICULO 17°. Este Plan y los Reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones se darán a conocer a todos los trabajadores por medio del Comité, de acuerdo a lo establecido en los Arts. 4° y 5° del Plan. El Comité también hará lo conducente con los trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan, de acuerdo a lo establecido en el Art. 5° del Plan.

ARTICULO 18°. Anualmente el Comité podrá solicitar que se efectúe una auditoría a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

TITULO VII DE LAS PRESTACIONES Y APORTACIONES DEL PLAN

ARTICULO 19°. El valor máximo de las prestaciones que se establezcan en este Plan, a favor de sus Participantes o beneficiarios, será por el equivalente al 23% del importe nominal ordinario. Dichas prestaciones no podrán exceder de esta cantidad, en ningún momento o circunstancia.

El porcentaje citado anteriormente, será distribuido entre las siguientes prestaciones:

A) Plan Múltiple : 10%

B) Fondo de Ahorro: 4%

ARTICULO 20°. PLAN MÚLTIPLE. Con fundamento en el Art. 24 fracc. XII de la L.I.S.R., el Plan Múltiple consistirá fundamentalmente en el pago, al trabajador o a sus beneficiarios, de gastos de carácter médico, deportivo, educacional, cultural y de canasta básica, hasta por el equivalente al 10% del importe del sueldo nominal base del Participante.

ARTICULO 21°. FONDO DE AHORRO. Consistirá, fundamentalmente, en la aportación del 4% del sueldo nominal ordinario por parte del trabajador, así como del 4% de aportación por parte del patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El Fondo de Ahorro se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores Participantes, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 22 fracc. III del R.I.S.R.

Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la cantidad aportada por cada trabajador y la aportación que por cada trabajador haga el patrón y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal motivo se emita.

Los remanentes se invertirán en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen en el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público determine, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 22 fracc. III del R.I.S.R.

**TITULO VIII
MODIFICACIONES, INTERPRETACIÓN Y
JURISDICCIÓN**

ARTICULO 22°. Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados, previa consulta con los representantes de la Empresa, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del Comité. Sin embargo cualquier modificación a los Artículos 6°, 9°, 10° y 19° preferentemente entrarán en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTICULO 23°. Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTICULO 24°. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, ambas partes acuerdan que:

A) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.


B) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular, se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de Mérida, Yuc., que serán los únicos competentes en conocerlas renunciando ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

ARTICULO 25°. Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de Mérida, Yuc., a 01 de diciembre de 1991.

FIRMAS:

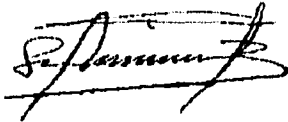
POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES



LIC. PAULINO SARABIA LAGO

SR. VÍCTOR M. CRUZ ORTIZ



C.P. SALVADOR RGUEZ. HDEZ.

SR. PORFIRIO FLORES CANO



LIC. JORGE GOMORA DOMÍNGUEZ

CONCLUSIONES

1. Aún cuando en nuestra legislación no se define de manera conceptual el término de "Previsión Social", diversos autores así como algunas tesis lo circunscriben a las prestaciones otorgadas por el patrón a sus trabajadores de manera adicional al salario que perciben, con la finalidad de elevar el nivel físico, cultural integral de éstos y de su ámbito familiar.

2. El tratamiento actual con respecto a la integración de ciertas partidas de Previsión Social al salario base de cotización por parte de la Ley del Seguro Social difiere completamente al que determina la Ley del INFONAVIT porque mientras la primera ha sufrido modificaciones importantes en relación a disposiciones correspondientes a la integración del salario base de cotización y a la ampliación de los límites que en función del número de veces el salario mínimo, se tienen para las distintas ramas del Seguro Social. En cambio, las regulaciones aplicables a la integración del salario por la aportación de la vivienda de los trabajadores se encuentra en la Ley Federal del Trabajo la cual aún no ha sido modificada.

3. Al conocer el correcto manejo de la Previsión Social, el patrón asimila a las prestaciones como un gasto así como las condiciones que las considera como deducibles y, por parte del trabajador, un ingreso que bien puede ser gravado o exento según las disposiciones legales por cada partida.

4. La implementación de un Plan de Previsión Social beneficia al patrón por el control que tiene de las prestaciones que otorga mediante topes establecidos en base a porcentajes fijos máximos legalmente establecidos. El trabajador se ve beneficiado porque además de elevar su poder adquisitivo representa un estímulo para seguir contribuyendo con la organización.

APÉNDICE A

Criterios jurídicos que sustenta el INFONAVIT

Criterio 23 PROPINAS

Criterio 24 AGUINALDOS

Criterio 25 TIEMPO EXTRA

Criterio 26 INCENTIVOS Y PREMIOS DE PUNTUALIDAD

Criterio 27 COMPENSACIONES POR ANTIGÜEDAD

**Criterio 28 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A
TRABAJADORES**

Criterio 29 PRIMA DE VACACIONES

Criterio 30 VIÁTICOS

Criterio 23 PROPINAS

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL, CUANDO LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES, FONDAS, CAFÉS, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS RECIBEN DEL PÚBLICO PROPINAS POR SUS SERVICIOS, ESTAS FORMAN PARTE DEL.

Cuando los trabajadores que prestan su servicio en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, como peluquerías o salas de belleza, reciben por ello propinas por parte del público usuario, las mismas son parte del salario, en general, según dispone el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto también forman parte del salario integrado para efectos del cálculo de las aportaciones habitacionales.

Criterio 24 AGUINALDO

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. EL AGUINALDO FORMA PARTE DEL.

Toda vez que el aguinaldo anual, independientemente de la forma y fecha precisa en que se pague, forma parte del salario en general, también en particular, forma parte del salario integrado para efectos de calcular la cuantía de las aportaciones habitacionales, y se debe incluir en cada pago en la parte proporcional que corresponda.

Criterio 25
TIEMPO EXTRA

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. EL TIEMPO EXTRA FIJO FORMA PARTE DEL.

Cuando se conviene expresa o tácitamente por el patrón con los trabajadores a su servicio la realización de labores extraordinarias con carácter regular y permanente, el pago que el primero hace a los segundos por dicho concepto, forma parte del salario integrado sobre el cual se aplica el 5% a que se refiere el artículo 136 de la Ley Laboral para la cuantificación de las aportaciones habitacionales.

Criterio 26
INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LOS INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD FORMAN PARTE DEL.

Cuando se conviene por el patrón y los trabajadores a su servicio, expresa o tácitamente, el pago de premios o incentivos de productividad, el monto de los mismos forman parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales.

Criterio 27
COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL, LOS PAGOS HECHOS PERIÓDICAMENTE A LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE COMPENSACIÓN, GRATIFICACIÓN O PRIMA POR LOS AÑOS DE SERVICIO PRESTADOS AL MISMO PATRÓN (ANTIGÜEDAD) FORMAN PARTE DEL.

Los pagos que el patrón hace a los trabajadores a su servicio periódicamente y en general al mismo tiempo que el salario por cuota diaria, por concepto de compensación, gratificación, prima o cualquier otra denominación por el tiempo de servicios prestados para un mismo patrón, esto es, por antigüedad, forman parte del salario integrado para efecto de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales, pues la Ley no lo excluye.

Criterio 28
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A TRABAJADORES.

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LOS PAGOS POR CONCEPTO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO, PERO CUALQUIER PAGO QUE NO DERIVE DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES EN ESTA MATERIA, AUNQUE FORMALMENTE SE LE PRETENDA DENOMINAR ASE, CONSTITUYE PRESTACIÓN QUE SI FORMA PARTE DEL.

Los pagos hechos por concepto de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no forman parte del salario, en general, ni del salario integrado, en particular, para efectos de cuantificar el monto de las aportaciones habitacionales. En cambio, cualquier pago de naturaleza distinta y que no derive de las normas legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ya sea por decisión unilateral del patrón o por convenio con los trabajadores, aunque se le pretenda cubrir con esa denominación (participación de utilidades), constituye una prestación distinta que si forma parte del salario integrado para el efecto de cuantificar las aportaciones habitacionales.

Criterio 29
PRIMA DE VACACIONES.

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LA PRIMA DE VACACIONES FORMA PARTE DEL.

La prima de vacaciones, cualquiera que sea su monto, forma parte del salario integrado para efectos de la cuantificación de las aportaciones habitacionales, pues se paga al trabajador como complemento de las vacaciones, las cuales a su vez se generan, proporcionalmente, por los servicios prestados por el trabajador durante ciclos anuales, y en esa misma proporción deben incluirse en cada uno de los pagos que correspondan.

Criterio 30 VIÁTICOS

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LOS VIÁTICOS NO FORMAN PARTE DEL

Las cantidades que el patrón proporcione a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje, y alimentación en los casos de que tiene que desempeñar labores fuera de su domicilio o residencia habitual, comúnmente denominados viáticos, no forman parte del salario general, y por lo tanto tampoco de la base de aportación habitacional a que se refieren los artículos 136 y 143 de la Ley Federal del Trabajo.

Año	Enfermedad y Maternidad			Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada.			Guarderías.	(1) Suma			
	Del Patrón	Del Asegurado	Cuota Obrero Patronal	(2) Del Patrón	(2) Del Asegurado	(2) Cuota Obrero Patronal	Del Patrón	Del Patrón	Del Asegurado	Cuota Obrero Patronal	
1991	8,400	3,000	11,400	4,900	1,750	6,650	1,000	14,300	4,750	19,050	
1992	8,400	3,000	11,400	5,040	1,800	6,840	1,000	14,440	4,800	19,240	
Hasta 20/7/93	8,400	3,000	11,400	5,180	1,850	7,030	1,000	14,580	4,850	19,430	
A partir 21/7/93	8,750	3,125	11,875	5,180	1,850	7,030	1,000	14,930	4,975	19,905	
1994	8,750	3,125	11,875	5,670	2,025	7,695	1,000	15,420	5,150	20,570	
1995	8,750	3,125	11,875	5,810	2,075	7,885	1,000	15,560	5,200	20,760	
1996 En adelante	8,750	3,125	11,875	5,950	2,125	8,075	1,000	15,700	5,250	20,950	
Artículo 114				Artículo 177			Art. 191				

1) A las cuotas señaladas deberá aumentarse la del Seguro de Riesgo de Trabajo, aplicando al Salario Base de Cotización la Prima que corresponda a la clase y grado de riesgo que el Instituto haya asignado a la empresa (Art. 78 y 79 de la Ley del Seguro Social).

2) Factores vigentes en cada uno de los años indicados (Art. 177 y segundo transitorio de las Reformas a la Ley del Seguro Social, publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de Diciembre de 1990 y 20 de julio de 1993).

APÉNDICE B

(1) Todos los ejemplos y casos prácticos ilustrados en esta investigación están actualizados con base a la modificación de los salarios mínimos generales de las distintas áreas geográficas de los contribuyentes, vigentes a partir del 1° de abril de 1996 publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de marzo de 1996. Del cual se anexa al presente copia referida a dicha modificación.

(2) Así como también se anexa copia del Diario Oficial de la Federación del día 11 de abril de 1994 en donde aparece publicado el oficio mediante el cual se comunica a todas las dependencias del IMSS, los Acuerdos tomados por el Consejo Técnico en sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y 9 de marzo de 1994.

refieren los artículos 80-B y 81 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Esta modificación permitirá un incremento del tres por ciento en el Ingreso disponible de los trabajadores con perceptores de un salario mínimo, y la totalidad de la bonificación fiscal que por esta razón se vea incrementada, se entregará de manera obligatoria, en efectivo y directamente a los trabajadores, con independencia de los salarios mínimos generales a que se refiere esta Resolución.

También se tomó en consideración que el monto del crédito al salario se actualizará conforme a la ley y su falta de pago dará lugar a las sanciones previstas en las leyes fiscales y, en su caso, a las fijadas en las leyes laborales y penales.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en la fracción VI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 322, 323, 335, 336, 345, 551, 553, 554, 557, 561, 582, 583, 570, 573, 574 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y

SE RESUELVE:

PRIMERO.- La división de la República Mexicana en áreas geográficas para fines de aplicación de los salarios mínimos es la que figura en la Resolución de esta Comisión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de 1995.

SEGUNDO.- Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1o. de abril de 1996, en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad menor que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

	Pesos
Area geográfica "A"	\$ 22.00
Area geográfica "B"	\$ 20.05
Area geográfica "C"	\$ 18.05

TERCERO.- Las definiciones y descripciones de actividades de las profesiones, oficios y trabajos especiales serán las que figuran en la Resolución de esta Comisión publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de 1995.

CUARTO.- Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del primero de abril de 1996, para las profesiones, oficios y trabajos especiales referidos en el tercero resolutorio, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria de trabajo serán los que se señalan a continuación:

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES QUE ESTARAN VIGENTES A PARTIR DEL 1o. DE ABRIL DE 1996

-- pesos diarios --

OFICIO	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	Area Geográfica		
		A	B	C
No.				
1	Abogado, oficial de	32.05	30.00	27.00
2	Arquitecto diseñador en edificios	21.48	20.20	20.00
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependencias de menor escala	26.70	20.00	24.20
4	Buzos, operario de	34.65	32.15	29.70
5	Conductor de máquina registradora	29.25	27.15	24.70
6	Cuenta de empresa oficial	31.10	29.50	26.20
7	Facilitador programador de tarjetas	33.99	27.70	25.70
8	Carpetero de obra negra	30.70	28.45	25.85
9	Facilitador en la creación y programación de tarjetas oficiales	32.35	30.00	27.15
10	Carpetero, operario de	31.20	29.70	26.60

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Oficio mediante el cual se comunica a todas las dependencias del Instituto, las acuerdos tomados por el Consejo Técnico en sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y 9 de marzo de 1994.

Al margen un logotipo, que dice: Instituto Mexicano del Seguro Social - Secretaría General - 35/2762

El 11 Consejo Técnico, en las sesiones celebradas los días 18 de agosto de 1993 y 9 de marzo del presente año, dictó los Acuerdos números 494/93, 495/93, 496/93, 497/93 y 719/94, respectivamente, en los siguientes términos:

Acuerdo 494/93 (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I - Fondo de ahorro - La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o cuando el trabajador retiene más de dos veces al año, integrará salario, cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrono sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituya salario base de cotización, y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II - Hágsas del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundirse adecuadamente, a fin de que los patronos y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo 495/93 (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I - Dispensa - La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la dispensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando esta cantidad se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se considerará como dispensa los valores destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II - Hágsas del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundirse adecuadamente, a fin de que los patronos y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo 496/93 (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I - Premios por asistencia y puntualidad - La fracción VII del artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno, de ellos no rebasa el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes. II - Hágsas del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundirse adecuadamente, a fin de que los patronos y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo 497/93 (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I - Horas extras - Abuso a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la apropiación de horas de punto, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presenta eventualmente, no de manera ordinaria, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considerará como eventual la prestación del trabajo sujeta, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario, y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revertido en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico. II - Hágsas del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundirse adecuadamente, a fin de que los patronos y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo 779/94 (9 de marzo de 1994)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos

regulados por el artículo 32 de la misma Ley, referida por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993, acuerdo lo siguiente: I - Seguros de vida, invalidez y gastos médicos en un plan contractual en la persona un Equipo de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, por lo que la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho plan, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y solo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el plan. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una remuneración por su trabajo. Lo anterior ha sucedido si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón contrata un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, a los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación. II - Bonos o premios de productividad. Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las otras fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 5º, 6º y 33º que se piden del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización. III - Alimentación. La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entregan en forma onerosa al beneficiario, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones otorgadas, cuando representan carga para ellos, cuando menos, el 20% del salario mínimo mensual diario que rige en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 5º, 6º y 33º de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el concepto no distingue respecto a carácter oneroso deben otorgarse, al contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no

integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el patrón que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$133.05 (tres noventa pesos 05/100 D.F.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprenderse uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y suplemento todos que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 30 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 5º, 6º y 30 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 30 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un monto del 33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 261% del importe del salario percibido por el trabajador. IV - Tiempo extra y fondo de ahorro. Ratificar sus Acuerdos 484/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, V - Bonos o premios de productividad. Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituya salario en los términos de los artículos 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 64 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5º, 6º de la Ley del Seguro Social. VI - Dono o ayuda para transporte. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorga como retribución de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluido expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, y VII - Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y publicarse el presente Acuerdo en los diarios de mayor circulación en el país y en el Diario Oficial de la Federación y solamente en este último los Acuerdos 484/93, 495/93, 496/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".

Alimentación

México, D.F., a 23 de marzo de 1994. El Secretario General, Manuel Cardona Morales.- Rúbrica

(H. - 2427)

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley del INFONAVIT
- "Análisis de las Prestaciones de Previsión Social"
Arechiga Becerril, Alonso
Edifisa. 1993
- "Compilación de Jurisprudencias Fiscales" Tomo I y II
Arreola Ortiz, Leopoldo R.
Flores Mondragón, María Esther
González Sandoval, Froylan
Tax Editores Unidos, S.A. 1993
- "Compensaciones y Beneficios al Personal"
Fernández, María del Carmen
Contaduría Pública. 1993
- "Previsión Social"
Comisión de la Investigación Fiscal
I.M.C.P. Núm. 20 1992
- "Implicaciones Fiscales de los Gastos de Previsión Social"
C.P. Graham Duplan, Armando
Fiscoactuanidares Núm. 188 1991

- "Compilación Laboral 1994"
C.P. Bertrand, Alejandro Gerard
Lic. Rodríguez González, Gilberto
Lic. Suárez Aceituno, Jorge
Dofiscal Editores, S.A. de C.V. 1993

- "El Fondo de Ahorro ante el IMSS y sus Diferencias con
Materia Fiscal e INFONAVIT"
Prontuario de Actualización Fiscal PAF. Núm. 112 1992

- Compilación de Apuntes en Materia Fiscal:
"Las Prestaciones de Previsión Social"
C.P. Castelló Duran, Alberto
Centro de Estudios Fiscales y Administrativos C.E.F.A.

- "Derecho de la Seguridad Social"
Tena Suck, Rafael Italo Hugo
Editorial PAC.