

14



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

298002

**IMPLICACIONES FISCALES DE LAS PRESTACIONES
DE PREVISIÓN SOCIAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A N:

ISRAEL ARRIETA VALVERDE
ALEJANDRO DE LA ROSA NOLASCO
JUAN CARLOS TELLO ZANABRIA

ASESOR: C.P. JOSE LUIS COVARRUBIAS GUERRERO

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2001



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVANZADA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

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

"Implicaciones Fiscales de las Prestaciones de Previsión Social"

que presenta el pasante: Israel Arrieta Valverde
con número de cuenta: 9208875-5 para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 28 de julio de 2001

PRESIDENTE	<u>C.P. José Luis Covarrubias Guerrero</u>
VOCAL	<u>L.C. Héctor Ignacio Medina Sánchez</u>
SECRETARIO	<u>C.P. José Alejandro López García</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.D. Jorge López Garduño</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Mario López</u>



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVANZADA DE
MEXICO

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

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

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

"Implicaciones Fiscales de las Prestaciones de Previsión Social"

que presenta el pasante: Alejandro De la Rosa Nolasco
con número de cuenta: 9306164-3 para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 28 de julio de 2001

PRESIDENTE C.P. José Luis Covarrubias Guerrero

VOCAL L.C. Héctor Ignacio Medina Sánchez

SECRETARIO C.P. José Alejandro López García

PRIMER SUPLENTE L.D. Jorge López Garduño

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Mario López



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN
ASUNTO: VOTO APROBATORIO



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

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

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

"Implicaciones Fiscales de las Prestaciones de Previsión Social"

que presenta el pasante: Juan Carlos Tello Zanabria
con número de cuenta: 9301222-9 para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautilán Izcalli, Méx. a 28 de julio de 2001

PRESIDENTE	<u>C.P. José Luis Covarrubias Guerrero</u>
VOCAL	<u>L.C. Héctor Ignacio Medina Sánchez</u>
SECRETARIO	<u>C.P. José Alejandro López García</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.D. Jorge López Garduño</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Mario López</u>

Israel Arrieta Valverde

Dedicatoria

Este trabajo esta dedicado a mi familia,
por que gracias a su apoyo he logrado la primera de muchas metas,
a mis queridos hermanos, que estuvieron siempre que los necesité,
y muy en especial a la bendita mujer que dios me regalo por madre,
por que gracias a sus sacrificios carácter y determinación,
pude alcanzar mis aspiraciones y sueños.

Gracias a la mujer que llego a mi vida, y que me ha llenado de alegrías y bendiciones,
porque su presencia y su amor sirvieron de estimulo para conquistar este triunfo
del que la hago participe.

Te amo Mariana.

Alejandro de la Rosa Nolasco

AGRADECIMIENTOS

A MI FAMILIA Y SERES QUERIDOS.

***Mamá y Papá.** Les agradezco infinitamente todo el apoyo, ayuda y comprensión, que me alentaron a lograr esta hermosa realidad; la cual, es uno de los objetivos más importantes de mi vida.*

***Hermanos y familia.** Les doy las gracias a todos y especialmente a quienes con su ayuda y motivación, me alentaron a seguir con más fuerza para llegar a la meta y cumplir con el objetivo.*

***Martha.** Quién siempre me ha brindado su apoyo incondicional, quien nunca me ha dejado solo y quien me ha dado todo su amor y comprensión, a tí, que formas parte de los seres más importantes de mi vida, te doy las gracias y te agradezco infinitamente todo lo que has hecho por mí, ya que siempre me has alentado para ser cada vez mejor.*

***Compañeros y Amigos.** Gracias por ser parte de esta hermosa realidad, gracias por sus ánimos y entusiasmo, gracias por todo y sigan adelante.*

A LA UNIVERSIDAD

Si, a la Universidad Nacional Autónoma de México y especialmente, a la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4, agradezco la oportunidad que se me dio para ser profesional de la Máxima Casa de Estudios, me siento muy orgulloso de ser universitario y doy gracias por los valores, espíritu y conocimientos que me llevarán hacia la excelencia profesional.

Juan Carlos Tello Zanabria

Dedicatoria

A MIS PADRES

**Que me han apoyado en todos los momentos
y gracias a ellos ahora puedo ver alcanzado otro objetivo en mi vida.**

Agradecimiento

A MI ESCUELA

**Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Cuautitlan**

**Por todos los conocimientos y valores que obtuve, ya que motivaron
mi desarrollo personal y orientaron mi esfuerzo al logro de objetivos de excelencia.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

1.1 Antecedentes Generales	4
1.2 Antecedentes Jurídicos	6
1.3 Concepto	11

CAPITULO II TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

2.1 De las deducciones en general.	16
2.2 Partidas que se consideran de Previsión Social.	22
2.3 Deducción de las partidas de Previsión Social.	24
2.4 Limitaciones en la deducción de las partidas de Previsión Social.	68
2.5 Plan de Previsión Social.	83
2.6 Ingresos por Prestaciones de Previsión Social.	112
2.7 Determinación del Subsidio Acreditable.	172
2.8 Impuesto a retener a los trabajadores	191

CAPITULO III APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Ley del Seguro Social	
3.1.1 Generalidades.	210
3.1.2 Obligación de los patrones	213
3.1.3 Tipos de Contratos que marca la Ley Federal del Trabajo.	220
3.1.4 Determinación del Salario Base de Cotización.	235
3.1.5 Papel que juega la Previsión Social para la determinación del Salario Base de Cotización.	308
3.1.6 Regímenes del Seguro Social	312
3.1.7 Capitales Constitutivos	323
3.1.8 Entero de las cuotas al Seguro Social.	326
3.1.9 Infracciones a la Ley del Seguro Social.	333

3.2 Ley del INFONAVIT	
3.2.1 Antecedentes	337
3.2.2 Obligaciones de los patrones	343
3.2.3 Determinación y entero de las cuotas al INFONAVIT	345
3.2.4 Infracciones al INFONAVIT	349

CAPITULO IV OTROS ORDENAMIENTOS

4.1 Código Financiero del Distrito Federal	
4.1.1 El efecto de las prestaciones de previsión social en el Impuesto del 2% Sobre Nominas para el Distrito Federal.	351
4.2 Código Financiero del Estado de México	
4.2.1 El efecto de las prestaciones de previsión social en el Impuesto Sobre Erogaciones por el Trabajo Personal Subordinado	361

CAPITULO V REFORMA FISCAL 2001

5.1 Sueldos, Salarios y Previsión Social	370
--	-----

CONCLUSIONES	404
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	413
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Derivado del gran número de dudas que se han generado acerca del tratamiento fiscal de las prestaciones de previsión social, efectuamos un análisis de la misma desde el punto de vista fiscal.

Este trabajo lo dedicamos a conocer su concepto, a revisar los requisitos generales y particulares para su deducción, a revisar los efectos que tienen para el IMSS e INFONAVIT, el 2% sobre nóminas para el Distrito Federal y el Estado de México, complementando el análisis con diversos casos prácticos relativos a su deducibilidad y enfocándolo a dos aspectos que creemos son fundamentales en la previsión social; el primero, es la elaboración de un plan que permita que la empresa pueda otorgar mayores beneficios a sus trabajadores en la medida de sus posibilidades para que éstos sean motivados y de esta forma haya mayor productividad en la empresa, siendo totalmente deducibles todas las prestaciones otorgadas a los trabajadores y las cuales son ingresos exentos para ellos, y la segunda, es coadyuvar en el nivel de vida del trabajador y de su familia, que finalmente es el objetivo de todo plan de previsión social.

En términos generales, puede decirse que las prestaciones de previsión social son un medio que las disposiciones fiscales contemplan para otorgar a los empleados algunos beneficios exentos de impuestos.

Este tipo de prestaciones permite abatir, en parte, la incidencia fiscal sobre las remuneraciones que perciben los empleados, ya que mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, se

encuentran parcial o totalmente exentos del impuesto sobre sueldos y representan un gasto deducible para la compañía, de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) y su Reglamento.

Es importante mencionar, que las prestaciones de previsión social, afectarán en el cálculo del monto del subsidio acreditable a que hace referencia el artículo 80-A de la Ley del ISR esto se debe, a que a mayor número de prestaciones exentas, menor proporción de subsidio acreditable tendrán derecho los trabajadores.

Sobre el particular, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en virtud de ciertos abusos cometidos por diversas empresas, ha tratado de limitar la aplicación de estos beneficios, pero ante la negativa de los sindicatos (sobre todo de empresas paraestatales) de aceptar una modificación al régimen, ha tenido que acudir a estrategias alternas, como lo es la creación del subsidio cuya aplicación se limita si existen beneficios de previsión social.

De acuerdo a la iniciativa de reforma fiscal que el Ejecutivo Federal sometió al Congreso de la Unión, ésta contempló un cambio substancial en materia de previsión social, para gravar todos estos beneficios, aunque por un lado disminuyen las tasas del gravamen, por otro lado se amplía la base gravable

En este trabajo de tesis, se ofrece un análisis de la previsión social, en virtud de la vigencia que ha cobrado el tema para los contribuyentes que tienen trabajadores a su servicio, nuestro estudio lo llevamos más allá de la deducibilidad para efectos del ISR, también abarcamos la parte exenta y gravable para el trabajador, aspectos generales y de integración para el IMSS e INFONAVIT, así como los comentarios relacionados con la iniciativa de reforma fiscal.

A fin de que el contribuyente evite el pago de multas innecesarias, el presente trabajo abarcará un análisis a las disposiciones relacionadas con la previsión social para que el contribuyente tenga la certeza jurídica de que las prestaciones de previsión social que otorga a sus trabajadores, se encuentran dentro del marco jurídico correspondiente y que no tendrán ninguna clase de problema con las autoridades hacendarias, y por supuesto con las autoridades del IMSS, ya que a partir del 1 de julio de 1997 entró en vigor la Nueva Ley del Seguro Social que ha generado muchas dudas tanto en patrones y trabajadores, como en todas aquellas personas que intervienen en la determinación y pago de las cuotas obrero patronales. Debido a esto, creemos que es fundamental realizar un análisis donde se observe de manera sencilla y completa las diferentes variantes que se presentan con la nueva legislación, partiendo desde las prestaciones de previsión social como parte fundamental del salario base de cotización.

Dado lo anterior, nuestra hipótesis es la siguiente:

“Si una empresa otorga prestaciones de previsión social a sus trabajadores, entonces dichos trabajadores se verán beneficiados debido a que obtendrán mayores ingresos libres de impuestos, los cuales serán a su vez deducibles para el patrón”.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 ANTECEDENTES GENERALES

En México la previsión social ve sus orígenes más claros en la época del porfiriato puesto que a lo largo de este periodo, las condiciones materiales de existencia de los trabajadores mexicanos fueron en extremo miserables, como ejemplo podemos citar los siguientes casos: Jornadas de trabajo de doce y más horas durante los siete días de la semana, malos tratos de los patrones y capataces, discriminación frente a los trabajadores extranjeros, bajos salarios, multas fijadas al arbitrio de hacendados y empresarios, pago en vales, carencia de medidas de higiene y seguridad laboral. Todo ello conformaba el cuadro básico de explotación y opresión, al cual se le agregaban, agravando aún más la situación, las enfermedades, la falta de educación y vivienda etc. por lo cual la obligación patrón se limitaba solamente al pago simple del salario sin mayores implicaciones.

Esta situación fue una de las grandes causas que propiciaron la explosión de la Revolución Mexicana, a mediados de ésta por fin se podía hablar del establecimiento legal de protección a los trabajadores, en el año de 1917 finalmente se plasmó en el artículo 123 el segundo más largo de todo el texto constitucional y uno de los más importantes y avanzados del mismo, el derecho de la clase obrera a mejores condiciones de trabajo, podemos decir que el artículo 123 constituye un reconocimiento expreso de la importancia de la clase obrera.

En el año de 1931 durante el periodo presidencial de Pascual Ortiz Rubio, el Congreso aprueba la Ley Federal del Trabajo que era el fruto de quince años de un conjunto de experiencias y procesos en materia laboral, por parte de los gobiernos revolucionarios, dicha Ley permitía unificar bajo el control y coordinación del estado, las relaciones laborales reglamentando entre otras cosas, el derecho de organización sindical y empresarial, la contratación colectiva de trabajo, el derecho de huelga, la responsabilidad patronal y el pago por accidentes y enfermedades de trabajo.

Por otro lado en el año de 1929 se reformaba la fracción XXIX del artículo 123 quedando en los siguientes términos “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y de otros fines análogos”, durante la presidencia del general Abelardo Rodríguez a través de la Oficina de Previsión Social del Departamento del Trabajo, se elaboró un nuevo proyecto de la Ley del Seguro Social, cuya importancia radicó en considerar al Seguro como un organismo no lucrativo basado en un sistema tripartito (integrado por obreros, empresarios y estado) de administración y financiamiento. Fue hasta el año de 1943 cuando se promulgó esta Ley conformándose el cuadro jurídico e institucional básico sobre el que se asienta la previsión social en nuestro país, desde el artículo 123 de la Constitución a la promulgación de la Ley del Seguro Social pasando por la Ley Federal del Trabajo y posteriormente en la década de los setentas el establecimiento del Instituto Nacional de Vivienda de los trabajadores, (INFONAVIT) el Fondo Nacional del Consumo de los Trabajadores (FONACOT) coadyuvando y fortaleciendo el desarrollo de la Previsión Social en México.

1.2 ANTECEDENTES JURÍDICOS.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su capítulo quinto, específicamente en su artículo 123 establece el principal fundamento legal sobre el que descansa la Previsión Social ya que es la primera constitución del mundo que establece en su texto las bases de protección de los derechos de los trabajadores, las condiciones mínimas de seguridad, jornadas, salarios, organización de la seguridad social etc.

Por lo que respecta a la Seguridad Social La fracción XI del artículo en comento establece lo siguiente:

La Seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales, la maternidad, la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante su embarazo no realizarán trabajo que exija esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

- f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

Es importante mencionar que de este artículo emanan las leyes protectoras del trabajador, donde se establecen obligaciones, derechos, servicios y prestaciones a los que tiene derecho el trabajador, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social y La Ley del Instituto Nacional de La Vivienda de los Trabajadores.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo no define el concepto de Previsión Social y no establece normas para este tipo de prestaciones, sin embargo en los siguientes artículos hace mención de algunos conceptos que integran a las prestaciones de previsión social.

Artículo 3 Que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Artículo 84 Las prestaciones en especie las califica como salario.

Artículo 102 Menciona específicamente a las prestaciones en especie, señalando que éstas deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

A continuación se citan algunos preceptos de esta Ley, que derivan de los preceptos constitucionales y que por su propia naturaleza están vinculados con la idea que se ha formado del concepto de previsión social.

132, XIV	Becas a trabajadores o a sus hijos.
132, XX	En ciertos casos, terrenos para mercado público, edificio de servicios municipales, centros recreativos.
132, XXV	Actividades culturales y deportivas.
136	Habitación para los trabajadores, mediante aportaciones al Infonavit
132, XV Y 153-A	Capacitación o adiestramiento.
300	Servicio médico a deportistas profesionales.
338	Asistencia médica o gastos de funeral para los trabajadores domesticos
487	Asistencia médica y quirúrgica por riesgos de trabajo.
500	Indemnización por muerte, a los beneficiarios del trabajador, por riesgos de trabajo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

El artículo 2 de La Ley del Seguro Social establece lo siguiente:

La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Por su parte el artículo cuarto, en sus primeras líneas define lo siguiente: “El Seguro Social es el instrumento básico de Seguridad Social establecido como un servicio publico”.

Para efectos del Seguro Social, los conceptos que tiene naturaleza de previsión social, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, de acuerdo a las siguientes fracciones del artículo 27:

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 puede retirarlo más de dos veces al año, integra al salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas para fines sociales de carácter sindical.

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 la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establecen la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Al respecto en la Ley del ISR establece los conceptos a considerar como previsión social, en su artículo 24 menciona los siguientes:

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

Requisitos para su deducibilidad establecidos en el artículo 18 del Reglamento de la Ley del ISR como son:

I. Otorgarlas en forma general.

- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.
- III. Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se aseguren a los trabajadores.

La exención de estas partidas están contempladas en el artículo 77 en sus fracciones I, VI y XI, XXXII.

La exención a que hacemos referencia se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año por lo cual sólo será deducible hasta la cantidad equivalente a un salario mínimo del área geográfica del trabajador elevado al año.

1.3 CONCEPTO

Al estudiar la previsión social debemos tener un concepto de ésta, pero como ninguna de nuestras disposiciones legales que rigen las actividades económicas especifican alguna definición de Previsión Social, tomamos algunas de diversos autores:

El Lic. Fernando Arias Galicia, describe a la Previsión Social como sigue:

“ La Previsión Social se constituye por aportaciones financieras con las que la organización (patrón) incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador, es decir, son aquellos elementos, que en forma adicional al salario nominal recibe el trabajador, en dinero o en especie y que van a representar un ingreso o ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar.”

De acuerdo a lo anterior, nos podemos dar cuenta que no solo podrán deducir las Prestaciones de Previsión Social las personas morales u organizaciones, sino también las personas físicas que tengan la necesidad de utilizar trabajadores para que estos últimos les presten sus servicios.

También podemos señalar, que las Prestaciones de Previsión Social no sustituyen al salario que ya tienen ganado los trabajadores por haber prestado sus servicios a un patrón, sino que se les otorga de manera independiente para elevar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

La Previsión Social debe adaptarse y proporcionarse de acuerdo a la capacidad económica de cada patrón y con base a las necesidades de los trabajadores de cada lugar, sin perder de vista lo siguiente:

- No solo respetar la dignidad del trabajador, sino aún reforzarla y destacarla; esto es de gran importancia, ya que cuando un trabajador se siente motivado y siente que es importante para una organización, se eleva la confianza en él mismo.
- Debe organizarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo. Esto conllevará a elevar su productividad y mejorar su calidad de vida
- Debe ser optativa para el trabajador, tanto en la teoría como en la práctica, pues todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que tiene que ser aceptado libremente por el que lo recibe.¹

La Previsión Social no se concreta en la idea de conservar para el ser humano su capacidad de laborar por un plazo mayor, sino que su propósito se orienta a la cobertura de otros fines tales como:

- Búsqueda de ingresos que le permitan al trabajador una existencia digna y decorosa, junto con su familia.
- El disfrute de una condición aceptable dentro del grupo social en el que se encuentra.
- Búsqueda de la aplicación del régimen de seguridad que abarque el mayor número de contingencias posible, por tanto que no cubra únicamente los riesgos de trabajo, sino también los

¹ Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. México 1985.

riesgos ordinarios propios y de los integrantes de su familia, que comúnmente se presentan en el contacto con los objetos que los rodean.

- La asignación de recursos económicos cuando sobreviene el desempleo, ya sea provocado por reducciones en la producción, por incapacidades o por vejez.
- A la satisfacción de las necesidades de carácter no monetario, sino de naturaleza personal o familiar, como actividades de tipo cultural, recreativo, deportivo, o de aquellas que incluyen la educación, el transporte, comunicación y viajes, entre otras.

Otra de las definiciones que nos muestran aspectos importantes es la de Mario de la Cueva, la cual dice "La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo y el infortunio lo incapacitan para el trabajo.

La previsión social no puede tener contenido fijo, por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el Estado y las relaciones obrero patronales."

Aquí se menciona que la Previsión Social no está relacionada ni condicionada con el trabajo que se presta actualmente, sino que prevé para los sucesos del futuro, debido a que éste último nos puede traer imprevistos a los cuales no les podremos hacer frente si no contamos con los recursos necesarios. Esto es muy importante, ya que el hecho de estar pendiente o estar prevenido de lo que venga en el futuro, hará que siempre se tenga integridad y bienestar social.

Mario de la Cueva también nos menciona que las Prestaciones de Previsión Social que se otorguen deberán ser de acuerdo a las necesidades de cada lugar, de cada tiempo y de cada organización; esto es debido a que no en todos los lugares se vive con las mismas condiciones, ni todas las organizaciones cuentan con la misma capacidad para otorgar las mismas prestaciones, por lo que podrán ser distintas dichas prestaciones.

Para Francisco de Anda de Ramos, la Previsión Social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a todos los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social, propiamente dicho es la cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, con relación a los beneficios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social comprendiendo:

- Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.
- Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como la educación por todos los medios apropiados.
- Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida.

De las definiciones anteriores, tomamos los aspectos más importantes para formar nuestra propia definición, la cual es como sigue:

Las Prestaciones de Previsión Social, son las cantidades en dinero o en especie que otorgan los patrones a sus trabajadores de manera adicional a su salario, con la finalidad de incrementar y fortalecer el nivel de vida del trabajador y de su familia, además de prever contra los infortunios que puedan venir en el futuro o que incapaciten a dicho trabajador para que siga prestando sus servicios.

De nuestra definición concluimos que las prestaciones de previsión social ayudarán a elevar la productividad de la organización; esto es debido a que cuando un trabajador se siente motivado y contento en las condiciones en las que se encuentra, tiende a hacer mejor las cosas y por lo tanto eleva su productividad, y al elevar ésta, el patrón u organización obtiene mayores beneficios.

Es por eso que la Previsión Social juega un papel muy importante en la sociedad, y la correcta aplicación de esta, genera un buen desarrollo social.

CAPITULO II

TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

2.1 DE LAS DEDUCCIONES EN GENERAL

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el artículo 22 establece las deducciones autorizadas, pero solamente hay una fracción en la cual se pueden incluir las Prestaciones de Previsión Social y es la fracción III que dice: los contribuyentes podrán efectuar deducciones tales como “los gastos.”

Dentro de esta palabra pueden estar una gran cantidad de erogaciones que pueden realizar los contribuyentes; para tal efecto, el artículo 24 nos especifica que: Las deducciones autorizadas en este Título, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente. (Fracción I art.24). Es decir, que cualquier gasto o deducción que se realice, sea indispensable para llevar a cabo la actividad del contribuyente.

En este inciso nos delimita a los gastos, aún cuando los comprobantes que amparen a éstos contengan los requisitos necesarios, por lo que sólo serán deducibles aquellos que sirvan para el funcionamiento de la actividad del contribuyente.

- b) Que se comprueben con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad, domicilio de quien los expida, así como del que adquirió el bien de que se trate o recibió el servicio. (Fracción. III Art. 24 LISR)
- c) Que estén debidamente registradas en contabilidad. (fracción IV Art. 24)

Para este efecto, se entenderá que se cumple el requisito de que estén debidamente registrados en contabilidad, inclusive cuando se lleven en cuentas de orden. (Art.16 RLISR.)

Además, dicha contabilidad se integrará por los sistemas y registros contables, cuentas especiales, libros y registros sociales, por los equipos y sistemas electrónicos de registro fiscal, así como por la documentación comprobatoria de los asientos respectivos y los comprobantes de haber cumplido con las disposiciones fiscales.

- d) Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dicho impuesto.

Todos los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV se podrán deducir, siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refieren dichos títulos.

Es decir, que por todos aquellos ingresos de los trabajadores que sean gravados para ISR, se les efectúen las retenciones correspondientes cuando sean efectivamente erogados de acuerdo al artículo 80, o en su caso que entreguen en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-A y 80-B que son por subsidio y crédito al salario respectivamente cuando así corresponda.

Sólo se entenderán como efectivamente erogados, cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque abonado a la cuenta del contribuyente, mediante trasposos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa o en otros bienes que no sean títulos de crédito.

e) Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a: (fracción XII Art. 24)

Jubilaciones.

Fallecimientos.

Invalidez, servicios médicos y hospitalarios.

Subsidios por incapacidad.

Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.

Fondos de ahorro.

Guarderías infantiles.

Actividades culturales y deportivas.

y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores, sin que haya alguna distinción en el otorgamiento de las mencionadas prestaciones.

Este requisito se puede prestar a malas interpretaciones, debido a que la palabra generalidad no significa totalidad.

Para este efecto, una prestación es de carácter general, cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro de un mismo supuesto, pero algunas veces no se les proporcionará dicha prestación a todos los trabajadores, debido a que no les ocurren los mismos imprevistos al mismo tiempo, como puede ser el caso de un fallecimiento, de invalidez, etc.

En todos los casos, deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de la Ley del ISR, mismos que estudiaremos mas adelante.

f) Que los pagos de primas por seguros o fianzas, se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que esta Ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, como garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o reservas matemáticas

En los casos en que los seguros tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca en un plan, en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación, y satisfaga los plazos y requisitos que se refieren en disposiciones de carácter general.

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

Tratándose de anticipos por las adquisiciones o gastos, estos serán deducibles en el ejercicio en el que se efectúen, siempre que se reúnan sus respectivos requisitos como: el que se cuente con la documentación comprobatoria, entre otros. (fracción XXII Art. 24 LISR)

Esto va directamente relacionado con el principio de contabilidad denominado Periodo Contable, el cuál nos indica que las operaciones y eventos; así como sus efectos derivados, se identificarán con el periodo en el que ocurran, es decir, se registrarán en el ejercicio fiscal que les corresponda, sin que por alguna causa se puedan mezclar.

Es aquí donde están los fundamentos reales de la deducibilidad de las prestaciones de Previsión Social, que podrán deducir las Personas Físicas y Morales que tengan trabajadores que les presten sus servicios para realizar su actividad y que cumplan los requisitos para las mismas.

En el artículo 28 de la mencionada Ley, también nos establece requisitos para la deducibilidad de las Prestaciones de Previsión Social, el cual indica que las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley de Seguro Social y de primas de Antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

- a) Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta Ley, los cuales veremos más adelante, y repartirse uniformemente en varios ejercicios.
- b) La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% a cargo del Gobierno Federal y estar inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda del interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.
- c) Los bienes que conformen el fondo, así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la república, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.
- d) El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva el impuesto a la tasa establecida en el primer párrafo del artículo 10 de esta Ley.

2.2 PARTIDAS QUE SE CONSIDERAN PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

De acuerdo con el artículo 24 fracción XII de la Ley del ISR se consideran Partidas de Previsión Social las siguientes:

- Jubilaciones.
- Fallecimientos.
- Invalidez.
- Servicios médicos u hospitalarios.
- Subsidios de incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Fondos de ahorro.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Otras de naturaleza análoga.

Asimismo, se consideran los pagos de primas de seguros en función de lo que dispone el artículo 24 fracción XIII, y los gastos estrictamente indispensables relacionados con la prestación laboral consistente en el otorgamiento de servicios de comedor y comida, prestaciones de boda etc., se considera pertinente reglamentar el uso de herramientas, bienes, instrumentos, útiles, uniformes y ropa de trabajo necesarios para el desempeño de los servicios prestados por los trabajadores a favor del patrón.

Las prestaciones de previsión social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario.
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc., para cuando el trabajador se encuentre en estos supuestos, cuente con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la previsión de los mismos.
- Fomentar el espíritu de grupo.
- Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

Estos son los conceptos que se contemplan dentro de las prestaciones de Previsión Social, por lo que son la base de nuestro estudio y veremos todos sus requisitos e implicaciones para que sean deducibles.

2.3 DEDUCCIÓN DE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

El artículo 22 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, menciona las deducciones que pueden realizar los contribuyentes y curiosamente no hace referencia a la deducibilidad de las erogaciones por concepto de previsión social, sin embargo el artículo 24 en su fracción XII menciona que son deducibles los gastos de previsión social, a continuación transcribimos la citada fracción:

XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otros de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta Ley.

El legislador trata de mostrarnos de una manera enunciativa más no limitativa, cuales son las partidas de previsión social que podemos hacer deducibles, pero lo que ha creado incertidumbre entre los contribuyentes es lo que establece la fracción XII del citado artículo "y otras de naturaleza análoga".

Buscando en el diccionario de la lengua española encontramos los siguientes significados:

Analogía: Relación de semejanza entre cosas distintas.

Análoga: Semejante.

Atendiendo a las definiciones y a los objetivos de la previsión social sabemos que la finalidad de estos gastos es la de proporcionar bienestar para los trabajadores o sus familias procurando con ello obtener un mejor nivel de vida.

De lo anterior concluimos que podremos hacer deducibles los gastos que efectuemos por conceptos de previsión social, aunque no se encuentren mencionados en la fracción XII del artículo 24 de la LISR, solo por ser análogos a los que expresamente se mencionen ahí podrán ser deducibles, naturalmente cuando coadyuven a elevar el nivel de vida de los trabajadores y el de su familia, ya que de otra forma no podrán ser deducibles como lo comenta la siguiente tesis del Tribunal Fiscal de la Federación:

T9503-25

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL ANÁLOGOS. NO LO SON, LOS REALIZADOS POR UNA EMPRESA CON MOTIVO DE LA CENA NAVIDEÑA, RIFAS Y REGALOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA.

Del contenido del artículo 24 Fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se desprende cuáles son los gastos de previsión social que pueden ser deducibles, señalándose en tal dispositivo aquellos de naturaleza análoga; por lo tanto, si un contribuyente realiza gastos relativos a una cena anual, rifas y regalos a sus trabajadores, no resulta procedente su deducción, ya que por su propia naturaleza dichos gastos no son de aquellos que tengan como finalidad la de proporcionar un bienestar para los trabajadores o sus familias, procurando con ello un mejor nivel de vida, como en todo caso los son los gastos de previsión social que establece el numeral en comento.

Para hacer más claro lo anteriormente expuesto les presentaremos un ejemplo de las partidas que por su naturaleza análoga podremos hacer deducibles, aunque más adelante entraremos más a detalle para precisar con toda claridad todos los requisitos que se deben cumplir para su total deducibilidad, como es el caso de que deben estar contenidos dentro de un plan de previsión social, deben aplicarse de forma general a todos los trabajadores, etc., pero en este momento lo importante es explicar paso a paso las partidas que serán deducibles.

La empresa “Majestuosa Administrativa S.A. de C.V.” les otorga a sus trabajadores las siguientes prestaciones:

Aguinaldo	Lo estipulado por la Ley
Vacaciones	Lo estipulado por la Ley
Prima vacacional	Lo estipulado por la Ley
Fondo de ahorro	13% de su sueldo base
Ayuda para guardería	10% de su sueldo base
Vales de despensa	10% de su sueldo base
Ayuda p/atención a clientes	5% de su sueldo base

Los 3 primeros tipo de prestaciones que enumeramos anteriormente se refieren a prestaciones que son obligatorias por Ley y debido a eso no entran dentro del rubro de prestaciones de previsión social, pero debemos aclarar que son totalmente deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta. A continuación mostraremos el fundamento legal de las prestaciones establecidas como obligatorias a favor de los trabajadores:

EL AGUINALDO. Se encuentra establecido en el artículo 87 de la LFT:

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuera éste.

La Suprema Corte de Justicia sostuvo la tesis de que sólo gozarán del derecho de percibir aguinaldo anual aquellos trabajadores que estuvieran laborando precisamente el 20 de diciembre, lo cual originó que se le negara el derecho al aguinaldo a muchos trabajadores; seguramente tomando en cuenta muchas críticas que les hicieron algunos expertos en la materia como Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su libro “Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía” y para evitar que se siguiera causando perjuicio a los trabajadores, el Presidente de la República promovió la reforma al artículo 87 que tiene como consecuencia jurídica corregir la errónea doctrina jurisprudencial mediante un nuevo texto aclaratorio en el sentido de que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo (20 de diciembre) tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiesen laborado, cualquiera que fuere éste.

LAS VACACIONES. De igual manera es una prestación que se tiene que otorgar de manera obligatoria a los trabajadores como lo estipula el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 76 Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios

LA PRIMA VACACIONAL. La encontramos estipulada en el artículo 80 de la LFT:

Artículo 80 Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones

El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que exceda de sus ingresos normales.

FONDO DE AHORRO.- El texto de la fracción XII del artículo 24 de la LISR es demasiado claro al señalar que los fondos de ahorro serán deducibles y por tal motivo profundizaremos más en él cuando lleguemos a los requisitos que deben cubrir los fondos de ahorro.

AYUDA PARA GUARDERÍA.- Al igual que con el fondo de ahorro, esta prestación se encuentra explícitamente marcada en la fracción XII del artículo 24 de la LISR, por tal motivo es deducible.

VALES DE DESPENSA.- Durante mucho tiempo existió controversia al determinar si los vales de despensa que les entregaban los patrones a sus trabajadores eran de naturaleza análoga a las prestaciones de previsión social previstas en las fracciones XII y VI de los artículos 24 y 77 respectivamente, de la LISR. La autoridad fiscal no aceptaba como gasto de previsión social las erogaciones que realizaban los patrones por concepto de vales de despensa, de tal forma que, al no considerar a los vales de despensa como gasto de previsión social, dichos gastos no eran deducibles, la forma en la que esos gastos podían ser deducibles era dándoles un tratamiento de salario para que de esta manera se le acumularan esos ingresos al trabajador y hacerle la retención del impuesto correspondiente, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público argumentaba que los vales de despensa no podían ser considerados como una prestación de previsión social análoga, debido a que los vales de despensa no contribuían con el desarrollo social, económico y cultural del trabajador o de su familia, todo esto generó que los contribuyentes que habían otorgado a sus trabajadores vales de despensa buscaran ampararse, ya que al momento de eliminar estas partidas de los gastos deducibles, su base gravable se incrementaría en proporciones que posiblemente afectarían la liquidez de su empresa debido a que al momento de realizar sus presupuestos y estrategias no se imaginaban una postura como la que se daba en aquellos momentos por parte de las autoridades.

Al respecto y como consecuencia de la gran incertidumbre que existía, los tribunales han señalado que la expresión "otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga" es enunciativa y no limitativa; por tanto se considerará de naturaleza análoga a las expresamente señaladas a todas aquellas cuyo fin común sea elevar el nivel de vida del trabajador y de su familia en forma integral.

Enseguida y con la finalidad de explicar de una manera más detallada lo que debemos entender por prestaciones de naturaleza análoga transcribiremos la siguiente tesis:

ARTICULO 77 FRACCIÓN VI DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA EXPRESIÓN “OTRAS” PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE NATURALEZA ANÁLOGA AHÍ CONSIGNADA, ES ENUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA.

Las despensas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, sí quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI, al constituir una prestación de previsión social análoga a las que expresamente consignadas en dicha fracción, ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares en los aspectos económico, social y cultural y en general, en forma integral, pues interpretar de otra manera dicha disposición legal, nos llevaría al extremo de considerar excluidos los ingresos que comprenden el aspecto más relevante que se trata de cubrir en cualquier sistema de previsión social, referido a satisfacer en los individuos la necesidad de subsistencia más elemental, como lo es el de la alimentación.

Además debe tenerse en cuenta que el ingreso por este concepto y el referido al vestido, son los únicos no contemplados expresamente dentro de los demás ingresos de previsión social contenidos en el artículo 77; por tal razón, consideramos que la expresión “otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga” utilizada por el legislador es enunciativa y no limitativa. Para abarcar aquellos ingresos de previsión social no incluidos ya en el propio artículo 77, ya que además de los expresamente señalados en su fracción VI, se incluyen en las fracciones II, III, IV,

V, VII, y VIII los relativos a: indemnizaciones por riesgos y enfermedades; jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; gastos médicos, hospitalarios y de funeral; prestaciones de seguridad social otorgadas por instituciones públicas; vivienda, y cajas de ahorro y préstamo.

Con el propósito de profundizar en el tratamiento de los vales de despensa presentaremos dos tesis emitidas por los tribunales en las que se contradice la naturaleza de los vales de despensa ya que una tesis señala que efectivamente si cumplen con las características de prestaciones de previsión social y la segunda tesis menciona que no son de naturaleza análoga.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. DESPENSAS FAMILIARES. GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 26 fracción VII, de la Ley del impuesto sobre la renta, en vigor en 1975, en relación con el artículo 11 del código fiscal de la federación, debe estimarse que la cantidad equivalente al 20% que absorbe la empresa quejosa sobre los precios de costos de las despensas familiares que son entregadas mensualmente a cada uno de sus trabajadores y que consisten en artículos de primera necesidad, constituye un gasto de previsión social, ya que dicho gasto de la empresa agraviada, que se traduce en una prestación en favor de sus trabajadores, de sus familiares o dependientes, si es de naturaleza análoga a los que se refiere el citado artículo 26, fracción VII, de la Ley de que se trata, ya que es claro que tiene por objeto elevar el nivel económico de los mencionados trabajadores y de sus familiares o dependientes; además de

que la prestación aludida tiene el carácter de general y obligatoria y están determinados los sectores de beneficio aplicables. Por otra parte, de no admitirse como deducible el gasto de previsión social a que se ha hecho referencia, posiblemente se originaría un perjuicio a los trabajadores, ya que de no quedar comprendida la referida prestación en el concepto indicado, constituiría un incremento al salario de los trabajadores y por tanto formaría parte de su base gravable para efectos del impuesto al ingreso de personas físicas, por constituir un ingreso en efectivo o en especie que perciben los repetidos trabajadores como remuneración del trabajo personal, lo cual haría nulo el beneficio consignado en el contrato colectivo de trabajo exhibido en autos.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

I.3o.a.4 a

Revisión fiscal 913/95. Ingeniería al Servicio de la Informática y Computación, S.A.. de C.V. 1o. de junio de 1995. ponente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor. secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1977. unanimidad de votos. ponente: Sergio Hugo Chapital Gutiérrez.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, novena época, tomo II, agosto de 1995, p. 535.

Es definitivamente claro, después de ver la tesis anterior, que los vales de despensa deben ser considerados como prestaciones de previsión social, pero hay una contradicción de tesis ya que existe un criterio que establece que los vales de despensa no son prestaciones de previsión social; a continuación transcribiremos la tesis mencionada:

**VALES DE DESPENSA Y GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL,
DIFERENCIA ENTRE LOS, PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE
LA RENTA.**

Los vales de consumo o despensa son pagos en especie con los que el trabajador satisface sus necesidades presentes en el orden material, como son alimentación o el vestido, por tal motivo constituyen una erogación por salario no deducible del impuesto sobre la renta, por ser un ingreso por la prestación de un servicio personal independiente, y los gastos de previsión social es la cantidad otorgada para que el trabajador satisfaga contingencias o necesidades futuras como son accidentes, enfermedades, funerales, etc., que no se pueden cubrir con el otorgamiento de una despensa; consecuentemente los gastos erogados para despensa no encuadran dentro del supuesto legal previsto en el artículo 24 de la Ley del impuesto sobre la renta, que dice: "Artículo 24. las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos: ... XII. que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, 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 planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta Ley.”; por tanto, el requerimiento formulado por la autoridad fiscal para que el contribuyente efectuó el pago del impuesto sobre la renta por concepto de vales de despensa, es apegado a derecho.

Cuarto tribunal colegiado en materia administrativa del primer.

I.4o.a.88 a

Amparo directo 2254/95. Fajardo y Asociados Asesores, S.C. 20 de septiembre de 1995. unanimidad de votos. ponente: David Delgadillo Guerrero secretario: Ramón E. García Rodríguez.

Nota: sobre el tema contenido en esta tesis existe denuncia de contradicción de tesis numero 20/96 entre esta tesis y la sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, pendiente de resolver.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, novena época, tomo III, marzo de 1996, p. 1044.

Como podemos ver la misma tesis antes mencionada hace referencia a la contradicción de tesis que existe con relación a la deducibilidad de los vales de despensa aunque posteriormente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que los vales de despensa deberían considerarse como erogaciones de naturaleza análoga a las de previsión social a

continuación vamos a enunciar el criterio No. 3.5.1 de la Normatividad del SAT. sobre vales de despensa:

3.5.1 Vales de despensa

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia mediante la Contradicción de Tesis 20/96 emitida el 2 de julio de 1997, en la que se resuelve que los vales de despensa deben considerarse como prestaciones de naturaleza análoga a los gastos de previsión social.

Así de conformidad con lo previsto en el artículo 77 fracción VI, de la Ley del ISR, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite establecido en el último párrafo del citado artículo y será un CONCEPTO DEDUCIBLE para el empleador en los términos del artículo 24 fracción XII de la misma Ley.

Como podemos observar, las tesis mencionadas y el criterio del SAT. dejan perfectamente establecido la analogía de las partidas de previsión social y dejan en claro la deducibilidad de los vales de despensa.

AYUDA PARA ATENCIÓN A CLIENTES: Como es obvio, nos percatamos inmediatamente de que esta partida no puede ser considerada como de previsión social y mucho menos como una partida de naturaleza análoga a las de previsión social. Por tanto la empresa no podrá hacer de ninguna manera estos gastos deducibles, y aunque posteriormente lo analizaremos a fondo estas partidas tampoco serán ingresos exentos para el trabajador, por lo cual habrá que retener el impuesto correspondiente.

Después de lo anteriormente expuesto tendremos los elementos suficientes para determinar cuales partidas pueden ser de previsión social, pero ahora, vamos a mencionar y analizar los requisitos que deben cubrir las prestaciones para ser deducibles.

REQUISITO	FUNDAMENTO
1.- Ser de previsión social o de naturaleza análoga.	Art. 24, Fracción XII, LISR.
2.- Otorgarse en forma general a todos los trabajadores.	Art. 24, Fracción XII, LISR
3.- Estar previstas en planes de previsión social.	Art. 24, Fracción XII, LISR

El primer requisito ya hemos mencionamos a lo que se refiere, pero ahora vamos a explicar a que se refiere la **GENERALIDAD** que menciona el requisito No. 2

GENERALIDAD.

Este requisito establece como una obligación el que las prestaciones se otorguen en forma general en beneficios de **TODOS** los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, 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.

Posteriormente veremos que dentro de los requisitos que debe cumplir la generalidad de la que hablamos, menciona a los **EMPLEADOS DE CONFIANZA**, para lo cual la Ley Federal del

Trabajo establece en su artículo 9 lo siguiente: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Es de suma importancia que se tenga presente la definición que hace la LFT respecto a los trabajadores de confianza ya que más adelante analizaremos que se pueden otorgar prestaciones de previsión social para empleados de confianza diferentes de las que se otorgan al resto de los trabajadores.

Conforme a lo anteriormente expuesto, el requisito que deben satisfacer los gastos de previsión social es el referente a la generalidad y con respecto a esto el artículo 19 del Reglamento de la Ley del ISR nos dice lo siguiente:

Artículo 19. Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general.

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

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros;
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;

- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores;
- d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

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

Es muy común que las autoridades y los contribuyentes interpreten erróneamente el requisito de la generalidad, pues consideran que éste requisito se satisface única y exclusivamente cuando la prestación de que se trate se otorga a todos los trabajadores de la empresa, y de acuerdo con el mismo artículo 19 del Reglamento de la LISR, se establece que podrá hacer planes de previsión social a favor de empleados de confianza diferentes de los demás trabajadores o diferentes planes para diferentes sindicatos que existan en una misma empresa.

Al respecto debemos citar el séptimo punto de los que se consideraron en una sentencia incluida en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, en la que se precisa lo que debe entenderse por generalidad para estos efectos:

“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 artículo 26 de la LISR, porque el beneficio no es general ni se esta 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 la misma se aplica a todas aquellas personas QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DEL SUPUESTO QUE ESTABLECE LA 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 si 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 artículo de la materia”

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, año XXXVI, números 424 a 426, resoluciones y sentencias dictadas durante el segundo trimestre de 1972, pagina 450.

Debido a la confusión que producen los términos GENERALIDAD y UNIFORMIDAD, se ha provocado que los contribuyentes no formulen planes de previsión social que vayan de acuerdo a sus necesidades o a sus estrategias, ya que tienen la creencia que deberán otorgarle las mismas prestaciones a todos los trabajadores, y como se explicó anteriormente no es necesario que así ocurra; en el ejemplo anterior veíamos que un banco le otorgaba becas educacionales a los hijos de los trabajadores que tuvieran una antigüedad mayor de quince años, la autoridad argumentaba que no cumplía con el requisito de generalidad que marca la Ley y por lo tanto no era una partida de previsión social, de la misma manera pasa con muchos contribuyentes, los cuales piensan que las prestaciones que puedan otorgar se las tendrán que aplicar a todos sus

trabajadores, cabe mencionar que existen prestaciones que consisten en pensiones para el retiro, estas pensiones pueden funcionar con la aportación de un porcentaje de la empresa y otro porcentaje similar por parte del trabajador, o puede ser solamente un porcentaje que aporte el patrón a un fondo que se destine exclusivamente al manejo de los mismos, en estos casos los planes establecen que se deberá tener una antigüedad en la empresa para poder recibir esa prestación, lo que significa que no a todos los trabajadores se les podrá otorgar esa prestación porque algunos no cumplirían con el requisito de antigüedad que establece dicho plan, de esta forma vemos que el requisito de generalidad que exige la Ley no se debe confundir con el de uniformidad; siguiendo con el ejemplo del banco, nos podemos percatar que, cumple con la generalidad por lo que anteriormente ya hemos explicado, y además cumple con el segundo requisito de los gastos de previsión social, previsto en el artículo 19 del Reglamento de la LISR que es el que se aplique sobre las mismas bases, lo cual queda de manifiesto, ya que se aplica a TODOS los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 15 años e hijos estudiando en ese momento, y todo esto además de estar apegado a la Ley es una forma en la que los patrones pueden estimular a los trabajadores para que permanezcan laborando en sus empresas por periodos prolongados, y por otro lado es una recompensa a los que han pasado gran parte de su vida prestando sus servicios a esa empresa.

MISMAS BASES:

Otro requisito que deben cumplir los gastos de previsión social es que se otorguen sobre las mismas bases, esto significa que las prestaciones de previsión social que les concedan los patrones a sus trabajadores deben ser en cantidades o porcentajes iguales para sus trabajadores, a menos que se trate de:

- 1.- Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- 2.- 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.
- 3.- Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
- 4.- Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- 5.- Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Cuando un patrón establezca cualquier prestación, por ejemplo, ayuda para despensa, y sea del 10% sobre el salario base de los trabajadores, entonces a todos los trabajadores se les deberá aplicar el 10% a su salario, independientemente de la cuantía de éste, esto es a lo que se refiere cuando habla de que se debe aplicar sobre las mismas bases, y no hay que confundirse y creer que todos tendrán que recibir la misma cantidad en efectivo o en vales, según como se haya estipulado, ya que como la prestación se estipula en un porcentaje, las personas que tengan un mayor sueldo recibirán una mayor ayuda económica como prestación de previsión social.

CASOS EN LOS QUE SE PODRÁ APLICAR SOBRE BASES DIFERENTES:

Atendiendo a los puntos referidos anteriormente tenemos que, se podrá establecer un plan de previsión social para empleados de confianza y otro para los demás trabajadores, en donde podrán existir beneficios diferentes para unos y para otros. Lo que se desprende de lo anterior, es que los legisladores reconocen las diferencias que existen entre los trabajadores y los trabajadores de confianza, en consecuencia, las necesidades de unos son diferentes a las necesidades de los otros, en el siguiente capítulo, expondremos los diferentes planes de previsión social que pueden establecerse en las empresas y distinguiremos cada uno de ellos.

El punto número 2 comenta que en las empresas donde existan 2 o más sindicatos, se podrán establecer planes diferentes en donde los beneficios no podrán ser equivalentes, éste punto y el punto número 3 que menciona que el personal que esté sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el del resto de los trabajadores, podrá disfrutar de beneficios diferentes, encuadran en las empresas que se dedican al transporte aéreo de pasajeros, aunque no son las únicas, dichas empresas cuentan con diversos sindicatos, tales como: Sindicato de pilotos, Sindicato de azafatas, el del personal administrativo, etc. En este tipo de empresas también se podrán establecer planes distintos con beneficios diferentes para cada sindicato, ya que como se explicó anteriormente, las necesidades de un sindicato van a diferir de las de otro, además los pilotos y las azafatas corren un riesgo mayor ya que exponen su vida a un posible accidente cuando el avión está en vuelo y debido a esto pueden gozar de beneficios adicionales.

El punto número cuatro establece que, se podrá otorgar beneficios sobre bases distintas cuando se trate de trabajadores que laboren en distintos países; es lógico suponer que se deben establecer prestaciones distintas para trabajadores que se encuentren trabajando en países

distintos por diversos factores: nivel de vida del país en el que se encuentren, la labor que realicen en dicho país, las condiciones en las que se encuentren trabajando etc; imaginen que una empresa de explotación de pozos petrolíferos, envía a dos de sus mejores ingenieros a supervisar dos excavaciones, una en el desierto de Arabia y el otro a unos Kilómetros de la playa de Cozumel, por supuesto que las prestaciones deberán ser distintas aunque se trate del mismo tipo de trabajador, aunque se encuentren en el mismo sindicato (sí es que éste existiera).

Por último, tenemos que cuando se trate de planes de seguro de vida, se asegure solamente al trabajador, es de suponerse que si la relación de trabajo se establece entre patrón y trabajador, el patrón en pocas ocasiones quiere otorgar prestaciones de este tipo a sus trabajadores, de ninguna manera querrá asegurar a los familiares de éste, por lo tanto una prestación de éste tipo deberá aplicarse solo al trabajador, a fin de cuentas, si hubiere un deceso de algún trabajador, sus familiares serían los que recibirían la ayuda económica.

OTROS REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS GASTOS POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

Adicionales a los requisitos que nos menciona el artículo 19 del RLISR, los cuales ya han sido brevemente explicados, dicho reglamento en su artículo 23 menciona otros dos requisitos que se deben satisfacer para poder hacer deducibles estos gastos:

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

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesario la dependencia económica.

La fracción I de este artículo señala que los gastos de previsión social tendrán que efectuarse forzosamente en territorio nacional, a menos que, se tengan trabajadores en el extranjero, sólo de esa forma se podrán deducir tales erogaciones; en el año de 1984 la fracción I del artículo en comento, mencionaba que sólo se podrían hacer deducibles los gastos efectuados en territorio nacional, esto naturalmente era ilógico ya que, como se hacía mención en el ejemplo, existen empresas como la de la industria de pozos petrolíferos, que tienen a sus trabajadores laborando en el extranjero teniendo que pagarle sus sueldos y prestaciones, además era inconstitucional como lo menciona la tesis que a continuación transcribimos:

RENTA. IMPUESTO SOBRE LA. INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 23, FRACCIÓN I, DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL (VIGENTE EN MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO).

El artículo 23, fracción I, del reglamento de la Ley del impuesto sobre la renta, transgrede el artículo 89, fracción I, constitucional, en razón de que el presidente de la república se excedió en su función de pormenorizar las disposiciones del artículo 24, fracción XII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al establecer que sólo son deducibles los gastos de previsión social realizados en territorio nacional (no así los erogados en el extranjero), pues los elementos esenciales del tributo, entre ellos, el de territorialidad, deben establecerse en la Ley, y no en un reglamento, el cual sólo tiene la función de proveer a la exacta aplicación de los ordenamientos expedidos por el congreso de la unión, pero sin que pueda rebasarlos.

Amparo directo en revisión 1099/88. banco de crédito y servicio, S.N.C. 1o. de junio de 1992. cinco votos. ponente: Fausta Moreno Flores. secretario: Víctor Hugo Mendoza Sánchez

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo X, agosto de 1992, p. 44.

El otro requisito que se debe cumplir, es que se les otorgue única y exclusivamente a los trabajadores o a su cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador.

En resumen, estos son los requisitos que deben cumplir las partidas de previsión social:

1. Generalidad
2. Planes por escrito
3. Que sean erogaciones en territorio nacional o en el extranjero siempre y cuando, sean para trabajadores que intervengan en la obtención de los ingresos del contribuyente.
4. Que los beneficiarios sean exclusivamente los trabajadores o sus familiares.

REQUISITOS PARA LOS FONDOS DE AHORRO

El Fondo de Ahorro, es un fondo constituido por la empresa mediante las aportaciones periódicas que realizan, por una parte el patrón y por otra los trabajadores, estas aportaciones se efectúan normalmente cada quincena o cada semana dependiendo de la forma de pago a los trabajadores, éste fondo es manejado por una institución de crédito o una sociedad civil dedicada al manejo de fondos de ahorro o inversión, éstas instituciones o sociedades tendrán el encargo de manejar el dinero que se encuentre en el fondo.

Creemos que es importante que puedan ser deducibles las aportaciones que hagan los patrones al fondo de ahorro, ya que las constantes situaciones económicas por las que han tenido que atravesar los trabajadores mexicanos han propiciado que su nivel adquisitivo haya caído a los niveles más bajos de su historia, motivo por el cual no han tenido oportunidad de ahorrar; muchas empresas aprovechan esta forma de incentivar a sus empleados, ya que es relativamente sencillo manejar un plan de fondo de ahorro y es bien aceptado por la mayoría de los trabajadores.

La prestación correspondiente al Fondo de Ahorro, es una de las prestaciones más comunes dentro de las empresas de nuestro país, de tal manera que es muy importante saber el tratamiento fiscal que se le debe dar, debido a esto el artículo 22 del Reglamento de la LISR regula los requisitos que debe cubrir el Fondo de Ahorro, a continuación transcribimos dicho artículo:

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

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes 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 valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

De acuerdo con el artículo antes citado, debemos tener en cuenta los siguientes puntos para poder hacer deducible las erogaciones que se destinen al fondo de ahorro:

1. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza.

El primer requisito es a su vez una limitante, debido a que no se puede aportar al fondo una cantidad mayor del 13% del salario de cada trabajador, o dicho de otra manera, la cantidad máxima que se podrá hacer deducible será hasta de un 13% del salario del trabajador.

Ejemplo:

<u>TRABAJADOR</u>	<u>SUELDO</u>	<u>MONTO MAX. DED. 13%</u>
Manuel Gutiérrez Pérez	\$ 5,000	\$ 650
Sebastián Yáñez López	\$ 6,000	\$ 780
Agustín Cruz Huerta	\$ 2,000	\$ 260
Basilio Villa Juárez	\$ 10,000	\$ 1,300

Los planes de fondo de ahorro pueden establecerse con el porcentaje que decida el patrón, pero éste nunca deberá ser superior al 13% del salario de cada trabajador, en caso de que alguna empresa otorgará un porcentaje superior al 13%, la diferencia no podrá ser de ninguna manera deducible, veamos el siguiente ejemplo para dejar en claro la situación antes mencionada:

Ejemplo:

<u>NOMBRE</u>	<u>SUELDO</u>	<u>13% LISR</u>	<u>15% EMPRESA</u>	<u>DIF. NO DEDUCIBLE</u>
Miguel Cervantes	\$ 3,000	\$ 390	\$ 450	\$ 60
Evaristo Carrera	\$ 6,500	\$ 845	\$ 975	\$ 130
Alberto Jiménez	\$ 8,000	\$ 1,040	\$ 1,200	\$ 160
Jesús Aguirre	\$ 9,000	\$ 1,170	\$ 1,350	\$ 180
				\$ 530

Como se puede ver en el ejemplo anterior, la parte que exceda del tope permitido por la Ley no podrá ser deducible y a su vez deberá ser un ingreso gravable para el trabajador.

2. Que el monto de la aportación no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento donde el trabajador presta sus servicios, tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo que rija en el Distrito Federal.

Ésta es una limitación más que le debemos agregar a las aportaciones que hagan los patrones a los fondos de ahorro, ya que las cantidades que aporten además de no exceder del 13% de los salarios de los trabajadores, como se explicó anteriormente, tampoco deberán exceder de la cantidad que menciona el punto número 2, cantidad que a continuación explicaremos su determinación:

ZONA "A"	\$ 40.35
ZONA "B"	\$ 37.95
ZONA "C"	\$ 35.85

Determinación de días promedio mensuales:

365 Días del año

entre 12 Meses del año

30.40 Días promedio que tiene cada mes.

La finalidad de determinar el número promedio de días que tiene el año, es evitar que cada mes se tengan que hacer cálculos para determinar el tope máximo, ya que hay meses de 28, 30 y 31

días, entonces de esta manera al sacar el promedio mensual no se tendrá que determinar el tope cada mes.

Elevamos a 10 veces el Salario Mínimo:

30.40 Días promedio que tiene cada mes

~~X 40.35~~ SMG

\$1,226.64 Cantidad de un salario mínimo, la cual tendremos que elevar a 10

\$1,226.64 Cantidad de un salario mínimo, la cual tendremos que elevar a 10

X 10 SMG permitidos por la Ley

12,266.44 Cantidad Máxima a la que podrá aplicársele el 13% señalado por la Ley

Lo que determinamos anteriormente fue la cantidad máxima, a la cual se le deberá aplicar el porcentaje del 13% para de esta manera saber que cantidad podremos hacer deducible, dicho de otra manera, un trabajador que gane hasta \$12,266.44 podrá aportar al fondo de ahorro el 13% de su sueldo, un trabajador que gane una cantidad mayor que la anteriormente mencionada tendrá topada su participación al fondo de ahorro hasta por la cantidad que a continuación mostraremos

Determinamos la cantidad mensual que podrán otorgar los patrones a los trabajadores por concepto de fondo de ahorro:

12,266.64 Cantidad máxima a la que podrá efectuarse un descuento del 13%

X 13% Porcentaje máximo autorizado por la Ley

\$ 1,594.63 Cantidad máxima mensual que podrá otorgar el patrón como prestación de fondo de ahorro

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

Los planes de Previsión Social que se establezcan en las empresas deberán especificar, en caso de que el plan consista en un Fondo de Ahorro, que las aportaciones sólo podrán retirarse al terminar la relación laboral o una vez por año, es importante señalar este punto, ya que el espíritu de la previsión social, y específicamente del fondo de ahorro, es fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores para elevar el nivel de vida de éste y de su familia, es por esta razón que se debe obligar a que el fondo de ahorro no pueda ser retirado por más de una ocasión.

4. Que el fondo de ahorro se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes.

Otro de los objetivos que tiene el establecimiento de un fondo de ahorro, es el que los trabajadores puedan disponer de préstamos para situaciones imprevistas o para cubrir parte de sus necesidades eventuales, estos préstamos deberán realizarse de acuerdo a las políticas internas de cada empresa ya que no existe ningún ordenamiento legal que regule los préstamos que se les otorgan a los trabajadores.

De la misma forma en que no existe ningún artículo que regule la cantidad que podrá otorgarse como préstamo a los trabajadores, tampoco existe alguna disposición jurídica que regule el cobro de intereses sobre esos préstamos, lo cual deja abierta la posibilidad al patrón de

cobrar o no cobrar intereses a sus trabajadores sobre los préstamos realizados que provengan del fondo de ahorro.

Aunque no exista ordenamiento en donde señale reglas a seguir para el otorgamiento de préstamos y el cobro de intereses, debemos tener en cuenta que el Plan de Previsión Social deberá establecer claramente la cantidad que se le podrá prestar a cada trabajador, así como el interés que se le cobrará por la cantidad que le sea otorgada en préstamo.

La persona encargada de realizar el Plan de Previsión Social, consistente en un fondo de ahorro, no deberá olvidar que la razón fundamental es fomentar el hábito del ahorro, razón por la cual deberá ser muy cuidadosa con las políticas que implemente para dicho fondo, a continuación mencionaremos algunos puntos que consideramos deberá tener en cuenta en el momento que realice el Plan de Fondo de Ahorro:

- Cantidad máxima que podrán pedir en calidad de préstamo los trabajadores.

Sugerimos los siguientes puntos:

1. Que sea por una cantidad no mayor a un mes de salario del trabajador que lo solicita.
2. Que sea liquidado en un periodo no mayor de cuatro meses a partir de la fecha en que se le otorgue dicho préstamo.
3. Que se otorguen más de 2 préstamos por año a cada trabajador.
4. Que si se establece el cobro de intereses, éstos no sean mayores a una tasa del 10% anual.

- Estímulos que se puedan otorgar a trabajadores de mayor antigüedad.

Debido a que una de las cosas que en lo particular creemos conviene a las empresas, es sin duda, la continuidad de los trabajadores en sus puestos, motivo por el cual proponemos que los encargados de elaborar el plan tengan en cuenta los siguientes puntos:

1. A los trabajadores que tengan una antigüedad mayor o igual a 5 años, se les podrán autorizar préstamos de hasta 2 veces su salario mensual.
2. Que los préstamos puedan ser liquidados en un periodo no mayor de 6 meses
3. Que se les otorguen hasta 2 préstamos al año, siempre y cuando se liquiden dichos préstamos antes de la fecha señalada para la repartición del fondo.
4. Que los intereses que se cobren no excedan de una cantidad del 5% anual

Es importante señalar que no debemos caer en una confusión y creer que los puntos que se están proponiendo se encuentran fuera de la legalidad que marca el artículo 19 del RLISR, ya que se podría pensar que no se está cumpliendo con el requisito de generalidad que menciona dicho artículo, pero como ya se explicó anteriormente **generalidad** no debe confundirse con **uniformidad**, ya que la prestación se está otorgando a todos los trabajadores por igual solo que para tener acceso a mejores condiciones se necesita que el trabajador tenga una antigüedad mayor o igual a 5 años ya que todos los trabajadores que cumplen con ese requisito reciben esa prestación sin condición alguna, dicho lo anterior podemos concluir que para efectos del artículo 19 del RLISR, “generalidad es otorgar el mismo trato a los trabajadores que se encuentren en el mismo supuesto.”

5. Que el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores o Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine.

La cantidad que no sea destinada a los préstamos que mencionábamos anteriormente deberá invertirse en los valores a los que hace referencia este apartado, el patrón no podrá disponer de estos recursos para ningún asunto que no sea el otorgamiento de préstamos a los trabajadores, en caso que el patrón disponga del dinero del fondo de ahorro para fines distintos de los que fue creado, estará violando el artículo 22 del RLISR, por lo tanto no podrá deducir las aportaciones que haga al fondo de ahorro.

REQUISITOS PARA LOS PLANES DE PENSIÓN O JUBILACIONES.

Un plan de pensiones o jubilaciones, es un fondo que crea el patrón con una institución de crédito o con una sociedad de inversión mediante un fideicomiso, este fondo se realiza con la intención de garantizarle al trabajador que en el momento de su retiro podrá percibir un ingreso por concepto de pensión o jubilación adicional al que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha prestación consistirá en la aportación periódica de una cantidad en efectivo por parte del trabajador y otra parte idéntica por parte del patrón, las aportaciones se realizarán dependiendo de la periodicidad de pago, si los pagos se realizan de forma semanal, decenal, quincenal o mensual, de la misma manera serán las aportaciones que deberán realizar los patrones y los trabajadores al fondo de pensiones o jubilaciones de dicha empresa, las cantidades que se encuentren en el fondo se deberán destinar exclusivamente para la adquisición o construcción de casa de interés social y nunca podrá ser utilizado para otra situación que no sea la señalada anteriormente, en este mismo sentido podemos señalar lo que menciona el primer párrafo del artículo 37 del reglamento de la LISR:

Artículo 37 Fracción I. Para los efectos del artículo 28 de la Ley, podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un porcentaje obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

De lo anteriormente expuesto explicaremos la deducibilidad de dichos fondos fundamentándolo con la Ley del ISR de la siguiente manera:

El artículo 24 fracción XII de la LISR menciona que se podrán hacer deducibles las prestaciones que se destinen a jubilaciones, pero es la fracción VIII del artículo 22 de la Ley del ISR la que establece de una manera más específica, la posibilidad de deducir la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de la propia Ley del ISR.

A continuación transcribimos la citada fracción

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

La fracción XII del artículo 24 de la Ley del ISR establece que en el caso de los gastos de previsión social, éstos 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 infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

La disposición aludida precisa que dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores, razón por la cual debemos tomar en cuenta que cualquier plan de pensiones o jubilaciones que se implante en la empresa deberá ser otorgado a todos los trabajadores que se encuentren en el supuesto que mencione dicho plan.

Por su parte, el artículo 28 de la Ley de la materia señala las reglas específicas a que deberán ajustarse los planes de pensiones o jubilaciones, estableciendo en su fracción IV que el contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores afectos al fondo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal, aclarando que en caso de que se dispusiere de ellos o de sus rendimientos, para fines diversos, se deberá cubrir sobre la cantidad respectiva el ISR a la tasa del 35%.

A continuación transcribiremos el artículo 28 de la LISR.

Artículo 28. Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

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

Los requisitos y términos que nos menciona esta fracción se encuentran establecidos en los artículos 35, 36 y 37 del reglamento de la LISR, específicamente el artículo 35 nos habla de los términos sobre los cuales deberán llevarse a cabo los planes, y el artículo 36 nos establece los requisitos.

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

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

De la fracción anterior podemos apuntar que la cantidad de dinero que se encuentre en el fondo de pensiones o jubilaciones que se haya creado deberá invertirse de la siguiente manera:

- 30% En valores a cargo del Gobierno Federal.
- 70% En valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

En caso de que dicha reserva no se utilice en la forma antes mencionada, deberá entonces invertirse de la siguiente forma:

- En la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente.
- Préstamos a sus trabajadores para la adquisición o construcción de casas.
- Las casas que se mencionaron en los dos puntos anteriores deberán tener características de viviendas de interés social.

El artículo 39 del reglamento de la LISR establece los requisitos para las casas de interés social que se mencionaron en el párrafo anterior, dichos requisitos consisten en lo siguiente:

1. Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica de la ubicación del inmueble, elevada al año.

Ejemplo:

Lugar donde se encuentra la casa que se adquirirá: Naucalpan, Estado de México

Zona Geográfica de Naucalpan: Zona A

SMG de la zona A: \$40.35

Determinación de la cantidad máxima que se podrá otorgar por cada casa que se adquiera:

\$40.35	Salario Mínimo General de la zona donde se encuentra el inmueble
<u>X 10</u>	Veces el Salario Mínimo General
\$403.50	Cantidad que tendrá que elevarse al año
\$403.50	
<u>X 365</u>	Días que tiene el año
\$147,277.50	Cantidad máxima que se autorizará para la adquisición de casas.

2. Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.
3. Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva que se debe invertir en valores a cargo del gobierno federal.

III. Los bienes que formen el fondo así como sus rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en

institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejado por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o con autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la SHCP. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

La fracción anterior se puede resumir de la siguiente manera:

- Por obligación se deberá establecer un fideicomiso para que administre el fondo.

Únicamente las siguientes instituciones, siempre que estén autorizadas para operar dentro del país, podrán administrar mediante fideicomiso el fondo para pensiones o jubilaciones:

- Instituciones de Crédito
- Instituciones o sociedades mutualistas de seguros
- Casas de bolsa

Un último párrafo nos menciona que los rendimientos que nos otorgue la inversión no deberán considerarse como ingresos acumulables, naturalmente que para no considerar como ingresos acumulables los rendimientos de la inversión no se podrá disponer de dichos rendimientos sino que se deberán reinvertir como parte del fondo ya que si se utilizarán para fines distintos del fondo entonces se tendrá que pagar impuesto a la tasa que menciona el primer párrafo del artículo 10 de la Ley del ISR.

Lo anteriormente mencionado se encuentra debidamente regulado en el artículo 37 del RLISR.

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

Como ya lo habíamos mencionado en la fracción anterior, no se podrá de ninguna manera utilizar los recursos del fondo para cosas distintas de las que fue creado dicho fondo, en caso contrario se tendrá que adicionar a los ingresos acumulables la cantidad que se haya dispuesto del fondo.

El artículo 21 del Reglamento de la Ley de la materia, prevé los requisitos que se deben seguir para la deducibilidad de los planes de pensiones o jubilaciones, dichos requisitos serán enumerados a continuación:

1. Deberán otorgarse en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Lo anterior significa que el patrón deberá aportar la cantidad que se pacte en el plan a la cuenta del trabajador desde el momento en que el trabajador sea elegible en dicho plan y hasta el momento de su jubilación o cuando deje de prestar sus servicios en la empresa, existe la posibilidad de traspasar los fondos que se hayan acumulado en la cuenta del trabajador siempre y cuando la empresa a donde vaya a trabajar también cuente con un plan de pensiones.

2. Se podrán pactar rentas garantizadas, siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión y tampoco se deberán entregar al trabajador las reservas constituidas por la empresa.
3. Si los trabajadores manifestaran expresamente su conformidad, la renta vitalicia se podrá convertir en cualquier forma opcional de pago, siempre y cuando ésta forma de pago se encuentre establecida en el plan que para tal efecto se haya diseñado.
4. Para los empleados de confianza, el monto de la pensión se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses.
5. Por último señala que cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador, se computará el tiempo de servicios que haya prestado en otras empresas.

En el mismo orden de ideas, el artículo 37 del Reglamento de la Ley del ISR dispone que en el plan de pensiones y prima de antigüedad, deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo, siempre que la transferencia se efectúe a través de una institución de crédito, de instituciones o sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa y se efectúe a solicitud del empleado.

Asimismo, el artículo 40 del Reglamento citado establece que se considera que no se dispone de los bienes o de los rendimientos del fondo, cuando éstos sean transferidos de la institución de crédito, institución o sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa que esté manejando el fondo a otra institución de las mencionadas y cumpliendo con los requisitos que a continuación se mencionan:

1. Que se presente aviso ante la autoridad administradora correspondiente, dentro de los quince días hábiles anteriores a la transferencia de los fondos, informando la institución que venía manejando el fondo y a la que será transferido, entregando posteriormente copia sellada del aviso a la institución que venía manejando el fondo.
2. Que la institución administradora del fondo haga entrega de los bienes, valores y efectivo a la nueva institución, señalando expresamente que dichos recursos constituyen fondo de pensiones o jubilaciones en los términos de la Ley de la materia.

Tratándose de entrega de efectivo, ésta se hará mediante cheque no negociable a nombre de la nueva institución administradora del fondo.

Por otra parte, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que la sustitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento y que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por seis meses, después sólo subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón.

OBLIGACIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES QUE CONSTITUYAN LAS RESERVAS ANTES MENCIONADAS.

De acuerdo con el artículo 36 del reglamento de la LISR los contribuyentes que constituyan planes de pensiones, jubilaciones o primas de antigüedad, estarán obligados a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, a lo siguiente:

Formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la siguiente información:

1. Balance actuarial del plan.
2. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, o la institución que este manejando el fideicomiso, especificando los bienes o valores que formen la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.
3. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año, indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

Si nos hemos fijado, nos podremos dar cuenta que éste artículo reglamentario amarra, por decirlo de alguna manera, al patrón, ya que éste deberá proporcionarle información detallada sobre el manejo que se le está dando al fondo, si recordamos un poco nos daremos cuenta que en los planes para fondos de ahorro, la autoridad no exige que se le proporcionen informes sobre la forma en la que se están manejando dichos fondos, consideramos que esto se debe a que es un

fondo que se llevará durante muchos años, razón por la cual la SHCP debe estar muy atenta de que no se manejen esos fondos en inversiones o para cosas distintas que le pueda traer algún beneficio al patrón.

Además de lo señalado anteriormente, debemos mencionar que cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información a que se refiere el punto número 2 deberá llevarse por separado.

Derivado de lo antes expuesto, se desprenden los siguientes aspectos:

1. De acuerdo con el plan de pensiones y prima de antigüedad que se establezca en cada empresa se podrá tener prevista la posibilidad de transferir a otra empresa el valor actuarial del fondo de aquellos empleados que sean reubicados en otra compañía, con lo cual se tendrá por cumplido lo dispuesto por el artículo 37 del Reglamento de la Ley del ISR, en caso que no se tuviera prevista la posibilidad de transferir a otra empresa el valor actuarial del fondo, será necesario modificar dicho plan, adecuando los términos en que fue elaborado e indicando la forma en que se determinarán los valores actuariales para llevar a cabo el traspaso a cada uno de los patrones sustitutos, de ser posible, definiendo el monto que correspondería a cada uno de los trabajadores a la fecha del traspaso.

Para tal efecto, se deberá presentar aviso de la modificación al plan conjuntamente con la declaración anual del impuesto sobre la renta, correspondiente al ejercicio en que modifique el mismo.

2. Se deberá presentar aviso ante la Administración Local Jurídica que corresponda al domicilio fiscal del contribuyente, dentro de los 15 días hábiles anteriores al traspaso del fondo, informando la institución, sociedad o casa de bolsa que ha venido manejando el fondo y, en su caso, a la que será transferido, debiendo entregar una copia sellada del aviso a la que lo venía controlando.
3. Con el objeto de que la transferencia comentada no se considere como un retiro gravado a la tasa del 35%, será necesario que ésta se efectúe directamente entre las instituciones autorizadas para la administración de estos fondos.
4. Para que los contribuyentes puedan deducir para efectos del ISR las aportaciones que en el futuro hagan a la reserva para el fondo de pensiones y prima de antigüedad, deberán cumplir con los requisitos aplicables a los gastos de previsión social, especialmente el de generalidad, y los correspondientes a las reservas para fondos de pensiones y jubilaciones, estableciéndose con toda claridad los requisitos de elegibilidad para ingresar al plan, el cual, a su vez deberá cumplir con todas las formalidades fiscales establecidas en la Ley del ISR y su Reglamento.
5. Asimismo, sería conveniente evaluar la posibilidad (en caso de que existieran varias compañías de un solo grupo) de fusionar, previa autorización de la Secretaría de Hacienda, los planes en uno sólo, que comprenda a todas las compañías del contribuyente, con el objeto de evitar los traspasos entre ellos cada vez que exista un movimiento de empleados. Desde luego, el actuario deberá continuar preparando su cálculo por cada una de las compañías involucradas.

Esta situación, inclusive, permitiría al contribuyente el tener un ahorro en el cargo que efectúa la institución fiduciaria por el manejo de fideicomiso por compañía.

Debemos aclarar que se le dio mucho énfasis a los posibles traspasos que generen, ya que consideramos es algo que no se había explicado anteriormente en este trabajo, ya que la creación del fondo de pensiones o jubilaciones es similar a la del fondo de ahorro, cuestión por la cual creemos será más fácil comprender.

2.4 LIMITACIONES PARA LA DEDUCCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

No obstante que anteriormente habíamos mencionado que una empresa podrá realizar diferentes planes de previsión social para los empleados de confianza y para los que no se consideran de confianza, el artículo 20 del reglamento de la LISR establece una limitante para la deducibilidad de las prestaciones de previsión social que se les otorga a los trabajadores de confianza, la cual, a grandes rasgos consiste en determinar la diferencia que se le otorga en prestaciones a los trabajadores de salarios mayores con respecto de los trabajadores de salarios menores, y se podrá hacer deducible únicamente la parte que hubiera correspondido si se les hubiera otorgado a todos los trabajadores la misma cantidad en prestaciones que la que se les otorgó a los de salarios menores.

Además de que a continuación explicaremos y analizaremos más a profundidad éste tema, debemos decir que las autoridades tratan, mediante la limitación antes mencionada, evitar que el contribuyente evada el pago de impuestos mediante remuneraciones demasiado altas pero que por estar contenidas dentro de un plan de previsión social puedan ser ingresos exentos. Es importante transcribir las fracciones primera y segunda del artículo 20 del reglamento de la LISR para que mediante una explicación podamos comprender las limitaciones a las que hace referencia dicho artículo:

Artículo 20.

Fracción I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes

los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, inciso c) y d), de este reglamento. No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios superiores.

Fieles a su costumbre de complicar todo, ahora tenemos el obstáculo que pone la ley al mencionar que debemos determinar la cantidad que se le entrega por concepto de previsión social a salarios mayores con respecto a salarios menores, básicamente lo que se intenta por parte de las autoridades fiscales es que exista equidad con respecto a los pagos que por concepto de previsión social se le realicen a los empleados, estamos de acuerdo en que la Secretaria de Hacienda vea por el bien de los trabajadores sindicalizados que a final de cuentas serán los que tengan los salarios menores, pero en lo que definitivamente no estamos de acuerdo es en que complique el cálculo, en todo caso proponemos que se establezca como regla el que tratándose de prestaciones de previsión social, se entreguen a todos los empleados las mismas cantidades o los mismos porcentajes.

Ahora analicemos el artículo antes expuesto:

- **Importe de los gastos de Previsión Social.** Debemos recalcar que se refiere a las prestaciones de previsión social que se le otorguen al trabajador, no debemos tomar en cuenta su salario.
- **Plan que corresponda a empleados de confianza.** Automáticamente nos damos cuenta que para efectos de esta fracción se deberán considerar como salarios mayores a los empleados

de confianza de una empresa, y naturalmente los salarios menores serán todos aquellos que sean sindicalizados, en caso de que no existiera sindicato se podría considerar a los obreros o a los empleados de sueldos más bajos, aunque el único y gran problema se dará en la determinación quienes son salarios mayores y quienes menores.

- **Salarios superiores y salarios menores.** Comentábamos anteriormente acerca de la dificultad de establecer quienes serán salarios menores y quienes salarios mayores en los casos en los que no existan sindicato, y aunque parezca extraño, existen muchas pequeñas empresas, sobre todo las que se dedican a prestar servicios, que no lo tienen, en estos casos consideramos nosotros que todos los trabajadores deberán considerarse de confianza y no realizar esta comparación ya que no existe en la LISR, ni en el reglamento de la LISR, tampoco en la Miscelánea Fiscal, algún artículo o regla que nos mencione a partir de que cantidad se deberá considerar a los salarios como superiores, esto queda a libre decisión del contribuyente lo que provoca que sea complicado el determinar que salarios deberán ser superiores y que salarios deberán ser inferiores, además esto puede provocar, debido a su subjetividad, que muchos contribuyentes traten de evadir esta limitación, ya que probablemente consideren como salarios menores a los que debieron ser salarios superiores, esperamos que las autoridades fiscales establezcan alguna medida con la cual se pueda determinar los montos que deberán considerarse para salarios superiores y menores.
- **Diferencia que no será deducible.** Más adelante explicaremos esto con un ejemplo, pero por ahora conviene advertir que la diferencia de prestaciones de previsión social que se les otorgue a los trabajadores de salarios superiores con respecto de la cantidad

que se les otorgue a los trabajadores de salarios menores, no será deducible de acuerdo a lo siguiente:

Para determinar los gastos no deducibles que, en su caso, se llegaran a originar, será necesario dividir el importe de los gastos, en el ejercicio correspondiente, a cada grupo de empleados entre sus sueldos en el mismo periodo, y si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza y el resultado se considerará como un gasto no deducible para la empresa.

CASO PRÁCTICO: LIMITACIONES PARA LA DEDUCCIÓN DE LAS PARTIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL

En la compañía “El Sol de México” se tiene establecido un plan de previsión social para sus empleados de confianza y otro plan para sus obreros, en el primer plan se establece que los empleados de confianza podrán disfrutar de una ayuda para despensa por la cantidad de \$1,000 mensuales, por su parte el plan establecido para los trabajadores sindicalizados menciona que éstos recibirán una ayuda para despensa por la cantidad de \$200 mensuales

Datos adicionales:

- En la empresa sólo existen 8 trabajadores 4 de confianza y 4 obreros
- 4 empleados reciben un salario mensual de \$ 7,000 (Son los de confianza)
- 4 trabajadores reciben un salario mensual de \$ 2,000 (Son los obreros)

DIFERENCIACIÓN DE SALARIOS	PRESTACIONES	SUELDOS	PROPORCIÓN
Superiores	\$ 4,000	\$ 28,000	14.28%
Inferiores	\$ 800	\$8,000	<u>10.00%</u>
		DIFERENCIA	4.28%

Después de diferenciar los salarios superiores de los salarios menores, lo que hicimos fue determinar en que proporción se estaba entregando una mayor remuneración por concepto de prestación de previsión social a los trabajadores de salarios superiores, esta diferencia no podrá

ser deducible, continuaremos con el ejemplo para enseñar la forma en que deberemos determinar la parte deducible y la no deducible.

Recordando una parte de la fracción I del artículo 20 del reglamento de la LISR sabremos que parte haremos deducible:

“Sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a salarios menores”

TOTAL DEL GASTO INCURRIDO (Sueldos de confianza)	28,000
Diferencia que no será deducible	4.28%
CANTIDAD QUE NO SERÁ DEDUCIBLE	1,198.40

La cantidad que mencionamos anteriormente será no deducible de las prestaciones de previsión social que le sean entregadas a los trabajadores, de tal forma que entonces queda así:

Prestaciones de previsión social para salarios superiores	\$ 4,000.00
Cantidad que no será deducible	\$ 1,198.40
CANTIDAD DEDUCIBLE PARA EL PATRÓN	\$ 2,801.60

CASO 2.

La Cía. “Fabricas de Alemania, S.A. de C.V.” tiene establecido un Plan de Previsión Social para sus empleados de confianza el cual consiste en lo siguiente:

<u>PRESTACIÓN</u>	<u>CANTIDAD O PORCENTAJE</u>
Fondo de Ahorro *	13%
Beca para estudio **	\$ 1,000.- mensuales

Vales de Despensa

10%

* El fondo de ahorro estará topado hasta donde la Ley permita su deducibilidad (de acuerdo al artículo 22 del reglamento de la LISR)

** La beca será aplicable sólo para aquellos empleados que tengan hijos que estudien en primaria o secundaria y sólo se otorgará una beca a cada empleado sin importar el número de hijos que tenga en edad escolar, la beca se entregará hasta que el hijo del trabajador termine su estudio de secundaria, cuando esto suceda, el trabajador podrá nombrar a otro beneficiario siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados anteriormente.

La empresa cuenta con los siguientes empleados de confianza:

<u>NOMBRE</u>	<u>SUELDO</u>	<u>BECA</u>				
Francisco Pérez López	\$ 20,000	SI				
Augusto Jiménez Sierra	\$ 17,000	SI				
Hugo Fierro Barrios	\$ 12,000	NO				
Yolanda Herrera	\$ 8,000	NO				
Javier Bueno	\$ 7,000	SI				

<u>NOMBRE</u>	<u>SUELDO</u>	<u>BECA</u>	<u>VALES</u>	<u>FONDO</u>	<u>TOTAL PRESTACIONES</u>	<u>TOTAL GENERAL</u>
Francisco Pérez	\$ 20,000	\$ 1,000	\$ 2,000	\$ 1,594.63	\$ 4,594.63	\$ 24,594.63
Augusto Jiménez	\$ 17,000	\$ 1,000	\$ 1,700	\$ 1,594.63	\$ 4,294.63	\$ 21,294.63
Hugo Fierro	\$ 12,000		\$ 1,200	\$ 1,560.00	\$ 2,760.00	\$ 14,760.00
Yolanda Herrera	\$ 8,000		\$ 800	\$ 1,040.00	\$ 1,840.00	\$ 9,840.00

Javier Bueno	\$ 7,000	\$ 1,000	\$ 700	\$ 910.00	\$ 2,610.00	\$ 9,610.00
	\$ 64,000	\$ 3,000	\$ 6,400	\$ 6,699.26	\$ 16,099.26	\$ 80,099.26

La empresa también cuenta con trabajadores sindicalizados que para efectos de este ejemplo consideraremos que únicamente son cinco.

Señalaremos prestaciones diferentes de las que reciben los trabajadores de confianza para que no se piense que siempre deben existir prestaciones iguales para poder aplicar lo que menciona la Ley del ISR en lo correspondiente a la limitación en la deducción de la previsión social

<u>PRESTACIÓN</u>	<u>CANTIDAD O PORCENTAJE</u>
Ayuda para medicina (1)	xxxx
Premio de asistencia (2)	4%
Vales de Despensa	200.- Mensuales

(1) La empresa tiene establecido un contrato con una clínica llamada “Las fuentes” dicho contrato fue establecido para que los trabajadores que fueran a esa clínica (en caso de no poder asistir al seguro social) recibieran un descuento por la consulta y además todas las medicinas que fueran recetadas por los doctores de dicha clínica fueran cubiertas totalmente por el patrón, cabe señalar que el patrón no tiene ingerencia alguna en la administración de la clínica y tampoco recibe comisión alguna, sino que se estableció el contrato con la finalidad de que los trabajadores no consiguieran recetas falsas y cobrarán el dinero por dichas recetas sin que estuvieran enfermos.

La prestación antes mencionada se hace extensible para los descendientes de los trabajadores sin limite alguno y únicamente por enfermedades generales, es decir, no aplican para operaciones o especialidades.

(2) A los trabajadores que no tengan falta durante un mes de trabajo o que no acumulen más de tres retardos durante dicho periodo, serán acreedores de un premio que consistirá en el 4% de su salario mensual, el cual se pagará en la última semana del mes que corresponda

La empresa cuenta con los siguientes empleados sindicalizados y a continuación presentamos sus salarios mensuales para facilitar nuestro ejemplo:

NOMBRE	SALARIO
Noe Fernández Gazca	\$ 2,000
Simón González Viña	\$ 1,700
Baltasar Contreras Moo	\$ 1,300
Hilario Almaraz Fuentes	\$ 1,500
Josué Noguez Katz	\$ 1,600

Debido a que sus prestaciones no son frecuentes, lo que para el IMSS se llaman percepciones variables, entonces a juicio personal y a falta de disposición expresa por la autoridad fiscal, consideramos que la comparación para determinar la cantidad que podrá ser no deducible, se deberá determinar mensualmente ya que puede darse el caso, para los trabajadores sindicalizados, que en un mes no obtengan prestación por concepto de ayuda para medicina, el

premio de asistencia no tiene mayor problema ya que es un porcentaje fijo que aunque no sea seguro que el trabajador lo obtenga, ya conocemos el porcentaje que le corresponde, creemos que este cálculo se deberá realizar mensualmente porque no se puede cuantificar el monto de estas prestaciones anticipadamente de tal manera que mes a mes conoceremos las cantidades que no serán deducibles

NOMBRE	SALARIO	A. MED.	VALES	P. ASIS.	TOTAL	TOTAL
					PRESTACIONES	GENERAL
Noe Gazca	\$ 2,000	\$ 300	\$ 200	\$ 80	\$ 580	\$ 2,580
Simón Viña	\$ 1,700	\$ 200	\$ 200	\$ 68	\$ 468	\$ 2,168
Baltasar Cruz	\$ 1,300		\$ 200		\$ 200	\$ 1,500
Hilario Almaraz	\$ 1,500		\$ 200		\$ 200	\$ 1,700
Josué Noguez	\$ 1,600		\$ 200	\$ 64	\$ 264	\$ 1,864
	\$ 8,100	\$ 500	\$ 1000	\$ 212	\$ 1,712	\$ 9,812

De acuerdo con lo explicado anteriormente, separaremos a los trabajadores de sueldos superiores respecto de los de sueldos inferiores (confianza y sindicalizados respectivamente).

DIFERENCIACIÓN DE SALARIOS	PRESTACIONES	SUELDOS	PROPORCIÓN
Superiores	\$16,099.26	\$ 64,000	25.15%
Inferiores	\$ 1,824.00(1)	\$ 8,100	22.51%
	DIFERENCIA		2.64%

(1) Ya se había mencionado que el premio de asistencia era una cantidad ya previamente conocida y establecida, independientemente de que los trabajadores se hicieran acreedores a ella, de tal manera que la forma en la que llegamos a la cantidad mostrada es multiplicando el

suelo de todos los sindicalizados por la tasa del 4% y al resultado le sumamos lo que aparece en las columnas de VALES Y A. MED.

Explicado lo anterior tenemos que únicamente el 2.64% no podrá ser deducible de acuerdo al ejemplo anterior y a continuación mostraremos la forma en la que se determina la cantidad de las prestaciones no deducible:

Remuneraciones de los empleados de confianza de salarios superiores	\$ 64,000
Por el porcentaje que no será deducible no deducible	2.64%
	<hr/>
CANTIDAD NO DEDUCIBLE	\$1,689.60

De los 2 ejemplos que se mencionaron anteriormente se desprende que puede variar la cantidad que no será deducible, dependiendo de las prestaciones que se otorguen a los empleados de una empresa, es conveniente que los patrones realicen sus propios cálculos para determinar que cantidades no deben ser deducibles, en caso de que la cantidad no deducible sea muy significativa para la empresa recomendamos se establezcan planes de previsión social donde sean las mismas prestaciones para todos los empleados, quizá algunos piensen que esto traerá como consecuencia un aumento en los gastos de la empresa, no forzosamente tiene que ser así ya que se pueden bajar las prestaciones de los empleados de confianza y elevar las del sindicato, aunque también estamos consientes que esto por un lado acarrearía disgusto por parte de los empleados de confianza y por otro lado sabemos que el sindicato nunca se conforma y que cada año pedirá incrementos los cuales entonces si implicarían mayores gastos, nosotros expusimos

el tema y tratamos de dar algunas sugerencias, cada quien deberá determinar lo que más le conviene para sus empresas.

En los ejemplos que se señalaron las cantidades no deducibles son cantidades verdaderamente insignificantes y podría no dársele importancia a la forma en la que se deben dividir a los empleados de salarios superiores de los empleados de salarios menores, pero cuando estamos hablando de empresas que manejan nóminas muy extensas, entonces las cantidades son verdaderamente significativas, motivo por el cual se le deberá dar la importancia necesaria, ya que será demasiada la diferencia que exista de la cantidad que no será deducible.

RESUMEN

No obstante que se podrán crear planes de previsión social con beneficios diferentes para los empleados de confianza con respecto de los demás trabajadores, estos beneficios nunca deberán ser proporcionalmente superiores a los beneficios que reciban los demás trabajadores.

Ahora determinaremos la cantidad no deducible pero de una manera global, es decir ya no mencionaremos a los trabajadores ni sus ingresos que perciban, dado lo anterior tenemos que se determinará los gastos no deducibles mediante la aplicación de pasos sencillos:

1. Se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre los sueldos del mismo periodo.

GRUPOS	GASTOS DE PREV. SOCIAL	SUELDOS EN EN EL EJERCICIO	TOTAL EL EJERCICIO
Confianza	\$ 215,000	\$ 1,250,000	\$ 1,465,000
“Los demás”	\$ 450,000	\$ 5,300,000	\$ 5,750,000

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Después de que se haya separado el importe de los grupos de trabajadores, deberemos realizar la división que nos menciona el punto número 1.

CONFIANZA	LOS DEMÁS
<u>Gastos de Previsión social</u>	<u>Gastos de Previsión Social</u>
Sueldos del Ejercicio	Sueldos del Ejercicio
$\frac{\$ 215,000}{\$ 1,250,000} \rightarrow 17.20\%$	$\frac{\$ 450,000}{\$ 5,300,000} \rightarrow 8.49\%$

2. Si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia, se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza.

Determinamos la diferencia entre los cocientes:

Confianza	17.20%		
Menos: Los demás	<u>8.49%</u>		
DIFERENCIA	8.71%		

Multiplicaremos dicha diferencia por el importe de los sueldos de los empleados de confianza:

Sueldos	\$1,250,000		
Por: Diferencia	<u>8.71%</u>		
NO DEDUCIBLE	\$ 108,875		

De lo anteriormente expuesto, concluimos que la Ley trata de proteger a los empleados que no son considerados de confianza mediante el establecimiento de estas limitaciones en la deducción de los gastos de previsión social, ya que obliga al patrón a formular planes de previsión social

para los empleados de confianza proporcionales a los planes de los demás trabajadores, a continuación señalaremos algunos puntos que consideramos son importantes para finalizar el estudio de las limitaciones en la deducción de los gastos de previsión social:

- Los planes de previsión social para empleados de confianza podrán tener beneficios diferentes con respecto a los planes de los demás trabajadores, pero nunca podrán tener beneficios proporcionalmente mayores para dichos trabajadores, ya que si se obtiene beneficios éstos no serán deducibles, excepto cuando se trate de personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, o que se trate de trabajadores ubicados en el extranjero.
- Debido a que, como se explicó anteriormente, la Ley trata de proteger a los empleados que no son considerados de confianza, entonces, los planes de previsión social para los demás trabajadores si pueden contener beneficios proporcionalmente mayores que los empleados de confianza, esto generalmente no se da en la práctica pero de cualquier manera consideramos que rompe con el principio de equidad, ya que no establece ninguna limitante para los salarios de los sindicalizados.
- Los patrones deben elaborar sus planes de previsión social mediante las mismas bases para evitarse cálculos tediosos que a fin de cuentas pueden ser no deducibles para la empresa.
- El patrón debe tener presente que este cálculo deberá realizarse tanto en el ajuste a los pagos provisionales como en la declaración anual.

- Ni la Ley del ISR, ni su reglamento mencionan qué deberá hacer un contribuyente si se encuentra en el supuesto de tener diversos planes de previsión social para diversos sindicatos que tenga la misma empresa, debido a esa laguna en la Ley, creemos que el contribuyente deberá realizar su comparación de porcentajes con el sindicato que tenga las menores prestaciones.

2.5 PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

En temas anteriores se mencionó que uno de los requisitos indispensable que se debe cumplir para que las erogaciones que se efectúen por concepto de previsión social sean deducibles, es que se encuentren estipuladas en un plan.

Un Plan de Previsión Social es un documento en donde se establecen todas las políticas y reglas que se aplicarán para determinada prestación, es decir, es la forma en la cual debemos guiarnos para llevar a cabo dicha prestación.

Todo plan de previsión social debe cumplir con las disposiciones reglamentarias, al efecto, las fracciones III y IV del artículo 20 del reglamento de la LISR disponen lo siguiente:

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

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

Es de suma importancia que se cumplan los requisitos que se acaban de transcribir ya que de lo contrario el plan carecería de legalidad, analicemos los requisitos anteriores:

1. 75% de los elegibles:

Este punto se refiere a aquellos planes en los cuales se estipula que el trabajador debe aportar una cantidad de dinero para poder hacerse acreedor al beneficio de la prestación, un ejemplo muy claro de ello es el fondo de ahorro, el servicio de comedor etc, ya que establecen que los trabajadores tienen que aportar una cantidad en efectivo para que puedan gozar de ese beneficio, en el caso del fondo de ahorro, el trabajador tiene que aportar la misma cantidad que aporte el patrón al fondo, en los casos anteriores o en cualquier otro caso en el que se dé el supuesto que los trabajadores tengan que aportar alguna cantidad, se tendrá que contar con la aceptación de al menos el 75% de los elegibles al plan.

Cuando hablamos de los elegibles al plan nos estamos refiriendo a todos aquellos trabajadores a los que vaya dirigido el plan, por ejemplo, si el plan de previsión social consiste en integrar un fondo de ahorro en el cual el patrón se compromete a aportar el 10% sobre el salario base de los trabajadores sindicalizados, entonces como los trabajadores también deben aportar un 10% de su salario base, el cual les será descontado vía nómina, deben participar al menos el 75% de los empleados sindicalizados, ya que de otra manera no podrá llevarse a cabo dicho fondo.

La forma en la que los trabajadores deberán avisar su decisión de participar de las prestaciones anteriormente mencionadas, será mediante la expedición de una carta dirigida al patrón en la que se estipule que se tiene conocimiento de dicho plan y que acepta integrarse al mismo.

2. Constar por escrito, indicar fecha de inicio y avisar al personal:

Como es lógico, los planes de previsión social deberán constar por escrito, pues además de ser un requisito formal, representa una evidencia documental de que las prestaciones se están otorgando de manera general en beneficio de los trabajadores, también deberán indicar la fecha

en la que se inicia el plan, esta fecha deberá expresarse en el mismo documento, el requisito de hacerlo del conocimiento de los trabajadores dentro del mes siguiente a su inicio podrá realizarse mediante el periódico mural de la empresa, mediante memorando, por aviso del líder sindical, etc. La ley no marca alguna manera específica en la que deba realizarse el aviso de tal manera que el patrón podrá realizarlo que la manera que disponga siempre y cuando deje constancia de que así lo hizo.

Adicionalmente a los requisitos que exige el artículo 20, el artículo 23 en sus fracciones I y II del reglamento de la LISR señala otros requisitos que deben incluir dichos planes en relación con los gastos de previsión social, mismos que ya fueron explicados en el capítulo anterior pero debemos recalcar que son requisitos de los planes de previsión social.

Por lo tanto y en forma de resumen, diremos que los elementos que contendrá un plan de previsión social serán los siguientes:

- 1 Constar por escrito.
- 2 Indicar la fecha en la que se inicia el plan, ya que guarda relación con el requisito de hacerlo del conocimiento de los trabajadores dentro del mes siguiente a su inicio.
- 3 Indicar el número de participantes, pues cuando el plan contemple aportaciones deberán participar al menos 75% de los elegibles.
- 4 Señalar los beneficiarios de los planes, dado que no necesariamente el trabajador tendrá que ser el beneficiario; se puede designar a las siguientes personas:
 - El esposo (a) o el concubino (a)
 - Los ascendientes o descendientes

- El hijo o padre adoptivo
- Los menores, no obstante que no sean descendientes ni hijos adoptivos del trabajador.

5. Como es de suponerse deberá contener además de los requisitos mencionados anteriormente:

- Nombre de la empresa (puede ser en hoja membretada)
- Fecha en la cual se elaboró el plan (no confundir con fecha de inicio)

En todos los casos, los beneficiarios deben depender económicamente del trabajador, sólo en las prestaciones por fallecimiento no operará dicha condicionante; sin embargo, en el caso de planes de seguro de vida, el trabajador será el único beneficiario de esta prestación, de conformidad con la fracción III del artículo 19 del reglamento de la LISR

Los beneficios que pueden conceder los planes de previsión social son fundamentalmente en especie, pero también pueden ser beneficios en efectivo, por tanto es importante que en el plan se establezca perfectamente el tipo de prestación que recibirá el trabajador, ya que de otra manera se podrá incurrir en confusiones lo cual no será muy conveniente para el patrón

El requisito en el que menciona, que se deberá dar aviso a los trabajadores de la iniciación del plan se debe estipular dentro del mismo plan y además existen empresas que lo realizan también de manera separada.

A continuación presentaremos un plan de previsión social, así como su aviso, de una empresa que no tiene sindicato y todos los trabajadores se consideran de confianza, este plan es sencillo con la finalidad de que el lector observe los requisitos que debe contener un plan, posteriormente explicaremos varios planes en los cuales intervengan 2 o más sindicatos en la misma empresa y trabajadores de confianza:

SERVICIO DE ASESORÍA TELEFÓNICA S.A. de C.V.

Calzada de San Juan No. 45, Col. El Pedregal, Del. Azcapotzalco

México Distrito Federal, C.P. 65113

Tel. 56-86-75-12

México Distrito Federal a 15 de Diciembre del 2000

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

DIRIGIDO:

A todo el personal de Servicio de Asesoría Telefónica S.A. de C.V.

Mediante el presente Plan de Previsión Social, que comprende las siguientes prestaciones:

1. Fondo de Ahorro
2. Ayuda para despensa

Se pretende que mediante dicho fondo se fomente entre los empleados de esta empresa el hábito del ahorro, por otra parte, se pretende coadyuvar a elevar su nivel de vida mediante la ayuda para despensa que se les otorgará.

VIGENCIA:

El presente plan estará vigente durante un año de calendario a partir del 1° de enero del 2001, quedando a decisión de la empresa su ratificación.

OBJETIVOS DEL PLAN:

1. Fomentar el hábito de ahorro y la previsión entre el personal.
2. Coadyuvar a elevar el nivel de vida del empleado.
3. Que los trabajadores tengan efectivo disponible, vía préstamos, para cualquier eventualidad que se les presente.
4. Incentivar al empleado para aumentar su identificación con la empresa.

BENEFICIARIOS:

Exclusivamente el trabajador.

REGLAMENTO:

Art. 1 Se deberá comunicar por escrito a todo el personal la existencia y funcionamiento del presente plan, ya que esta prestación es de aplicación general para todo el personal que labora en la empresa.

Art. 2 El trabajador aportará al fondo de ahorro el 13% de su sueldo base, no pudiendo exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre la empresa.

Art. 3 La empresa se compromete a hacer aportaciones por el mismo monto que las aportaciones de los trabajadores, siempre y cuando al menos el 75% de los trabajadores comuniquen por escrito su deseo de participar en el fondo de ahorro.

Art. 4 Si por alguna razón el Fondo de Ahorro dejara de ser deducible para fines del impuesto sobre la renta, se cancelará la prestación del mismo, entregando en esa fecha la cantidad que haya aportado cada trabajador adicionada con la parte que le corresponde al patrón, o siendo de otra manera se ajustará hasta donde se permita su deducibilidad.

Art. 5 El fondo será destinado exclusivamente para otorgar préstamos a los trabajadores que participen en él, mediante las políticas que establezca para tal efecto el departamento de recursos humanos, los remanentes deberán ser invertidos en valores aprobados para ese efecto por la SHCP.

Art. 6 Las aportaciones de los trabajadores al fondo, así como los descuentos por créditos otorgados se realizarán vía nómina, previo consentimiento del trabajador.

Art. 7 Los participantes en el fondo podrán solicitar préstamos hasta por la cantidad que tengan acumulada en el fondo al momento de su solicitud.

Art. 8 Los préstamos otorgados devengarán intereses de 5% anual sobre saldos insolutos.

Art. 9 Todos los préstamos solicitados durante el año deberán ser liquidados a más tardar en 15 de diciembre del 2001.

Art. 10 Únicamente se podrán hacer retiros del saldo del fondo al término de la relación laboral o anualmente.

Art. 11 La ayuda para despensa consistirá en vales de despensa por la cantidad de \$400.00 mensuales, los cuales podrán ser canjeados en cualquier centro comercial, la entrega de dichos vales será \$200.00 cada quincena.

Art. 12 No existe ningún requisito para hacerse acreedor a esta prestación, excepto cuando el trabajador acumule 3 faltas injustificadas durante el mes de que se trate, si ocurre lo anteriormente mencionado el trabajador perderá el derecho a su prestación.

Es recomendable que los planes de previsión social tengan vigencia anual ya que no podemos prevenir posibles crisis económicas dentro de la empresa, además debemos establecer que se podrá cancelar dicho plan si las autoridades fiscales realizan reformas en la Ley que imposibiliten la deducción de las prestaciones previstas en dicho plan.

A continuación diseñaremos el aviso del plan que se debe otorgar a los trabajadores, así como la carta en la cual el trabajador señala que esta de acuerdo con ingresar al fondo de ahorro. Nosotros recomendamos que el aviso del plan de previsión social sea incluido en el expediente de cada trabajador y al momento del ingreso de nuevos trabajadores se les entregue junto con su contrato para que de esta manera se tenga la certeza de que el trabajador esta enterado de dicho plan.

SERVICIO DE ASESORÍA TELEFÓNICA S.A. de C.V.

Calzada de San Juan No. 45, Col. El Pedregal, Del. Azcapotzalco

México Distrito Federal, C.P. 65113

Tel. 56-86-75-12

México Distrito Federal a 15 de Diciembre del 2000

AVISO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

A todos los empleados:

Los socios de Servicio de Asesoría Telefónica S.A. de C.V. han decidido establecer un plan de previsión social, el cual consiste en las siguientes prestaciones:

1. Fondo de Ahorro
2. Ayuda para despensa

El objetivo de este plan es fomentar el ahorro y coadyuvar en el nivel de vida de los trabajadores.

Dicho plan estará vigente a partir del 1ro de enero del 2001.

Todas las políticas aplicables a este aviso se encuentran en el plan correspondiente.

Aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo y exhortarlos a que sigan dando su mayor esfuerzo para el crecimiento y fortalecimiento de nuestra empresa, lo cual repercutirá en beneficios de todos ustedes y de sus familias.

Atentamente,

Luis González Frías

Director General

A continuación presentaremos otra forma en la cual se puede elaborar un plan de previsión social, debemos aclarar que no existen formatos específicos para la elaboración del plan, cada persona deberá elaborarlo de acuerdo a las prestaciones que vaya a otorgar su empresa, a las políticas de la propia empresa y a las reglas que sean aplicables a dicho plan, únicamente debemos tener en cuenta los requisitos que debe cumplir el plan, de lo cual ya hemos hablado anteriormente, los planes que a continuación reproduciremos son de una misma empresa pero son para trabajadores sindicalizados y de confianza.

CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V.

Avenida de los reyes 345, Col. El Girasol, Naucalpan Estado de México, C.P. 55236

Tel. 56-85-32-95, 56-25-36-74

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

La empresa Cortesía de México ha decidido implementar un plan de previsión social dentro de la empresa consistente en la creación de un fondo de ahorro para el personal sindicalizado con la intención de fomentar el ahorro entre los trabajadores de la empresa, dicho plan se regirá bajo lo siguiente:

CAPITULO I

DECLARACIONES

Art. 1 Declara la empresa CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V.:

- I. Tener su domicilio en Avenida de los reyes 345, Col. El Girasol, Naucalpan, Estado de México, C.P. 55236

- II. Que ha establecido un FONDO DE AHORRO para su personal sindicalizado de acuerdo a los artículos 19, 20 y 23 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
- III. Que para mejor precisión y claridad del presente plan, a continuación se determinan los principales en él contenidos:

EMPRESA: CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V. con carácter de depositaria del Fondo de Ahorro.

FONDO: La cantidad de dinero proveniente de los trabajadores ó de los rendimientos de las inversiones realizadas, retenida y depositada por la empresa en una cuenta y/o en valores autorizados por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público para tal efecto.

CUOTAS DE AHORRO: Aportaciones de la empresa y de los trabajadores.

COMITÉ TÉCNICO: Un grupo de personas designado para administrar, revisar, invertir, auditar y distribuir el Fondo de Ahorro de los trabajadores, así como para otorgar o rechazar a discreción los préstamos solicitados.

MIEMBRO: Cualquier persona que preste sus servicios a la empresa mediante un contrato por tiempo indeterminado.

CAPITULO II

FORMACIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO

Art. 2 La formación del Fondo se origina para el otorgamiento de una nueva prestación al personal sindicalizado de la empresa y esta fundamentado en los artículos 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 19, 20 y 21 del Reglamento de la misma.

Art. 3 Los objetivos del Fondo para los trabajadores de la empresa son los siguientes:

- I. Fomentar el hábito del ahorro sistemático entre los trabajadores de la empresa.
- II. Permitir a dichos trabajadores, de acuerdo con el presente plan participar en los intereses del Fondo de Ahorro.

CAPITULO III

REQUISITOS PARA INGRESAR AL FONDO DE AHORRO

Art. 4 Prestar sus servicios a la empresa mediante un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, tener una antigüedad de 6 meses laborando dentro de la empresa y llenar un consentimiento debidamente requisitado (incluyendo a los beneficiarios en caso de fallecimiento) y firmado por el trabajador.

CAPITULO IV

CUOTAS DEL AHORRO

Art. 5 Las cuotas de ahorro estarán sujetas a las siguientes modalidades:

- a) Las aportaciones de la empresa serán del 4% del importe del salario del trabajador que sea miembro del fondo, calculado basándose sobre la cuota diaria, excluyendo por lo tanto, cualquier otra percepción y,

b) Las del trabajador serán del 4%

Art. 6 Las aportaciones de la empresa estarán sujetas y condicionadas a la posibilidad de la deducción fiscal de las mismas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes ó que en un futuro se establezcan, ya que en caso de que por cualquier circunstancia la empresa quedará impedida de efectuar la deducción fiscal, terminará de pleno derecho y sin responsabilidad alguna para ella, su obligación de aportar al fondo.

Art. 7 Los miembros deberán solicitar al Comité Técnico, ya se trate de una sociedad civil ó de un fideicomiso y a la empresa, que ésta última descuenta a través de la nómina los préstamos mencionados en el presente reglamento para lo cual deberán firmar la respectiva solicitud, según el modelo aprobado.

Art. 8 Las aportaciones de la empresa formarán el fondo común del Fondo de Ahorro y podrán ser reembolsadas al trabajador al finalizar el ejercicio correspondiente.

Art. 9 Todos los miembros que deseen retirar al final del ejercicio las cuotas de ahorro que le correspondan y/o sus intereses generados, deberán manifestarlo por escrito al Comité Técnico del Fondo de Ahorro de los Trabajadores de Cortesía de México S.A. de C.V. ya sea una sociedad civil ó un fideicomiso, durante el primer mes del ejercicio del Fondo en los formatos que se prevén para éste fin.

Los miembros del Fondo que se retiren teniendo préstamos pendientes de liquidar, recibirán las cantidades a que se refiere el párrafo que antecede, previa deducción del importe de tales adeudos, intereses y obligaciones.

CAPITULO V

RESGUARDO DEL FONDO

Art. 10 El manejo del efectivo del fondo en su totalidad, deberá hacerse a través de una institución bancaria de la ciudad de México, a nombre del Comité Técnico del Fondo de Ahorro de los Trabajadores de Cortesía de México S.A. de C.V., ya sea en una sociedad civil ó un fideicomiso, siendo necesario para su retiro, dos firmas de personas que designe dicha entidad.

Art. 11 Cada ejercicio del Fondo de Ahorro, comprenderá del 1 de enero del año, hasta el 31 de diciembre del mismo año, en donde se liquidarán las cuotas de ahorro e intereses de los miembros que lo hubieren solicitado conforme al artículo 9.

Art. 12 Las cantidades que por concepto de cuotas de ahorro e intereses que no se retiren al finalizar el ejercicio social, de acuerdo con lo estipulado en el artículo que antecede, se tomarán en cuenta para el cálculo de los intereses que se obtengan en el ejercicio social siguiente.

CAPITULO VI

PRÉSTAMOS

Art. 13 Todos los miembros tendrán derecho a obtener préstamos con obligación de liquidarlos a más tardar en un lapso de 6 meses sin que dicha fecha pueda ser después del 15 de diciembre del año en que se efectúe el préstamo, dichos prestamos no podrán exceder del importe de 2 meses de salario basándose en cuota diaria del solicitante.

Art. 14 Todo préstamo causará un interés que se aumentará al capital, y se calculará en el momento mismo que sea solicitado dicho préstamo de acuerdo con la tasa del 10% anual sobre el monto total del préstamo. Estos intereses serán amortizados proporcionalmente, cuando el préstamo se liquide en forma anticipada.

Art. 15 Los préstamos se harán mediante cheque nominativo, el cual estará sujeto a las disposiciones bancarias.

Art. 16 Los préstamos que los miembros soliciten al Fondo, deberán liquidarse en exhibiciones semanales, mismas que deberán ser periódicas y por la misma cantidad.

Art. 17 El Comité Técnico se reservará el derecho de investigar, para efecto de los préstamos, los compromisos que el solicitante tenga con terceros.

Art. 18 En caso de fallecimiento del Miembro del Fondo, los beneficiarios a quienes haya designado en la solicitud inicial podrán retirar el saldo a su favor, toda vez que se haya hecho la deducción de las obligaciones contraídas para con el Fondo. Dicho retiro se sujetará en todo momento a las disposiciones establecidas en el presente plan.

Art. 19 Todo Miembro del Fondo dejará de serlo cuando se separe ó sea separado del servicio de la empresa y termine su contrato de trabajo con ella por cualquier causa.

Art. 20 Las solicitudes de préstamo deberán estar dirigidas al Comité Técnico en formatos especiales que para tal efecto se proporcionen.

CAPITULO VII

DISTRIBUCIÓN DE LOS INTERESES

Art. 21 Los intereses generados en el Fondo, serán distribuidos anualmente al final de cada ejercicio social del mismo y serán en forma proporcional a sus aportaciones.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS

Art. 22 Todo Miembro que formule una solicitud de préstamo, autoriza por este hecho al Comité Técnico ó a la persona que éste designe, para que rechace toda aquella solicitud que a su juicio resultará difícil de liquidar, tomando en cuenta las posibilidades económicas del Miembro.

Art. 23 Cada Miembro deberá dar su conformidad por escrito a las presentes bases y Plan, otorgando al Comité Técnico del Fondo de Ahorro las autorizaciones, poderes y su más amplio y total consentimiento para que éste administre sus aportaciones, así como para suscribir toda la documentación que el Comité Técnico le exigiere.

Art. 24 La conformidad a la que se refiere el artículo anterior, obligará a todo beneficiario, heredero ó causa-habiente del empleado, Miembro del Fondo, quien para poder exigir cualquier prestación a que, de acuerdo con éste Plan tuviera derecho, deberá suscribir toda

la documentación y para que el Comité Técnico le exigiere. Sin dichos requisitos, no tendrá derecho alguno para exigir ninguna prestación del Fondo de Ahorro.

CAPITULO X

ADMINISTRACIÓN

Art. 25 El Fondo será manejado por una sociedad civil denominada Sociedad Administradora del Fondo de Ahorro de los Trabajadores de Cortesía de México S.A. de C.V., quien actuará como administradora de dicho fondo con las facultades más amplias para manejar el mismo y quien tendrá todos los derechos inherentes ó a través de un fideicomiso contratado con una institución bancaria/fiduciaria nacional autorizada legalmente para actuar, quedando a opción de la empresa cada año decidir cuál de las dos formas de administración tendrá el mismo. En ambos casos la empresa tendrá participantes en la administración.

Art. 26 El Comité Técnico de acuerdo con su estructura social y con éste Plan tendrá facultad para autorizar a la persona ó personas que juzgue convenientes, para que firmen todos los contratos o documentos que se requieran para la operación del fondo, para que ejecuten todos los actos necesarios para la administración del mismo, así como para que adquieran, cedan ó traspasen certificados de acciones ó cualesquiera otros valores de propiedad de dicho Fondo de Ahorro.

CAPITULO XI

MODIFICACIONES AL PLAN Y TERMINACIÓN DEL FONDO DE AHORRO

Art. 27 El presente Plan podrá ser modificado cuando la mayoría de los integrantes de la Sociedad Administradora del Fondo de Ahorro de los Empleados de Cortesía de México S.A. de

C.V. así lo acuerden, si tal fuera la forma de administración ó cuando la mayoría de los miembros del Fondo así lo convengan, con la sola salvedad de que la Empresa tendrá derecho a veto en el caso de que las modificaciones afecten sus intereses.

Art. 28 El Fondo de Ahorro terminará:

- I. Por cierre de la empresa, cesación de operaciones, liquidación judicial o extrajudicial de ésta, ó cualquier otra causa que implique que la empresa deje permanentemente de ejecutar sus operaciones normales.
- II. Por decisión de la empresa.
- III. Por cualesquiera de las causas señaladas en el artículo 6 de este Plan

En los casos de terminación a que se refiere éste artículo, el activo neto del fondo de ahorro será distribuido entre los miembros del mismo, proporcionalmente a las cuotas de ahorro que les corresponde y tomando en consideración las disposiciones del presente Plan, quedando entendido que el Comité Técnico tendrá el plazo necesario que se requiera para vender y rematar acciones, obligaciones y/o valores y que podrá ir efectuando la repartición correspondiente a los Miembros participantes del Fondo de Ahorro, en la forma más práctica que dicho Comité lo determine.

- IV. Por cualquier otra causa que imposibilite la realización de sus fines.

El plan descrito anteriormente cumple con las disposiciones aplicables a los planes de previsión social; como pudimos ver se trata de un plan para un fondo de ahorro en beneficio de los trabajadores sindicalizados de Cortesía de México S.A. de C.V., a continuación elaboraremos un plan de previsión social consistente de la misma manera en un fondo de ahorro pero en esta ocasión será para los empleados de confianza, con esto podremos hacer referencia a las diferencias que se pueden suscitar dentro de los empleados de la misma empresa solo por ser sindicalizados y de confianza.

CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V.

Avenida de los reyes 345, Col. El Girasol, Naucalpan Estado de México, C.P. 55236

Tel. 56-85-32-95, 56-25-36-74

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

La empresa Cortesía de México ha decidido implementar un plan de previsión social dentro de la empresa, consistente en la creación de un fondo de ahorro para el personal de confianza con la intención de fomentar el ahorro entre los empleados de la empresa, dicho plan se registrará bajo lo siguiente:

CAPITULO I

DECLARACIONES

Art. 1 Declara le empresa **CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V.:**

- I. Tener su domicilio en Avenida de los reyes 345, Col. El Girasol, Naucalpan, Estado de México, C.P. 55236

- II. Que ha establecido un FONDO DE AHORRO para el personal denominado de confianza, de acuerdo a los artículos 19, 20 y 23 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
- III. Que para mejor precisión y claridad del presente plan, a continuación se determinan los principales en él contenidos:

EMPRESA: CORTESÍA DE MÉXICO S.A. DE C.V. con carácter de depositaria del Fondo de Ahorro.

FONDO: La cantidad de dinero proveniente de los empleados ó de los rendimientos de las inversiones realizadas, retenida y depositada por la empresa en una cuenta y/o en valores autorizados por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público para tal efecto.

CUOTAS DE AHORRO: Aportaciones de la empresa y de los empleados.

COMITÉ TÉCNICO: Un grupo de personas designado para administrar, revisar, invertir, auditar y distribuir el Fondo de Ahorro de los empleados, así como para otorgar o rechazar a discreción los préstamos solicitados.

MIEMBRO: Cualquier persona que preste sus servicios a la empresa mediante un contrato por tiempo indeterminado.

CAPITULO II

FORMACIÓN Y OBJETIVO DEL FONDO

Art. 2 La formación del Fondo se origina para el otorgamiento de una nueva prestación al personal de confianza de la empresa y esta fundamentado en los artículos 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 19, 20 y 21 del Reglamento de la misma.

Art. 3 Los objetivos del Fondo para los empleados de la empresa son los siguientes:

- I. Fomentar el hábito del ahorro sistemático entre los empleados de la empresa.
- II. Permitir a dichos empleados, de acuerdo con el presente plan participar en los intereses del Fondo de Ahorro.

CAPITULO III

REQUISITOS PARA INGRESAR AL FONDO DE AHORRO

Art. 4 Prestar sus servicios a la empresa mediante un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, y llenar un consentimiento debidamente requisitado (incluyendo a los beneficiarios en caso de fallecimiento) y firmado por el empleado.

CAPITULO IV

CUOTAS DEL AHORRO

Art. 5 Las cuotas de ahorro estarán sujetas a las siguientes modalidades:

- a) Las aportaciones de la empresa serán del 13% del importe del sueldo del empleado que sea miembro del fondo, calculado basándose sobre la cuota diaria, excluyendo por lo tanto, cualquier otra percepción y,
- b) Las del empleado serán del 13%

Art. 6 Las aportaciones de la empresa estarán sujetas y condicionadas a la posibilidad de la deducción fiscal de las mismas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes ó que en un futuro se establezcan, ya que en caso de que por cualquier circunstancia la empresa quedará impedida de efectuar la deducción fiscal, terminará de pleno derecho y sin responsabilidad alguna para ella, su obligación de aportar al fondo.

Art. 7 Los miembros deberán solicitar al Comité Técnico, ya se trate de una sociedad civil ó de un fideicomiso y a la empresa, que ésta última descuenta a través de la nómina los préstamos mencionados en el presente reglamento para lo cual deberán firmar la respectiva solicitud, según el modelo aprobado.

Art. 8 Las aportaciones de la empresa formarán el fondo común del Fondo de Ahorro y podrán ser reembolsadas al empleado al finalizar el ejercicio correspondiente.

Art. 9 Todos los miembros que deseen retirar al final del ejercicio las cuotas de ahorro que le correspondan y/o sus intereses generados, deberán manifestarlo por escrito al Comité Técnico del Fondo de Ahorro de los Empleados de Cortesía de México S.A. de C.V., ya sea una sociedad civil ó un fideicomiso, durante el primer mes del ejercicio del Fondo en los formatos que se prevén para éste fin.

Los miembros del Fondo que se retiren teniendo préstamos pendientes de liquidar, recibirán las cantidades a que se refiere el párrafo que antecede, previa deducción del importe de tales adeudos, intereses y obligaciones.

CAPITULO V

RESGUARDO DEL FONDO

Art. 10 El manejo del efectivo del fondo en su totalidad, deberá hacerse a través de una institución bancaria de la ciudad de México, a nombre del Comité Técnico del Fondo de Ahorro de los Empleados de Cortesía de México S.A. de C.V., ya sea en una sociedad civil ó un fideicomiso, siendo necesario para su retiro, dos firmas de personas que designe dicha entidad.

Art. 11 Cada ejercicio del Fondo de Ahorro, comprenderá del 1 de enero del año, hasta el 31 de diciembre del mismo año, en donde se liquidarán las cuotas de ahorro e intereses de los miembros que lo hubieren solicitado conforme al artículo 9.

Art. 12 Las cantidades que por concepto de cuotas de ahorro e intereses que no se retiren al finalizar el ejercicio social, de acuerdo con lo estipulado en el artículo que antecede, se tomarán en cuenta para el cálculo de los intereses que se obtengan en el ejercicio social siguiente.

CAPITULO VI

PRÉSTAMOS

Art. 13 Todos los miembros tendrán derecho a obtener préstamos con obligación de liquidarlos a más tardar en un lapso de 4 meses sin que dicha fecha pueda ser después del 15 de diciembre del año en que se efectúe el préstamo, dichos prestamos no podrán exceder del importe de 3 meses de salario basándose en cuota diaria del solicitante.

Art. 14 Todo préstamo causará un interés que se aumentará al capital, y se calculará en el momento mismo que sea solicitado dicho préstamo de acuerdo con la tasa del 12% anual sobre el monto total del préstamo. Estos intereses serán amortizados proporcionalmente, cuando el préstamo se liquide en forma anticipada.

Art. 15 Los préstamos se harán mediante cheque nominativo, el cual estará sujeto a las disposiciones bancarias.

Art. 16 Los préstamos que los miembros soliciten al Fondo, deberán liquidarse en exhibiciones quincenales, mismas que deberán ser periódicas y por la misma cantidad.

Art. 17 El Comité Técnico se reservará el derecho de investigar, para efecto de los préstamos, los compromisos que el solicitante tenga con terceros.

Art. 18 En caso de fallecimiento del Miembro del Fondo, los beneficiarios a quienes haya designado en la solicitud inicial podrán retirar el saldo a su favor, toda vez que se haya hecho la deducción de las obligaciones contraídas para con el Fondo. Dicho retiro se sujetará en todo momento a las disposiciones establecidas en el presente plan.

Art. 19 Todo Miembro del Fondo dejará de serlo cuando se separe ó sea separado del servicio de la empresa y termine su contrato de trabajo con ella por cualquier causa.

Art. 20 Las solicitudes de préstamo deberán estar dirigidas al Comité Técnico en formatos especiales que para tal efecto se proporcionen.

CAPITULO VII

DISTRIBUCIÓN DE LOS INTERESES

Art. 21 Los intereses generados en el Fondo, serán distribuidos anualmente al final de cada ejercicio social del mismo y serán en forma proporcional a sus aportaciones.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS

Art. 22 Todo Miembro que formule una solicitud de préstamo, autoriza por este hecho al Comité Técnico ó a la persona que éste designe, para que rechace toda aquella solicitud que a su juicio resultará difícil de liquidar, tomando en cuenta las posibilidades económicas del Miembro.

Art. 23 Cada Miembro deberá dar su conformidad por escrito a las presentes bases y Plan, otorgando al Comité Técnico del Fondo de Ahorro las autorizaciones, poderes y su más amplio y total consentimiento para que éste administre sus aportaciones, así como para suscribir toda la documentación que el Comité Técnico le exigiere.

Art. 24 La conformidad a la que se refiere el artículo anterior, obligará a todo beneficiario, heredero ó causa-habiente del empleado, Miembro del Fondo, quien para poder exigir cualquier prestación a que, de acuerdo con éste Plan tuviera derecho, deberá suscribir toda la documentación que el Comité Técnico le exigiere. Sin dichos requisitos, no tendrá derecho alguno para exigir ninguna prestación del Fondo de Ahorro.

CAPITULO X

ADMINISTRACIÓN

Art. 25 El Fondo será manejado por una sociedad civil denominada Sociedad Administradora del Fondo de Ahorro de los Empleados de Cortesía de México S.A. de C.V., quien actuará como administradora de dicho fondo con las facultades más amplias para manejar el mismo y quien tendrá todos los derechos inherentes ó a través de un fideicomiso contratado con una institución bancaria/fiduciaria nacional autorizada legalmente para actuar, quedando a opción de la empresa cada año decidir cuál de las dos formas de administración tendrá el mismo. En ambos casos la empresa tendrá participantes en la administración.

Art. 26 El Comité Técnico de acuerdo con su estructura social y con este Plan tendrá facultad para autorizar a la persona ó personas que juzgue convenientes, para que firmen todos los contratos o documentos que se requieran para la operación del fondo, para que ejecuten todos los actos necesarios para la administración del mismo, así como para que adquieran, cedan ó traspasen certificados de acciones ó cualesquiera otros valores de propiedad de dicho Fondo de Ahorro.

CAPITULO XI

MODIFICACIONES AL PLAN Y TERMINACIÓN DEL FONDO DE AHORRO

Art. 27 El presente Plan podrá ser modificado cuando la mayoría de los integrantes de la Sociedad Administradora del Fondo de Ahorro de los Empleados y de Cortesía de México S.A. de C.V. así lo acuerden, si tal fuera la forma de administración ó cuando la mayoría de los

miembros del Fondo así lo convengan, con la sola salvedad de que la empresa tendrá derecho a veto en el caso de que las modificaciones afecten sus intereses.

Art. 28 El Fondo de Ahorro terminará:

- I. Por cierre de la empresa, cesación de operaciones, liquidación judicial o extrajudicial de ésta, ó cualquier otra causa que implique que la empresa deje permanentemente de ejecutar sus operaciones normales.
- II. Por decisión de la Empresa.
- III. Por cualesquiera de las causas señaladas en el artículo 6 de este Plan

En los casos de terminación a que se refiere éste artículo, al activo neto del Fondo de ahorro será distribuido entre los Miembros del mismo, proporcionalmente a las cuotas de ahorro que les corresponde y tomando en consideración las disposiciones del presente Plan, quedando entendido que el Comité Técnico tendrá el plazo necesario que se requiera para vender y rematar acciones, obligaciones y/o valores y que podrá ir efectuando la repartición correspondiente a los Miembros participantes del Fondo de Ahorro, en la forma más práctica que dicho Comité lo determine.

- IV. Por cualquier otra causa que imposibilite la realización de sus fines.

A continuación enunciaremos las diferencias que existen entre cada uno de los planes de previsión social.

SINDICALIZADOS

1. Solo participará en el fondo quien tenga un contrato por tiempo indefinido y 6 meses de antigüedad en la empresa.
2. Las aportaciones sólo serán del 4%.
3. Los intereses que se les cobrarán por los préstamos que se les otorguen serán a razón del 10%
4. Se les otorgarán préstamos de hasta 2 meses de salario.
5. Tendrán como plazo máximo para realizar el pago de dicho préstamo 6 meses.

CONFIANZA

1. No se necesita que tengan una antigüedad en la empresa para poder ingresar al fondo.
2. Las aportaciones al fondo serán del 13%.
3. Los intereses sobre préstamos serán 12%.
4. Se les podrán otorgar préstamos de hasta 3 meses de su sueldo.
5. Tendrán un plazo máximo para liquidar sus préstamos de 4 meses.

Como pudimos darnos cuenta, no necesariamente tienen que ser iguales los planes para los trabajadores sindicalizados y para los de confianza, o para sindicatos entre sí, lo que debemos tener presente es que existen limitaciones en la deducción de la previsión social, como se explicará en el tema denominado "Limitaciones para la deducción de las partidas de Previsión Social"

2.6 INGRESOS POR PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre La Renta, los ingresos por prestaciones de previsión social, se encuentran normados en el Título IV (de la Personas Físicas), del mencionado precepto, específicamente en lo que se refiere a la obtención de Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

Particularmente dentro de esta Ley existe una clasificación para todos los ingresos que perciba el trabajador, en Ingresos sujetos al pago del impuesto, (ingresos gravados) e Ingresos que no pagarán impuesto (ingresos exentos)

INGRESOS GRAVADOS

Para efectos de la LISR, serán ingresos gravados todos aquellos que no se consideren ingresos exentos, independientemente del nombre que se les otorguen, no existe dentro de la citada Ley algún artículo en el que textualmente especifique cuales ingresos serán gravables, pero el artículo 77 si menciona los ingresos exentos, es por esto que decimos que se considerarán como ingresos gravados todos aquellos a los que no haga referencia el artículo 77 de la citada Ley.

Debido a que nuestro tema específicamente se encuentra enfocado a las prestaciones de previsión social, ahora mencionaremos el enfoque desde el punto de vista de los ingresos percibidos por el trabajador, pero para ir entrando en materia, empezaremos por mencionar que se considera un ingreso para efectos de la Ley del ISR

Al respecto el Art. 78 de la LISR menciona lo siguiente:

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

Resaltamos lo que menciona dicho artículo respecto a las demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, puesto que dentro de esta clasificación fiscal, por así llamarla, se encuentran establecidos los ingresos derivados de la Previsión Social.

Ahora veremos un panorama más amplio de lo que menciona el artículo 78 de la Ley de ISR desglosando todos los ingresos que se engloban en dichos párrafos con el afán de obtener un panorama más amplio y de todos los ingresos que puede percibir un trabajador derivados de una relación laboral.

De los ingresos que puede percibir un trabajador por aniversario de la relación laboral o por la terminación de misma:

- Prima de antigüedad.
- Indemnizaciones.
- Gratificaciones etc.

Ahora mencionaremos algunos puntos que creemos son importantes para que no enfoquemos nuestro trabajo solamente a la Ley del ISR sino que además podamos darle un enfoque integral con las diversas leyes y disposiciones aplicables a cada punto que se toque.

Además de lo dispuesto en la Ley del ISR, podemos encontrar el establecimiento jurídico de los ingresos que nos hace mención el artículo 78 en distintos preceptos legales, algunos de los cuales mencionamos a continuación:

1. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 83, menciona que la retribución que reciba el trabajador por su trabajo, se le denomina salario, el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
2. El artículo 84 del por su parte, establece que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su trabajo.
3. Adicionalmente el artículo 80 establece que el trabajador tiene derecho a una Prima Vacacional no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.
4. El artículo 81 nos menciona que las vacaciones deberán concederse, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
5. Así mismo, se establece la obligación del patrón de entregar anualmente a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les correspondan y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Del párrafo anterior se desprende otro derecho fundamental de los trabajadores, el cual finalmente se traducirá en un ingreso y éste es el derecho a la prima de antigüedad, que se establece en el artículo 162 de la Ley en comento donde se establece lo siguiente:

- I. La prima de antigüedad consistirá en un importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

- II. Para poder determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, el primero establece que el salario que se tome como base, no podrá ser inferior al salario mínimo; el segundo delimita al monto del salario, pues establece claramente que si el monto del salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica del trabajador, se considerará esta cantidad como salario máximo.

Si el trabajador tiene una cuota diaria de 300 pesos y 15 años de antigüedad en la empresa la cual se encuentra en el D.F. el cálculo de la misma se determinaría de la siguiente manera:

Datos.

Años de servicios prestados:	15
Salario por cuota diaria:	\$300
SMDF o del área geográfica "A"	\$40.35
Días por año de servicios prestados:	12 días

Por lo tanto el salario para calcular dicha prestación sería el siguiente:

$$40.35 \times 2 = 80.70 \text{ Como salario máximo para calcular dicha prima.}$$
$$80.70 \times 12 = 968.40$$

968.40X 15 = 14, 526 Total del ingreso por concepto de prima de antigüedad

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Así mismo se pagará a los que sean separados por causa injustificada.

6. El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Por otra parte, el artículo 120 establece la base para determinar el monto de la PTU a repartir misma que menciona lo siguiente:

“Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta”.

La determinación de la Renta Gravable para PTU se establece en el artículo 14 de La LISR, la cual menciona lo siguiente:

Art. 14. Para los efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la renta a que se refiere el inciso e) de la fracción IX de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo se determinará conforme a lo siguiente:

I. A los Ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta Ley, excluidos los intereses y la ganancia inflacionaria, se le sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, a los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.
- b) Los intereses devengados a favor del contribuyente, en el ejercicio sin deducción alguna, no considerando dentro de tales a la utilidad cambiaria.
- c) La utilidad resultante de la fluctuación cambiaria en el ejercicio en que las deudas o créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente.
- d) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable, por la enajenación de dichos bienes.

II. Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le restarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) El monto de las deducciones autorizadas por esta Ley, los intereses y la pérdida inflacionaria.
- b) La cantidad que se obtenga de aplicar al monto total de las inversiones, los porcentos que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 43, 44 o 45 de esta Ley, en el caso de enajenación de los bienes se deducirá la parte del monto original aún no deducida.

- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.
- d) Los intereses devengados a cargo del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna sin considerar como interés a la pérdida cambiaria.
- e) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles o por cuatro ejercicios a partir de aquél en se sufrió la pérdida.

Una vez obtenida la renta gravable para PTU, se estará al siguiente procedimiento para realizar el reparto de dichas utilidades a los trabajadores, con un tratamiento especial para la determinación del impuesto a retener.

El artículo 123 de la LFT, establece que al monto que se determinó conforme al artículo 14 de la Ley del ISR se repartirá de la siguiente manera:

- I. Se dividirá en dos partes iguales.
- II. La primera, se repartirá por igual a todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

III. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante un año.

En nuestra opinión, el método que se sigue para determinar la parte de PTU que le corresponde a cada trabajador, es equitativo y proporcional, ya que analizando lo dispuesto por el artículo 123 de la LFT, quien más tiempo laboró durante el ejercicio se entiende que contribuyó más en la generación de dichas utilidades y por ende es justo que le correspondan mayores utilidades.

Por otra parte, quien tenga un salario más alto durante el año, es quien más contribuye en la generación de dichas utilidades, ya sea porque realiza un trabajo intelectual en el desarrollo de proyectos, estrategias financieras, etc. o porque realiza un trabajo especializado que requiere mayor precisión y por tanto, genera un mayor ingreso, que sin embargo, se repartirá entre todos los empleados de la empresa.

7. Los premios de asistencia y puntualidad. Su entrega generalmente es en efectivo, se entrega a los trabajadores que se destacaron en cumplir tales objetivos dentro de los márgenes previamente determinados.

8. Bonos o Premios de Productividad. Es un incentivo económico concertado entre trabajadores y patrón en el convenio de la productividad derivado del rendimiento colectivo de estos trabajadores y pagado únicamente al alcanzarse o rebasarse las metas de producción y calidad fijadas al efecto de dicho convenio. Cabe mencionar que la celebración de convenios de productividad con los bonos respectivos, carecen de obligatoriedad tanto para los

trabajadores como para los patrones, por no existir precepto legal que los establezca como obligatorios.

En nuestra opinión, la implantación de dicha prestación viene a elevar el nivel de vida del trabajador y la competitividad de la empresa conviniendo a ambas partes se logren los objetivos.

9. Prima Dominical. La Ley Laboral establece que cuando los trabajadores presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos de los días ordinarios de trabajo.

Algunos de los ingresos mencionados anteriormente, se encuentran exentos para efecto de la Ley del ISR dicha exención se encuentra establecida en el Título IV, Capítulo I de la Ley en comento, particularmente en su artículo 77 que a continuación se menciona.

INGRESOS EXENTOS.

El artículo 77 de la Ley del ISR establece los lineamientos, topes, requisitos y demás características que deben de cumplirse, para considerar a las percepciones del trabajador, ingresos exentos, dentro de los cuales se enmarcan también a los ingresos percibidos por concepto de previsión social, a continuación mencionamos algunos puntos importantes que establece el dicho artículo.

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

- I. Las prestaciones distintas al salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general, calculado sobre las bases de dicho salario, el tiempo extraordinario y las que perciban por la prestación de servicios en sus días de descanso siempre y cuando no exceda de los topes señalados en la Ley Federal del Trabajo, dicha exención no podrá exceder del equivalente a 5 veces el salario mínimo por cada semana de servicios prestados.
- II. Las indemnizaciones por riesgos y enfermedades que se conceden de acuerdo a las leyes o contratos respectivos.
- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes del retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la Cuenta Individual del Sistema de Ahorro Para el Retiro prevista en la Ley del 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 del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto.
- IV. Los que provengan de 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. Las aportaciones que provengan de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social o de la Ley del ISSSTE, inclusive las de casa habitación proporcionadas por las empresas siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II.
- VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas; siempre y cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad previstos en el título II o los del título IV en su caso.

Los ingresos en servicios por préstamos obtenidos por los trabajadores por la prestación de un servicio personal subordinado, según lo establece el artículo 78-A de esta Ley, cuando se otorguen de manera general y se cumpla con los siguientes requisitos.

- a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios inclusive cuando no estén gravados por esta Ley o no se consideren ingreso por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles e instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo a que se refiere la LFT no hayan excedido 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 periodo máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención no rebasen una cantidad igual a siete salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevada al año, como lo establece el último párrafo del artículo 77 de esta Ley.

IX. Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagados por los patrones.

X. Los ingresos que se obtengan por la terminación de la relación laboral, por concepto de primas de antigüedad, retiro o indemnizaciones y otros pagos, así como los obtenidos por la subcuenta de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y su equiparable para los trabajadores al servicio del estado.

Esta exención se hará por el equivalente a 90 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios prestados, o de contribución en el caso de la subcuenta de retiro, los años de servicio serán los que se hubieren considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo por el excedente se pagara el impuestos en los términos de este título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario (Aguinaldo), hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas, hasta el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales, hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este título.

El último párrafo del artículo 77, establece la limitación a las prestaciones obtenidas por concepto de Previsión Social, estableciendo lo siguiente.

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

Para tener una idea más clara de lo que se establece en esta última fracción ahora mencionaremos lo que se establece en el reglamento de la Ley del ISR al respecto:

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

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

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

Antes de continuar con el punto número II de este artículo, explicaremos la mecánica que se deberá seguir para los contribuyentes que se encuentren en el supuesto anterior

Determinación de 7 SMG elevado al año $7 \text{ SMG} \times 365 = \$103,094.25$

Primero nos menciona que los ingresos por sueldos son inferiores a 7 SMG elevados al año:

EMPLEADO	SUELDO ANUAL	PREV. SOC. ANUAL
Gilberto Murillo Cruz	\$ 80,000.-	\$ 25,000.-

Como se muestra anteriormente, y de acuerdo a lo que se ha tratado en este trabajo, pensaríamos que el total de la previsión social debería estar exenta para el trabajador, pero de

acuerdo con el artículo en comento deberemos hacer un cálculo para determinar la parte que estará exenta, debido a que los ingresos del trabajador exceden conjuntamente (sueldo y previsión social) de 7 SMG que es el tope que marca para la exención de estos ingresos el artículo 77 de la LISR.

Enseguida se procederá al siguiente paso:

SUELDO ANUAL	\$ 80,000.-
PREVISIÓN SOCIAL	\$ 25,000.-
TOTAL INGRESO	<u>\$105,000.-</u>

Ahora deberemos determinar cual es la cantidad de resulte mayor de las siguientes:

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

IMPORTE DE 7 SMG ELEVADOS AL AÑO	\$103,094.25
Menos:	
IMPORTE POR SUELDO ANUAL	\$80,000.00
Igual:	<u> </u>
RESULTADO NÚMERO 1	\$23,094.25

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

En nuestro ejemplo estamos manejando a un contribuyente de la Zona A, entonces:

SALARIO MÍNIMO GENERAL	\$ 40.35
Por:	
365 DÍAS QUE TIENE EL AÑO	X 365
Igual:	<hr/>
RESULTADO NÚMERO 2	\$14,727.75

3. Ahora debemos comparar cual fue mayor

RESULTADO NÚMERO 1	\$ 23,094.25
RESULTADO NÚMERO 2	\$ 14,727.75

Como podemos observar la cantidad mayor fue la del resultado número 1 de tal manera que obtenemos lo siguiente:

INGRESO POR PREVISIÓN SOCIAL	\$25,000
Menos:	
CANTIDAD RESULTADO 1 (Cantidad que será exenta)	\$23,094.50
Igual:	<hr/>
CANTIDAD GRAVADA PARA EL TRABAJADOR	\$ 1,905.50

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 ingreso de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se

considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

EJEMPLO:

EMPLEADO	SUELDO ANUAL	PREV. SOC. ANUAL
Fernando Huerta López	\$ 110,000	\$ 20,000

1. Verificamos que el ingreso por sueldo sea mayor a lo establecido anteriormente

SUELDO ANUAL	\$110,000.00
7 VECES EL SMG ELEVADO AL AÑO	\$103,094.25

2. Debido a que el sueldo excede del tope mencionado por el reglamento de la LISR, sólo podremos tener como exenta la cantidad que resulte de lo siguiente:

SALARIO MÍNIMO GENERAL	\$ 40.35
------------------------	----------

Por:

365 DÍAS QUE TIENE EL AÑO	X 365
---------------------------	-------

Igual:

CANTIDAD EXENTA PARA EL TRABAJADOR	\$14,727.75
------------------------------------	-------------

3. Ahora determinaremos la cantidad que gravará para el trabajador:

INGRESO POR PREVISIÓN SOCIAL	\$20,000.00
------------------------------	-------------

Menos:

CANTIDAD EXENTA PARA EL TRABAJADOR	\$14,727.75
------------------------------------	-------------

Igual:

CANTIDAD GRAVADA PARA EL TRABAJADOR	\$ 5,272.25
-------------------------------------	-------------

Como podemos ver no toda la previsión social que se les otorgue a los trabajadores estará libre del pago de impuesto, es por esto que el contribuyente deberá tener mucho cuidado cuando realice el cálculo del impuesto de los trabajadores ya que si no tiene en cuenta lo anteriormente explicado puede caer en un error y efectuar una mala retención, además no debe olvidar que es responsable solidario por las retenciones que les deba hacer a sus empleados aún cuando no se las haga por error u omisión.

En conclusión podemos decir que del universo de ingresos exentos que percibe el trabajador, las prestaciones de previsión social otorgadas conforme a las reglas citadas, cumplen con los objetivos de beneficiar al patrón (al ser un gasto deducible) y al trabajador (al ser un ingreso exento), resumiendo conforme al siguiente cuadro.

Prestación	Limite de exención (art. 77 la LISR)
Jubilaciones, fallecimientos, pensiones, haberes del retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.	Fracción II. En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente.
Reembolso por: gastos dentales, servicios médicos y hospitalarios y de funeral.	Fracción IV. Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos guarderías infantiles, actividades	Fracción VI. Sólo hasta un salario mínimo general de área geográfica del contribuyente elevado al año a menos que la suma de estas

culturales y deportivas.	prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces el SMG de la zona del contribuyente.
Fondos de ahorro.	Fracción VIII. 13% del sueldo con tope de 10 veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente.
Cuotas al IMSS.	Fracción IX. Otorgando en forma general.

El otorgamiento de comida a los trabajadores, despensas familiares y prestaciones a través de seguros, considerarse como conceptos análogos de previsión social, pero dado que no están comprendidos expresamente daremos a continuación ideas que sirven de base para considerarlos análogos a la previsión social.

Se exceptúan del pago del impuesto a que se refiere este título los siguientes ingresos:

Artículo 77 fracción XXVII. Los percibidos por conceptos de alimentos en los términos de Ley.

Aún más al respecto, el último párrafo del artículo 78 de la Ley establece:

“No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores;...para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.”

Apoyados en lo anterior, podemos concluir que la comida otorgada a los trabajadores no es un ingreso en bienes para ellos y que por tanto no cae dentro del objeto de la Ley del ISR, ya que sólo grava los ingresos en efectivo, en especie o en crédito.

Ahora bien, para los efectos de nuestro tema, es conveniente tener un panorama más amplio y en forma individual de las prestaciones consideradas como Previsión Social, de los requisitos para considerarse ingresos exentos para el trabajador y su tratamiento fiscal.

1. FONDO DE AHORRO.

Artículo 77 fracción VIII LISR.

Participan tanto el trabajador como el patrón, el trabajador aportará un porcentaje predeterminado del salario, cuya finalidad será formar un fondo común y la otra parte se formará con la parte del patrón, consistente en la aportación en efectivo a dicho fondo, que deberá ser con la misma periodicidad de las aportaciones efectuadas por los trabajadores de la empresa, pudiendo ser por el mismo monto, el cual deberá reunir ciertos requisitos que más adelante mencionaremos.

Alguna de las ventajas de establecer el Fondo de Ahorro son:

- Fomenta las buenas relaciones obrero patronales.
- Fomenta el ahorro personal y el interno del que tanto requiere el país en estos tiempos.
- Proporciona una fuente barata de financiamiento, actual o futura para casos de emergencias personales, adquisición de bienes duraderos y para el retiro del trabajador.
- Genera interés para el trabajador.

Debemos tomar en cuenta las siguientes consideraciones a efectos de mejorar el control interno en el manejo de este tipo de prestaciones:

- Es conveniente que aparezcan en los recibos de nóminas los descuentos correspondientes a las aportaciones de los trabajadores al Fondo de Ahorro.
- Deberá existir solicitud escrita de los trabajadores en el caso de que requieran algún préstamo, sin que pueda ser equivalente a la suma total de las aportaciones.
- No deberán reflejarse en los recibos de nómina los préstamos que otorgue el fondo de ahorro, puesto que éstos no son otorgados por la empresa, por lo que, deberán documentarse en recibos independientes.

Para los trabajadores, estarán exentos los ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas, cuando reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos para las Personas Morales vistos anteriormente y además cumplan con los requisitos generales que para los de previsión social se establecen.

En la regla 3.16.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal para el ejercicio de 2001, establece que tampoco se pagará impuesto tratándose de ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por:

- Personas Físicas con actividades empresariales.
- Personas Morales no contribuyentes.

Siempre que cumplan con los requisitos del artículo 22 del Reglamento de la LISR.

Es importante mencionar que el otorgamiento de esta prestación, no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo en ninguna de sus disposiciones, por lo que adquiere la naturaleza jurídica de prestación contractual, es decir pactada entre patrón y trabajadores, ya sea dentro del contrato individual o colectivo de trabajo. Al mismo tiempo se le ha dado la naturaleza de previsión social, toda vez que siendo su objeto fomentar una cultura de ahorro en los trabajadores, les permite elevar su calidad de vida económica, social y cultural, fundamental propósito de este tipo de prestaciones.

Aún cuando no se establece como obligación el otorgamiento de esta prestación, la Ley laboral establece que cuando se haga el pago de las cuotas a las cajas de ahorro, es necesario que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad para hacer el pago de la cuota, para esto es recomendable que los trabajadores otorguen por escrito autorización para que la empresa pueda descontar de sus salarios las aportaciones al Fondo de Ahorro.

Debemos considerar el papel que juega esta prestación de previsión social en el pago de indemnizaciones a que se refieren los artículos 84 y 89 de la LFT. En nuestra opinión el Fondo de Ahorro es una prestación que no se le entrega al trabajador, por la prestación de un servicio, sino por la calidad o condición de ser trabajador de la empresa, por lo tanto no forma parte integrante de la base salarial de las indemnizaciones a que se refieren los artículos en comento.

El efecto y tratamiento de esta prestación en caso de incapacidad ya sea por enfermedad general o riesgo de trabajo, debería ser el mismo que si el trabajador siguiera laborando, ya que la Previsión Social no se genera por los servicios prestados, por tanto, el patrón tiene la obligación de seguir otorgando la parte de la prestación que le corresponde durante dicha incapacidad, no

obstante la relación laboral se encuentre suspendida, y aún cuando no se pueda retener la aportación del trabajador al no percibir ingresos.

PLANES DE PENSIONES O JUBILACIONES.

Artículo 77 fracción VII, artículo 75, 84 y 85 del RLISR.

Los ingresos que perciba el trabajador por concepto de jubilaciones, pensiones, haberes del retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro que se proporcionen en casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, provenientes de:

- La subcuenta del seguro para el retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley Seguro Social y
- Las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte.

Están exentos por un monto diario no mayor de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

Las jubilaciones pensiones y haberes del retiro, no pierden su carácter aún cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

Impuesto Sobre Pensiones y Jubilaciones.

Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro se cubra mediante pago único, no se pagará impuesto por éste cuando el monto

mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevada al mes; cuando exceda, el impuesto anual se calculará acumulando a sus demás ingresos del año de calendario de que se trate, la parte gravada del monto anual que por jubilación, pensión o haber de retiro hubiera percibido en dicho año de calendario, y aplicando la tasa a que dicho ingreso corresponda al monto gravado que percibiría en los siguientes años de haber pago único.

2. SEGUROS DE RETIRO CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Artículo 77 fracción X LISR

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta del seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez conforme a la LSS, así como las aportaciones que efectúen a las cuentas individuales del ahorro de la Ley del ISSSTE, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables para el trabajador en el ejercicio en que se aporten o se generen según corresponda.

Por otro lado los ingresos que perciban los trabajadores que hayan estado sujetos a una relación laboral al momento de su separación, con cargo a la subcuenta de seguro del retiro cesantía en edad avanzada vejez previstas en la LSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuanta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE, estarán exentos hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de contribución.

Los años de servicio serán los considerados para el cálculo de la indemnización toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo, por el excedente se pagará el impuesto conforme al artículo 79 de la Ley del ISR.

3. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS.

Artículo 77 fracción XII y regla 3.16.2 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2001

Tratándose de seguros pagador por el empleador a favor de sus trabajadores, las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados y por beneficiarios, sean dividendos, intereses o cualquier cantidad derivada de rescates o vencimientos no estarán exentas del ISR y deberán estar a lo siguiente.

- a) Dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se entregue a los trabajadores alguna cantidad derivada de los contratos a que se hace referencia en el citado artículo, la aseguradora deberá avisar por escrito al empleador anexando la constancia de retención (a que se refiere el siguiente inciso) con objeto de que éste acumule a las demás percepciones del trabajador, los importes que le fueron pagados.

- b) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley, (pagos provisionales sobre ingresos esporádicos) la institución de seguros deberá retener y enterar el 20% sobre las cantidades que se consideran ingreso gravable, en base al porcentaje de prima de seguros que hubiese cubierto el empleador, pagadas al trabajador, beneficiarios u otras personas. Asimismo, entregará al empleador constancia de retención para que éste la considere en el cálculo del impuesto provisional y/o anual a cargo del trabajador.

- c) Invariablemente, el empleador deberá acumular a las demás percepciones del trabajador, las cantidades percibidas por el concepto de que se trata, mismas que deberán reflejarse, junto a las retenciones efectuadas, en constancia de percepciones y retenciones.

Tratándose de contratos de seguros pagados por el trabajador, se consideran ingresos exentos, las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados y por los beneficiarios cuando ocurre el riesgo amparado por las pólizas contratadas, así como las que por dividendos, intereses o por la terminación del contrato de seguro o valor de rescate del mismo, se entreguen a quien contrató el seguro o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado, siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

Por otro lado existe otra condición, misma que se presenta cuando el trabajador haya pagado parte de la prima del contrato de seguro, pues en esta situación sólo se pagará el impuesto sobre la parte de los dividendos, intereses o de las cantidades derivadas de rescates o vencimientos que no correspondan al porcentaje de la prima pagada por el trabajador.

5. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL.

Artículo 77, fracción IV LISR.

Esta prestación tiene una característica importante para el trabajador y es que a diferencia de todas las demás prestaciones, los ingresos derivados de éstas, no tienen límite alguno en el monto de su exención.

Así que cuando el trabajador perciba ingresos por reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, no se tendrá límite alguno siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos por la Ley de ISR y su reglamento.

6. BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS, GUARDERÍAS INFANTILES, ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS Y OTRAS DE NATURALEZA ANÁLOGA.

Artículo 77, fracción VI y último párrafo LISR.

Las cantidades o servicios que reciba el trabajador para becas educacionales para él o para sus hijos, para guarderías infantiles, para actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga, están exentas por considerarse dentro de los gastos de previsión social, el monto de la exención está limitado de acuerdo al último párrafo del artículo 77 de la Ley del ISR.

7. CUOTAS AL INFONAVIT.

Son ingresos exentos las aportaciones al INFONAVIT y sus rendimientos, así como las casas habitación proporcionadas por el propio instituto, sin límite y sin requisitos para su exención, de acuerdo a lo previsto por el artículo 77 fracción VII de la Ley del ISR que textualmente menciona lo siguiente:

“La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda en la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de La Vivienda para los miembros activos del ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o en su caso de este Título”.

Al respecto la Regla 3.16.5 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2001, establece que también estarán exentos los ingresos provenientes de la entrega de aportaciones para el fondo de vivienda que obtengan los trabajadores que por Ley deban efectuar depósitos para dichas cuentas de vivienda e instituciones federales de seguridad social, creados por la Ley, diferentes del IMSS, ISSSTE e ISSFAM.

Es evidente que este tipo de prestaciones sin lugar a dudas tienden a elevar el nivel de vida del trabajador en una parte tan esencial e indispensable como resulta ser la vivienda, que sin lugar a dudas mejora la calidad de vida del trabajador y su familia.

Por tal motivo este tipo de prestaciones son deducibles para el patrón y a su vez son exentas para el trabajador siempre que se cumplan los requisitos que marca la propia Ley del ISR.

8. OTRAS PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA: VALES DE DESPENSA.

Sin lugar a dudas al hablar de este tipo de prestaciones otorgadas a los trabajadores, siempre se cae en controversia, pues los vales de despensa proporcionan al trabajador la libertad de comprar cualquier producto, inclusive algunos que no tienen ningún atributo o característica para considerarse prestaciones de previsión social, pues no cumplen con la finalidad de elevar el nivel de vida del trabajador o su familia.

Al respecto conviene conocer el aspecto legal de este tipo de ingresos.

La Ley del ISR en su artículo 77 fracción VI menciona dentro de los ingresos exentos a las prestaciones de previsión social. Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales... y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo. Esta última frase nos da la pauta para considerar dentro de estas prestaciones a los vales de despensa, ya que la mención “otras prestaciones de naturaleza análoga” tiene la característica de ser enunciativa y no limitativa.

Ahora conviene conocer cuál es el criterio de las autoridades al respecto, ya en el capítulo de la deducción de las partidas de previsión social, enunciamos las tesis que emiten los tribunales colegiados respecto a la deducibilidad de los vales de despensa, de tal manera que al considerarse previsión social para efectos de deducibilidad, debemos considerarla también como partida de previsión social para la exención

La SHCP a través del SAT sostenía el siguiente criterio publicado en la Compilación de Normatividad Sustantiva de impuestos internos:

Criterio No. 3.5.1

“ De conformidad con lo previsto en los artículos 77, fracción VI y 24 fracción XII de la LISR la entrega de vales de despensa que las empresas hagan a sus trabajadores, no constituyen una prestación de naturaleza análoga a los gastos de previsión social, por lo tanto, el importe de estos vales no son ingresos exentos para el trabajador, sólo serán deducibles para la empresa que

los otorga, cuando a los vales se les de el tratamiento de salarios, se acumulen a los ingresos del trabajador, se efectuó la retención sobre el salario integrado con ellos y se cumpla con los demás requisitos que señala la fracción XII del artículo 24 de la Ley en cita.”

Como podemos observar el criterio de las autoridades hacendarias hasta ese momento, era tendiente a considerar tales prestaciones otorgadas al trabajador, como deducibles para el patrón e integrantes de la base gravable del ingreso del trabajador, sin embargo veamos ahora otra resolución al respecto.

“VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN CONFORME AL ARTÍCULO 24 FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- El concepto de previsión social comprende, por una parte la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una aceptación complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de la calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26, fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores

que conforme lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinar a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual cumple con el mismo objetivo económico que las expresamente previstas en la Ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquellas, y por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, siempre que se cumplan con los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que, con base a aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.”.

Modificación al Criterio sobre los Vales de Despensa por parte de la SHCP:

La SHCP a través del SAT en la primera actualización de la Compilación de normatividad sustantiva de Impuestos Internos contenida en el oficio número 325-SAT-IV-C-7363, del 23 de

Septiembre de 1997, modificó el criterio sobre los vales de despensa, resultado de la resolución de contradicción de Tesis por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptando que los vales de despensa deben considerarse como prestaciones de naturaleza análoga a los de previsión social para efectos de la empresa que los da y para el trabajador que los reciba.

A continuación se transcribe el criterio de la SHCP:

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia mediante la Contradicción de Tesis 20/96, emitida el 2 de Julio de 1997, en la cual resuelve que los vales de despensa deben de considerarse como prestaciones de naturaleza análoga a los gastos de previsión social.

Así de conformidad con lo previsto en el artículo 77, fracción VI de la Ley del ISR, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores, será un ingreso exento para los trabajadores, hasta el límite establecido en el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 24, fracción XII de la misma Ley.

Queda establecido en los párrafos anteriores que los vales de despensa, son considerados como gastos de naturaleza análoga a los de previsión social, por lo tanto son ingresos exentos para los trabajadores, pero limitados en el monto de su exención de acuerdo al último párrafo del artículo 77 de la LISR. Dicho límite de exención es el que se ha explicado con anterioridad.

9. ARTÍCULOS POR DEBAJO DEL COSTO CONSIDERADOS COMO PRESTACIONES ANÁLOGAS A LAS DE PREVISIÓN SOCIAL.

Al respecto de estas prestaciones, se han establecido algunas tesis donde se consideran como gastos de previsión social, a continuación transcribimos alguna de éstas a efecto de establecer la legalidad de las mismas:

“DEDUCCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL. COMPRENDE LOS ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD CONCEDIDOS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES. Si se demuestra en el juicio de nulidad que la demandante otorgó en forma general en beneficio de sus trabajadores un 30% de valor de las mercancías de primera necesidad que les expende, sobre el valor en que las adquiere, dicho gasto deberá considerarse para la actora como previsión social y por ende deducible en los términos del artículo 26 fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que la prestación económica que otorga a sus trabajadores es similar y por consecuencia análoga a las que en forma enunciativa se señalan en la fracción VII del numeral invocado, máxime que en la especie existe el oficio número 82617 que fue exhibido como prueba por la demandante en donde el Director del Impuesto Sobre la Renta autorizó la deducción de dicho gasto 30%, considerándolo como un gasto de previsión social y aún cuando dicho oficio se refiere al ejercicio de 1971/72, ello no desvirtúa el reconocimiento de dicha autoridad para considerar dicho gasto como de previsión social, aún cuando en la especie se trate de ejercicios fiscales diferentes, ya que el sentido del concepto de gasto de previsión social que se le dio esta acorde con la Ley vigente en la época de los ejercicios 1971/72.

Como podemos observar este tipo de prestaciones tiene como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador, al poner a su alcance artículos de primera necesidad por de bajo del precio

de mercado, es decir al costo de adquisición, por lo tanto, la diferencia entre el precio de mercado y el precio de costo, no puede considerarse como un ingreso del trabajador, pues es ficticio, es decir no se recibe de manera directa, si no que el beneficio depende de si el trabajador decide comprar los artículos en la empresa.

Una vez analizado el carácter legal de las prestaciones de previsión social, haremos un recorrido por las demás prestaciones que generalmente se otorgan en las empresas, con el objeto de conocer sus efectos en la Ley del ISR.

1. ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN.

Para los efectos del artículo 78 último párrafo y 77 fracción VII, no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y la comida para el trabajador que recibe estos servicios, no se le deberán considerar dentro de sus ingresos para la determinación de su impuesto.

Con respecto a las casas habitación que los patrones les proporcionen a los trabajadores, se considerarán ingresos por los que no se paga impuesto, siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

Hay que tener muy en cuenta que este tipo de prestaciones, pueden elevar la base para los efectos del salario basé de cotización del Seguro Social, por tal motivo en el capítulo dedicado al tratamiento para efectos del Seguro Social se detalla el manejo e integración de los mismos.

2. PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

El importe del ingreso en su totalidad debe considerarse para la determinación del ISR, en virtud de que dentro del artículo 77 de la propia Ley, no se contempla excepción alguna respecto a esta partida, sin embargo, si se considera que tiene naturaleza de gratificación, estarán exentas

las cantidades entregadas por dichos conceptos hasta por el monto que establece el artículo 77 fracción XI que se transcribe a continuación:

“XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días. Cuando dichas gratificaciones se otorguen de manera general. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este título”.

Es importante mencionar que el patrón deberá tener cuidado ya que las autoridades podrían no estar de acuerdo con este criterio, además es importante señalar que el importe por dicho concepto deberá sumarse al importe otorgado a los trabajadores por concepto de aguinaldo, lo anterior seguramente llevará a que casi la totalidad del importe por premio de asistencia y puntualidad sea gravado para efectos de la LISR.

3. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD.

Concepto:

Es un incentivo económico concertado entre trabajador y patrón en el convenio de productividad, derivado del rendimiento colectivo de estos trabajadores y pagado únicamente al alcanzarse o rebasarse las metas de producción y calidad fijada al efecto en dicho convenio.

La celebración de convenios de productividad, con los bonos respectivos, carecen de obligatoriedad tanto para los trabajadores como para los patrones, por no existir concepto legal

que los establezca como obligatorios, sin embargo, las autoridades laborales intentan establecerlas como obligación.

El importe total de los bonos o premios por productividad, se deben considerar dentro de los ingresos que percibe el trabajador para la determinación del ISR, ya que no existe disposición, que contemple la no acumulación.

4. PRIMA DOMINICAL.

El establecimiento jurídico de esta contraprestación se encuentra plasmado en la Ley laboral que al respecto, en su artículo 71 menciona lo siguiente:

Cuando los trabajadores presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario diario de los días ordinarios de trabajo.

Conforme a lo anterior, se puede entender que todos los trabajadores que laboren en día domingo deberían ser acreedores al disfrute de la prima dominical, independientemente de que para ellos se día ordinario de trabajo o descanso semanal, al respecto la Cuarta Sala de la SCJN emitió la siguiente tesis de jurisprudencia:

SÉPTIMO DÍA, PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTE SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO. La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de La Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en

domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada Ley.

La tesis anterior considera que por ser el domingo día de descanso que generalmente se toma, el trabajador que labora en forma ordinaria en dicho día se hará acreedor a una prima dominical, si los trabajadores prestan servicios en dicho día en forma extraordinaria y se pagara la prima dominical, el patrón estaría pagando doble sanción, ya que cubre un doble salario adicional a dicha jornada al respecto también se emitió la siguiente tesis:

PRIMA DOMINICAL Y SOBRE SUELDO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO, MANERA DE CUANTIFICAR LAS PRESTACIONES POR CONCEPTO DE. La Ley Federal del Trabajo regula de formas diferentes los trabajos desarrollados en domingo y en días de descanso semanal, y así en el artículo 71, párrafo segundo, dispone que la prestación de servicios en domingo, deberá remunerarse con una prima adicional de cuando menos un veinticinco por ciento sobre el salario ordinario; y en el artículo 73, previene que aparte del salario que corresponda al trabajador por el descanso, se cubrirá un sueldo doble por el servicio prestado. Luego, la distinción consiste en que la prima del veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo se otorga a quienes prestan sus servicios en domingo, pero descansan cualquier otro día de la semana; por el contrario, los que laboran todos los días y además el día que tienen asignado para descanso, ya sea el domingo u otro, tiene derecho a que se les pague, aparte del salario ordinario, otro adicional por el doble. Así pues, si en la demanda el trabajador

afirma desempeñar bajo las órdenes del patrón los siete días de la semana, es decir, incluso el que debería descansar, y ese hecho no se encuentra desvirtuado, resulta incorrecto condenar el pago de la prima dominical por que la remuneración que le corresponde es la prevista por el artículo 73, ya citado, por el doble del día que debiendo descansar ha laborado. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de las Federación Parte: XIV-Diciembre, Tesis: II. 2º. Circuito. C.T. 3 L, Pagina: 417.

La Ley del ISR regula los ingresos obtenidos por este concepto en su artículo 77 fracción XI que al respecto establece lo siguiente:

Artículo 77 fracción XI ...Las primas dominicales están exentas hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore, por el excedente se pagará el impuesto.

5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados cuando concluye por cualquier causa la relación de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya laborado 15 años como mínimo con el mismo patrón, además procede su pago cuando el trabajador ha dejado de serlo, es decir, si el trabajador continúa al servicio de la empresa, en ningún momento tiene derecho a la prima de antigüedad.

Esta prestación tiene la particularidad de que no se toma en cuenta los buenos o malos servicios prestados por el trabajador, pues solo es un premio por la permanencia continua del trabajador dentro de la misma empresa, al servicio del mismo patrón, que es lo que podemos considerar como antigüedad.

Artículo 77 fracción X

Las cantidades que reciba el trabajador por concepto de primas de antigüedad estarán exentos hasta por cierto limite de acuerdo a lo que establece la Ley del ISR:

“Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios... Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerara un año completo. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.”

6. COMPENSACIÓN O PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

Son prestaciones otorgadas al personal bajo el propósito fundamental de motivar su permanencia dentro de la empresa y no deben confundirse con las primas de antigüedad.

En cuanto a su tratamiento fiscal, es una prestación gravada para efectos del impuesto sobre la renta, sin ser sujeto a la reducción de las prestaciones por retiro, que contempla la fracción X del artículo 77 de la Ley del ISR, ya que éstas, conforme al texto de la propia Ley, solo son para prestaciones que se otorgan al momento de la separación.

7. AGUINALDO.

El aguinaldo es una gratificación anual, fue incluida a partir de la reforma a la Ley laboral en el año de 1970 bajo la naturaleza de “previsión social” situación que fue modificada hasta la reforma del año de 1980.

La exposición de motivos de la primera Ley, precisó el alcance y contenido de la disposición en comento, estableciendo que: “El pueblo mexicano celebra algunas fiestas en el mes de diciembre, que los obligan a efectuar gastos extras, lo que no pueden hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir necesidades diarias. Por lo tanto, el artículo 87 recoge esta costumbre y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario por lo menos”

Aún cuando la reforma, ya considera su pago en cualquier época en forma proporcional, desvirtuando por ende su naturaleza de previsión social.

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo vigente se establece lo siguiente:

Artículo 87 Es una prestación laboral anual a que tienen derecho todos los trabajadores, la cual se les debe pagar antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos.

Exigibilidad:

El derecho del trabajador para exigir su aguinaldo surge a partir del día siguiente en que debió pagarse, es decir el día 21 de diciembre tal y como lo establece la siguiente jurisprudencia.

AGUINALDO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO ANTES DEL DÍA VEINTE DE DICIEMBRE. De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago

del aguinaldo debe cubrirse antes del día veinte de diciembre; en consecuencia, el derecho del trabajador para el reclamo surge a partir del día siguiente. Por tanto, si el actor presenta su demanda laboral antes de esa fecha, su reclamación resulta improcedente, pues aún no se genera el derecho exigido.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Octava Época: Amparo directo 387/93, amparo directo 449/94, amparo directo 501/94, amparo directo 14/95, amparo directo 23/95.

Prescripción:

Pero cuál es el plazo en que dicha prestación prescribe el derecho a recibirla o reclamarla a continuación transcribimos la siguiente resolución al respecto:

AGUINALDO. COMPUTO DEL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DEL. Cuando se reclama el pago de aguinaldo, por todo el tiempo que ha durado la relación de trabajo y el demandado opone la excepción de pago y de la prescripción prevista por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y en el juicio no acredita su pago, la condena relativa no debe constreñirse exclusivamente al último año de servicios computados a partir de la fecha de presentación de la demanda, sino también debe comprender el último año en que se hubiera generado el derecho al pago de esa prestación, computado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible; como se explica a manera de ejemplo en el caso de que un trabajador demanda su pago en el mes de junio de un año determinado y se opone a la excepción de referencia por lo que respecta a un año anterior a partir del mes, en cuya hipótesis la condena no debe ser decretada de junio del año anterior a la fecha de presentación de la demanda, sino que debe abarcar todo el año anterior y la parte

proporcional del último periodo de servicios, en virtud de que el aguinaldo se debe cubrir a más tardar el día diecinueve de diciembre de cada año, conforme lo dispone el artículo 87 de la Ley laboral; de tal manera que si el término prescriptorio comienza a partir del día veinte de diciembre del año correspondiente y se demanda en el mes de junio del siguiente, para esta fecha todavía no transcurre el término de un año para ejercitar la acción respecto al año anterior, por lo que la prestación debe ser cubierta en su totalidad en lo que atañe al año precedente así como de enero a junio del año que se dedujo la acción.

Fuente: Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, Amparo directo 5393/89, 7223/89, 3783/90, 6303/90.

Monto del Aguinaldo:

El aguinaldo no podrá ser inferior a 15 días de salario. Según lo establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 77, fracción XI LISR.

El ingreso recibido por concepto de “aguinaldo” es un concepto gravado por la Ley del ISR, sin embargo bajo la mención de “gratificación”, se establece un importe exento por el equivalente a 30 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Para la determinación del impuesto, la parte gravada de la prestación habrá de acumularse a los demás ingresos percibidos por el trabajador durante el propio mes de diciembre, aplicando el procedimiento general de retención especificado en los artículos 80, 80-A y 80-B.

Adicionalmente el artículo 86 del reglamento de la LISR establece la opción para el cálculo de este impuesto aplicando el siguiente coeficiente:

Coficiente = Impuesto que hubiera correspondido exclusivamente al aguinaldo, en el supuesto de que se hubiera cubierto mensualmente y conjuntamente con el salario, entre el importe del aguinaldo que corresponda a un mes.

Sin duda al tomar esta opción de cálculo, la retención del ingreso al trabajador es menor y por lo tanto más benéfica para él, por lo que en el tema de determinación del impuesto se explica paso a paso la determinación del mismo y se hace una comparación a fin de que el lector saque sus propias conjeturas con el propósito de elegir la mejor opción.

8. VACACIONES

Las vacaciones son los periodos más prolongados de descanso, a que tiene derecho el trabajador cada año cumplido de servicios. A continuación estudiamos algunos de los aspectos de este derecho que tienen los trabajadores establecidos en los diferentes ordenamientos legales.

Ley Federal del Trabajo.

En la LFT este derecho se encuentra establecido del artículo 76 al 81, a continuación mencionamos los aspectos más relevantes al respecto:

La Ley laboral establece que los trabajadores deberán disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables.

Los patrones entregarán a los trabajadores una constancia que contenga la antigüedad y de acuerdo con ella el periodo que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Periodo Vacacional.

Los seis días laborables continuos serán para aquellos trabajadores que tengan más de un año de servicios, dicho periodo aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Los días de vacaciones serán de acuerdo a los años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla.

AÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES.
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22

Ley del ISR.

Los ingresos que se obtengan en el periodo de las vacaciones son gravados, debido a que no existe disposición alguna que permita no acumularlas, ya que se trata de sueldos que se pagan normalmente, con la particularidad de que el trabajador descansa, mientras sigue percibiendo su sueldo.

9. PRIMA VACACIONAL.

Como su nombre lo indica, esta es una prestación inherente al hecho de percibir las vacaciones y adicional a éstas, pues se debe otorgar mínimo en un 25% del monto total de las percepciones recibidas en el lapso de vacaciones, pero al respecto veamos que establecen las disposiciones legales:

Ley Federal del Trabajo.

El artículo 80 de la LFT, establece que se trata de una prestación adicional al pago que el trabajador recibe por concepto de vacaciones a efecto de permitirle realizar los gastos extraordinarios que su descanso y recuperación de energías requieren, además son ingresos adicionales que se derivan del sólo hecho del trabajo o labores ordinarias y que se ven incrementadas con el transcurso del tiempo, lo cual les da permanencia, elemento suficiente para considerar que tal prima forma parte del salario.

Ley de ISR

El artículo 77, fracción XI textualmente menciona lo siguiente:

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

Las gratificaciones ... así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante un año de calendario a sus trabajadores de forma general...hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador...por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este título.

10. HORAS EXTRAS.

Ley Federal del Trabajo

El artículo 58 de la LFT establece: “la Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”

Duración:

El patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

MÁXIMO LEGAL

Jornada Diurna	8 hrs.
Jornada Nocturna	7 hrs.
jornada Mixta (comprende periodos de tiempo de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea Menor a 3.5hrs.)	7.5 hrs.

Una vez analizado lo que se entiende por jornada de trabajo, podemos establecer lo que son las horas extras:

En el artículo 123 Constitucional en su apartado “A” fracción XI se dispone lo siguiente:

“Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”

Concepto:

El artículo 66 de la LFT. menciona: Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las horas extras o el tiempo extraordinario implica que una prolongación de la jornada ordinaria del trabajador, sea legal con base a las características de cada jornada vistas anteriormente.

Pago de las horas extras:

Las jornadas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, el tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Es decir, para un trabajador que gana \$400 diarios, el pago de sus horas extras sería de la siguiente manera:

Datos

Sueldo diario: 400

Horas de jornada ordinaria: 8

Importe de hrs. ordinarias: 50

Pago de las nueve primeras horas extras sería de:

Hora ordinaria de trabajo \$50 (adicionada con el 100%)+ \$50= \$100 Valor de la hora extra

Pago de las horas extras que excedan de las nueve primeras horas extras:

Hora ordinaria de trabajo \$50 (adicionada con el 200%)+ \$100= \$150 Valor de la hora extra

Una vez establecida la teoría acerca de la determinación del tiempo extraordinario y el importe de los pagos del mismo, ahora veremos el tratamiento del Impuesto Sobre la Renta al respecto.

Artículo 77 fracción I LISR.

Tratándose de los trabajadores de salario mínimo general de acuerdo a su área geográfica, estarán exentas del pago del ISR las cantidades por tiempo extraordinario, hasta el límite establecido en la LFT, es decir de 3 horas diarias 3 días a la semana, si excede de dicho límite sólo el excedente se sumará a sus ingresos gravables.

Ejemplo:

SMG Zona Geográfica "A": 40.35

Valor de la hora ordinaria de trabajo: $\$40.35/8 = 5.04$

Valor de la hora extraordinaria de trabajo = $5.04 + (\text{adicionada con el } 100\%) 5.04 = 10.09$

Límite establecido por la LFT. 9 hrs. a la semana = $9 \times 10.09 = \$90.79$

Por lo tanto, si el pago de las horas extras semanales excede de una cantidad de \$90.79 pesos semanales, el excedente será parte de la base gravable del trabajador, lo anterior es siempre y cuando se cumpla con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, es decir, 3 horas por día sin exceder de tres horas a la semana.

Tratándose de los demás trabajadores, estará exento el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta por un límite expuesto en el párrafo anterior, siempre que el

monto total exento no exceda de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, el excedente formará parte del ingreso gravable.

Ejemplo:

Salario diario del Trabajador \$100

Valor de la hora ordinaria de trabajo: $\$100/8 = 12.50$

Valor de la hora extraordinaria de trabajo = $12.50 + (\text{adicionada con el } 100\%) 12.50 = 25$

Valor de las horas extras semanales: 25

Limite establecido por la LFT. 9 hrs. a la semana = $9 \times 25 = \$225$

Limite establecido por la LISR.

Ingresos percibidos por tiempo extraordinario \$ 225

Exención: el 50% del importe recibido por concepto de tiempo extra o 5 SMG del área geográfica del trabajador por semana de servicios prestados (lo que resulte menor).

(5 SMG $\$40.35 \times 5 = \201.75) (50% de ingresos \$125)

Ingresos por tiempo extra: \$225.00

Tiempo extra exento: 125.00

Tiempo extra gravado: **100.00**

11. VIÁTICOS.

Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje, alimentación, en los casos en que tenga que desempeñar sus labores fuera de su centro de trabajo, ya que dichas sumas son entregadas al trabajador para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera de su lugar de

residencia y no como una contraprestación por el servicio prestado, por lo que no es parte integrante del salario, este criterio ha sido sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis de jurisprudencia número 272 publicada en la Quinta parte del apéndice al semanario judicial de la Federación, México 1985, páginas 245 y 246.

Artículo 77 fracción XIII LISR.

La Ley del ISR considera ingresos exentos de los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

Por tal motivo, debemos cuidar que el importe total de los gastos de viáticos sea comprobado con la documentación necesaria que ampare los requisitos fiscales, ya que si no se comprueba este importe, se considerará un ingreso del trabajador afecto al impuesto sobre la renta.

12. PROPINAS.

Las propinas son parte de los salarios de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Al respecto se transcribe la siguiente tesis:

PROPINAS, MONTO DE LAS, CUANDO SE CONTRAVIENE, LA CARGA DE LA PRUEBA NO LE CORRESPONDE AL PATRÓN.

En términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que reciban los trabajadores que prestan sus servicios a restaurantes, forman parte del salario. Ahora bien,

cuando el demandado controvierte aquéllas, la carga de la prueba no le corresponde a aquél, ya que es factible acreditarlas con documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar, dada la propia naturaleza de las propinas; pero su demostración tampoco debe pesar sobre el actor, atendiendo a que resulta prácticamente imposible acreditar la existencia de tales percepciones; en tal circunstancia, la Junta Laboral de conformidad con el diverso 841 del cuerpo legal citado, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos respecto a la estimación de pruebas, debe proceder al estudio de la propina reclamada en función al monto del salario devengado, la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otros conceptos análogos, para determinar si la cantidad que por concepto de propinas afirma el trabajador es verosímil, PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Procedentes: Amparo directo 107/96. Operadora Aries S.A. de C.V. 14 de marzo de 1996
Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Ignacio Cuenca Zamora.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y sus Circuito

Parte: IV Octubre 1996

Tesis: XXI. 1º. 42 L

Página: 590

Para efectos de la Ley del ISR, las propinas, debido a que expresamente no se encuentran reguladas por el citado ordenamiento, no formarán parte integrante de la base gravable del trabajador.

13. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Es importante mencionar que los instrumentos de trabajo no se consideran como parte del salario o de la previsión social para efectos del Impuesto Sobre la Renta, quienes los otorguen deberán deducirlos como gastos dentro del ejercicio en que se realice la erogación, cumpliendo con todos los requisitos para su deducibilidad como son entre otros, que estén respaldados dichos gastos con su respectivo comprobante fiscal y que los gastos por estos conceptos sean estrictamente indispensables para la actividad del contribuyente.

14. RENTAS DE CASA HABITACIÓN O TRANSPORTE

Considerando lo que establece la siguiente tesis, las ayudas para renta de casa habitación y transporte, son considerados como gastos de previsión social y por lo tanto el patrón los podrá deducir como tales y los trabajadores los considerarán ingresos exentos hasta por el límite establecido en el último párrafo del artículo 77 de la LISR.

PREVISIÓN SOCIAL. LOS GASTOS EFECTUADOS EN CONCEPTO DE AYUDA ECONÓMICA PARA RENTA DE CASA HABITACIÓN Y TRANSPORTE, A FAVOR DE LOS TRABAJADORES, TIENEN ESTA NATURALEZA JURÍDICA. Teniendo presente que son de PREVISIÓN SOCIAL las prestaciones otorgadas por el patrón a sus trabajadores, si tienen como finalidad proporcionar a éstos y a sus familiares la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de la superación del nivel de vida, es indiscutible que la ayuda económica para

el pago de renta de casa habitación y transporte tiene naturaleza jurídica de gastos de PREVISIÓN SOCIAL, siendo similares a las previstas expresamente en el artículo 77, fracción VI de la Ley del impuesto sobre la renta, vigente a partir del primero de enero de 1998, en consecuencia, las percepciones en cita no son objeto del impuesto sobre la renta, sino de la exención establecida en el numeral antes mencionado.

Creemos que es de importancia destacar el hecho de que se haga mención de tanta tesis y jurisprudencia que han sido emitidas por los tribunales, debido a que existen varios conceptos que no están completamente claros en la Ley, esto ocasiona que el contribuyente tenga muchas dudas y que en ocasiones haga una mala interpretación de la Ley lo que a la postre le originará problemas con las autoridades fiscales, es por ello que tratamos de incluir todas las bases jurídicas posibles con la finalidad de tener un mejor sustento y así poder tomar las decisiones más adecuadas

15. IMPUESTOS SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO.

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRÓN DEL. NO FORMA PARTE DEL SALARIO. “la actual integración de la Cuarta Sala de La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se aparta de la tesis no jurisprudencial visible en las páginas 1560 y 1561 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en 1988, Segunda Parte, acerca de que si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos de trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador; la Sala estimaba que tal cantidad incrementaba efectivamente la percepción salarial en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y se integra para todos los efectos

legales y contractuales. La revisión del problema sin embargo lleva a la conclusión de que no hay incremento salarial, en primer lugar, por que cuando el patrón se obliga a pagar el impuesto causado por el trabajador, lo que hace ya es no retener el monto de tributado, con lo cual deja intocado el salario en este aspecto, siendo relevante señalar que la entrega al trabajador de esa parte no retenida es parte el salario y no es una cantidad adicional, esto es, aunque el trabajador reciba más, ello es por efecto de la no retención, pero su salario sigue siendo el mismo, en segundo lugar, se observa que la cantidad que el patrón toma de su peculio, equivalente al monto del impuesto causado por el trabajador, no lo entrega a este sino a las autoridades hacendarias. Por lo tanto, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumente el salario pactado en los términos del artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo; lo cual se confirma por la circunstancia de que la hipótesis de admitir el incremento salarial conducirá a confusiones insolubles, pues tal consideración llevará al aumento automático de la base tributada, desencadenándose un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad”

Contradicción de tesis 40192 Entre el Quinto y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos.

Tesis de Jurisprudencia 17193. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del de abril de 1993, por cinco votos de los señores ministros.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Mayo de 1993, Pág. 90.

Con base a la tesis anterior, se considera que no grava al salario del trabajador, los impuestos a cargo del mismo, pagados por el patrón, considerando que el salario del trabajador no se

incrementó por el pago de los impuestos que cubre el patrón, si no que simplemente no se ve disminuido por la no retención.

El hecho de que existan tesis, no significa que las autoridades van a validar esta exención, sino que, debido a la jurisprudencia nosotros podemos aplicar lo ahí establecido y en caso de una revisión por parte de las autoridades, podamos defendernos haciendo referencia a la jurisprudencia citada y ejercer ese derecho, aunque también debemos mencionar que deberá ser una persona especializada en el área la que deberá realizar la defensa del contribuyente.

Debido a que ya tenemos un panorama más amplio acerca de las implicaciones fiscales inherentes a las demás prestaciones diferentes a la previsión social, que generalmente se entregan a los trabajadores en la mayoría de las empresas, ahora mostramos el siguiente resumen con el objeto de facilitar la comprensión de lo antes expuesto

Conceptos	Ley del ISR.	IMSS/ Infonavit	LFT.
Aguinaldo	Exento Art. 77 fr. XI 30 días de SMGA.	Si Integra Art. 27 LSS.	Si integra Art. 84 y 143 LFT.
Alimentación gratis	No Objeto Art. 78 LISR.	Si integra Art. 27 LSS.	Si integra Art. 1432 D) LFT.
Alimentación con cuota	No Objeto Art. 78 LISR.	No integra si la cuota onerosa es del 20% SMGDF Art. 27 LSS.	Si integra Art. 1432 D) LFT.
Aportaciones al Infonavit	Exento Art. 77 fr. VIII LISR.	No integra Art. 27-IV LSS.	No integra Art. 27-I LSS.
Autos utilitarios (herramienta de trabajo)	No. Objeto Art. 78 LISR.	No integra Art. 27-I LSS.	No integra Art. 27-I LSS.
Gasolina autos utilitarios (auto comodato)	No. Objeto Art. 78 LISR.	No integra Art. 27-I LSS.	No integra Art. 27-I LSS.
Becas educacionales	Exento Art. 77 fr. VI LISR.	No integra	No integra

Capacitación y adiestramiento	No Objeto	No integra	No integra
Comisiones fijo mixto	100% gravado	Si integra	Si integra
Comisiones variable mixto	100% gravado	Si integra	Si integra
Compensaciones ordinarias o gratificaciones	100% gravado	Si integra	Si integra
Salario cuota diaria	100% gravado	Si integra	Si integra
Cuotas sindicales patrón	Si	No integra Art. 27-II LSS.	No integra Art. 143-B) LFT.
Depensas	Exento Análogos (TSCJ) Art. 77-VI LISR.	No integra hasta el 40% del SMGDF Art. 27-VI LSS.	No integra cuando no sean gratis Art. 143 D) LFT.
Fondo de Ahorro	Exento Art. 77 fr. VIII LISR. No más del 13% de 10 V SMGA Art. 22 RLISR.	No integra si la aportación es igual de patrón y empleado y retirar más de dos veces al año Art. 27-II LSS.	No. Integra Art. 143-B) LFT.
Ayuda para funeral reembolso	Exento Art. 77-IV LISR.	No integra	No integra
Gastos de representación comprobados	Exento Art. 77 fr. XII LISR.	No integra	No integra
Gastos de representación no comprobados	100% gravado	Si integra	Si integra
Gastos culturales y deportivos	Exentos Art. 77 fr. VI LISR	No integra	No integra
Gastos médicos y hospitalaris reembolso	Exentos Art. 77 fr. IV LISR	No integra	No integra
Guarderías infantiles	Exentos Art. 77 fr. VI LISR	No integra	No integra
Habitación gratuita (servicio de hospedaje)	No. Objeto Art. 78 LISR.	Si Integra Art. 27-V LSS.	Si integra Art. 143-D) LFT.
Habitación onerosa	No. Objeto Art. 78 LISR.	No integra si es onerosa del 20% SMGDF Art. 27-V LSS.	Si integra Art. 143-D) LFT.
Horas extras general	50% Exento No + 3H 3V a la semana Art. 77 fr. I LISR.	No integra hasta 9 hrs. semanales 3H diarias 3 V a la semana Art.27-IV LSS.	No integra hasta 9 hrs. semanales 3H diarias 3 V a la semana Art.68 y 143 LFT.

Horas extras salario mínimo	Exento No + 3H 3V a la semana Art. 77 fr. I LISR.	No integra hasta 9 hrs. semanales 3H diarias 3 V a la semana Art.27-IV LSS.	No integra hasta 9 hrs. semanales 3H diarias 3 V a la semana Art.68 y 143 LFT.
IMSS cuotas obreras pagadas por el patrón	Exento Art. 77 fr. -IX LISR.	No integra	Si integra Art. 143-G) LFT.
Indemnización por despido	N/D P/Patrón Ar. 25 fr. VII, exento 90SMG Art. 77 fr. X LISR.	No integra	No integra
Jubilaciones IMSS	Exento Art. 77 fr. III LISR.	No integra	No integra
PTU.	Exento Art. 77 fr. XI LISR.	No integra	No integra
Premios por asistencia efectivo	100% gravado	No hasta 10% del SBC Art. 27-VII LSS.	No integra Art. 143-E) LFT.
Premios por puntualidad efectivo	100% gravado	No hasta 10% del SBC Art. 27-VII LSS.	Si
Préstamos con intereses	Exento Art. 77 fr. VIII LISR.	No integra	No integra
Prestamos con intereses subsidiados	100% gravado	No integra	No integra
Prima de antigüedad	Exento 90 días de SMGA Art. 77 fr. XI LISR.	No integra	No integra
Prima vacacional	Exento 15 de SMGA Art. 77 fr. XI LISR	Si integra	Si integra
Salario mínimo	Exento	Si integra	Si integra
Salario mínimo profesional	100% gravado	Si integra	Si integra
Salarios caídos	100% gravado	Si integra	Si integra
Servicios de transporte de personal	No objeto	No integra	No integra
Sobre sueldo	100% gravado	Si integra	Si integra
Subsidio de incapacidad patrón	Exento Art. 77 fr. VI LISR	No integra	No integra
Subsidio de incapacidad IMSS	Exento Art. 77 fr. VI LISR	No integra	No integra
Trabajo en días de descanso obligatorio	Gravado 50% Art. 77 fr. I LISR	Si integra	No integra

Uniformes y ropa de trabajo	Exento Art. 78 LISR.	No integra Art. 17-I LSS.	No integra Art. 143-A)LFT
Vale de restaurante	Exento Art. 77 fr. XIII LISR.	No integra	No integra

A continuación se muestra cuadro indicativo del monto de las exenciones vigentes durante el año 2001

Concepto		ZONA " A "	ZONA " B "	ZONA " C "
		40.35	37.95	35.85
Horas extras	a	201.75	189.75	179.25
Jubilaciones	b	363.15	341.55	322.65
Previsión Social	c	103,094.25	96,962.25	91,596.75
Fondo de ahorro	d	1,497.81	1,387.15	1,292.30
Pagos de retiro	e	3,411.00	3,159.00	2,943.00
Aguinaldo	f	1,210.50	1,138.50	1,075.50
Prima vacacional	g	605.25	569.25	537.75
PTU	h	605.25	569.25	537.75
Prima dominical	i	40.35	37.95	35.85

- a) Tope de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.
- b) Tope de 9 salarios mínimos generales del área geográfica del trabajador diarios.
- c) **Opción 1** Si la suma de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, más los ingresos percibidos por previsión social son menores a la cantidad de 7 salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año, entonces la previsión social esta exenta en su totalidad.

Opción 2 Si los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, son mayores a la cantidad de 7 salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año, entonces la previsión social esta exenta hasta por un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año.

Opción 3 Si la suma de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, más los ingresos percibidos por previsión social son mayores a la cantidad de 7 salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año, pero los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado son menores de 7 salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año, entonces la previsión social estará exenta en la cantidad que resulte mayor de la diferencia entre los otros ingresos y los 7 SMGA o un salario mínimo elevado al año.

- d) La cantidad que no exceda al 13% de 10 SMG
- e) 90 salarios mínimos generales por cada año de servicios del trabajador.
- f) 30 salarios mínimos generales en un año de calendario.
- g) 15 salarios mínimos generales en un año de servicios.
- h) 15 salarios mínimos generales en un año de servicios.
- i) 1 salario mínimo general del área geográfica por cada domingo que se labore.

Una vez analizados los requisitos legales y fiscales inherentes a las prestaciones de seguridad social y las demás prestaciones así como los montos máximos de exención de los mismos, tenemos los conocimientos necesarios para poder realizar el cálculo del impuesto correspondiente a dicha prestaciones que analizaremos a continuación.

El primer paso a considerar es la determinación de la base gravable y de los ingresos exentos, tanto por Previsión Social, como por los demás ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado.

2.7 DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

En México todas las empresas, tiene que realizar el cálculo de la proporción de subsidio acreditable, misma que se establece en el artículo 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y que se disminuirá del impuesto a cargo del trabajador determinado conforme lo establece el artículo 80 de la citada Ley.

Esta proporción de subsidio se determinara, dividiendo los ingresos gravados para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, del ejercicio anterior entre el total de erogaciones realizadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado del mismo ejercicio, incluyendo a la previsión social y demás erogaciones aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni sujetas de impuesto para el trabajador a continuación se transcribe lo que al efecto establece el artículo 80-A en su 5to. Párrafo.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos de este capítulo (de los ingresos por salarios y en general por La prestación de un servicio personal subordinado), se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio, por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que se determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier

concepto relacionado con la prestación relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos relacionados con la previsión social, servicios de comedor, comida y transporte, proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas.

Al respecto realizamos, el siguiente análisis con la intención de establecer nuestro criterio y opinión acerca del cálculo de la proporción del subsidio acreditable, sobre el impuesto marginal de los trabajadores, contemplando la inclusión de las cuotas patronales que se pagan al IMSS e INFONAVIT, consideradas como un ingreso para el trabajador en los términos de artículo 80-A para el cálculo de la proporción de subsidio así como el impacto final que tiene sobre el ingreso neto del trabajador.

Al respecto las autoridades fiscales han establecido una serie de criterios a cerca de los elementos a considerar para el cálculo de la ya mencionada proporción de subsidio acreditable.

La resolución miscelánea del año de 2001 establece:

Para efectos de determinar la proporción del subsidio, los conceptos que se deben de considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otros pueden mencionarse los siguientes:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.

5. Prima de vacaciones.
6. Prima de Antigüedad.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
9. Seguros de vida.
10. Medicinas y honorarios médicos.
11. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor.
13. Previsión Social.
14. Seguros de gastos médicos mayores.
15. Fondo de ahorro.
16. Vales de despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
17. Programas de salud ocupacional..
18. Depreciación del equipo de comedor.
19. Depreciación del equipo de transporte para personal.
20. Depreciación de Instalaciones Deportivas.
21. Gastos de transporte de personal.
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
23. Fondos de pensiones, aportaciones del patrón.
24. Prima de antigüedad (aportaciones).
25. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
26. Subsidio por incapacidad.
27. Becas para trabajadores.
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.

29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
31. Intereses subsidiados en créditos al personal.
32. Horas extras.
33. Jubilaciones, Pensiones y haberes del retiro.

Como podemos observar, dentro de esta serie de conceptos que establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no se hace mención a las aportaciones y cuotas pagadas por concepto de IMSS e INFONAVIT.

El artículo 78 de la Ley del ISR en su primer párrafo establece, como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo, la PTU y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente al respecto de los ingresos del trabajador.

Concepto de Salario, artículo 82 de la LFT retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El artículo 84 LFT establece la integración del mismo considerando:

Los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones por percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador, por su trabajo, incluyendo dentro de estas las siguientes:

- Tiempo extraordinario. Art. 66
- Prima dominical. Art. 71
- Prima vacacional. Art. 80
- Habitaciones. Art. 87
- Comisiones, propinas y alimentación.

De las anteriores definiciones y criterios legales, podemos determinar que dentro lo que a percepciones y remuneración se refiere, en ningún momento se menciona a servicios prestados con características similares a los que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, o el INFONAVIT.

Sin embargo es en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación es donde encontramos expresamente lo concerniente a dichas cuotas.

Artículo 2 CFF. Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejora y derechos las que se definen de la siguiente manera:

Fracción II. Aportaciones de seguridad social, son las contribuciones establecidas en Ley (Ley del Seguro Social e Infonavit) a cargo de las personas, que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de sus obligaciones fijadas por Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por los beneficios de seguridad social, proporcionadas por el mismo estado.

A continuación transcribimos la jurisprudencia JS-I-7 resuelta por la primera Sección de la superior del Tribunal Fiscal de la Federación, en sesión del día 24 de marzo de 1998, misma que

trata sobre las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT con respecto a la inclusión de las mismas en el cálculo de la proporción de subsidio.

“IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LAS CUOTAS PAGADAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y AL INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES NO DEBERAN SER TOMADAS EN CONSIDERACIÓN PARA DETERMINAR LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE. El otorgamiento del subsidio acreditable tiene por objeto, primero, beneficiar de manera decreciente a los trabajadores en la medida en que se obtienen niveles de ingresos más altos y segundo, simultáneamente otorgar mayor porcentaje de subsidio, entre más alto sea el ingreso gravado; lo cual se consigue a través de la reducción de ese porcentaje en la proporción en que aumenten las prestaciones exentas en el ingreso percibido, por las cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores no deben ser tomadas en consideración para determinar la proporción de subsidio acreditable, en los términos del artículo 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pues ello implicaría reducir del mencionado subsidio, no obstante que dichas aportaciones de manera alguna implican un nivel de ingreso más alto para los trabajadores, ni pueden reputarse como erogaciones por concepto de previsión social, al no traducirse de manera directa, en una prestación de beneficio a los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a la superación física, social, económica, cultural e integral que le signifique un ingreso superior; sino que dichas aportaciones se cubren en cumplimiento de una obligación tributaria a cargo

del patrón, cuyo beneficio para el trabajador es el mismo sin importar el nivel de sus ingresos". (énfasis añadido)

Fuente: Revista del Tribunal Fiscal de la Federación número 126 correspondiente al mes de junio de 1998, Tercera Época páginas 7 a 9.

En nuestra opinión, no se deberían incluir para el cálculo del ingreso total de los trabajadores, las aportaciones patronales realizadas al IMSS y al INFONAVIT respectivamente, sin embargo el 11 de mayo de 2001 la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente sentencia en la cual se deben incluir dichas cuotas:

“RENTA, IMPUESTO SOBRE LA. PARA OBTENER LA PROPORCION APPLICABLE PARA CALCULAR EL MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE CONTRA ESE TRIBUTOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 80-A DE LA LEY RELATIVA, DEBEN INCLUIRSE LAS CUOTAS PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES DENTRO DE LAS EROGACIONES RELACIONADAS CON LOS SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS. Si se toma en consideración, por un lado, que conforme a lo dispuesto en el quinto párrafo del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla prevista en el propio artículo, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicarlo por el doble de la diferencia que exista entre la

unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por los conceptos señalados, proporción que se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo ejercicio por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo y, por otro, que la intención del legislador al establecer el citado subsidio, no fue la de beneficiar por igual o en la misma proporción a todos los trabajadores, sino que pretendió que el beneficio fuera proporcionalmente mayor para los trabajadores con menos ingresos y proporcionalmente menor para los que perciban ingresos mayores, así como que el beneficio aumente proporcionalmente en la medida que el contribuyente reciba menos prestaciones exentas y disminuya proporcionalmente según se perciban más prestaciones exentas, resulta inconcuso que para obtener la proporción aplicable a fin de determinar el monto del mencionado subsidio, deben incluirse las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, y al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores dentro del total de las erogaciones efectuadas por los empleadores relacionadas con la prestación de los servicios personales subordinados. Ello es así, porque si bien es cierto que tales cuotas tienen el carácter de contribuciones, específicamente de aportaciones de seguridad social, en términos de lo previsto por el artículo 2º, fracción II, del Código Fiscal de la Federación, también lo es que constituyen gastos de previsión social a cargo de los empleadores, que representan

para los trabajadores percepciones a través del depósito en sus cuentas individuales dentro de los sistemas de ahorro para el retiro, de las cuotas relativas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de las aportaciones de vivienda, así como prestaciones que les permiten quedar asegurados contra eventualidades protegidas por los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales. Además de no incluirse dichas cuotas dentro de las erogaciones referidas, se provocaría que algunas de las prestaciones de seguridad social que perciben los trabajadores con motivo de los gastos que en ese renglón realiza el patrón, no se consideraban para determinar la proporción aplicable para calcular el monto del subsidio acreditable aún cuando estuvieran exentas del pago del impuesto, con lo cual no se alcanzaría el señalado propósito del legislador, porque al percibir los trabajadores las prestaciones en efectivo o en especie por parte de los institutos de seguridad social al darse los supuestos legales previstos para ello, y al constituir dichas prestaciones ingresos exentos total o parcialmente del pago del impuesto, en términos de lo previsto en el artículo 77 de la ley que regula este impuesto, no se incluirían ya dentro de las erogaciones patronales por concepto de previsión social a pesar de derivar del pago de las cuotas patronales, junto con las que corresponden a los obreros y de la correspondiente aportación estatal”.

Contradicción de tesis 97/2000-SS, resuelta por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De acuerdo a lo anterior tenemos que decir que a partir de mayo de 2001 se deben incluir dichas cuotas para el cálculo del subsidio, lo anterior perjudicará sin lugar a dudas a los trabajadores ya que se verán afectados en la retención del impuesto correspondiente.

A continuación presentamos un caso en el cual se establece claramente el beneficio que trae para el trabajador el excluir dentro del cálculo de la proporción de subsidio a las cuotas ya mencionadas y la diferencia que existe en la proporción de subsidio acreditable.

CASO PRÁCTICO DE LA DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN Y DEL SUBSIDIO

A continuación expresamos nuestros comentarios en lo concerniente a la proporción de subsidio acreditable partiendo desde la determinación de dicha proporción, misma que se establece en el artículo 80-A de la LISR y además externamos nuestro punto de vista, de los efectos que causa el incluir dentro del cálculo a las aportaciones de seguridad social (IMSS) y las aportaciones pagadas al INFONAVIT, ya que es conocido que dicho tema es de controversia y merece de un análisis especial.

A continuación mencionamos el establecimiento jurídico determinar y aplicar de la proporción del subsidio acreditable.

El artículo 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), vigente en 2001, establece que los contribuyentes que obtengan ingresos del capítulo I del Título IV de la LISR, es decir, por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, gozarán de un subsidio que se acreditará contra el impuesto a su cargo, determinado en los términos del artículo 80 de la LISR.

El mismo artículo 80-A del ordenamiento citado señala, en su quinto párrafo, que dentro del procedimiento para obtener el monto del subsidio, se debe calcular la proporción que represente el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que a su vez sirvieron de base para determinar el ISR a cargo por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, respecto del "total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas"

El artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación establece que son contribuciones, entre otras, las aportaciones de Seguridad Social, y que de acuerdo con el artículo 1o. del mismo Código y el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todos los mexicanos están obligados a enterarlas, en su caso, para los gastos públicos tanto federales, como estatales y municipales.

Por otro lado, es importante destacar que en la Exposición de Motivos de la Ley de Ingresos Federal para el año de 1991, se menciona que el subsidio en el ISR beneficiaría a todas las personas físicas asalariadas, pero de manera decreciente y que para lograr una mejor distribución de la carga fiscal, el monto del subsidio se reducirá en la proporción que representen las prestaciones exentas en el ingreso percibido. También menciona expresamente: "con esto se beneficiará a todos los trabajadores, aunque en mayor medida a los que no reciben este tipo de remuneraciones".

De hecho, en el dictamen de la Comisión de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados se consideró en ese mismo año, que el objetivo de ese subsidio proporcional era reducir la desigualdad tributaria y que dicho subsidio debe beneficiar en mayor medida a aquellos contribuyentes cuyos ingresos se encuentren afectos a una menor cantidad de exenciones.

Consideramos que la autoridad trato de amarrar a todos aquellos contribuyentes que intentaran desviar recursos a través de gastos de previsión social, que a la vez serían ingresos por el mismo concepto mediante la exención de éstos, por otro lado consideramos que se deberían establecer mecanismos para que se eliminara la mecánica de la determinación del subsidio ya que si por un lado se trata de cuidar que no se preste para una evasión de impuestos, por el otro se esta afectando a las clases más pobres ya que cada pago que se les haga a éstos, incide directamente en el cálculo de la proporción y automáticamente en el subsidio lo que definitivamente va a incrementar el impuesto a pagar por parte del trabajador

El artículo 15 de la Ley del Seguro Social en vigor, en sus fracciones III y VII, señala la obligación para los patrones de determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS así como cumplir con las obligaciones en relación al Seguro de Retiro de Cesantía en edad avanzada y Vejez.

El artículo 167 de la Ley del Seguro Social en vigor, señala la obligación legal a cargo de los patrones de enterar al IMSS en la parte que les corresponda, el importe de las cuotas obrero

patronales y la aportación del RCV, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador.

El artículo 29 de la Ley del INFONAVIT en vigor, en su fracción II establece la obligación para los patrones de determinar el monto de las aportaciones y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúan por cuenta y orden del INFONAVIT, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.

Es necesario mencionar que la regla de la Resolución Miscelánea Fiscal que establece las reglas generales para el año de 2001 vigente hasta el 31 de marzo de 2002, establece un procedimiento opcional para el cálculo del subsidio, remitiendo al que señala el anexo 8 de la misma resolución. En dicho anexo, se señala que las cuotas del IMSS y del INFONAVIT se deben considerar como erogaciones afectas al cálculo del subsidio en esa opción.

Por su parte, el artículo 26 del CFF señala que son responsabilidades solidarios, los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

Finalmente, cabe mencionar que el artículo 35 del CFF establece en forma expresa que los criterios de carácter general dictados en la vía administrativa, no generan obligaciones para los particulares, pero si derechos para los mismos cuando sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

De las disposiciones antes señaladas, se desprende que en la Ley del ISR no se establece expresamente que las cuotas al IMSS y RCV, así como las aportaciones al INFONAVIT deban considerarse para efectos de la determinación de la proporción del subsidio que corresponde a los trabajadores.

Ahora bien, de la lectura conjunta de la exposición de motivos, del dictamen de la Cámara de Diputados y la misma Ley del ISR, queda claro que la intención del legislador fue la de disminuir el beneficio del subsidio a aquellos empleados que tengan mayores prestaciones exentas respecto del total de sus "ingresos", y por eso es que encontramos que en la misma Ley se hace referencia a aquellos conceptos que aunque no se gravan al trabajador sí sean ingresos del mismo.

En efecto, la proporción del subsidio debe calcularse tomando en consideración todas las prestaciones gravadas para los trabajadores, para dividir las entre el total de ingresos que los mismos perciban, independientemente de que sean gravados o exentos para efectos de la Ley del ISR, por lo que las contribuciones no se deben considerar para tales efectos, ya que nunca llegan a ser ingresos de ellos por el servicio proporcionado al empleador. Así, tenemos que en realidad los pagos establecidos en la LSS y en la Ley del INFONAVIT no se erogan en relación con la prestación de servicios personales subordinados, sino que tanto la Constitución como el CFF obligan al contribuyente a contribuir al gasto público, y en este caso para efectos del servicio médico y otorgamiento de vivienda digna que proporcionan a los trabajadores el IMSS e INFONAVIT, respectivamente, con las cuotas que como contribución reciben de los empleadores.

Respecto a lo que establece la Resolución Miscelánea de 2001 vigente hasta el 31 de marzo de 2002, cabe mencionar que:

Se trata de una opción, lo que nos hace pensar que no necesariamente debe coincidir con el procedimiento de la Ley del ISR.

Al tratarse de una resolución administrativa que sólo otorga derechos, y no genera obligaciones a los contribuyentes, no resulta necesario cumplir con lo que la misma establece cuando no hacemos uso de ella.

Por su redacción y por la sentencia vista anteriormente resulta evidente que las autoridades estiman que los conceptos del IMSS e INFONAVIT deberían ser considerados para el cálculo del subsidio, lo que desde nuestro punto de vista es incorrecto por los motivos señalados anteriormente pero desafortunadamente poco podrá hacer el contribuyente después de la sentencia anteriormente mencionada.

A continuación mostraremos un caso práctico de la determinación de la determinación del Subsidio

La Compañía Seguros Inbursa S.A. De C.V.

Cálculo de la proporción de Subsidio Acreditabe (Art. 80-A LISR.)

Aplicable para el ejercicio del año 2001

TOTAL DE
PERCEPCIONES
PERCEPCIONES

CONCEPTO
PERCEPCIONES
EXENTAS
GRAVADAS

Sueldos y salarios.	270,000
	0
	270,000
Horas extras.	12,000
	8,000
	4,000
Vacaciones	17,000
	0
	17,000
Aguinaldo	35,000
	15,000
	20,000
Prima Vacacional	

	4,250
	1,500
	2,750
Prima Dominical	
	3,000
	2,800
	200
Premio de Asistencia y Puntualidad	
	15,000
	0
	15,000
Bono de Productividad	
	8,000
	0
	8,000
Gratificaciones	
	5,800
	0
	5,800
Comisiones	
	15,000
	0
	15,000
Indemnizaciones.	
	25,000
	17,000
	8,000
P.T.U.	
	30,000
	24,000
	6,000
Fondo de ahorro.	
	15,000
	15,000
	0
Vales de despensa	
	7,000
	7,000

	0
Seguros de Gastos médicos	3,000 3,000 0
Gastos de comedor.	12,000 12,000 0
Depreciación del equipo de comedor.	1,500 1,500 0
Gastos por fiesta de fin de año y otros.	5,000 5,000 0
Cuotas IMSS.	95,000 95,000 0
Cuotas INFONAVIT	74,000 74,000 0
Sumas	652,550 280,800 371,750

Procedimiento establecido en el artículo 80-A de la Ley ISR

Subsidio acreditable al (100% Art.. 80-A)

A

Menos:

Subsidio calculado por la compañía

B

Igual:

Monto del subsidio acreditable

C

Cálculo del subsidio de la compañía (B)

Se tomara el Subsidio que resulte conforme a la tabla (Art. 80-A) disminuido en el monto que se
Obtenga de multiplicar, dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la
proporción.

Es decir:

$$1-(2(1-X))$$

Donde X es igual a la Proporción

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo:

El monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo (título IV capítulo I) es decir los ingresos gravados:

Entre:

El total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles, para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto (ingresos exentos)

Proporción calculada considerando las cuotas IMSS e INFONAVIT como ingresos (1)

Proporción:

Ingresos Gravados

**371,750
0.5697**

Total de Ingresos

652,550

Proporción calculada excluyendo, las cuotas IMSS e INFONAVIT como ingresos (2)

Proporción:

Ingresos Gravados	371,750 0.7688
Total de Ingresos	483,550
Proporción (1) total de ingresos	652,550
Proporción (2) total de ingresos	483,550
*	169,000
Cuotas IMSS.	95,000
Cuotas INFONAVIT	74,000
	194

169,000

*

Proporción de subsidio acreditable de la compañía incluyendo cuotas IMSS e INFONAVIT

Es decir:

Operaciones:

Resultados

$1 - (2(1 - X))$
 $(1 - 0.5697)$

0.4303

$(2X 0.4303)$

0.8606

$(1 - 0.8606)$

0.1394

Proporción de subsidio acreditable de la compañía excluyendo cuotas IMSS e INFONAVIT

Es decir:

Operaciones:

Resultados

1-(2(1-X)) (1-0.7688)	0.2312
(2X 0.2312)	0.4624
(1-0.4624)	0.5376

como se puede observar en este ejemplo (con datos presentados para fines didácticos)

la diferencia existente al excluir dentro del total de los ingresos, las cuotas pagadas al

IMSS e INFONAVIT. Tienen una repercusión importante en el subsidio del trabajador.

Conclusiones

Derivado del análisis anterior, consideramos que los pagos por cuotas patronales establecidos en la LSS y la Ley del INFONAVIT no se debería considerar como un ingreso exento para el cálculo de la proporción del subsidio que establece la LISR, ya que dichas cuotas no constituyen una prestación a los empleados sino más bien un servicio público de carácter obligatorio en la iniciativa privada y por tanto, no son un ingreso, ni exento, pues dichos conceptos se pagan por los contribuyentes en virtud de un mandato constitucional y no por la prestación de servicios personales subordinados, además esto va en contra de la exposición de motivos para la reforma fiscal integral del año 2001, (la cual entrará para su discusión en congreso de la unión en el mes de septiembre de 2001) ya que el objetivo es disminuir el ISR a las personas físicas, cosa que no pasa en la práctica.

2.8 IMPUESTO A RETENER A LOS TRABAJADORES

Cuando hablamos del impuesto a retener a los trabajadores deberemos remitirnos a los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR cuando sean retenciones mensuales, cuando se trata del cálculo del impuesto anual entonces encontraremos el procedimiento a seguir en los artículos 141, 141-A y 141-B.

Un punto muy importante es que sepamos las cantidades que serán gravadas para el impuesto a retener a los trabajadores y debido a ello es que expondremos como se determinará la parte de la previsión social que será gravada y además el cálculo para la retención del impuesto.

CASO PRÁCTICO: PREVISIÓN SOCIAL GRAVADA

Anteriormente hicimos referencia a que posiblemente se eliminarían las partidas de previsión social como un ingreso exento para el trabajador, esto con motivo de la iniciativa de reforma fiscal que el ejecutivo envió al congreso de la unión, independientemente de que se apruebe o no dicha reforma consideramos que la autoridad fiscal hizo lo necesario para que el cálculo de la previsión social gravada fuera engoroso y difícil, si bien es cierto que el cálculo del impuesto sobre sueldos y salarios es complejo debido a que se deben utilizar 3 tablas diferentes, y si se paga semanalmente se debe calcular el impuesto correspondiente a la semana y posteriormente hacer el ajuste mensual y por último el cálculo anual, pues no obstante lo anterior también debemos determinar la parte de lo que se les otorga a los trabajadores por concepto de previsión social está exento y el importe que esta gravado.

A juicio personal creemos que la autoridad complica de tal forma el cálculo de la previsión social exenta que desmotiva a muchos patrones a otorgar prestaciones de previsión social a sus trabajadores, ya que si les retiene cantidades mayores a las correctas puede tener problemas con el sindicato y por otro lado si les retiene cantidades menores puede tener problemas con el fisco.

Lo que consideramos injusto es que la exención para la previsión social tenga un límite bajo el argumento de que si el trabajador gana más de 7 salarios mínimos, no podrá exentar sino hasta un salario mínimo, aunque a decir verdad en nuestro país es muy poca la gente que gana esa cantidad y por lo tanto la previsión social podrá ser en mayor cantidad exenta como lo veremos en nuestro caso.

Es de suma importancia que el lector tenga en cuenta lo que establece la Ley del ISR y su reglamento para determinar la previsión social gravada, debido a lo cual a continuación se transcribirá el último párrafo del artículo 77 de la LISR y el artículo 80 del Reglamento de la LISR.

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

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



Áspel de México S.A. de C.V.

Determinación de la base gravable

Datos

Área geográfica	"A"
Salario Mínimo General del área geográfica "A"	\$40.35
Importe mensual de siete veces el SMG del área geográfica "A"	\$8,591.19
(\$40.35 x 365 / 12 x 7)	
Importe mensual de un SMG del área geográfica "A" (40.35 x 365/12)	\$1,227.31

Datos de los trabajadores

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingresos mensuales por sueldos	\$10,700.00	\$6,500.00
Ingreso mensuales por concepto de previsión social	<u>1,940.00</u>	<u>1,000.00</u>
Ingresos totales por sueldos y salarios	\$12,640.00	\$7,500.00

Determinación del importe mensual gravado por concepto de previsión social conforme al artículo 80 del Reglamento del ISR

a) Comparación de los ingresos por sueldos y salarios contra el importe de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes

	Ingresos del mes	Mayor o Menor que	Siete veces el SMG elevado al mes
Trabajador 1	\$12,640.00	>	\$8,591.19
Trabajador 2	\$7,500.00	<	\$8,591.19

Conforme a la interpretación que se desprende de último párrafo del artículo 80 de la Ley del ISR se deberá considerar

para efectos de retención por ingresos de previsión social, al trabajador No. 1, ya que sus ingresos totales por sueldos y salarios (incluyendo a la previsión social) son superiores a siete veces el SMG del área geográfica elevado al mes.

No así para el trabajador 2, pues sus ingresos totales recibidos por sueldos y salarios (incluyendo la previsión social), no exceden de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes; y debido a que sumados a los que obtiene por concepto de previsión social no exceden dicha cantidad el ingreso por previsión social deberá considerarse como exenta

b) Comparación de los ingresos recibidos por concepto de previsión social del trabajador No. 1 contra el importe de un SMG del área Geográfica del contribuyente elevado al mes

Ingresos percibidos por Concepto de previsión	Mayor que	Un SMG elevado al mes
--	-----------	-----------------------

social

Trabajador 1 1,940.00 > 1,226.64

Debido a que los ingresos mensuales del trabajador No. 1 por concepto de previsión social son superiores a un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, únicamente se podrá considerar como ingreso mensual exento por concepto de previsión social para efecto de ISR, hasta el equivalente a un SMG mensual de dicha área geográfica

c) Cálculo de la previsión social mensual gravada

Ingreso mensual por concepto de previsión social	\$1,940.00
(-) Importe exento de previsión social	\$1,226.64
(=) Importe mensual gravado de los conceptos de previsión social	\$ 713.36

El resultado determinado conforme al paso anterior es el que se sumará a los demás ingresos gravados para efectos de la LISR y se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 80 de la misma Ley.

Ahora veremos el caso de un trabajador que su sueldo no rebase los 7 salarios, pero incrementado con la previsión social rebasa dicho monto

	Sueldo	Prestaciones P.S.	Total	7 veces salario al mes
Trabajador 3	6,500	3,000	9,500	\$8,591.19

Aquí podemos ver el otro caso, por un lado el sueldo del trabajador por sí solo no excede del monto de los 7 salarios elevados al mes, pero si a esto le sumamos lo que percibe por concepto de previsión social, entonces tenemos que si excede de los 7 salarios, para determinar la previsión social que deberá ser gravable tenemos que apearnos a lo que establece el artículo 80 del reglamento de la LISR.

Cantidad que resulte mayor de las siguientes:

1. Un SMG 1,226.64

2. La que sumada a los demás ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (en nuestro caso el sueldo) de cómo resultado un importe de 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, de lo anterior

resulta:

7 salarios al mes 8,591.19

Menos Sueldo 6,500

Igual 2,091.19 (Cantidad que por ser mayor será la que estará exenta)



Aspel de México S.A. de C.V.

Determinación de la base anual sobre las prestaciones de P.S

Artículo 77 fracción VI y 80 penúltimo párrafo de la LISR.

Datos

Área geográfica	"A"
Salario Mínimo General del área geográfica "A"	\$40.35
Importe anual de siete veces el SMG zona "A"	\$103,094.25
Importe anual de un SMG del área geográfica "A" (40.35 x 365)	\$14,727.75

Datos de los trabajadores

Trabajador 1

Trabajador 2

Ingresos anuales por sueldos y salarios	\$116,400.00	\$ 85,000.00
Ingresos anuales por concepto de previsión social	<u>\$23,280.00</u>	<u>20,000.00</u>
Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año	\$139,680.00	\$105,000.00

Determinación del importe anual gravado de previsión social

a) Comparación de los ingresos por sueldos y salarios recibidos durante un año contra el importe de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

	Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año	Mayor o Menor que	Siete veces el SMG elevado al año
Trabajador 1	\$116,400.00	>	\$103,094.25
Trabajador 2	\$85,000.00	<	\$103,094.25

b) Comparación de los ingresos totales por sueldos y salarios recibidos durante el año, contra siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año

	Ingresos por sueldos y salarios sin previsión social	Previsión social anual	Ingresos sueldos y P.S		7 veces el SMG elevado al año
Trabajador 1 (I)	\$116,400.00	23,280.00	139,680.00	>	\$103,094.25
Trabajador 2 (II)	\$85,000.00	20,000.00	105,000.00	>	\$103,094.25

I. De conformidad con la fracción II del artículo 80 del Reglamento de la Ley del ISR, cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, y se obtengan además ingresos por conceptos de previsión social, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR hasta un SMG anual de

dicha área geográfica.

II. Según la fracción I del artículo 80 del Reglamento de la Ley del ISR, cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que se obtengan por concepto de previsión social en el mismo periodo, excedan del citado monto, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR hasta la cantidad que resulte mayor conforme a lo siguiente:

- a) Aquella que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año
- b) El importe de un SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año
- c) Determinación de la cantidad que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sin incluir las prestaciones de previsión social, dé como resultado el equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año (aplicable únicamente al trabajador 2)

Importe de 7 SMG elevado al año	\$103,094.25
(-) Ingresos anuales por la prestación de servicios personales subordinados sin previsión social	\$85,000.00
(=) Diferencia	<u>\$18,094.25</u>

d) Comparación de la diferencia obtenida del paso anterior y un SMG anual del área geográfica del contribuyente (aplicable únicamente al trabajador 2)

Trabajador 2			Diferencia entre 7 SMG elevado al año y los ingresos anuales por sueldos y salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social
Importe anual de		Menor que	
1 SMG al año			

\$14,727.75 < \$18,094.25

Como se puede observar, resulta mayor la cantidad que sumada a los demás ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado que una cantidad igual a siete veces el SMG de área geográfica de contribuyente elevado al año. Por lo tanto la previsión social estará exenta hasta por \$18,094.25. Art. 80 fracción I LISR I

e) Cálculo del importe de la previsión social anual grav.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Ingreso anual por concepto de previsión social	\$23,280.00	\$ 20,000.00
(-) Importe anual exento por concepto de previsión social	\$14,727.75	\$18,094.25
(=) Importe anual gravada por concepto de P.S.	<u>\$8,552.00</u>	<u>1,050.75</u>

CASO PRÁCTICO: CÁLCULO DEL IMPUESTO POR INGRESOS DERIVADOS DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

A continuación y como en todos los casos prácticos que realizamos, expondremos las disposiciones fiscales que se aplican y además comentarios propios tratando con esto de hacer una crítica o alguna posible sugerencia.

El primer párrafo del artículo 1 del Código Fiscal de la Federación dispone que las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las Leyes fiscales respectivas, aunque si bien es cierto que no solamente el artículo 1 del CFF establece la obligación de contribuir para los gastos del estado, sino también el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece dicha obligación, aunque mucha gente que, estando en posibilidad de cumplir con esta obligación, no lo hace, nos referimos sobre todo al comercio informal, ya que ha pasado las últimas décadas viviendo del presupuesto, gracias a los impuestos que pagamos los contribuyentes cautivos, consideramos que las autoridades deben poner punto final a todo el comercio informal, ya que esta comprobado que es el otro México en el que muchísima gente se desarrolla y que desafortunadamente cada vez esta creciendo más.

Asimismo, el artículo 5 del propio CFF menciona que las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

La fracción I del artículo 26 del referido CFF señala que son responsables solidarios con los contribuyentes, entre otros, los retenedores y las personas a quienes las Leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de las mismas, lo cual significa que si el patrón no realiza o lo hace de manera incorrecta las retenciones a los trabajadores, estará obligado a pagarle al fisco dichas contribuciones.

Por su parte, el penúltimo párrafo del artículo 33 del referido CFF establece que las autoridades fiscales darán a conocer a los contribuyentes, a través de los medios de difusión que se señalen en reglas de carácter general, los criterios de carácter interno que emitan para el debido cumplimiento de las disposiciones fiscales, salvo aquellos que, a juicio de la propia autoridad, tengan el carácter de confidenciales, sin que por ello nazcan obligaciones para los particulares y únicamente derivarán derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

En los artículos 80, 80-A y 80-B de la Ley del ISR se describe el procedimiento que deben aplicar los retenedores en la determinación de las retenciones y enteros mensuales (o en su caso, quincenales, semanales o por día) cuando realicen pagos que a su vez sean ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, hay que decir que es muy difícil que cualquier estudiante de contabilidad aprenda con la simple lectura de los citados artículos la forma de determinar dicho impuesto, ahora imagine lo que es para una persona que no tenga nada que ver con la contabilidad y que desee saber si es que se le esta descontando correctamente su impuesto, ya hemos sabido de muchísimos casos en los que ni los propios contadores lo determinan de manera correcta, definitivamente nuestra propuesta es que se apliquen unas tasa graduales en las que no se rompa con los principios de los impuestos y que

naturalmente tampoco sean anticonstitucionales, naturalmente no tenemos bien diseñada una propuesta pero pensamos que debe ser algo sencillo, por ejemplo de 2 a 4 salarios mínimos una tasa del 8% de 4 a 6 una tasa del 12% etc. Ya la autoridad deberá encargarse de determinar la manera, pero lo que sin duda se deberá buscar es que sea de una manera fácil y rápida.

Por último, tenemos que los artículos 141, 141-A y 141-B del mismo ordenamiento señalan el procedimiento a seguir por las personas físicas en el cálculo de su ISR anual, que como ya se mencionó anteriormente son demasiadas complejas para personas de cualquier profesión.

Aspel de México S.A. de C.V.

Cálculo del Impuesto por Ingresos Derivados de la Prestación de un Servicio

Personal Subordinado, artículo 80, 80-A 80-B L I.S.R. (impuesto mensual)

Nombre del empleado: Mariana Lozano Correa

Concepto	Ingresos Totales	Exento	Gravado
Sueldo	6,628.82	0.00	6,628.82
Ayuda para Transporte	662.88	0.00	662.88
Vales de despensa	1,940.00	1,152.79	787.21
Fondo de Ahorro	861.75	861.75	0.00
Reembolso de gastos dentales	800.00	800.00	0.00
Bono de productividad	300.00	0.00	300.00

Comisiones	500.00	0.00	500.00
Totales	11,693.45	2,814.54	8,878.90

Como podemos notar de acuerdo a lo expuesto anteriormente, la base gravable por los ingresos de previsión social, se llevara a la base del impuesto del artículo 80 de la LISR.

En este caso el ingreso proveniente del fondo de ahorro no esta sujeto al pago del impuesto ya que encuentra dentro de los limites establecidos en el artículo 22 de RLISR al no ser mayor del 13% del salario del trabajador y respetando el limite de no exceder de diez veces el SMG del área geográfica del contribuyente.

El reembolso de gastos dentales se encuentre exento en un 100% al no tener ningún limite establecido por la propia Ley, en este punto debemos tener especial cuidado que puede haber mucha gente que se confunda y crea que los reembolsos por gastos dentales o funerales sean parte de la previsión social e intente determinar el impuesto como lo señala la Ley expresamente para previsión social, esto lo decimos con fundamento en la fracción IV del artículo 77 de la LISR que establece lo siguiente: “Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalario y de funeral, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo” de tal manera que dichos ingresos estarán totalmente exentos.

Base Ingresos Gravados	8,878.90
Igual: Basé del impuesto	<u>8,878.90</u>
Limite Inferior	8,588.11
Igual: Excedente Sobre Limite Inferior	<u>290.79</u>

Por: % de Exc. Sobre Limite Inferior	<u>32%</u>		
Igual: Impuesto Marginal	93.05	Impuesto Marginal	93.05
Más Cuota fija	<u>1,477.60</u>	% de Sub. Imp. Marg.	<u>50%</u>
Igual: Impuesto antes del Subsidio	1,570.65	Subsidio Marg.	46.53
Menos: Subsidio Acreditable	<u>542.84 *</u>	Cuota Fija	<u>738.83</u>
Igual: Imp. Antes de Crédito al Salario	1,027.82	Subsidio al 100%	785.36
Menos: Crédito al Salario	<u>148.27</u>	Subsidio de la Cfa.	<u>69.12%</u>
Igual: I.S.P.T. O(Crédito al Salario)	<u>879.55</u>	Subsidio Acreditable	* 542.84

Aspel de México S.A. de C.V.

Cálculo del Impuesto por Ingresos Derivados de la Prestación de un Servicio
Personal Subordinado Artículo 141, 141-A L.I.S.R. (impuesto anual)

Nombre del empleado: Mariana Lozano Correa

Número de Empleado: 154

Concepto	Ingresos	Exento	Gravable
Sueldo	72,140.38	0.00	72,140.38
Ayuda Transporte	7,214.08	0.00	7,214.08
Aguinaldo	6,628.82	1,210.50	5,418.32
Vacaciones	0.00	0.00	0.00
Prima Vacacional	391.74	391.74	0.00
Comisiones	0.00	0.00	0.00
Compensaciones	0.00	0.00	0.00
Bono	4,756.86	0.00	4,756.86
Totales	91,131.88	1602.24	89,529.64

Base	Ingresos Gravados		89,529.64	
Igual:	Base del impuesto		<u>89,529.64</u>	
	Limite Inferior		83,818.33	
Igual:	Excedente Sobre Limite Inferior		<u>5,711.31</u>	
Por:	% de Ex. Sobre Limite Inferior	32%	TABLA DEL 80-A	
Igual	Impuesto Marginal	<u>1,827.61</u>	Impuesto Marginal	1,827.61
Más	Cuota fija	11,975.88	% de Sub. Sobre Imp. M.	50%
Igual	Impuesto antes del Subsidio	13,803.49	Subsidio Marg.	<u>913.80</u>
Menos	Subsidio Acreditable	4,770.48	Cuota Fija	5,987.94
Igual	Imp. Antes de Crédito al Salario	<u>9,033.01</u>	Subsidio al 100%	<u>6,901.74</u>
Menos	Crédito al Salario	1,732.59	Subsidio de la Cía.	0.6912
Igual	I.S.P.T. (Crédito al Salario)	<u>7,300.42</u>	Subsidio Acreditable	<u>4,770.48</u>

Impuesto Anual 7,300.42

Pagos Provisionales

Retenciones de ISPT efectuadas en el 2001	5,920.45	
Retención de ISPT artículo 86 RLISR	1,149.99	
Total de Pagos Provisionales	<u>7,070.44</u>	7308.52
Impuesto a favor		<u>8.10</u>

CASO PRÁCTICO: DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO POR LOS CONCEPTOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 86 DEL REGLAMENTO DE LA LISR.

Dichos pagos se refieren a las remuneraciones por conceptos de gratificaciones anuales, (aguinaldo) participación en las utilidades de las empresas, primas dominicales y vacacionales, aunque hay que aclarar que solamente es opcional, ya que si no se opta por este procedimiento, deberá llevarse a cabo de acuerdo a como lo establece el artículo 80 de la LISR.

Determinación del Impuesto de acuerdo a lo que establece el artículo 86 del Reglamento de la LISR.

Art. 86 RLISR "Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 80 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente.

Paso 1

Fracción I y II Artículo 86 RLISR.

Aspel de México S.A. de C.V.

Cálculo del Impuesto sobre la Gratificación Anual Artículo 86 RLISR

Nombre del empleado: Camacho Velázquez Julio

Aguinaldo 5,491.82 Remuneración entre 365 y se multiplica por 30.40

Entre: /365 15.05

Por: 30.40 @ 457.40 Aguinaldo mensualizado

Al resultado se adicionara con el Ingreso ordinario que

Mas: 7,291.70 perciba el trabajador en el mes de que se trate

y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido

Resultado

7,749.10 en el artículo 80 de la Ley

	Aguinaldo Artículo 86 RLISR.	7,749.10		
Igual:	Base del impuesto	<u>7,749.10</u>		
	Limite Inferior	7,173.08		
Igual:	Excedente Sobre Limite Inferior	<u>576.02</u>		
Por:	% de Exc. Sobre Limite Inferior	32%		
Igual:	Impuesto Marginal	<u>184.33</u>	Impuesto Marginal	184.33
Más	Cuota fija	1,024.88	% de Sub./ Imp. Marg.	50%
Igual:	Impuesto antes del Subsidio	1,209.21	Subsidio Marg.	<u>92.16</u>
Menos:	Subsidio Acreditable	417.90	Cuota Fija	512.44
Igual:	Imp. Antes de Crédito al Salario	<u>791.30</u>	Subsidio al 100%	<u>604.60</u>
Menos:	Crédito al Salario	148.27	Subsidio de la Cía.	69.12%
Igual:	I.S.P.T. (Crédito al Salario)	<u>643.03</u>	Subsidio Acreditable	<u>417.90</u>
	Sueldo	6,628.82		
Más	Ayuda Para Transporte	662.88		
Igual:	Base del impuesto	<u>7,291.70</u>		
	Limite Inferior	7,173.08		
Igual:	Excedente Sobre Limite Inferior	<u>118.62</u>		
Por:	% de Exc. Sobre Limite Inferior	32%		
Igual:	Impuesto Marginal	<u>37.96</u>	Impuesto Marginal	37.96

Más	Cuota fija	1,024.88	% de Sub./ Imp. Marg.	50%
Igual:	Impuesto antes del Subsidio	<u>1,062.84</u>	Subsidio Marginal	<u>18.98</u>
Menos:	Subsidio Acreditable	367.32	Cuota Fija	512.44
Igual:	Imp. Antes de Crédito al Salario	<u>695.52</u>	Subsidio al 100%	<u>531.42</u>
Menos:	Crédito al Salario	148.27	Subsidio de la Cía.	69.12%
Igual:	I.S.P.T. ó (Crédito al Salario)	<u>547.25</u>	Subsidio Acreditable	<u>367.32</u>

así mismo se tomará la percepción ordinaria del trabajador en el mes de que se trate y se le aplicará la tarifa del fracción III

Paso 2

Fracción III Artículo 86 RLISR

Comparación de los impuestos:

A	643.03	Impuesto considerando la gratificación anual
B	547.25	impuesto por los ingresos percibidos normalmente
C	<u>95.78</u>	Resultado de por comparación de impuestos

Paso 3

Fracciones IV , V

Tasa para aplicar a la gratificación anual

C	95.78	Resultado de por comparación de impuestos
---	-------	---

Entre:

457.40 Aguinaldo mensualizado Paso 1 Art. 86 fr. I RLISR

0.20941 Resultado

Por:

100

_____ Igual:

20.9408 Tasa del Impuesto aplicable a la gratificación Anual

Paso 3

Fracción V

Aplicación de la tasa obtenida a la remuneración de que se trate

Aguinaldo 5,491.82 Gratificación Anual

Por:

20.94% Tasa determinada conforme al Artículo 86 RLISR

_____ 1,149.99 Impuesto a retener conforme al Art. 86 RLISR

CAPITULO III

APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 LEY DEL IMSS

3.1.1 GENERALIDADES.

Primero ubicaremos al Instituto Mexicano de Seguro Social como el organismo público descentralizado que cuenta con personalidad y patrimonio propios, el cual tiene carácter de organismo fiscal autónomo, que se encuentra encargado de la seguridad social de todos los trabajadores asegurados de México.

El 21 de diciembre de 1995, se publicó en el D.O.F. la Nueva Ley del Seguro Social que en su artículo primero transitorio, señalaba la entrada en vigor a partir del primero de enero de 1997; sin embargo, 11 meses después, el 21 de noviembre de 1996, se publica en el D.O.F. el decreto que modifica el mencionado artículo transitorio, posponiéndose su entrada en vigor hasta el 1 de Julio de 1997, lo que significa que la Ley Anterior estaría vigente hasta el 30 de Junio de 1997 y a partir del 1 de Julio de 1997 la nueva Ley estaría activa.

Es aquí donde surge una nueva etapa en la Seguridad Social del país, debido a que comienza la aplicación de una serie de reformas en la Ley del Seguro Social que no se manejaban anteriormente.

La Nueva Ley del Seguro Social, es la encargada de regular todos aquellos aspectos que entornan la Seguridad Social, estableciendo los sujetos a inscribirse al Instituto, como es el caso del patrón o cualquier persona que genere una relación laboral; dar de alta a sus trabajadores; los procedimientos para cada tipo de trámite, los derechos y obligaciones que se contraen al afiliarse al Instituto, los plazos tanto para presentar los diferentes tipos de avisos; como para el entero de las cuotas obrero patronales, entre otras cosas.

La Seguridad Social, con la Nueva Ley tiene por finalidad los siguientes aspectos:

- Garantizar el derecho a la salud; es decir, que todo trabajador o asegurado mexicano sin excepción alguna, tenga el derecho a la salud en todo momento de su vida, ya sea por enfermedad general o por algún tipo de riesgo de trabajo, con el hecho de estar afiliado al Instituto.
- Asistencia médica, que cualquier trabajador o asegurado, tiene en todo momento, asistencia médica para él o para su familia, siempre y cuando cumpla con los requisitos que estipula la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, como lo es el caso de estar afiliado.
- Protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, es decir, que el Instituto debe proteger todos aquellos medios que sirvan para subsistir, al igual que todos aquellos Servicios

Sociales que sean necesarios para asegurar y preservar tanto el bienestar individual como el colectivo.

- Otorgamiento de una pensión, la cual con el previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado para el pleno beneficio del asegurado.

3.1.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Dentro de las distintas obligaciones que tienen los patrones (personas físicas y morales) ante el instituto, existen las siguientes:

- 1) Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, independientemente de que sean permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales; así como comunicar por medio de los avisos, las altas, bajas y las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro del plazo no mayor a 5 días hábiles, cumpliendo con las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Por consiguiente, cualquier persona que tenga trabajadores a su cargo, deberá darlos de alta al Instituto a partir de que inicie una relación laboral, inicie operaciones una sociedad cooperativa de producción, inicie su vigencia el convenio celebrado con el instituto o cuando inicie la vigencia del decreto que expida el Ejecutivo Federal; presentar todos los avisos de modificaciones de salario que se le hagan, así como el aviso de baja cuando termine o se extinga la relación laboral, con el plazo de cinco días hábiles contados a partir la fecha en que se lleve a cabo cada tipo de movimiento.

- 2) Llevar los registros, tales como nóminas y listas de raya, en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, así como otros datos importantes como su Registro Federal de Contribuyentes, su Clave Única de Registro de Población, su Número de Seguridad

Social, entre otros. Dichos registros deberán ser conservados por los patrones durante los cinco años siguientes a las fechas a que correspondan.

- 3) Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social, para lo cual, el citado instituto diseñó el SUA (Sistema Único de Autodeterminación), el cual facilita a los patrones el cálculo y entero de dichas cuotas obrero patronales.
- 4) Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo. Es decir, que cuando el instituto requiera alguna información para determinar la situación del patrón, éste le proporcione toda la información necesaria para satisfacer el requerimiento del Instituto.
- 5) Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, mismas que se sujetarán a lo establecido por la Ley del Seguro Social, el Código Fiscal de la Federación y sus reglamentos.
- 6) Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos. Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en los puntos anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio

colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.

- 7) Cumplir con las obligaciones en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- 8) Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, para esto, el reglamento de afiliación establece que dicha constancia deberá contener el nombre, denominación o razón social del patrón; el número de registro patronal; el nombre del trabajador, el número de seguridad social, la clave única de registro de población, el periodo que comprende; el número de días laborados, el salario base de cotización, el domicilio de la obra (para los trabajadores de la construcción); la firma y huella digital de trabajador y el nombre y firma del patrón o representante legal.

Con relación a los patrones, que por el número de sus trabajadores, en términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el reglamento del Código Fiscal de la Federación.

Para la inscripción de Patrones y Trabajadores al Instituto, se deberá hacer dentro de la circunscripción territorial que éste se implante. La circunscripción territorial de un trabajador, se determinará atendiendo al lugar donde preste sus servicios, independientemente de la ubicación legal de las oficinas principales de la empresa respectiva. Cuando un trabajador por la naturaleza de las labores que desempeñe, preste sus servicios en dos o más circunscripciones territoriales, se atenderá a la ubicación de la oficina de la que reciba órdenes o realice el pago de la remuneración correspondiente.

Tomando en cuenta que una de las acciones más representativas que tienen las empresas, es la de inscribir a sus trabajadores al Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social y considerando que ésta obligación conlleva la necesidad de calcular correctamente el salario con el cual pagarán las cuotas obrero patronales y a su vez el IMSS cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios, las prestaciones en dinero cuando se encuentre en la situación prevista por esta misma Ley del Seguro Social.

El cálculo de las mencionadas cuotas obrero patronales, se determina a partir del Salario Base de Cotización, el cual se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

De lo anterior, decimos entonces que el salario base de cotización, es el importe que por un día de trabajo, se deben cubrir las cuotas obrero patronales al IMSS y que por lo tanto, es el elemento fundamental para obtener la base de cotización mensual; es decir, que al multiplicar

los días que deban cotizarse de un mes del salario base de cotización, se obtendrán los importes base de cotización para cada rama de aseguramiento.

Por cuota diaria debemos entender, el sueldo que percibe un trabajador por sus servicios, ya sea como su sueldo nominal, o bien, como su sueldo de garantía cuando se trate de un salario mixto. Pero si un trabajador percibe un salario variable, entonces no existe la cuota diaria, sino exclusivamente prestaciones de tipo variable.

Cabe señalar, que lo que menciona el artículo 27, cuando dice cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, la cual puede estar o no convenida y que por consecuencia representan pagos o prestaciones sujetas al cumplimiento de condiciones o bien que sean esporádicas, extraordinarias o no previsibles, y que además se están entregando al trabajador por sus servicios.

El Patrón también tiene la obligación de realizar las modificaciones de salario, para lo cual se deben tomar los siguientes criterios de acuerdo al tipo de salario que tenga el trabajador:

- a) Salario fijo o parte fija de salario mixto. Cuando el trabajador tenga su salario fijo, el patrón deberá modificar su salario por las siguientes circunstancias:
 - Tenga aumentos por cuota diaria, es decir, que cuando sufra aumentos de salario, que puede ser por aumento de sueldo por la inflación, por simples aumentos de sueldo o por cambio a un nivel superior de puesto.

- Cumpla años de servicio, es decir, que cada que se cumplan años de servicio, el salario diario integrado se debe modificar, debido a que se modifica su factor de integración, ya que los días de vacaciones son los que modifican cada año dicho factor, tocándole al trabajador 6 días de vacaciones cuando cumpla el primer año de servicio, 8 días para el segundo, y así sucesivamente incrementando 2 días por cada año subsecuente hasta llegar a doce, y después del cuarto año, se aumentarán 2 días por cada cinco años de servicio.
- b) Percepciones excepcionales y/o extraordinarias. Cuando se presentan estas situaciones, solo afectarán los salario registrados como fijos, ya que los variables o mixtos, se sumarán a las percepciones mensuales.

Las Prestaciones en especie, son todas aquellas prestaciones que el trabajador puede recibir por sus servicios, pero que no son en dinero, tales como obsequios, asignación de vehículo, transporte, etc.

El registro de los patrones y demás sujetos obligados, así como los demás trabajadores y demás sujetos de aseguramiento, se harán en los formularios autorizados que serán publicados en el diario Oficial de la Federación, cuya reproducción podrá realizarse en la forma y los términos que señala el Instituto, o a través de medios magnéticos o de telecomunicación, de acuerdo con las especificaciones establecidas por el mismo. Para tales efectos, existen formularios como el Afil-02 Afil-03 Afil-04, que son para Inscripción del trabajador, modificación de salario y baja del trabajador respectivamente; además del aviso de inscripción patronal que el instituto proporciona en las subdelegaciones.

Cada patrón deberá tener su número de registro patronal en el municipio donde se encuentra ubicado su centro de trabajo, pero pudiendo tener mas de uno, aún dentro de un mismo municipio o en el Distrito Federal por cada establecimiento o centro de trabajo; además contará cada patrón con su tarjeta de identificación patronal, misma que deberá mostrar cada vez que realice alguna gestión o movimiento ante la mencionada institución.

3.1.3 TIPOS DE CONTRATOS QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo con el objeto de nuestro estudio, es conveniente saber lo que establece la legislación laboral en lo constituyente a la formalización de un contrato de trabajo y el establecimiento legal y jurídico de las prestaciones de Ley e inclusión de las prestaciones de previsión social en el mismo.

A continuación mencionamos el fundamento legal donde se establece la relación laboral, así como los tipos de contratos existentes, los requisitos y contenido de los mismos y finalmente transcribimos un ejemplo de un contrato individual de trabajo en el que se plasman los requisitos inherentes al mismo.

Artículo 20 LFT. Para los efectos de esta Ley se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario,

la prestación de un trabajo a que se refiere el primer párrafo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Condiciones de trabajo por escrito. Art. 24 LFT. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, se harán dos ejemplares, por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Contenido del contrato individual de trabajo. Art. 25 LFT. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad , sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma y monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador o patrón.

Duración de las relaciones de trabajo Art. 35 LFT.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Art. 36 LFT. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Art. 37 LFT. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

A continuación presentamos un ejemplo de un contrato de trabajo por tiempo determinado señalando las disposiciones que marca el artículo 25 de la Ley.

Debido a nuestra experiencia, nos hemos percatado que en algunas ocasiones, en los expedientes de algunas empresas no se cuenta con datos o información completa, como es el caso de los contratos de trabajo, dichos contratos solamente se encuentran firmados por el trabajador, faltando naturalmente la firma del patrón; en otras ocasiones, ni siquiera se cuenta con los finiquitos de los empleados que fueron dados de baja, provocando con esto que no se cumpla lo estipulado en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Es indispensable, que los contratos de trabajo estén acorde a las características reales pactadas con los empleados, así como de las remuneraciones que se pagan, ya que con ello se soportaría la característica del salario para efectos de la integración salarial, con el fin de evitar cualquier contingencia, ya sea laboral o con cualquier otra autoridad.

Después de expresar nuestra opinión veamos el siguiente ejemplo:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TIEMPO DETERMINADO**

En México, Distrito Federal a los 31 días del mes de ENERO del 2001, los que suscribimos el presente contrato a saber por una parte: **ASPEL SERVICIOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V.**, con domicilio ubicado en CERRADA SUIZA No. 17, COL. SAN JERÓNIMO ACULCO, DELEGACIÓN MAGDALENA CONTRERAS, MÉXICO D. F., C.P. 10400 representada por LIC. FRANCISCO SALVADOR LIZARDI CALDERON y por otra parte:

JUAN PEREZ PEREZ

Por su propio derecho y con domicilio respectivo en: CALLE DE LAS PERAS No. 34
XOCHIACA

CHIMALHUACAN EDO. DE MÉXICO.

Respectivamente hacemos constar que hemos celebrado un contrato individual de trabajo que sujetamos al tenor de la siguiente.

CLAUSULAS

PRIMERA.- Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad jurídica con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar y convienen que el cuerpo de este Contrato en lo sucesivo se denominarán respectivamente Patrón y Trabajador.

SEGUNDA.- El trabajador manifieste bajo protesta decir verdad que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado y con tal efecto declara ser de

nacionalidad **MEXICANA**, estado civil **SOLTERO** Edad: **24 años**. Sexo: **MASCULINO**. Así mismo manifiesta que tiene pleno conocimiento de la extrema necesidad que existe para el Patrón, como empresa, de contratar trabajadores temporales por un lapso de **90 días** para cubrir con eficiencia los excesos de trabajo derivados del inusual incremento de operaciones y que dado su interés en prestar sus servicios personales subordinados por un periodo no mayor de ese lapso, es su expresa voluntad externa en celebrar el presente Contrato con el Patrón.

TERCERA.-el Patrón por su parte declara tener facultades legales y la capacidad necesaria para celebrar el presente Contrato de Trabajo en virtud de que ha sucedido un incremento inesperado en las actividades que realiza el Patrón como empresa motivado por: **INCREMENTO DE ACTIVIDADES EN AL ÁREA ADMINISTRATIVA.**

CUARTA.- Este Contrato se celebra por **TIEMPO DETERMINADO** y no podrá modificarse, rescindirse o terminarse sino en los casos y condiciones especificadas en la Ley Federal del trabajo. Conviene a las partes concluirá por padecer el Trabajador alguna enfermedad que le impida laborar con la eficiencia convenida su trabajo y que se prolongue por más de seis meses, por falta de fianza u otra garantía que en su caso se otorgue a satisfacción del Patrón y que deba prestar al Trabajador para el aseguramiento de las cosas que se le confían durante el servicio, cuando aliada o conjuntamente con sus compañeros, el Trabajador suspenda los servicios contratados, durante días que no sean fijados por la Ley, por el Reglamento Interior de Trabajo y finalmente por desempeñar el trabajador alguna actividad en provecho de otras organizaciones o personas físicas, pues se entiende que la intención de los contratantes es que el que va a prestar sus servicios no tenga ningún otro puesto que sea en detrimento del que ocupa y que el tiempo en virtud del presente Contrato le quede libre, puede dedicarlo a sus descansos o a mejorar su

preparación técnica. Será causa de rescisión de la relaciones de Trabajo si el Trabajador no es aceptado en la confianza de grupo que tiene el Patrón para caucionar el manejo de sus Trabajadores, precisamente el día en que la compañía de Fianzas notifique que el trabajador no es aceptado, Esta rescisión de Contrato será sin ninguna responsabilidad del Patrón. El presente Contrato se hace con una duración máxima de **90 DIAS**, contados a partir del día **21 del mes de ENERO del 2001**, y su vigencia será improrrogable, ya que en el plazo antes mencionado deberán terminarse y consumirse absolutamente los motivos que originan el nacimiento del presente contrato por Obra Determinada, por lo tanto la conclusión de la vigencia del presente contrato, dada la temporalidad del mismo, el Trabajador acepta expresamente, no percibirá por la terminación del mismo ninguna indemnización o compensación.

QUINTA.- Patrón y trabajador convienen expresamente en que se establece por medio de este contrato un periodo de prueba como mínimo de **90 días** durante el cual el Patrón podrá rescindirlo sin ninguna responsabilidad.

SEXTA.- El trabajador **JUAN PEREZ PEREZ:** se obliga a prestar sus servicios personales subordinados a **ASPEL SERVICIOS DE PERSONAL S.A. DE C.V.**, bajo su dirección y subordinación los cuales consistirán precisamente en **“AUDITOR INTERNO” CONTROL DE AUDITORIA DE LAS DISTINTAS AREAS DE LA EMPRESA ENTRE OTRAS RELACIONADAS CON SU PUESTO.**

El Trabajador se obliga a prestar bajo la dirección y dependencia de los funcionarios designados al efecto del patrón de sus servicios personales descritos así como cualquier otra actividad conexas o semejante a la habitual. el Patrón tendrá derecho a remover al empleado de su puesto

de acuerdo con las necesidades de la institución y confianza merecida por el Trabajador, sin menoscabo de la retribución que haya sido fijada en el presente contrato.

SÉPTIMA.- El Trabajador y el Patrón convienen en que éste podrá cambiar al Trabajador del lugar o actividad, siempre y cuando se le respete para todos los efectos legales, categoría y salario y así mismo el Trabajador se comprometa a ejecutar sus labores en las oficinas o local de la empresa en cualquier lugar donde estas se encuentren, donde el Patrón desempeñe sus actividades o a donde lo comisione en cualquier población o ciudad de la Republica Mexicana, donde sea comisionado por el Patrón para cumplir con el presente contrato, el Patrón se obliga a respetar lo estipulado en relación a las prestaciones del trabajador.

OCTAVA.- La duración diaria de la jornada de trabajo será de 8 horas, de lunes a viernes con el siguiente horario, el Trabajador desempeñará sus labores todos los días precisamente de las 9:00 a las 14:00 horas. y de las 15:30 a las 18:00 horas. Las cuales podrán ser repartidas, dentro de este lapso, según convenga a las necesidades del patrón, cubriendo en todo caso los requisitos del Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto el Trabajador tendrá obligación de presentarse diariamente a la hora y lugar que se indique a iniciar sus labores diariamente. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales que se distribuirán de conformidad con las disposiciones del Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y se establecerán en el Reglamento Interior de la empresa, salvo excepción expresa para determinados servicios.

NOVENA.- Cuando por circunstancias extraordinarias el Trabajador tenga que prestar sus servicios a la empresa aumentando su jornada de trabajo, se le pagará un salario a razón del 100% del establecido por las horas normales quedando prohibido expresamente que el

trabajador labore tiempo extraordinario. El trabajador conviene en que empleará en el desempeño de sus labores, todo el tiempo necesario de la jornada diaria para que no haya atraso en las mismas y así mismo en que no podrá reclamar como trabajo extraordinario el que requiera para la comprobación o corrección de errores aún cuando ese trabajo sea desempeñado fuera de las horas estipuladas.

DECIMA.-El Trabajador esta obligado a checar su tarjeta o firmar las listas de asistencia a la entrada y salida de sus labores en el caso que así lo requiera la empresa, por lo que el incumplimiento de este requisito indicará falta injustificada para todos los efectos legales a que halla lugar. Será causa de rescisión de este contrato sin responsabilidad para el patrón, las establecidas en el artículo 47 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- Se conviene como salario que el Patrón deberá pagar por los trabajos personales que reciba del Trabajador la Cantidad de:

\$7,500.00 (Siete Mil Quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, en moneda de curso legal, en el domicilio de la empresa, por quincenas vencidas. El Trabajador se obliga a otorgar al Patrón los recibos correspondientes por la totalidad de los sueldos devengados hasta la fecha del otorgamiento de los mismos, en el concepto de que este otorgamiento implica conformidad del Trabajador con el tiempo trabajado y la remuneración que acusen. Las partes convienen en que toda reclamación sobre el particular deberá hacerse precisamente al extenderse dicho recibo.

DECIMA SEGUNDA.- El trabajador tendrá dos días de descanso por cada cinco de trabajo, conviniéndose en que dichos días serán el sábado y el domingo de cada semana en la inteligencia que si el trabajador llegara a laborar el Sábado o el Domingo tendrá derecho a que

se le pague una prima de un 25% sobre el salario tabulado. El salario correspondiente a los días de descanso queda incluido en el salario mensual que percibe el trabajador.

DECIMA TERCERA.- Son días de descanso obligatorio el 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1° de diciembre de cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

DECIMA CUARTA.- El Trabajador se compromete a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento a que se refieren los Artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo. La negativa a cursar los programas respectivos será causa de rescisión de contrato sin responsabilidad para el Patrón de acuerdo al Artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo, Fracción XV, relacionado con las fracciones II, XI y XII del mismo numeral. Así mismo para la seguridad de los contratantes, el Trabajador será examinado por el médico que designe el Patrón, quien deberá expedir un certificado médico, haciendo constar las condiciones del mismo Trabajador especificando con toda precisión si padece o no alguna enfermedad, siendo requisito indispensable para que este Contrato se perfeccione, que el Trabajador no padezca enfermedad contagiosa alguna y que constituya un impedimento para su trabajo; por lo que el Trabajador estará obligado a someterse a los exámenes médicos posteriores que acuerde el Patrón y a poner en practica las medidas profilácticas de higiene que el Patrón le dicte o las autoridades del ramo acuerden.

DECIMA QUINTA.- Los Trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 6 días laborales que se aumentarán en 2 días laborales hasta llegar a 12 por cada año subsecuentemente de servicios en la inteligencia de que

al llegar al noveno año de servicios dicho periodo se aumentara en 2 días por cada 5 de servicios.

DECIMA SEXTA.- Se faculta expresamente al Patrón para que determine el periodo de vacaciones que deberá disfrutar el trabajador de acuerdo con las necesidades de la empresa. El trabajador recibirá prima sobre el promedio de su salario en el último año de servicios o la parte proporcional en su caso, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

DECIMA SÉPTIMA.- Ambas partes declaran que conocen las obligaciones que les impone respectivamente al Patrón el Artículo 132 y al Trabajador las impuestas por el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que cualquier violación a los mismos será causal de rescisión del Contrato de Trabajo y las consecuencias inherentes a dicha rescisión.

DECIMA OCTAVA.- Las partes convienen expresamente en que el salario estipulado en la cláusula décima primera de este Contrato se encuentra incluida el pago correspondiente al séptimo día.

DECIMA NOVENA.- Los contratantes declaran que conocen el reglamento interior de trabajo de la empresa, al cual se sujetan en todas sus cláusulas, protestando su escrito y legal cumplimiento.

VIGÉSIMA.- La empresa reconoce expresamente al Trabajador una antigüedad a partir del 31 de enero del 2001.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las partes convienen expresamente en todo lo previsto en el presente Contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y para la interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo se someten a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal renunciando al fuero que pudiera corresponderles en virtud de sus domicilios presentes o futuros.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR LAS PARTES ANTE LOS TESTIGOS QUE TAMBIEN FIRMAN Y SABEDORES DE SU CONTENIDO, LO FIRMAN POR DUPLICADO QUEDANDO UN TANTO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES.

RECURSOS HUMANOS

TRABAJADOR

LIC. ANGELICA OLIVA RUIZ

L.C. JUAN PEREZ PEREZ

TESTIGO

TESTIGO

C.P. MONICA MATA BARRON

LIC. CECILIA VIDEGARAY CARVAJAL

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

Artículo 387 LFT. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores, ejercer el derecho a huelga consignado en el artículo 450 de esta Ley.

Artículo 390 LFT. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de conciliación, la que después de anotar la fecha y presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

Artículo 391 LFT. El contrato colectivo de trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresa y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes

CONTRATO LEY

Artículo 404 LFT. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 405 LFT. Los Contratos Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Contenido del contrato Ley Artículo 412 LFT.

EL contrato Ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- II. La entidad o Entidades Federativas, las zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- III. Su duración que no podrá exceder de dos años.
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 39, fracciones IV, V, VI, IX.
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Ahora bien una vez establecido los tipos de contratos que marca la Ley Federal del Trabajo, analizaremos ahora si dichos instrumentos jurídicos afectan o determinan la clasificación de los tipos de salario con los cuales se cotiza ante el Instituto Mexicano de Seguro Social.

Como ya se mencionó anteriormente respecto a la determinación del salario base de cotización para los efectos de la Ley del Seguro Social, existen tres tipos de salarios, a decir de los cuales se encuentran el salario fijo, el salario variable y el salario mixto mismos que se establecen en el artículo 30 de la LSS.

Y que por otro lado, se encuentran establecidos en los formatos en los cuales se presentan los movimientos afiliatorios al Instituto Mexicano del Seguro Social, cabe mencionar que el establecimiento de la relación de trabajo que mencionamos anteriormente no afecta en nada a la

determinación del salario base de cotización, pues para efectos de la LSS no infiere el tipo de contrato con el que se formalice la relación laboral en el tipo de salario con la cual se presenta el aviso afiliatorio de un trabajador.

3.1.4 DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Desde el momento en el que tocamos el punto de integración del salario tenemos que remitirnos forzosamente al artículo 27 de la Ley del Seguro Social ya que será éste artículo quien nos establezca la manera en la cual se deberá integrar al salario:

Artículo 27 Para los efectos de esta Ley, El Salario Base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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

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

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

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

IV.- Las aportaciones al Instituto para el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las empresas;

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

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

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

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

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

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

Además de lo anteriormente mencionado, debemos señalar a que se refieren los conceptos que integran dicho artículo, los cuales son: salario base de cotización, cuota diaria, prestaciones en especie y en general cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Debemos entender por este concepto, como el importe que por un día de trabajo se deben cubrir cuotas obrero patronales al IMSS, y que, por lo tanto, es el elemento fundamental para obtener la base de cotización mensual, es decir que al multiplicar los días que deben cotizarse de un mes, por el salario base de cotización, se obtendrán los importes base de cotización por cada rama de aseguramiento.

CUOTA DIARIA

Este concepto corresponde al sueldo que en efectivo y por cuota diaria, percibirá un trabajador por sus servicios, ya sea como su sueldo nominal o bien como su sueldo de garantía en el caso de que se trate de un sueldo mixto. Es conveniente aclarar que si el trabajador percibe un salario variable, no existe la cuota diaria, sino exclusivamente percepciones de tipo variable.

CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS

En este apartado habremos de ubicar normalmente a aquellos pagos o bien entregas que se hagan al trabajador por sus servicios, pero que están o no, previamente convenidas y que por consecuencia representan pagos o prestaciones sujetas al cumplimiento de condiciones o bien que sean esporádicas, extraordinarias o no previsibles y, que además se están entregando al trabajador por sus servicios.

Este tipo de percepciones puede tener las siguientes variables:

1. Cuantificables. En este caso estaremos ante la presencia de aquellas percepciones que de manera obligatoria (prestaciones mínimas de Ley) o bien contractuales (beneficios que en un contrato laboral se conceden a los trabajadores), y cuya característica es que pueden ser cuantificables de antemano y, por lo tanto, deben sumarse a la cuota diaria, para obtener el salario diario integrado con elementos fijos. Como ejemplo de esto, sería el aguinaldo y la prima vacacional.

2. No cuantificables. En este caso estaríamos ante la presencia de percepciones que de manera contractual se encuentran pactadas, pero que, para que las mismas sean devengadas por los trabajadores, están sujetas al cumplimiento de las condiciones que el convenio laboral establezca, tales como premios, comisiones, destajos, bonos, compensaciones por productividad, etc. Éstas percepciones corresponden fundamentalmente a los elementos variables de un salario.

3. Esporádicas, extraordinarias o no previsibles, serán todas aquellas no previstas contractualmente pero que se pagan al trabajador por sus servicios, como ejemplo: las horas extras que excedan al tope legal, gratificaciones extraordinarias, compensaciones, percepciones, etc., y que generalmente serán una parte variable del salario.

PRESTACIONES EN ESPECIE

Corresponde a todas aquellas prestaciones que el trabajador pueda recibir por sus servicios, pero que no son en dinero, tales como obsequios, asignación de vehículo, transporte etc. En ese tipo de prestaciones será frecuente encontrarnos con algunas que no van a formar parte del salario, por estar expresamente exceptuadas de integrarse al mismo.

El artículo 27 de la LSS nos indica todos los conceptos que integrarán al salario, pero también nos explica cuales son los que no deberán entrar, de tal manera que es importante que enfatizamos cuales serán esos ingresos:

SALARIO INTEGRADO

SE INTEGRA POR:

1. Cuota diaria
2. Gratificaciones
3. Alimentación y habitación gratuitos
4. Comisiones
5. Primas
6. Prestaciones en especie
7. Cualquier otra cantidad por sus servicios

NO FORMA PARTE DEL SALARIO

1. Instrumentos de trabajo
2. El ahorro
3. Aportaciones adicionales al retiro
4. Aportaciones al INFONAVIT
5. PTU
6. Alimentación y habitación oneroso
7. Vales de despensa
8. Premios asistencia y puntualidad
9. Cantidades para fines sociales
10. Horas extras

De las cantidades que no forman parte del salario integrado, habremos de explicarlas ya que tienen sus limitantes, es decir, no todas las cantidades que le sean entregadas al trabajador por concepto de vales de despensa o de premios de puntualidad van a ser excluidas del salario y además de las limitantes que se explicarán también debemos señalar que los conceptos antes mencionados deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón tal como lo menciona el último párrafo del artículo 27 de la LSS.

Es importante que continuemos explicando todos y cada uno de los puntos que nos menciona el artículo 27 de la LSS, ya que consideramos que de la comprensión y correcta interpretación de este artículo realizaremos adecuadamente nuestra integración del salario y por consiguiente nuestro correcto entero de cuotas al seguro social.

De conformidad con lo anteriormente expuesto y con el objeto de llevar a cabo el análisis de los conceptos que, por disposición legal, no se toman en cuenta para la integración del salario base de cotización, procederemos a comentar cada punto de las cantidades que no integran al salario base de cotización:

A) LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Sería fácil confundirse al momento de escuchar que no integrarán al salario los instrumentos que le sean proporcionados al trabajador para el correcto desarrollo de su trabajo, ya que cualquier cosa que se le proporcione al trabajador puede ser considerada como un instrumento y máxime cuando la Ley menciona que son instrumentos de trabajo la ropa, las herramientas y otros similares.

En este punto se podría pensar que no tiene ninguna repercusión en la integración del salario, de ahí que mencionamos que sería fácil confundirse, es decir, si este tipo de bienes se proporciona a los trabajadores para el desempeño de sus actividades y están de acuerdo con la naturaleza del servicio prestado no existiría ningún problema, pero que pasa cuando algún bien les es proporcionado solo a unos cuantos trabajadores y este bien no va en relación al trabajo que desarrollan, seguramente el IMSS los considerará como prestación en especie y determinará su integración al salario base de cotización.

De darse la situación de tener que incorporar al salario base de cotización la prestación en especie, el problema a resolver se presenta en la forma de calcular el monto a considerar como ingreso del trabajador para efectos de su integración.

Debe destacarse que no existe, al menos hasta el momento, alguna regla que lo regule, lo que deja a la autoridad un arbitrio en modo alguno conveniente o deseable para ello; aunque por otra parte, también se puede mencionar el principio de derecho, que indica que la autoridad solo puede hacer lo que expresamente le señale la Ley, sin poder realizar, al menos legalmente, ningún acto, si este no se encuentra debidamente fundado y motivado de acuerdo a nuestras garantías individuales consagradas en la constitución, es decir, que si no existe precepto legal que establezca la forma y términos para determinar el valor de este tipo de prestaciones (como sí lo hay para otras prestaciones en especie: alimentación y habitación, por ejemplo,) sería discutible la validez de cualquier fórmula que aplicara el IMSS para determinar el monto de dinero a integrar al salario base de cotización.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, consideramos que si se detecta alguna prestación en especie que se le otorgue al trabajador y que a su vez sea difícil determinar la cantidad que deberá integrar al salario, se deberá buscar alguna fórmula que cuente con algún soporte jurídico, con la finalidad de poder establecer la cantidad que deberemos integrar al salario, por ejemplo, en el caso de una empresa que le preste un vehículo a un trabajador y que este vehículo no favorezca en nada al desarrollo de su trabajo, entonces tendríamos que buscar la fórmula que se menciona con anterioridad, la cual deberá ser, para el ejemplo que estamos mencionando, lo que se encuentra previsto en el artículo 78-B la LISR (única manera desde nuestro punto de vista de poder determinar el ingreso del trabajador).

Para terminar con el punto de los instrumentos de trabajo debemos mencionar lo que se señala en el acuerdo 77/94 en su punto VI:

AYUDA PARA TRANSPORTE. Este concepto no integra al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento 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 excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Creemos que hay algunas inconsistencias en el acuerdo anterior o por decirlo de otra forma es sumamente difícil que se pueda comprobar por lo siguiente:

Si se trata de una persona que por sus actividades tenga que trasladarse de un lugar a otro, y que no tenga asignado un automóvil, el patrón en la mayoría de los casos le paga la cantidad que haya erogado el trabajador por concepto de transportación, ahora bien, el acuerdo 77/94 menciona que no se le podrá dar esta ayuda en efectivo, ya que de ser así tendrá que integrar a su salario, pero a nosotros nos gustaría que el IMSS nos dijera que medio de transporte, a excepción de metro, acepta como pago cupones o boletos, si ni siquiera existe en nuestro país un sistema de pago como éste (aclarando que estamos hablando del transporte que nos traslada a nuestro trabajo o lugares cercanos al lugar en el que nos desarrollamos y no del transporte que nos lleva a distintas partes de la república), por otra parte, poniendo el ejemplo de un mensajero, como puede esta persona comprobar dichos gastos, si ningún medio de transporte le va a expedir algún comprobante que ampare tal erogación, y por último nos preguntamos, ¿Cómo puede el IMSS darse cuenta de esos posibles ingresos del trabajador si no se registra en nóminas y contablemente se le puede dar otro nombre a la cuenta de gastos por concepto de pasajes?

Nosotros proponemos al IMSS que simplemente aclare la forma en la que se deberá llevar el control de dichos gastos y nuestra sugerencia es la siguiente: se debe establecer un estricto control de la cantidad que se le otorgue al trabajador por concepto de ayuda para transporte y además se deberá controlar estrictamente, mediante registros diarios, las rutas de dichos trabajadores para que exista una relación de distancia recorrida-gasto erogado, para que en caso de alguna revisión por parte del IMSS se tenga integrado perfectamente dichas erogaciones.

B) EL AHORRO Y CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O SINDICALES

La Ley menciona lo siguiente como no integrante del salario:

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 de forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Primero toquemos el punto del ahorro, es aquí donde observamos algunas situaciones importantes en cuanto al ahorro.

LA PRIMERA. La Ley del Seguro Social no establece un tope para el ahorro, aunque naturalmente las empresas que establecen esta prestación se apegan a lo dispuesto por la LISR y por tal motivo pareciera como que también se encuentra topada esta prestación para efecto de la LSS.

LA SEGUNDA. Probablemente para evitar que el concepto "ahorro" se utilice para encubrir una prestación en dinero adicional a los trabajadores, sólo se podrán entregar al trabajador, hasta por dos ocasiones durante un año de calendario, debemos mencionar que conocemos empresas que implantan sistemas de prestamos, en donde, cada quincena entregan el fondo de ahorro a los trabajadores bajo el concepto de préstamo, naturalmente préstamo que el trabajador ya no pagará, ya que sólo se trata de un ciclo en donde cada quincena el trabajador aporta su ahorro pero inmediatamente ya debe el de la quincena siguiente y de esta manera el efecto que refleja es que el trabajador recibe quincenalmente el fondo de ahorro que le corresponde al patrón, esto lo llevan a cabo algunas empresas aunque debemos aclarar también que estas empresas se encuentran jurídicamente respaldadas mediante cartas de abogados que les permiten llevar el fondo de ahorro de la forma antes mencionada.

LA TERCERA. Lo que se mencionó en el punto número dos no significa que no se le puedan conceder préstamos a los trabajadores, lo que queremos distinguir es que los fondos no pueden ser retirados bajo ningún concepto que se les asigne, pero esto por supuesto no implica que el trabajador no pueda recibir préstamos, naturalmente estos préstamos deberán apegarse a las reglas de administración del fondo de ahorro que regulen al respecto y que sean de aplicación general y que de preferencia los préstamos sean menores a lo que tiene acreditado el trabajador en el fondo y que incluso se le cobren intereses de dicho préstamo, estas situaciones permitirían de algún modo considerar que se esta en la hipótesis de que el fondo no se esta retirando por más de dos ocasiones al año.

LA CUARTA. Viene a establecer restricciones sobre la forma de integrar los fondos de ahorro, situación que se resuelve en el acuerdo 494/93, el cual, en su parte medular, señala:

I. FONDO DE AHORRO. El artículo 27 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 al salario, pero si de constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Cabe destacar un punto del acuerdo antes mencionado que muy pocos autores señalan: “aportaciones comunes y periódicas”.

Aportaciones comunes. Es bastante claro lo que el legislador trata de señalar, se refiere a que el patrón y el trabajador deberán aportar cantidades al fondo de ahorro.

Aportaciones periódicas. El legislador nos señala que si las cantidades no se aportan de una forma periódica, (con esto queremos decir que el patrón y trabajador deberán aportar la cantidad que les corresponda al fondo de ahorro cada día de pago) deberá integrar al salario ya que esto de otra manera se podría considerar como parte de su salario.

Para una mejor comprensión de las cantidades que deberán integrar al salario se ejemplificará con la siguiente tabla:

PERCEPCIÓN	APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	APORTACIÓN DEL PATRÓN	INTEGRACIÓN
\$ 10,000	\$ 1,000	\$ 1,000	No integra
\$ 10,000	\$ 1,000	\$ 1,100	Integra \$100
\$ 10,000	\$ 1,100	\$ 1,000	No integra

Con la tabla anterior se mostró cuando deberán integrar las cantidades que les sean otorgadas a los trabajadores por concepto de fondo de ahorro.

CANTIDADES OTORGADAS POR EL PATRÓN PARA FINES SOCIALES O SINDICALES

Un aspecto importante que deberá observarse al momento en que se otorguen dichas cantidades será que:

1. Estén estipuladas en el contrato colectivo de trabajo y que su finalidad sea social (se entiende por esto último que tales cantidades sean destinadas a actividades culturales, deportivas, compra de uniformes etc).

Y además,

2. Que se pueda demostrar que las cantidades otorgadas por el patrón efectivamente las haya recibido el sindicato, ya que se han dado algunos casos en los que las empresas realizan aportaciones a sindicatos fantasmas.

Sobre el particular, se entiende que las aportaciones que la empresa entrega al sindicato basado en alguna estipulación contractual, para sostenimiento o mantenimiento de clubes deportivos, escuelas, actividades culturales, compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos, no integran al salario, no tanto por quedar excluidas sino, porque en modo alguno se están entregando al trabajador por sus servicios, al derivarse de convenios contractuales entre el patrón y un ente colectivo con personalidad jurídica y patrimonio propio, diferentes por completo a los de sus agremiados, considerados estos individualmente o en conjunto.

En conclusión, podemos señalar que todas las cantidades que se entregan al sindicato, cualquiera que sea su destino, no se integrarán como salario, esto es en razón de que se le están entregando a una persona moral que, por supuesto, no presta servicios personales al patrón, con independencia del destino que el sindicato le dé a tales sumas, entre otros la entrega de prestaciones sindicales (que no laborales) a sus agremiados, en términos de lo establecido en sus estatutos (que no en el contrato colectivo)

C) APORTACIONES ADICIONALES AL SAR

Esta posibilidad propicia el fortalecimiento de los fondos para ampliar la protección de los trabajadores al momento de su retiro. Aún cuando en la práctica es de poca aplicación, habrá que tomar en cuenta la posibilidad del retiro por parte del trabajador cada seis meses, sólo teniendo cuidado con su tratamiento fiscal, que ha sufrido cambios y posiblemente tendríamos que enfocarlo como una prestación de previsión social, cumpliendo con sus requisitos para instrumentarla.

D) APORTACIONES AL INFONAVIT Y PTU

Poco puede comentarse de esta fracción, exclusivamente, recordaremos el problema originado por los pagos que en algunas empresas se hacen a los trabajadores por concepto de anticipos de reparto de utilidades, cuando al término del ejercicio se da el caso de que no haya utilidades a repartir o la suma repartir sea menos a la del anticipo entregado, a nuestra opinión consideramos que se debe aplicar el siguiente criterio:

ANTICIPO DE UTILIDADES AL TRABAJADOR	UTILIDAD POR TRABAJADOR AL FINAL DEL EJERCICIO	PARTE QUE INTEGRARÁ
\$ 1,000	\$ 1,100	\$ 0
\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 0
\$ 1,000	\$ 900	\$ 100
\$ 1,000	\$ 0	\$ 1,000

De lo anterior concluimos que si se cae en el supuestos 1 y 2 de la tabla entonces no se deberán integrar ninguna cantidad al salario del trabajador, pero si por el contrario se cae en los supuestos 3 y 4 de la tabla, entonces si se tendrá que integrar la parte señalada como una percepción variable del trabajador.

Por otra parte, en el supuesto de que el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general, un porcentaje en la participación de las utilidades (previamente pactado), superior al establecido por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se considera que el excedente no modifica la naturaleza jurídica de tal partida, y por lo tanto, no debe acumularse al salario base de cotización.

En resumen

1. Sí hay anticipos:

- Si finalmente no hay base a repartir, integra el salario en la fecha que se entregó el anticipo.
- Si es menor la PTU al anticipo, el excedente, integra el salario, a la fecha que se entregó el anticipo.

Las empresas deben tener mucho cuidado cuando entreguen anticipos a sus trabajadores ya que si al final del ejercicio no hay utilidades tendrán que integrar al salario desde la fecha en que se entregó el anticipo y naturalmente se tendrán que pagar las actualizaciones y recargos que correspondan por el tiempo que transcurrió desde la fecha en que se entregó el anticipo y hasta la fecha en que se pague las cuotas.

2. Si está pactado en contrato, una cantidad mayor a la que legalmente es obligatoria, el excedente integra.

3. No es válido entregar una compensación si no hubo PTU, ya que ésta integraría al salario.

E) ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal..

Lo anterior excluye por completo la posibilidad de entregarle al trabajador en efectivo vía nómina los conceptos antes mencionados.

Es importante señalar, que no se diferencia aquellos trabajadores que reciben uno, dos o tres alimentos al día, dándoles el mismo tratamiento, es decir:

Salario Mínimo General vigente en el D.F	\$40.35
Porcentaje Mínimo que deberá aportar el trabajador	20%
Cantidad que se le deberá retener al trabajador	<u>\$ 8.07</u>

Entonces tenemos que para que no se integre al salario las prestaciones que por concepto de alimentación y vivienda le sean entregadas al trabajador, deberán costarle a éste \$ 8.07 como mínimo.

Esto rompe con las reglas de equidad que son indispensables en el establecimiento de las cargas tributarias ya que la Ley no distingue a los trabajadores que solo reciben un alimento al día de aquellos trabajadores que reciben dos o hasta tres alimentos y todos deben pagar la misma

cantidad para que no sea parte integrante de su salario, además si tomamos en cuenta lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley que previene que el monto de la alimentación se estima en el equivalente al 25% del salario, aclarándose que cuando el trabajador no reciba los tres alimentos, sino solo uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se considerará un 8.33% solamente, entonces tenemos que la Ley distingue cuantos alimentos le son otorgados al trabajador para efectos de la cantidad que tendrá que integrar a su salario, pero, no hace distinción cuando menciona la cantidad que se les deberá cobrar a los trabajadores para que no se integre a su salario.

Para tratar de aclarar esta situación el Consejo Técnico del IMSS en su acuerdo 77/94 y en particular en el punto III del mismo, da a conocer el criterio que aplicará, resumiendo éste en:

1. El 20% para que se considere oneroso el servicio de alimentación es genérico y, por lo tanto, debe entenderse que es independiente de que se otorgue uno o tres alimentos.
2. El IMSS considera gratuito el alimento, aún cuando se cobre por éste, pero el mismo cobro, sea inferior al 20% del salario mínimo en el Distrito Federal, en cuyo caso se aplicará el artículo 32 de la Ley.

A continuación se presenta un ejemplo con varias posibilidades de la aplicación de la integración del salario, cuando se otorga el alimento o alimentos y aplicando el criterio sostenido por el IMSS:

CONCEPTO	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
SMDF	40.35	40.35	40.35	40.35
CUOTA DIARIA DEL TRABAJADOR	50.00	50.00	50.00	50.00
SBC SIN INCLUIR ALIMENTOS (1)	52.26	52.26	52.26	52.26
ALIMENTOS QUE SE LE DAN AL TRABAJADOR	1	2	3	3
COBRO AL TRABAJADOR	5.00	6.00	9.00	0
20% MÍNIMO DE SMDF (Art. 27 LSS) (2)	8.07	8.07	8.07	8.07
¿INTEGRA AL SALARIO?	SI	SI	NO	SI
INTEGRACIÓN DE 8.33% SOBRE SALARIO POR ALIMENTO	4.16	8.32	0	12.48
SBC A REPORTAR EN EL IMSS (3)	56.42	60.58		64.74

(1) Para efectos de este ejemplo, se consideraron las prestaciones mínimas de Ley, y un año de antigüedad, lo que permitió que pudiéramos utilizar el factor de integración de 1.0452 con la finalidad de no realizar cálculos sobre la manera en que se tiene que integrar el salario.

(2) Se debe cobrar como mínimo el 20% del SMDF, independientemente del número de alimentos de que se trate. Ya anteriormente expusimos lo injusto que nos parece esa regulación por el trato desigual que se le da a un trabajador con respecto del otro ya que mientras a uno le pueden otorgar 3 alimentos al día, a otro sólo le otorgará uno y los dos trabajadores deberán pagar la misma cantidad para que no se integre a su salario.

(3) Es la suma de la integración de 8.33% sobre salario por cada alimento y el SBC.

En cuanto a la habitación, se debe entender que es el derecho de goce que faculta a ocupar en casa ajena las habitaciones para el trabajador, y en su caso, su familia, por lo que si esta prestación se cobra como mínimo el 20% del SMDF, estará exenta de integrarse al salario, si no se cobrara cuando menos el 20% de la cuota diaria del trabajador, entonces el patrón deberá integrar una cantidad equivalente al 2% de la cuota diaria del trabajador, al salario base de cotización.

F) DESPENSAS

La Ley nos señala que las despesas no integrarán al salario, no importa que se entreguen en dinero o en especie, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

Consideramos que es bastante claro lo que establece la fracción VI del artículo 27 anteriormente mencionada, y lo único que se debe agregar, es lo que al respecto menciona el acuerdo 495/93:

I- DESPENSA. La fracción VI del artículo 32 (el actual artículo 27) determina que no integra el salario base de cotización, la despesa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideraran como despesa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

A continuación ejemplificaremos lo anteriormente expuesto,

40% DEL SMDF DIARIO	IMPORTE DADO AL TRABAJADOR	CONSECUENCIA	CANTIDAD QUE INTEGRARÁ POR DÍA
16.14	10.00	NO INTEGRA	0
16.14	14.00	NO INTEGRA	0
16.14	16.14	NO INTEGRA	0
16.14	18.00	INTEGRA SOLO EXC.	2.84

G) PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

La Ley menciona que no integrarán siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

En primera instancia nos percatamos que se trata de una percepción variable ya que no se le entregará cada mes la misma cantidad a todos los trabajadores, debido a que algunos incurrirán en retardos o en faltas injustificadas lo que conllevará a que no les sea entregado dicho premio. Por otro lado tenemos que las empresas pueden optar por entregar 2 premios, uno que sea el premio de puntualidad, y el otro que sea el premio de asistencia y ninguno de estos premios deberá exceder del 10% del salario base de cotización del trabajador. Debido a que se trata de una percepción variable, se deberá tomar en cuenta el 10% a que hemos hecho referencia, sobre el salario base de cotización del mes inmediato anterior en el que haya cotizado el trabajador.

De la misma manera como ocurrió para el fondo de ahorro y para la despensa, debemos considerar el acuerdo 496/93,

I. PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. La fracción VII del artículo 32 (actualmente 27), dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando

el importe de cada uno de ellos no rebase 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 de dichos topes.

Antes de proceder a la ejemplificación de las cantidades que integrarán por concepto de premios de asistencia y puntualidad, debemos recalcar que por tratarse de una prestación de tipo variable, se deberá integrar al salario base de cotización del trabajador hasta el mes siguiente en el que le haya sido entregado dicha prestación, sólo en el caso que la cantidad que exceda del 10% del SBC, de tal forma que si en el mes de abril se le entrega a un trabajador un premio por puntualidad de 300 pesos, y su salario base de cotización de ese mes fue de 4,500 tendremos determinar la cantidad que integrará para el mes de mayo de la siguiente manera:

SBC DIARIO (ABRIL)	LIMITE QUE NO INTEGRARÁ (10% SOBRE EL SBC DIARIO)	CANTIDAD QUE LE FUE ENTREGADA AL TRABAJADOR (TOTAL DE PREMIO/DIAS TRABAJADOS DEL MES)	CANTIDAD QUE INTEGRARÁ AL SALARIO EN EL MES DE MAYO
\$ 150	\$ 15	\$ 10	\$ 0
\$ 150	\$ 15	\$ 15	\$ 0
\$ 150	\$ 15	\$ 20	\$ 5

Para terminar con el tema de los premios de asistencia y puntualidad debemos mencionar 2 puntos importantes a manera de conclusión, y como recordatorio a lo señalado anteriormente,

1. Si se pagan premios de asistencia y de puntualidad, deberá calcularse el posible excedente, para cada uno de ellos.

2. Debe entenderse que el importe determinado, se suma directamente al SBC fijo.

H) PREMIO POR PRODUCTIVIDAD.

Desde el momento en el que no se encuentra estipulado este concepto como no integrante del salario en el artículo 27 de la LSS, debemos entender que todas las cantidades que se aporten por este concepto deberán integrar el salario.

Como una forma de reforzar lo anteriormente mencionado debemos señalar lo establecido en el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del IMSS que dice lo siguiente:

II. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD. Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 (actual 27) de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9 Bis (actual 9) y 32 (actual 27), párrafo primero 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.

Los premios por productividad serán percepciones variables ya que el monto de dicha prestación dependerá de los parámetros que establezca cada patrón lo cual implica que se tomará en cuenta la cantidad entregada en el mes para integrarla hasta el mes siguiente.

I) CANTIDADES PARA FINES SOCIALES.

Las cantidades que sean entregadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado del contrato colectivo.

Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

La Ley establece una limitante en la fracción VIII anteriormente mencionada del artículo 27 de la LSS al mencionar que los fines sociales serán planes de pensiones, y además deberán ser como lo marque la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), resulta pues, innecesario mencionar en la Ley que no serán parte integrante del salario las cantidades que sean entregadas para fines sociales ya que sólo se refieren a los planes anteriormente mencionados.

Consideramos que la Ley limita de una forma muy drástica el enfoque que le da a la fracción mencionada anteriormente ya que pueden existir otras prestaciones para fines sociales que de ninguna manera tienen el carácter de remuneración al trabajador, ejemplo de esto lo encontramos en las becas que pueden otorgar los patrones a los trabajadores o a los hijos de éstos, y como ya lo mencionamos no tienen carácter remunerativo ya que sólo buscan proporcionar un mayor nivel cultural, de seguridad, de desarrollo físico y de salud, para los trabajadores y sus familias y que, por lo tanto no deberían integrarse al salario base de cotización ya que solo producen determinados beneficios al trabajador y no implican un incremento al ingreso del mismo.

Como una forma de aclarar esta fracción, el Consejo Técnico del IMSS expidió el acuerdo 77/94, que señala en su punto I:

Los seguros de vida, invalidez y gastos médicos contratados por el patrón a favor de sus trabajadores, no integran al salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los

trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo, sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. En el caso de que a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entregue una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, sí formará parte del salario dicha entrega, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico.

Nosotros discrepamos un poco con el Consejo Técnico de IMSS cuando menciona en el acuerdo expuesto anteriormente que si integrará al salario cuando le sea entregada directamente al trabajador una cantidad en efectivo para que éste contrate su propio seguro, nuestro desacuerdo consiste básicamente en el argumento de que el trabajador debería, si él lo quisiera, contratar su seguro con la compañía que a él más le convenga siempre y cuando el trabajador comprobara en un plazo determinado que ha contratado un seguro con la cantidad que la empresa le otorga como prestación, o rembolsar el excedente en caso de que éste se hubiera dado. Creemos que no tiene ninguna relevancia que el patrón le entregue cantidades en efectivo al trabajador para que éste contrate su propio seguro, ya que finalmente el efecto será el mismo y en caso de que el trabajador no compruebe la contratación del seguro o de la prestación por la cual se le hizo entrega de la cantidad en efectivo, entonces esta deberá ser rembolsada al patrón vía nómina o de otra forma esta cantidad deberá integrar al salario como una percepción variable.

J) TIEMPO EXTRAORDINARIO

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

Antes de entrar a explicar dicho concepto, debemos mencionar que en el artículo 32 de la anterior Ley del Seguro Social no se contemplaba el tratamiento de las horas extras, en aquél entonces se expidió el acuerdo 497/93, el cual señalaba lo siguiente

El pago de tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste de manera eventual y no cotidianamente, hasta el margen autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, 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 pactada previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario integrará con todo el tiempo excedente.

Como podemos ver hasta antes del 1 de julio de 1997, era un poco complejo y podía causar cierta incertidumbre entre los patrones que debían pagar tiempo extra a los trabajadores, afortunadamente en la Nueva LSS se incluyó la fracción IX del artículo 27 donde establece que no formará parte del salario diario integrado; a continuación explicaremos dicha fracción:

Concepto de Horas Extraordinarias: No existe un concepto específico para las horas extraordinarias en la Ley Federal del Trabajo, pero señalaremos la definición que da el C.P.C Arturo Luna López:

“Es la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”.

Clasificación de las horas extraordinarias: Debemos tener en cuenta dos puntos que son importantes, el primero se refiere a lo que dice el artículo 65 de la LFT:

Artículo 65 En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Este artículo es uno de los dos puntos que creemos es importante por lo siguiente:

PRIMERO: No establece un tope de tiempo para el trabajo, solo menciona que el estrictamente indispensable. Esto quiere decir que cuando se trate de las circunstancias a que se refiere el artículo 65, no existirá límite alguno con respecto de las horas que se deban laborar.

SEGUNDO: El artículo 67 de la LFT establece en su primer párrafo que las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 de la propia Ley, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Esto indica que no se le pagará doble o triple al trabajador por los servicios que preste de acuerdo al artículo 65 pero las cantidades que le sean otorgadas al trabajador por este concepto no integrarán al salario independientemente de las horas que haya prestado su servicio, ya que, al referirse la fracción IX del artículo 27 de la LSS a las horas que se establezcan en la LFT y a su vez la LFT menciona que la jornada podrá prolongarse por el tiempo que sea estrictamente indispensable, podemos concluir que los ingresos que obtenga el trabajador por concepto del tiempo extraordinario a que hace referencia el artículo 65 de la LFT no integrarán al salario.

El otro puntos que consideramos importante es el que se señala en el artículo 66 de la LFT:

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

Ahora explicaremos la importancia de este segundo punto:

PRIMERO: Ya existe una diferenciación entre lo que menciona en el artículo 65 como casos de siniestro o riesgo inminente, mientras que el artículo 66 menciona circunstancias extraordinarias. Creemos que es importante identificar estos dos conceptos ya que posteriormente veremos la forma de pago para ellos.

SEGUNDO: En cuanto al tiempo ya establece una restricción, habla de solamente 3 horas diarias y sin que estas excedan de tres días a la semana.

TERCERO: El artículo 67 de la LFT establece en su segundo párrafo que las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada, de ahí la importancia de la identificación a que hacíamos referencia en el punto PRIMERO.

CUARTO: Si el trabajador únicamente labora 3 horas extras por día sin que esto exceda de tres veces a la semana, entonces los ingresos que obtenga por el tiempo extraordinario no se integrarán al salario.

QUINTO: Si el patrón excede del tiempo permitido, el cual se menciona en el punto anterior, entonces deberá pagar el tiempo excedente de acuerdo al artículo 68 de la LFT “ La

prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”.

SEXTO: Si el patrón tiene a su cargo trabajadores menores de 16 años, éstos no podrán trabajar tiempo extraordinario de acuerdo al artículo 178 de la LFT que establece : “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio, en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75”.

SÉPTIMO: Si se está en los supuestos quinto y sexto mencionados anteriormente, entonces las cantidades que les sean entregadas al trabajador por concepto de tiempo extraordinario integrarán al salario.

Aunque debemos decir que no conocemos de casos en los que se tengan que trabajar horas extraordinarias de acuerdo a como lo estipula el artículo 65 de la LFT, y casi en todos los casos se paga conforme al artículo 66.

Lo que muy poco se menciona, son las horas extras para jornadas reducidas, inclusive existía la confusión en relación a la jornada reducida, ya que, se ha pensado que, debido a que los trabajadores que laboran más tiempo dentro de su jornada reducida no deberían recibir pago por concepto de tiempo extra debido a que la Ley señala claramente que la jornadas de trabajo

deberá ser de 8, 7.5 y 7 horas la diurna, la nocturna y mixta respectivamente, entonces para un trabajador que su contrato sea por cuatro horas extras no deberá recibir pago extraordinario a menos que su tiempo laborable exceda de las horas que marca para cada jornada la LFT.

Debido a lo anterior la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala en una tesis jurisprudencial emitida sobre el particular que se considera tiempo extraordinario el que se labore después del periodo establecido previamente como jornada de trabajo, aún cuando ésta sea inferior a la fijada en la LFT.

El criterio jurisprudencial anteriormente dicho, aclara de una manera lógica y razonada las disposiciones sobre tiempo extraordinario, que como ya vimos, no fueron previstas totalmente en la LFT.

A continuación se transcribe íntegramente dicha tesis por la importancia que tiene para los patrones y también para todas aquellas personas que tengan que determinar las cuotas obrero patronales.

HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES CUANDO LA JORNADA LABORAL ES MAYOR DE LA QUE PACTARON EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, AÚNQUE ÉSTA SEA INFERIOR A LA QUE FIJA LA LEY. Aún cuando el patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, hayan acordado el desempeño de las labores dentro de una jornada inferior a la máxima establecida en la Ley, se debe estimar como extraordinario el tiempo laborado después del periodo acordado, inclusive dentro de los límites del máximo establecido en la Ley, por eso se

aparta de los que convinieron las partes con relación al horario en que el trabajador debe estar a disposición del patrón para la presentación de sus servicios.

Tesis de jurisprudencia 50/99 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IX, correspondiente a junio de 1999, página 103.

Después de ver la tesis señalada, queda claro que los ingresos que reciban los trabajadores por concepto de tiempo extra, independientemente de que sea una jornada reducida o una jornada completa, deberán integrar al salario de acuerdo a la LFT.

Comúnmente pasa que las empresas integran el tiempo extra hasta que éste excede de 9 horas a la semana confundiendo lo que establece la Ley ya que en estricto sentido, la compañía debe integrar el excedente de 3 horas por día y de 3 veces a la semana, es decir, si una persona trabaja 8 horas extras a la semana repartidas cuatro horas cada día, muchas empresas consideran que debido a que dicho periodo de tiempo no excede de 9 horas, entonces no deben integrar nada para efectos del salario base de cotización, esto es incorrecto ya que las empresas deben integrar al salario la cuarta hora de cada día, esto debido a que la LFT y la Constitución establecen que deben ser 3 horas por día y solo 3 veces a la semana, de tal manera que en el ejemplo que nos ocupa tenemos que solo fueron dos días y estas horas no excedieron de 9 horas pero si excedieron del límite previsto que es el de solamente 3 horas por día. Definitivamente pocas son las empresas que llevan un control tan exacto de las horas extras debido a que genera problemas administrativos, por tal motivo deciden tomar el criterio, aunque incorrecto, de integrar todas las horas que excedan de 9 a la semana, también otras empresas deciden integrar todo el tiempo

extra, esto naturalmente genera que se incrementen las cuotas al seguro social pero al menos no corren riesgo.

Como conclusión sobre las horas extras que integrarán podemos decir lo siguiente:

CASOS EN QUE SE TRABAJA TIEMPO EXTRA	CANTIDAD QUE SE PAGA	NO INTEGRA	SI INTEGRA
Siniestro y peligro de muerte del trabajador	Lo mismo que se paga por el tiempo normal	El total del pago	
3 Horas por día solo 3 días a la semana	100% adicional	El total del pago	
4 Horas por día 3 días a la semana	100% por las 3 horas y 200% por la cuarta hora	El importe de las 3 hora por día	El importe de la cuarta hora por cada día
3 horas por día solo 3 días a la semana (Estas 9 horas son para un menor de 16) años)	200% de lo que se paga por tiempo normal		El total del pago

El tiempo que se labore en un día de descanso o en un día festivo, no es tiempo extra y por lo tanto esos pagos integrarán al salario excepto que el trabajador labore más de lo que establece la LFT para las jornadas de trabajo en el día festivo o de descanso en que se presente a laborar.

K) CONDICIÓN GENERAL

El artículo 27 en su última fracción establece lo siguiente:

“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”

La medida anteriormente citada en con la intención de que el patrón tenga de una forma clara el registro de todas las remuneraciones que le da al trabajador para que de esta forma pueda ser fiscalizado por las autoridades del IMSS.

Creemos que aunque la LSS no estableciera esta condición, el patrón muy seguramente llevaría un registro de las remuneraciones que le otorgara a sus trabajadores, ya que existen otros ordenamientos que prevén el que los patrones deban llevar el registro de todas sus operaciones, tenemos por ejemplo las siguientes disposiciones fiscales que nos obligan a registrar en la contabilidad todas las operaciones que realice la entidad,

Ley del ISR.

Artículo 58 Fracc.I “Llevar contabilidad de conformidad con el Código Fiscal de la Federación, su Reglamento y el Reglamento de esta Ley y efectuar los registros en la misma”

Artículo 24 Fracc. IV “Que estén debidamente registrados en la contabilidad”

CFF

- Artículo 28
1. Llevarán los sistemas y registros de contabilidad que señale el reglamento del presente código.
 2. Los asientos de contabilidad serán analíticos.

En conclusión tenemos que para no integrar el salario base de cotización, se deben cumplir la exención específica que menciona cada fracción del artículo 27 de la LSS y adicionalmente debe cumplirse la condición a la que hacemos referencia.

L) OTRAS PRESTACIONES

1. Propinas.

Las propinas en estricta teoría deberían integrar al salario, ya que el artículo 346 de la LFT menciona lo siguiente:

“ Las propinas son parte del salario de los trabajadores y los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas.”

Existe un acuerdo y un criterio en el que se señala en que casos deberán integrar las propinas al salario del trabajador:

Acuerdo 8497 del 02/09/81.

No formarán parte integrante del salario base de cotización, por no tratarse de una contraprestación derivada de un vínculo laboral.

Criterio 106/82.

Las propinas que sean pactadas entre el trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización, sin embargo, aquellas propinas que no estén pactadas y son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el trabajador no se da la relación de patrón-trabajador.

De lo anterior se desprende que cuando se manejen las propinas a través de una factura o a través de la misma nota de consumo, se entenderá que las propinas están siendo administradas por el patrón y posteriormente son entregadas al trabajador, en este caso, las propinas deberán

integrar al salario de cada trabajador que reciba las propinas como un elemento variable del mismo.

2. Cuotas al IMSS pagadas por el patrón.

En principio el artículo 36 de la LSS establece lo siguiente:

“Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo”

De esto se desprende que no serán parte del salario base de cotización las cantidades que pague el patrón de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la LSS, pero lo que entonces tenemos que analizar es qué pasa con las aportaciones que pague el patrón al IMSS a favor de sus trabajadores que perciban un salario superior al mínimo en el Distrito Federal, ya que al señalar la LSS expresamente a los trabajadores de salario mínimo, podría pensarse que todos los trabajadores con un salario superior al mencionado, si integrarán las cuotas que pague el patrón a su favor, pero para aclarar lo anterior remitámonos al artículo 143 en su fracción g)

Artículo 143 Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con....; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a)...

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubra la empresa.

El solo hecho de que lo señale expresamente la Ley Federal de Trabajo, implica que no deberán ser integrantes del salario dichas cantidades, pero aunado a esto, el Consejo Técnico del Instituto emitió un criterio el 17 de noviembre de 1982, en el que se determina que las cuotas al IMSS correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formarán parte del salario base de cotización. Criterio 1899/82.

3. Ayuda para pago de renta.

El IMSS publicó el acuerdo 8659 del 27 de agosto de 1981, en el que se establece que la ayuda para renta sí integra al salario por tratarse de una prestación de naturaleza laboral totalmente independiente de las aportaciones del INFONAVIT.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que debería adecuarse el criterio con el cual se maneja la ayuda para el pago de la renta por lo siguiente, el artículo 27 de la LSS menciona en su fracción I que los instrumentos de trabajo no serán parte integrante del salario base de cotización, de ninguna manera intentamos mencionar que la ayuda para renta se considere como un instrumento de trabajo pero veamos las cosas de la siguiente manera:

Generalmente, cuando a una persona se le otorga ayuda para renta, es porque se encuentra laborando fuera de su lugar de residencia, es decir, se encuentra en una ciudad donde muy probablemente no tenga hogar pero tiene que estar ahí por cumplir sus compromisos laborales, entonces las empresas otorgan la ayuda para renta con la finalidad de que sus trabajadores que se encuentren en ese supuesto, tengan una mayor facilidad para solventar sus demás gastos, dicho lo anterior creemos que sería importante que el IMSS analizara la posibilidad de no integrar al salario la ayuda para renta cuando se cumplan con algunos requisitos, por ejemplo:

- La ayuda que estará exenta no será por un plazo mayor a un año
- Sólo aplicará a aquellas personas que se compruebe que no son residentes de la ciudad en la que se encuentran laborando. (No importa que esta prestación este considerada en un plan de previsión social y que les sea entregada a todos los trabajadores).

Sabemos que al integrar menos conceptos al salario, se esta perdiendo el derecho que tiene el trabajador de que el patrón aporte una cantidad mayor para su fondo de retiro y para el INFONAVIT, pero también sabemos que al integrar más conceptos al salario del trabajador, serán mayores los descuentos que se le apliquen por concepto de cuotas al IMSS, y, de acuerdo al ejemplo anterior, creemos que hay veces (y sobre todo como esta la situación económica en nuestro país) que los trabajadores prefieren que se les descuenta lo menos posible debido a que sus salarios no les alcanzan para cubrir sus necesidades.

4.- Ayuda para gastos de automóvil

Es importante tener en cuenta que cuando nos referimos a la ayuda para los gastos de automóvil, se refiere a un automóvil propio del trabajador, ya que si el automóvil fuera propiedad de la empresa entonces ya no se consideraría como una ayuda, sino que debería considerarse como un instrumento de trabajo, para los casos en que el automóvil es propiedad del trabajador nos deberemos atener a lo que menciona el acuerdo 15/521 del 08/02/78

“Cuando el trabajador utiliza su vehículo para fines de la empresa, y ésta le subsidia el mantenimiento del mismo, no integra el salario base de cotización”

No es necesario que esta ayuda se le entregue a todos los trabajadores para que no forme parte del salario diario integrado, ya que como lo menciona el acuerdo solamente no integrará cuando el trabajador utilice su automóvil para fines de la empresa y además deberá ser una ayuda y no pagar todo los gastos del automóvil.

5.- Viáticos

Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de su residencia habitual, por la cual no forma parte del salario en general. (Semanao Judicial de la Federación, México 1985, páginas 245 y 246).

Conclusión:

Hemos explicado las prestaciones más comunes que les son otorgadas a los trabajadores en México pero no debemos pasar por desapercibido que no son las únicas y que los patrones podrán establecer prestaciones a los trabajadores con nombres distintos pero para que no se tenga ninguna duda en si deben o no integrarse al salario debemos atender lo que señala la siguiente tesis sostenida por el Tribunal Fiscal de la Federación, (Revista 2ª época, Año V, No 42 Pág. 911, junio de 1983).

“PRESTACIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES. SU NATURALEZA SE DETERMINA CONFORME A SU ESENCIA Y NO ATENDIENDO A LA DENOMINACIÓN QUE SE LES DÉ. La naturaleza de las prestaciones otorgadas por el patrón a sus trabajadores debe determinarse conforme a su esencia a lo que le es propio y característico, y no atendiendo a la denominación que

se le dé. Por tanto, para establecer si una prestación forma parte del salario para efectos de cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe estarse a su naturaleza y no a la denominación que le dé el patrón.

Si nosotros podemos comprender la esencia de la tesis mencionada anteriormente entonces será muy sencillo, determinar cuales partidas serán integrantes del salario base de cotización y cuáles no lo serán ya que no estaremos atentos a la denominación que le del patrón y por otro lado seremos capaces de no incurrir en una omisión que además ahora se considera como un delito fiscal, por lo anterior recomendamos analizar este aspecto de manera minuciosa.

A continuación se detallan algunos ejemplos que nos pueden servir como base para que, si en algún momento nos encontramos con prestaciones que no estén expresamente señaladas en la Ley, sepamos como debemos actuar para determinar su integración, aunque lo más recomendable es que nos atengamos a lo que establece el artículo 27 de la LSS, ya que de otra manera podríamos incurrir en una simulación, y esto a su vez acarrearía multas y recargos para nuestra empresa, además cuando exista duda, podemos consultar con las autoridades del IMSS el tratamiento que le deberemos dar a dichas prestaciones, veamos los siguientes ejemplos:

CONCEPTO	INTEGRA AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	
	SI	NO
Ascensos temporales	El trabajador obtiene un sobre sueldo temporal que incrementa su remuneración ordinaria	
Ayuda para pasajes	Cuando se le otorga al trabajador como una ayuda extra de su sueldo	Cuando se destine para que el trabajador realice sus labores cotidianas
Días de descanso trabajados	El ingreso que percibe el trabajador como consecuencia de la relación	

	laboral.	
Gastos de gasolina	Cuando el trabajador no necesite la gasolina para realizar su trabajo	Cuando se entregue para que el trabajador pueda realizar sus actividades
Gratificaciones	Cuando se entrega al trabajador por sus servicios independientemente de la forma en que se pague	
ISPT	Cuando el patrón absorbe este concepto se traduce en una prestación adicional	
Mantenimiento de automóvil propiedad del trabajador		Cuando los trabajadores utilicen su propio automóvil en el desempeño de sus labores a cambio del pago de gastos de automóvil.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Ya mencionamos los conceptos que deberán formar parte del SBC pero ahora explicaremos el procedimiento que se deberá seguir para determinarlo.

Artículo 29 de la LSS. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I. El mes natural será el periodo de pago de cuotas

Esta fracción está sumamente clara ya que establece cada cuando deberán los patrones hacer los pagos, a diferencia que los pagos al SAR y al INFONAVIT que se pagan de manera bimestral, las cuotas al seguro social serán mensuales y se tomará en cuenta el mes natural.

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados

Esta fracción establece los días que deberemos tomar para calcular el salario diario (no olvidemos que para determinar el SBC deberemos primero determinar el SDI y posteriormente lo multiplicaremos por los días que tenga el mes para determinar nuestro SBC), a diferencia del tratamiento que se le debe dar para la ISR, recordemos que para dicha Ley se debe considerar el mes con 30.40 días, para el IMSS únicamente tomaremos 30, 15, o 7 según corresponda, o si el periodo se establece de forma decenal entonces se tomarán 10 días

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por días trabajados y comprenden menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Al respecto es importante señalar la siguiente jurisprudencia:

SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Jurisprudencia: Apéndice 1975 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 224, pp. 209 y 210

Entonces podemos decir que si un trabajador labora únicamente 4 horas diarias, esto particularmente lo observamos en las tiendas de autoservicio o en restaurantes de comida rápida,

donde por política, contratan estudiantes los cuales sólo pueden laborar medio tiempo, de tal manera que los sueldos de estos trabajadores generalmente son menores al salario mínimo, pero después de leer la anterior tesis, nos percatamos que es legal el que los patrones paguen una cantidad menor al salario mínimo general del área en el que se encuentren pero la cantidad con la que cotizan este tipo de trabajadores no puede ser menor a la del salario mínimo.

Artículo 30 de la LSS. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes 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 periodo, y

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 sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior

El artículo 30 que se ha descrito es base para la determinación de nuestro SBC, ya que establece la forma en la que deberemos obtener el SBC, empezaremos por explicar el artículo mencionado:

Salario Diario Base de Cotización:

Hasta el momento únicamente se había hecho referencia al salario base de cotización, pero nunca, al salario diario base de cotización, y podemos decir de una manera sencilla que este salario se forma con las percepciones fijas y las variables que perciba un trabajador en un periodo, debemos tener mucho cuidado y no confundirlo con el salario diario integrado, ya que éste se conforma con los pagos en especie o en efectivo que se le hagan al trabajador pero que sean fijos, es decir, que ya tengamos el conocimiento de la cantidad que se le otorgará, por ejemplo el salario, el aguinaldo, la prima vacacional etc., pero hay empresas en las que otorgan prestaciones que no contamos con la certeza de que se le vayan a entregar al trabajador, ya que estas prestaciones dependen del desempeño de los trabajadores, por ejemplo, premio por asistencia, bono de productividad, comisiones, destajo, etc., a este tipo de percepciones les llamamos percepciones variables ya que no sabemos si se le vayan a entregar al trabajador y tampoco sabemos que cantidad se les vaya a entregar, de tal manera que hasta que integremos las percepciones fijas y variables que haya que recibido un trabajador, podremos determinar nuestro salario diario base de cotización.

CASO PRÁCTICO: DETERMINACIÓN DEL SDI Y EL SBC

Hemos expresado anteriormente nuestro desacuerdo con la forma en la cual las autoridades fiscales establecen los mecanismos para determinar los diferentes impuestos, en relación a las cuotas pagadas al seguro social, consideramos que no es tan complejo su cálculo y que afortunadamente todos los patrones cuentan con un sistema con el cual realizan sus cálculos, dicho programa es el SUA, ahora bien, consideramos muy favorable para los trabajadores el que se integre al salario casi todas las percepciones que perciba ya que aunque se le descuenta una mayor cantidad por concepto de cuota para el seguro social, consideramos que son mayores los beneficios que trae para él, ya que al cotizar con un salario más elevado el patrón aportará una cantidad mayor en su afore, en su cuenta individual del INFONAVIT y cuando el trabajador quiera obtener un crédito tendrá mayores posibilidades, ya que no debemos olvidar que de acuerdo con el artículo 29 Fracción II de la Ley del INFONAVIT, para la integración y cálculo de la base para el pago de aportaciones se aplicará lo contenido en la LSS y en el momento de su jubilación también se considera el salario diario integrado con que cuenta el trabajador.

Desafortunadamente lo que es bueno para el trabajador no lo es del todo para el patrón ya que es éste quien debe cargar con costos muy altos lo que genera que muchos patrones caigan en el error de no dar de alta a sus trabajadores o darlos de alta con un salario inferior al verdadero.

A continuación mostraremos un ejemplo de la determinación del SDI y del SDBC

SDI

La Compañía "Información Turística " tiene 3 trabajadores y las prestaciones que les otorga a sus empleados son las obligatorias por la Ley.

NOMBRE	SUELDO	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL
Hugo Estrada	\$ 3,000.00	15 Días	25%
Julián Baca Carranza	\$ 4,000.00	15 Días	25%
Leonardo Fernández	\$ 5,000.00	15 Días	25%

Existen muchas formas en las cuales podemos determinar el Salario Diario Integrado, nosotros señalaremos 1 forma distinta para cada trabajador con la finalidad de que el lector escoja la que le parezca más sencilla.

DATOS	IMPORTE
Hugo Estrada	
1. Cuota diaria (\$3,000/30 días)	\$ 100.00
2. Percepciones adicionales conocidas y cuantificables:	
Aguinaldo (15 días x \$100)/365	\$ 4.11
Prima Vacacional (6 días x 0.25 x \$100)/365	\$.41
Salario Diario Integrado	\$ 104.52

En el ejemplo anterior dividimos todas sus percepciones entre los días a las que correspondían, con la finalidad de determinar cuanto le correspondía por día y de esta manera determinar su SDI, de esta forma se dividió el salario mensual entre 30 días (no olvidemos que la Ley nos menciona son de 30 días), el aguinaldo lo anualizamos y posteriormente se dividió entre los días que tiene el año, y el mismo procedimiento se utilizó para la prima vacacional, ahora veamos el siguiente ejemplo:

DATOS	DÍAS POR AÑO
Julián Baca Carranza	
Sueldo	365
Aguinaldo	15
Prima Vacacional	1.50
TOTAL	381.50
Entre los días que tiene el año	365
Por ciento	0.0452
Más la unidad (factor)	1.0452
Por el sueldo diario (\$4000/30)	\$133.33
Salario Diario Integrado	\$139.35

La forma en la que se realizó en cálculo anterior consiste en determinar las percepciones que recibirán los trabajadores pero en días, es decir, recibirán sueldo de 365 días, aguinaldo de 15 días y una prima vacacional de 1.50 días, después de realizar estos cálculos tenemos que dividir las percepciones entre los días el año con la finalidad de obtener el factor de integración y multiplicar dicho factor por el salario diario para que de esta forma obtengamos el salario diario integrado. Debemos tener cuidado con esta manera de integrar el salario ya que conforme transcurran los años, los trabajadores tendrán derecho a un mayor número de días de vacaciones, lo que originará que se incremente la cantidad que recibirá por concepto de prima vacacional, de tal manera que cambiará nuestra proporción de prima vacacional que manejamos en la determinación del salario diario integrado.

DATOS	IMPORTE
Leonardo Fernández Soni	
Salario elevado al año ($\$5,000 \times 12$ meses)	\$60,000.00
Aguinaldo ($\$5,000/30$) $\times 15$	\$ 2,500.00
Prima Vacacional ($(\$5,000/30) \times 6$) $\times .25$	\$ 250.00
Entre número de días del año	360
Salario Diario Integrado	\$ 174.30

Como pudimos ver en la tabla anterior, lo que hicimos fue elevar las percepciones que tendrá el trabajador en efectivo al año, y posteriormente dividir esta percepción entre 360 días, (se dividen entre 360 porque para efectos del IMSS cada mes es de 30 días, por lo tanto 12 meses de 30 días cada uno, nos da un resultado de 360 días).

Es de suma importancia señalar que en estos casos determinamos el salario diario integrado, y como en nuestro ejemplo no existen percepciones adicionales, ni percepciones de tipo variable (comisiones, destajo etc), el SDI que se determino anteriormente fungirá como Salario Diario Base de Cotización (SDBC), al cual al ser elevado al número de días que laboró el trabajador durante el mes, se convertirá en el Salario Base de Cotización SBC, y en base en este salario, se calcularán las cuotas obrero patronales que se deberán enterar al IMSS a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior.

Más adelante explicaremos de una forma más detallada la manera en la que se determinarán y enterarán las cuotas obrero-patronales al IMSS, por lo pronto veamos los ejemplos que se mencionaron anteriormente pero ahora con percepciones variables, esto lo hacemos para que el lector se familiarice con el salario fijo, el salario variable y con la forma de determinar el SBC.

SDI CON PERCEPCIONES VARIABLES. (Salario Mixto)

La Compañía “Información Turística “ tiene 3 trabajadores y las prestaciones que les otorga a sus empleados son las obligatorias por la Ley, pero además les otorga a sus empleados un bono por productividad del 10% sobre su sueldo a los trabajadores que no tengan ninguna falta durante el mes, y les paga comisiones por ventas.

La empresa desea calcular el SBC correspondiente al mes de abril, la empresa proporciono los siguientes datos:

1. Durante el mes de marzo los tres empleados recibieron su premio por productividad.
2. Durante el mes de marzo los empleados obtuvieron comisiones por ventas, quedando de la siguiente manera:

Julián Baca Carranza \$1,200.00

Leonardo Fernández \$1,500.00

DATOS	IMPORTE
Hugo Estrada Vázquez	
(A) SDI (Es el SDI con el que cotiza durante el año en el IMSS)	\$104.52

(B) Premio por productividad obtenido en marzo (\$3,000 x 10%)	\$300.00
(C) Días que devengó salario durante el mes de marzo	31
(D) Dividimos (B) entre (C) para obtener la parte variable	\$9.67
(E) Sumamos (A) más (D) para obtener el SDBC	\$114.19
(F) Días que laboró el trabajador durante abril	30
Multiplicamos (E) por (F) para obtener el SBC de abril	\$3,425.70

DATOS	IMPORTE
Julián Baca Carranza	
(A) SDI	\$ 139.35
(B) Premio por productividad obtenido en marzo (\$4,000 x 10%)	\$ 400.00
(C) Comisiones del mes de Marzo	\$1,200.00
(D) Días que devengó salario durante el mes de marzo	31
(E) Sumamos (B) y (C) y el resultado lo dividimos entre (D)	\$ 51.61
(F) Sumamos (A) más (E) para obtener el SDBC	\$ 190.96
(G) Días que laboró el trabajador durante abril	30
Multiplicamos (F) por (G) para obtener el SBC de abril	\$5,728.80

DATOS	IMPORTE
Leonardo Fernández Soni	
(A) SDI	\$ 174.30
(B) Premio por productividad obtenido en marzo (\$5,000 x 10%)	\$ 500.00
(C) Comisiones del mes de Marzo	\$1,500.00
(D) Días que devengó salario durante el mes de marzo	31
(E) Sumamos (B) y (C) y el resultado lo dividimos entre (D)	\$ 64.51
(F) Sumamos (A) más (E) para obtener el SDBC	\$ 238.31
(G) Días que laboró el trabajador durante abril	30
Multiplicamos (F) por (G) para obtener el SBC de abril	\$7,149.30

Continuando con la explicación del artículo 30 tenemos que la fracción número I establece que para determinar el SDBC le tendremos que adicionar a los ingresos fijos que perciba el trabajador, otros ingresos periódicos que recibiera el trabajador, siempre y cuando ya se supiera con anterioridad la cantidad de dichos ingresos, esta integración se hará atendiendo a los siguientes ejemplos:

La compañía La Estrella S.A. de C.V. tiene establecido un plan de previsión social en donde se otorgan las siguientes prestaciones a todos sus trabajadores:

PRESTACIONES LEY	CANTIDAD	PREST. DE P.S.	CANTIDAD
Aguinaldo	30 días	Vales Despensa	20% del sueldo

Vacaciones	15 días (1-30 años)	Bono para ingles	\$1,000 Trimestrales
Prima Vacacional	50%	Fondo de ahorro	13% sobre sueldo

Tomando los datos anteriormente planteados determinaremos el SDBC de 1 trabajador de dicha empresa

Laura Villaseñor Gutiérrez:

Sueldo Mensual \$10,000

CONCEPTO	PERCEPCIÓN ANUALIZADA	CANTIDAD QUE INTEGRA	PARTE QUE NO INTEGRA
Sueldo	\$120,000	\$120,000.00	
Aguinaldo	\$ 10,000	\$ 10,000.00	
Prima Vac.	\$ 2,500	\$ 2,500.00	
Vales despensa	\$ 24,000	\$ 18,108.90	(1) \$5,891.10
Bono de ingles	\$ 4,000	\$ 4,000.00	
F. de ahorro	\$ 15,600		\$15,600.00
TOTAL	\$176,100	\$154,608.90	\$21,491.10

(1) De acuerdo con el artículo 27 de la LSS los vales de despensa no formarán parte del salario siempre y cuando su salario no rebase del 40% del SMG del D.F.

Atendiendo a lo anterior, y recordando que el cálculo que estamos haciendo es anualizado tenemos lo siguiente:

Salario Mínimo General del D.F. anualizado $\$40.35 \times 365 = \$14,727.75$

40% no integrante del salario $\$14,727.75 \times 40\% = \$ 5,891.10$

Antes de determinar el SDBC debemos decir que la cantidad que se le da, de manera periódica a los trabajadores en este ejemplo, es el bono de estudio del idioma inglés, y debido a que ya conocemos previamente la cuantía de esta prestación, entonces tendremos que sumarla a las percepciones fijas y determinar el SDBC, por otro lado, se anualizaron las cantidades porque como se mencionó anteriormente, es una forma de determinar el SBC, dicho lo anterior, procedemos a realizar el cálculo del SDBC:

CONCEPTO	IMPORTE
Laura Villaseñor Gutiérrez	
(A) Total de percepciones anualizadas (sólo las que integren)	\$154,608.90
(B) Días del año	360 *
(C) Dividimos (A) entre (B) para determinar el SDBC	\$ 429.47
(D) Días del mes por el que se vaya a calcular el pago de cuotas	30
(E) Multiplicamos (c) por (D) para determinar el SBC del mes	\$ 12,884.07

* No debemos olvidar que anteriormente se mencionó que para efectos de la LSS los meses solo eran de 30 días, motivo por el cual al ser 12 los meses del año, los días del año deberán ser 360.

De la manera anterior quedo explicado como deberemos integrar como cantidad fija, las cantidades que, aunque se paguen periódicamente, ya se conozca su importe.

La fracción II del mismo artículo establece que si el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, entonces se sumarán dichos ingresos totales percibidos durante el mes 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 periodo. Clarifiquemos lo anterior con el siguiente ejemplo:

La compañía "Editores Unidos" se dedica a la comercialización de libros, para lo cual tiene a su cargo comisionistas, dichos comisionistas cobran a razón de 10% sobre el total de las ventas que realicen, además de la comisión que perciben, tiene un salario que es de \$2,000, y no cuentan con prestaciones.

Se desea conocer el SBC de cada comisionista para el mes de Mayo y se cuenta con la siguiente información:

NOMBRE DEL COMISIONISTA	COMISIÓN ABRIL	SUELDO MAYO	TOTAL
Guillermo Gómez Fierro	\$ 5,300	\$ 2,000	\$ 7,300
Samuel Velez Warner	\$ 6,800	\$ 2,000	\$ 8,800
Luis Manjarrez Pátlan	\$ 7,600	\$ 2,000	\$ 9,600
Maria Rubio Ruiz	\$ 2,000	\$ 2,000	\$ 4,000

Paso 1 calculamos el SDI de cada comisionista

CONCEPTO	IMPORTE
Cálculo para cada comisionista	
Sueldo Mensual	\$ 2,000

Entre Días del mes	30
SDI	66.66

Paso número 2, calculamos en la parte que variable que corresponde por concepto de las comisiones y le sumamos la cantidad que obtuvimos de SDI en el paso anterior, para que de esta forma obtengamos el SDBC

Nombre	Días laborados en abril (A)	Comisión en abril (B)	Parte Variable (B) / (A)	SDI	Parte Variable (+) SDI
Guillermo Gómez	30	\$ 5,300	\$176.66	\$66.66	\$243.32
Samuel Velez	29	\$ 6.800	\$234.48	\$66.66	\$301.14
Luis Manjarrez	30	\$ 7,600	\$253.33	\$66.66	\$319.99
Maria Rubio Ruiz	28	\$ 2,000	\$ 71.42	\$66.66	\$138.08

Paso 3, obtenemos el SBC correspondiente al mes de mayo

NOMBRE	SDBC	DIAS DEL MES	SBC MAYO
Guillermo Gómez	\$243.32	30	\$7,299.60
Samuel Velez	\$301.14	30	\$9,034.20
Luis Manjarrez	\$319.99	30	\$9,599.70

Maria Rubio Ruiz	\$138.08	30	\$4,142.40
------------------	----------	----	-------------------

Y por ultimo la fracción III del artículo 30 de la LSS. nos menciona que 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 sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Lo que se hizo en el ejemplo anterior es exactamente lo que nos menciona dicha fracción por lo cual consideramos no es necesario mostrar más ejemplo de dicha situación.

LIMITES PARA COTIZAR EN EL SEGURO SOCIAL.

Anteriormente se señalaron las diferentes maneras en las que se pueden integrar los salarios, y a la vez la forma en la que se determinará el salario base de cotización, en este apartado explicaremos los topes en que puede cotizar un asegurado, es decir, después de que ha sido determinado el SDI debemos revisar en las tablas que para tales efectos nos señalan los artículos 28 y 25 de la LSS y transitorio de la LSS respectivamente, las cantidades máximas que podremos reportar al Seguro Social como salario base de cotización.

Para tal efecto debemos remitirnos al artículo 28 de la LSS:

Artículo 28. 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 Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Artículo 25 Transitorio. El artículo 28 de esta Ley entra en vigor el 1 de enero del año 2007, en lo relativo al seguro de invalidez y vida, así como en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de esta Ley el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley el límite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de 15 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007.

El artículo 28 de la LSS establece los límites con los cuales que se deberán dar de alta los trabajadores en el IMSS y señala que la cantidad mayor con la que cotizará un trabajador en el Instituto será de 25 SMGDF (\$1,008.75 tomando en cuenta que el SMGDF es de \$40.35) y la cantidad menor será precisamente un SMGDF, debemos tener mucho cuidado existen trabajos que son de medio tiempo, para este efecto debemos tomar en cuenta la cantidad que consideraremos como SMGDF ya que de lo contrario podemos incurrir en serios errores al dar de alta en el IMSS a los trabajadores, dicho lo anterior tenemos que si un trabajador ingresa a una compañía y él percibe de ésta un SDI de \$1,100, la parte con la cual se deberá dar de alta al trabajador será la de \$1,008.75

El artículo 28 transitorio es el complementario del artículo 25 de la LSS y nos explica los topes a que hace referencia dicho artículo, todas las personas que se encarguen es sus respectivas empresas de calcular las cuotas al seguro social no deben pasar inadvertido que cada año cambian los topes y los porcentajes, una forma de explicarlo es mostrando la siguiente tabla:

Artículo 28 y 25 transitorio de la Ley del Seguro Social												
SEGURO (RAMO)	MÍNIMO SMGAG	Máximo Veces el SMGDF (1 de julio de cada año)										
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Riesgo de trabajo	1	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Enfermedades y Maternidad	1	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Invalidez y Vida	1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Retiro	1	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Guarderías y Prestaciones Sociales	1	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

SMGAG: Salario Mínimo General del Área Geográfica donde se ubique el centro laboral

SMGDF: Salario Mínimo General del Distrito Federal

CONSEJOS PARA DETERMINAR EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (SBC)

Anteriormente ya hicimos mención sobre la forma en la cual se deberá determinar el SBC, pero ahora expondremos algunos puntos que posiblemente faciliten el trabajo a quienes apenas comienzan a determinar los salarios base de cotización, a continuación mencionamos seis sugerencias:

1. Identificar y hacer una lista de las prestaciones y cualquier clase de beneficio que se le entregarán al trabajador al momento de su contratación o bien, si ya se encuentra laborando, los que esta percibiendo. Para ello debemos apoyarnos en la consulta a los contratos de trabajo, los planes de prestaciones de previsión social (si es que los hay dentro de la empresa), reglamento interior de trabajo, nóminas de pago, etcétera.
2. Después de que hayamos seleccionado dichos conceptos, habrá que determinar cuáles forman parte del SBC para efectos del artículo 27 de la LSS, también debemos tener presentes los acuerdos que ha emitido el Consejo Técnico del IMSS ya que tienen aplicación en la determinación de la posible integración de los ingresos que perciban los trabajadores por concepto de prestaciones de previsión social o por otros conceptos.
3. A su vez, de la lista anterior debemos precisar si la prestación, servicio o beneficio que se otorga al trabajador es de carácter fijo o variable ya que es algo indispensable el que podamos distinguir el tipo de percepciones que se le otorgan a los trabajadores.
4. Enseguida se deberá proceder al cálculo del salario diario integrado.

5. Determinado el salario diario integrado se deben establecer, los límites de cotización.

6. Una vez establecido el salario base de cotización, se procede al cálculo de las cuotas obrero-patronales, considerando las bases de cotización establecidas en la LSS, para lo cual se capturarán los datos en el Sistema Único de Autodeterminación (SUA), acompañado del tipo de movimiento afiliatorio (alta, reingreso o modificación del salario) y la fecha de aplicación del movimiento.

CASO PRÁCTICO: INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN POR TIPO DE SALARIO

Es muy importante que distingamos los tipos de salario que maneja la LSS y es por eso que incluimos en nuestro trabajo casos prácticos referentes a la forma en la que se determina cada uno de estos salarios, aunque más que casos prácticos creemos que también son muy teóricos con la finalidad de dar una mejor explicación.

Uno de los principales problemas que ocurren en la actualidad con los tipos de salario es que las compañías, al momento de inscripción de sus trabajadores los dan de alta con un salario fijo, lo cual es incorrecto, ya que de acuerdo con lo reflejado en nóminas, generalmente los trabajadores reciben percepciones fijas y variables, por lo que al darse de alta a un trabajador lo correcto es presentar el aviso como de salario mixto.

Las compañías deben corregir esta situación en futuros avisos de alta, ya que con la nueva Ley del Seguro Social, la presentación de algún aviso de afiliación con datos incorrectos puede ocasionar multas para las compañías.

Dicho lo anterior, procederemos a la explicación y ejemplificación de los diferentes salarios que considera la LSS que son: salario fijo, variable y el salario mixto.

1. SALARIO FIJO

Aunque ya anteriormente hemos explicado la forma en la que se deberá calcular el SBC para los salarios fijos y con percepciones variables, creemos que es importante tocar este tema de una manera más integral.

Con base a lo que se especifica en el artículo 30, Fracción I de la LSS: “Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos”

Ejemplo:

La compañía Moore de México S.A. de C.V. contrata a un trabajador que desempeñará un puesto de ayudante general y se le asigna un sueldo mensual de \$1,400, la empresa paga las prestaciones mínimas de Ley ¿cuál sería su salario base de cotización?

Siguiendo algunos de los procedimientos que mostramos anteriormente tenemos lo siguiente:

DATOS		IMPORTE
1. Cuota diaria = \$1,400 entre 30 días	(1)	\$ 46.66
2. Percepciones adicionales ya conocidas y cuantificables:		
Aguinaldo (15 días x \$46.66)/365 días del año		\$ 1.91
Prima vacacional (6 días x .25 x \$46.66)/365	(2)	\$.19
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN		\$ 48.76

Otro procedimiento:

CONCEPTO	DÍAS POR AÑO
Sueldo o cuota diaria	365
Aguinaldo	15
Prima vacacional (.25% de 6 días)	1.50
Suma	381.50
Entre (días del año)	365
Por ciento	0.0452
Más la unidad = factor	1.0452
(2)	
Por sueldo diario	\$46.66
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	\$48.76

(1) Para efecto del Seguro Social el mes tiene una duración de 30 días independientemente del mes que se trate (Artículo 29, Fracción II).

(2) Este dato, sólo es útil para una antigüedad hasta de un año y para empresas que sólo otorguen las prestaciones que señale como obligatorias la Ley Federal del Trabajo, por lo que se deberá cambiar al cumplir cada año de antigüedad, según la política de vacaciones que aplique la empresa, inclusive cuando la empresa se apegue a las señaladas en la LFT.

2. SALARIO VARIABLE

Como se había mencionado anteriormente, sólo aplica este tipo de salario en aquellas empresas que por las condiciones de labores que desempeñan los trabajadores, no se pueden cuantificar anticipadamente y no existe un sueldo.

Conforme a lo que señala el artículo 30, fracción II de la LSS, que a la letra dice: “Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes 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 periodo”

Por lo anterior, cuando se trate del inicio de la relación laboral, se estima el salario base de cotización, sin que éste pueda ser inferior al salario mínimo general de la zona económica del domicilio donde se ubique el centro laboral, integrado con prestaciones mínimas de la LFT.

Posteriormente, es decir a partir del segundo mes, se aplica lo señalado en la primera parte del artículo transcrito.

Los ingresos totales son todas los conceptos efectivamente pagados en las nóminas y fuera de éstas, devengados en el mes, exceptuando aquellos conceptos que por su naturaleza no deban tomarse en cuenta para integrar el salario. Se deben considerar únicamente los ingresos realmente pagados al trabajador dentro del mes natural de que se trate.

Es importante aclarar que los conceptos que se consideran variables no se deben integrar, solamente se tomarán los importes sumados del mes de que se trate y se dividen entre los días de salario devengado, esto es porque de otra manera sería ilógico tratar de integrar un salario cuando no conocemos siquiera el importe de las percepciones que obtendrá el trabajador.

Por días de salario devengado entendemos los días efectivamente trabajados más su parte proporcional de sábado y/o domingo, por los que recibió salario, cabe la observación de que, tratándose de trabajadores con incidencias de ausentismo o incapacidades, éstos no se consideran como días trabajados y por lo tanto no se devengó salario, en consecuencia se deben restar a los días del mes de que se trate.

Con la intención de fundamentar y aclarar los puntos que consideramos importantes en la mecánica para la determinación del SBC, transcribiremos lo que señala el artículo 31 de la LSS:

Artículo 31. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores, no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las siguientes reglas:

I. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto, el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37 de la LSS.

El artículo 37 de la LSS señala que si el patrón no presenta el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas, sin embargo si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

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 ramo de retiro.

Ejemplo:

Un trabajador recibió en el mes de marzo, \$ 5,400 por comisiones y \$ 500 por despensa en efectivo, y tuvo una incapacidad por enfermedad general de 5 días; su SBC se debe integrar de la siguiente manera:

CONCEPTO	IMPORTE TOTAL	PARTE QUE INTEGRA	PARTE QUE NO INTEGRA
Comisiones	\$ 5,400	\$ 5,400.00	
Despensa	\$ 500	\$ 105.84	\$ 394.16
TOTAL	\$ 5,900	\$ 5,505.84	\$ 394.16

CONCEPTO	IMPORTE
(a) Suma de las partes variables que integran el salario	\$ 5,505.84
(b) Días devengados en el mes anterior	26
(a) entre (b) = Salario Diario Base de Cotización	\$ 211.76

3. SALARIO MIXTO

Este es el tercer tipo de salario que puede percibir un trabajador, en este caso estamos ante la posibilidad de que el trabajador tenga percepciones fijas y variables, anteriormente señalábamos como ejemplo a los vendedores ya que ellos pueden tener un sueldo fijo y aparte comisiones por

sus ventas, por lo tanto debemos efectuar los cálculos que se generen por cada uno de los elementos y la suma será el salario base de cotización.

Ejemplo:

El trabajador Adolfo Grijalva tiene un sueldo de \$40.- diarios, tiene tres años de antigüedad en la compañía "Sony Music, S.A. de C.V." y recibe un aguinaldo conforme a la Ley.

Durante junio trabajó 12 horas extras en la primera semana y adicionalmente recibió un premio por asistencia del 15% de su salario mensual, siendo su salario base de cotización en junio \$42.29

Primero procederemos a determinar la parte fija del salario:

CONCEPTO	IMPORTE
Cuota diaria	\$ 40.00
Prima Vacacional $(40*10*0.25)/365$	\$ 0.27
Aguinaldo $(15*40)/365$	\$ 1.64
SALARIO DIARIO INTEGRADO (Parte Fija)	\$ 41.91

Ahora determinaremos la parte variable que le corresponde al trabajador:

CONCEPTO	IMPORTE
Suma de las partes variables del mes anterior (junio)	
a) Horas extras:	
Laboró 12	
Exentas 9	
Acumula 3 $(40/8)*2*3$	\$ 30.00
b) Premio de asistencia recibió 15% del sueldo:	
$40*.15*30=$	\$
180.00	
menos la parte exenta	\$ 53013
(10% SBC) $(42.29*.10)*30=$	\$
126.87	
Suma de las partes variables	\$ 83.13
Entre los días de salario devengado del mes anterior (junio), no tuvo inasistencia	30
PARTE VARIABLE	\$ 2.77

Por último debemos sumar la parte fija con la parte variable para que de esta forma obtengamos el Salario Diario Base de Cotización al primero de julio.

CONCEPTO	IMPORTE
(a) Salario Diario Integrado	\$ 41.91
(b) Parte Variable	\$ 2.77
(a) + (b) = SDBC PARA JULIO	\$ 44.68

APLICACIÓN PARA CASOS DE JORNADAS ESPECIALES

Ya se ha tocado el tema en esta tesis acerca de lo que establece la Ley Federal del Trabajo con respecto a las jornadas laborales, también se ha mencionado que un patrón le podrá pagar menos a un trabajador que labore una jornada reducida, pero de la misma forma se ha mencionado que dicho trabajador no podrá, de ninguna manera, tener un SBC registrado ante el IMSS menor al SMGA en que se encuentre trabajando.

Para efectos de la LSS y su reglamento de afiliación debemos entender por jornada reducida lo siguiente:

Es la jornada que labora el trabajador por un tiempo inferior a los máximos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y su salario se determina por unidad de tiempo. (Artículo 28 reglamento de afiliación)

Dicho de otra manera, cuando un trabajador labore menos de la jornada normal, para la integración del salario, se aplicarán las reglas que se describieron anteriormente, ya sea para un salario fijo, variable o mixto, y en ningún caso se podrá determinar un salario menor al salario

mínimo general del área geográfica o zona económica donde se encuentre el centro laboral (no debemos olvidar que si el trabajador es dado de alta con el salario mínimo, no pagará cuota alguna al seguro social, sus cuotas correrán a cargo del patrón).

El artículo 30 del reglamento de afiliación especifica la manera en la que se determinará el SBC:

Artículo 30. El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio de un trabajador que labora jornada reducida determinará el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región deberá ajustarse a éste.

Explicando gráficamente lo que señala el artículo antes mencionado tenemos que:

CÁLCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE UNA JORNADA REDUCIDA
SBC = SALARIO DEVENGADO EN LA SEMANA / 7
SI EL COCIENTE < SALARIO MÍNIMO DE LA ZONA ECONÓMICA (SMZE) = SMZE

Veamos las disposiciones fiscales para la semana reducida, el artículo 29 del Reglamento de Afiliación de la LSS:

Artículo 29 Para los efectos de esta Ley y este Reglamento, se entiende por semana reducida, cuando el trabajador labora menos días de los establecidos para una semana por la Ley Federal del Trabajo y su salario se determina por día trabajado.

Para la determinación del SBC se aplica un criterio similar al que aplicamos para determinar el SBC de la jornada reducida, únicamente que aquí existe la diferencia de que para obtener el salario base de cotización, se suman los días pagados de la semana y se dividen entre siete. No se podrá reportar un salario base de cotización inferior al salario mínimo del área geográfica o zona económica donde se encuentre el centro laboral y no se debe integrar.

El artículo 31 del Reglamento de Afiliación establece lo siguiente:

Artículo 31 El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio de un trabajador que labora semana reducida y su salario se fije por día, determinará el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva deberá ajustarse a éste.

SEMANA REDUCIDA		
DÍAS LABORABLES 3	<	DÍAS LFT 7

CÁLCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE LA SEMANA REDUCIDA				
SBC =	SUMA DEL SALARIO POR LOS DÍAS TRABAJADOS	+ IMPORTE DE PRESTACIONES	+ PARTE DEL 7. DÍA	AL RESULTADO DE LO ANTERIOR SE DIVIDIRÁ ENTRE 7

Para finalizar con lo referente a la jornada y semana reducida transcribiremos lo que señala el artículo 32 del Reglamento de Afiliación, dicho artículo hace referencia a lo que deberemos hacer cuando se presente el caso en que tengamos trabajadores que tengan jornada y semana reducida al mismo tiempo:

Artículo 32 En el supuesto que el trabajador labore jornada y semana reducida, el patrón o sujeto obligado al presentar aviso afiliatorio determinará el salario base de cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en los dos artículos anteriores. (hace referencia al artículo 31 y 30 los cuales ya fueron explicados)

Cuando un trabajador preste servicios a varios patrones y la suma de los salarios sea inferior al salario mínimo general de la región que corresponda, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto autorizará que cubran la parte proporcional de cuotas necesarias para integrar el salario mínimo de cotización. Al efecto se aplicará la fórmula siguiente:

Se dividirá el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda entre la suma de los salarios reportados al instituto por los patrones; el cociente se multiplicará por cada uno de los salarios reportados y el resultado será la base de cotización para cada uno de ellos.

La autorización que expida el instituto por este motivo estará vigente hasta que se modifiquen el salario mínimo general de la región o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A VARIOS PATRONES

Otra variante que se nos puede presentar en nuestra labor cuando realicemos el cálculo de cuotas al seguro social es el caso de trabajadores que laboran con dos o más patrones y que la suma de sus salarios base de cotización superan el límite superior de cotización, en cuyo caso, a petición de los trabajadores, pueden pagar la proporción que les corresponda. Para lo anterior es importante que se tenga en cuenta lo que al respecto señala el artículo 33 de la LSS, el cual establece:

“Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso de que el asegurado preste sus servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador”

Ahora bien, cuando nos presentemos ante una situación en la que no tengamos la certeza de cómo debemos actuar para afiliar a un trabajador, debemos remitirnos inmediatamente al reglamento de afiliación ya que en dicho reglamento se establecen los lineamientos en los cuales debemos basarnos para afiliar al personal que nos preste sus servicios.

Dicho lo anterior veremos que el artículo 19 del Reglamento de Afiliación establece la mecánica que deberemos llevar a cabo para afiliar trabajadores que presten sus servicios a dos o más patrones:

Artículo 19 Reglamento de Afiliación. Cuando un trabajador preste sus servicios a varios patrones y la suma de los salarios rebase el límite superior establecido en el artículo 28 de la Ley, a solicitud por escrito de cualquiera de éstos, el instituto autorizará a que cubran la parte proporcional de cuota que les corresponda, de acuerdo a la fórmula siguiente:

Se dividirá el tope de cotización entre la suma de los salarios reportados al instituto por los patrones; el cociente se multiplicará por cada uno de los salarios reportados y el resultado será la base de cotización para cada uno de ellos.

Para efectos de establecer el límite máximo de cotización, el salario mínimo general aplicable será el que rija en el Distrito Federal.

La autorización que expida el instituto por este motivo estará vigente hasta que se modifiquen el salario mínimo general del Distrito Federal o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

Como vimos anteriormente el artículo 19 del Reglamento de Afiliación establece la manera de calcular el salario base de cotización correspondiente, pudiéndose presentar las siguientes posibilidades:

a) Trabajadores que laboren para varios patrones jornada reducida o semana reducida, se aplicará lo señalado por el artículo 32 del cual se desprende lo siguiente:

Si la suma de los salarios es menor al salario mínimo de la región, los patrones podrán cubrir las cuotas correspondientes, pagando cada uno de ellos la parte proporcional que resulte de dividir el salario que cubren individualmente, entre el importe de la suma de los salarios que percibe el trabajador, como sigue:

BASE DE COTIZACIÓN DE TRABAJADORES QUE LABORAN PARA VARIOS PATRONES Y SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO		
Salario Mínimo de la Región / Suma de Salarios	Patrón 1	Patrón 2
\$ 40.35 / \$ 35.00	\$ 20.00	\$ 15.00

COCIENTE	SALARIOS REPORTADOS	BASE DE COTIZACIÓN POR PATRÓN
1.1528	\$ 20.00	\$ 23.05
1.1528	\$ 15.00	\$ 17.29

Lo anterior fue respecto de si el salario era menor al del área geográfica en el que se encuentre prestando sus servicios el trabajador, ahora veamos que sucede si el salario que percibe dicho trabajador es mayor al salario mínimo del área geográfica en el que preste sus servicios.

Si la suma de los salarios de trabajador es igual o superior al importe del salario mínimo general de la región, los patrones podrán cubrir las cuotas correspondientes con el salario que cada uno le pague al trabajador.

b) Trabajadores que laboran para varios patrones, y la suma de sus salarios rebasan el límite de cotización:

BASE DE COTIZACIÓN DE TRABAJADORES QUE LABORAN PARA VARIOS PATRONES		
Tope de Cotización / Suma de Salarios	Patrón 1	Patrón 2
\$ 726.3 / \$800.00	\$ 500.00	\$ 300.00

COCIENTE	SALARIOS REPORTADOS	BASE DE COTIZACIÓN POR PATRÓN
0.9078	\$ 500.00	\$ 453.90
0.9078	\$ 300.00	\$ 272.34
0.9078	\$ 800.00	\$ 726.24

Forma en la que se determinó el Tope de Cotización: 18 SMG * \$ 40.35

3.1.5 PAPEL QUE JUEGA LA PREVISIÓN SOCIAL PARA LA DETERMINACIÓN DEL SBC

Más que definir cual es el papel que juega la previsión social dentro de la determinación del SBC, lo cual de alguna forma ya se ha explicado ampliamente, expondremos una especie de análisis donde se determine la conveniencia, para efectos de IMSS, de establecer planes de previsión social, de la misma manera estableceremos la mecánica para cada percepción de previsión social dentro de dicho análisis.

Como ya se ha hecho referencia a lo que establece la LSS para efectos del cálculo del SBC y de la misma manera hemos explicado que es lo que deberemos entender por previsión social, ahora, como parte del tema que desarrollaremos en estas líneas, es importante hacer una referencia a lo que señala el artículo 27 de la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1 de julio de 1997, el cual establece que el salario base de cotización se integra con los pagos efectuados en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Por su parte, la fracción II del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT establece que en lo referente a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones a este Instituto, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social (véase párrafo anterior), en nuestro trabajo no hemos abundado en lo que respecta a la Ley del INFONAVIT ya que quisimos enfocar de una manera más analítica nuestro trabajo a lo que se refiere a la LSS y

a la LISR, además como se mencionó en este párrafo la forma en la que se determinarán las cuotas para el INFONAVIT se enteraran en un 5% del SBC, dicho salario se determinará de la manera en la que lo establezca la LSS, y para estos efectos ya se explico la manera en la cual se deberá determinar el SBC.

Como puede observarse, bajo la definición anterior, prácticamente cualquier tipo de beneficio que se otorgue a los empleados estaría afecto al pago de las cuotas del Seguro Social y de las aportaciones al INFONAVIT, independientemente de la forma en que se cubra o del nombre con el que se le denomine.

Sin embargo, la disposición de referencia excluye expresamente de la integración del salario base, entre otros, los conceptos que se mencionan a continuación:

El ahorro. Cuando se integre de aportaciones iguales del patrón y del trabajador y que este último no pueda retirarlo más de dos veces al año.

La alimentación y habitación. Cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores (se entiende que son onerosas cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo diario del Distrito Federal).

Las despensas en especie o en dinero: Siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

La disposición aludida señala también que para que los conceptos mencionados se excluyan de la base deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

De lo anterior se desprende que los beneficios de previsión social, salvo situaciones muy limitadas, se encuentran afectos al pago del Seguro Social y del INFONAVIT, siendo el caso de excepción más interesante de explorar el relativo a los fondos de ahorro, ya que representa la posibilidad de excluir de la base de las contribuciones de seguridad social hasta un monto de \$19,146.07 anuales (13% de 10 salarios mínimos anuales vigentes en el Distrito Federal, \$40.35 para el año 2001), cumpliendo los requisitos que señalan las disposiciones fiscales aplicables.

Sobre el particular, vale la pena destacar que tales requisitos se refieren fundamentalmente a que patrón y trabajador aporten cantidades iguales al fondo y que los trabajadores no puedan hacer más de dos retiros al año de dicho fondo.

Para estos fines, sería conveniente que el plan de fondo de ahorro (que como ya se ha mencionado en reiteradas ocasiones en el transcurso del presente trabajo, toda prestación de previsión social debe estar establecida en un plan) estableciera aportaciones equivalentes al 13% por cada una de las partes, para aprovechar el mayor beneficio posible tanto desde el punto de vista de ISR como de cuotas al Seguro Social y aportaciones al INFONAVIT.

Por otra parte, será necesario cumplir también con el límite posible de retiros, lo cual deberá quedar claramente previsto en el plan de fondo de ahorro correspondiente e implica una clara pérdida de liquidez de los empleados que únicamente podrían disponer de los recursos del fondo una o dos veces por año.

Para evitar esta desventaja, podría implementarse un programa de préstamos a los empleados con los recursos del fondo de ahorro, que permita que los empleados reciban sus recursos a través de préstamos mensuales, trimestrales o con la periodicidad que se desee, los que estrictamente no representan retiros del fondo, ya que el empleado se obliga a reintegrar los recursos obtenidos por este conducto.

Posteriormente, cuando al final del año se determinen los montos a que tiene derecho cada empleado y se liquiden dichos importes, el empleado podrá cubrir sus deudas con los mismos recursos que retire del fondo.

Cabe señalar que esta postura también podría ser objetada por las autoridades del Seguro Social y del INFONAVIT, pero consideramos por experiencia propia que existen elementos sólidos para sustentar esta interpretación.

3.1.6 REGÍMENES DEL SEGURO SOCIAL.

Aunque nuestro trabajo de tesis no trata de profundizar mucho en lo que son los regímenes del seguro social, creemos importante, que como bosquejo se presente un breve resumen de los regímenes del seguro social.

Régimen Obligatorio.

Este Régimen es la parte más importante de la Ley del Seguro Social, ya que es la base de la Seguridad Social y abarca los siguientes tipos de seguros:

Riesgos de Trabajo.

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio de sus labores o con motivo del trabajo; en otras palabras, es el riesgo que se corre por el simple hecho de trabajar o prestar servicios subordinados en algún lugar o centro de trabajo, como puede ser cualquier tipo de empresa en donde exista una relación laboral y que ésta sea motivo de aseguramiento del trabajador.

Por otra parte, debemos entender por accidente de trabajo, cualquier tipo de lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior que modifique al sistema humano, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo, el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquel.

No obstante, la Ley del Seguro Social no considerará como riesgos de trabajo, los siguientes casos:

- Los que sobrevengan por accidente cuando ocurra encontrándose al trabajador en estado de embriaguez.
- Si el accidente ocurre encontrándose al trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante.
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona.
- Si la incapacidad o siniestro son el resultado de alguna riña o intento de suicidio o si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Una peculiaridad que contempla la actual Ley en este ramo, es la forma de calcular el riesgo, ya que se toma como base la siniestralidad de cada empresa a diferencia de la anterior Ley, que tomaba en cuenta la siniestralidad por grupo de empresas de la misma rama.

Enfermedades y maternidad. Según el artículo 84 de la Ley del Seguro Social, se establece que dentro de este seguro quedan amparados:

- El asegurado.
- El pensionado por incapacidad permanente, total o parcial, por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, viudez, orfandad o ascendencia.

- La esposa del asegurado o a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los 5 años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.
- Los hijos menores de diecisiete años del asegurado.
- Los hijos mayores de diecisiete años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez.
- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este.

Invalidez y Vida. Los riesgos protegidos por este seguro son: La invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

Se dice que existe invalidez, cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de alguna enfermedad o accidente no profesionales.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez.
- Pensión de orfandad.

- Pensión a ascendientes.
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.
- Asistencia Médica.

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Diremos que existe Cesantía en Edad Avanzada, cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad, para gozar de las prestaciones en este ramo, se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales.

El ramo de Vejez, da el derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- Pensión.
- Asistencia Médica.
- Asignaciones Familiares.
- Ayuda asistencial

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

Guarderías y Prestaciones Sociales. El ramo de guardería cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos de primera infancia.

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión del empleo de la razón y de la imaginación, de construir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ellos de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

Los servicios de guardería infantil incluirán:

- El aseo.
- La alimentación.
- El cuidado de la salud.
- La educación y la recreación de los menores.

Para otorgar la prestación de estos servicios, el instituto establecerá instalaciones especiales por zonas convenientemente localizadas con relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Las madres aseguradoras, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras que no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo.

Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde al edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.

Las Prestaciones Sociales comprenden Prestaciones Sociales Institucionales y Prestaciones de Seguridad Social, que conjuntamente elevan el nivel de vida de la sociedad.

A) Las Prestaciones Sociales Institucionales tienen como finalidad:

- Fomentar la salud.
- Prevenir enfermedades y accidentes.
- Contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de Prestaciones Sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el auto cuidado de la salud.

Esto se llevará a cabo mediante las siguientes actividades:

- Cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación para promoción de la salud.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.
- Actividades culturales y deportivas, tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- Regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y la capacitación para el trabajo, para lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.

- Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia, entre otros.

Dentro del Régimen Obligatorio se mencionan diferentes tipos de los sujetos del aseguramiento, entre los cuales tenemos los siguientes:

- a) Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos y derechos.

Es decir, a quienes teniendo un contrato de prestación de servicios profesionales de índole civil o un contrato de comisión mercantil u otro acto jurídico de naturaleza análoga, o con el simple hecho de darse la práctica el requisito de subordinación, será considerado como relación laboral; lo que por consiguiente originará que dichos subordinados sean sujetos del mencionado régimen.

- b) Los miembros de sociedades cooperativas de producción, cualquier persona que con el simple hecho de formar parte de una Sociedad Cooperativa de Producción, se encuentran sujetos al régimen obligatorio; no así para las Sociedades Cooperativas de Distribución o de Consumo.

- c) Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley. Esto es, que cuando surja una situación especial y el Ejecutivo considere que sea necesaria de aseguramiento, emitirá un Decreto para darle legalidad y fundamento.

Tomando en cuenta los puntos anteriores y aplicándolos en algunos casos donde existe una relación laboral tenemos lo siguiente:

- **Un Accionista.** Será afiliable, siempre y cuando tenga una función en la empresa y reciba remuneración o sueldo, no así cuando solamente reciba dividendos o utilidades de la empresa.
- **El Administrador único.** No será afiliable, debido a que es el encargado de dirigir el futuro de la empresa.
- **Un Agente de Seguros y Agentes de Ventas por Comisión.** Podrá ser sujeto de afiliación cuando actúen por su cuenta, es decir, cuando no ejecutan la venta por ellos mismos y solo intervienen en operaciones aisladas no serán sujetos de afiliación; pero si existe subordinación si serán sujetos de aseguramiento.
- **Integrantes de Asociación en Participación.** Cuando tengan una función en la asociación y reciban un sueldo, se encontraran sujetos a ser afiliados; pero cuando solamente reciban utilidades, se encontrarán fuera de la mencionada obligación.
- **Director o Administrador General.** Cualquiera de éstos, serán sujetos a ser afiliados, siempre y cuando exista una un consejo de administración.

- **Gerente General.** Cuando sea administrador único no será sujeto de afiliación, pero cuando reciba una remuneración por la función que desempeñe, si tendrá el derecho a ser afiliado.
- **Miembros del Consejo de Administración.** Serán afiliables siempre que desempeñen puestos o funciones adicionales y reciban remuneración; no así, cuando solo funjan como miembros del consejo de administración.

Cuando hablábamos de directores generales, administrados únicos, gerentes generales o incluso accionistas, dimos una serie de argumentos para señalar si deberían ser sujetos afiliables, en resumen debemos destacar que para que una persona no sea afiliable se debe considerar que es su propio patrón, es decir, no debe existir una subordinación entre él y algún superior, y aunque a veces existe un consejo de administración se dice que no existe subordinación con el director general porque se le otorga todo el poder de la sociedad y el consejo solo recibirá los reportes que le entregue el director pero no existirá una relación subordinada.

Pero no sólo, podrán ser sujetos de dicho Régimen los mencionados anteriormente; si no también voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento a este Régimen Obligatorio las siguientes personas:

- a) Los trabajadores de industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciales en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados. Es aquí donde

entran todas aquellas personas que tienen sus pequeños negocios propios, en los que trabajan para sí mismos y propiamente no tienen un salario.

- b) Los trabajadores domésticos, como son las personas que trabajan en restaurantes y lugares donde se prepara alimentos del día.
- c) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- d) Los patrones que sean personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio. Y
- e) Los trabajadores al servicio de Administraciones Públicas de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o Decretos como sujetos de seguridad social.

Para tal efecto, mediante un convenio con el Instituto, se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, en el cual se incluirán la fecha de inicio de la prestación de servicios, la vigencia, las prestaciones que se les otorgan, las cuotas a cargo de los asegurados, la contribución a cargo del Gobierno Federal cuando así proceda, los procedimientos de inscripción y de cobro de cuotas y las demás modalidades y requisitos que sean necesarios.

Régimen Voluntario

El Régimen Voluntario, se dice que es el Seguro de Salud para la familia. En este régimen, todas las familias tienen derecho a un seguro para sus miembros y para ese efecto, podrán

celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia, pagarán anualmente una cuota equivalente al 22.4% de un salario mínimo general diario para el D.F.

Por cada familiar adicional, se pagará una cuota equivalente al 65% de la que corresponde a este seguro.

3.1.7 CAPITALES CONSTITUTIVOS.

Si bien nuestro trabajo de investigación esta enfocado hacia el papel que juegan las partidas de previsión social en la determinación del SDI, consideramos importante que, el patrón sepa que puede incurrir en algunas faltas que aunque no sean de mala fe, pueden ocasionar grandes pérdidas para sus empresas, dicho lo anterior procederemos a dar una breve explicación de lo que es un a capital constitutivo.

En las empresas comúnmente encontramos casos en los que el patrón inconscientemente o con el fin de evadir el pago de sus cuotas, diseña estrategias incorrectas, tales como:

1. Contratar empleados por honorarios, cuando en realidad existe una relación laboral entre el patrón y el trabajador.
2. Inscribirlos con un salario inferior al que realmente perciben.
3. Dar el aviso de afiliación al Seguro Social hasta el último día de la fecha permitida (5 días hábiles después del ingreso del trabajador), si bien esto no constituye falta alguna, el patrón se arriesga a que dicho trabajador sufra algún accidente de trabajo durante los días en los que no estuvo afiliado y debido a esto el IMSS finca deudas a cargo del patrón por concepto de hospitalización, medicamentos y todo en lo que se incurra para la rehabilitación del trabajador, a estos cargos se les llama capitales constitutivos.

Los capitales constitutivos se generan cuando un trabajador sufre un accidente en el trabajo y el IMSS lo califica como probable riesgo de trabajo, pero dicho trabajador aún no había sido dado de alta ante el Instituto.

Esto tiene su fundamento en el artículo 77 de la Ley del Seguro Social, misma que expresa que los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aún cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III.

Los capitales constitutivos se integran entre otros rubros por los siguientes:

- Asistencia Médica.
- Hospitalización.
- Medicamentos y material de curación.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso.
- Subsidios pagados.
- Indemnizaciones globales.
- Valor actual de la pensión, etc.

Debido a lo anterior es de gran prioridad que los patrones tengan mucho cuidado de no incurrir en alguna acción que le pueda generar un capital constitutivo, debido a que esto ha llegado a ocasionar en algunas ocasiones la quiebra de las empresas.

3.1.8 ENTERO DE CUOTAS AL SEGURO SOCIAL

En la Ley del Seguro Social, así como en sus reglamentos se establecen diversas obligaciones y derechos de los patrones, tales como la obligación de inscribir a los trabajadores ante el Instituto, de calcular el salario base de cotización, de auto calcular la prima de riesgo de trabajo, etc. Ahora es ocupación de nuestro estudio lo referente a la determinación y entero de cuotas ante el Instituto.

El artículo 15 de la Ley de Seguro Social menciona las obligaciones de los patrones dentro de las cuales se establece en su fracción III la determinación y entero de cuotas a continuación transcribimos dicho ordenamiento.

Artículo 15. Los Patrones están obligados a:

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

En el artículo 11 del reglamento para el pago de cuotas se establece la mecánica general para la determinación de dichas cuotas misma que a continuación transcribimos.

Artículo 11. La base de cotización mensual se calculará multiplicando el salario diario base de cotización por el número de días del mes de que se trate.

En ningún caso se considerarán, para este efecto, salarios diarios inferiores al mínimo general de la zona geográfica respectiva o superiores al equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Ahora mencionaremos la determinación particular de cada una de las ramas que integran al Seguro Social.

Determinación y pago de cuotas por Riesgo de Trabajo.

Artículo 12 RPC. Las cuotas por riesgo de trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando a la base de cotización señalada en el artículo anterior, la prima que le corresponda de acuerdo al reglamento relativo.

Ejemplo:

La prima de grado de riesgo de La Compañía Aspel de México es de 0.25%, la tasa mínima para la Prima de Riesgo de Trabajo y se determinarán las cuotas correspondientes al pago de dicha cuota por el mes de Marzo del 2001, para el trabajador Juan Perez que tiene un salario diario base de cotización de \$236.91

Datos:

SDBC: 236.91

Días del Mes:31(Marzo)

PRT: 0.25%

Desarrollo:	SBC	Por	Días del Mes	Igual	Base de Cotización
	236.91	X	31	=	\$7,344.27
	Base de Cotización	Por	Prima de Riesgo de Trabajo	Igual	Cuota por Riesgo de Trabajo
	\$7344.27	X	0.25%	=	\$1,836.07

Determinación de la Cuotas por Enfermedades y Maternidad.

Artículo 13 RPC. Las cuotas del seguro de Enfermedades y Maternidad se determinaran de la forma siguiente:

- I. Una cuota fija patronal para prestaciones en especie, que se obtendrá aplicando el 13.9% al importe del SMDF y multiplicando la cantidad así obtenida, por el número de días del mes de que se trate.

El porcentaje señalado, se modificara en los términos del artículo decimonoveno transitorio de Ley.

Mismo que establece que las tasa sobre el SMDF a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementara el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminaran en el año 2007.

Es decir:

A partir de Julio de 1998 subirá de 13.9%, al 13.84% hasta el 30 de Junio de 1999 y.

A partir de Julio de 1999 subirá de 13.84%, al 14.59% hasta el 30 de Junio de 2000,

A partir de Julio de 2000 subirá de 14.59%, al 15.34% hasta el 30 de Junio de 2001 a partir de Julio del 2001 subirá a 16.09% hasta el 30 de Junio del 2002

Cuota Adicional Obrero Patronal

Fracción. II Cuando el Trabajador perciba salario superior a tres veces el SMDF, a demás de la cuota establecida en la fracción anterior, se cubrirá una cuota adicional obrero patronal, que se

determinara tomando como base la diferencia que resulte de restar al salario base de cotización el importe de tres veces el salario mínimo citado.

Al importe de dicha diferencia se le aplicara el 6% como cuota patronal y el 2% como cuota obrera. Estos porcentajes se modificarán en los términos del artículo décimo transitorio de la Ley.

De la Prestaciones en Dinero.

Fracción III. Una cuota obrera patronal destinada a financiar las prestaciones en dinero, que se determinarán sobre la base de cotización señalada en el Artículo 11 de este reglamento, a la que se le aplicará el 0.70% como cuota patronal y el 0.25% como cuota obrera.

De las Prestaciones en Especie y Pensionados

Una cuota Obrero Patronal destinada a financiar las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios en los Seguros de Riesgo de Trabajo, Invalidez, Vida y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Esta cuota se determinará sobre la base de cotización señalada en el artículo 11 de este reglamento a la que se le aplicará el 1.05% como cuota patronal y el 0.375% como cuota obrera.

Determinación de las cotas por Invalidez y Vida.

Artículo 14 RPC. Las cuotas del Seguro de Invalidez y Vida se determinarán sobre la base de cotización señalada en el artículo 11 de este Reglamento, a la que se le aplicara el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.

Para este Seguro el Límite superior del salario base de cotización se modificará conforme al artículo vigésimo quinto transitorio de Ley

El gobierno federal aportará en los términos previstos en esta Ley.

Artículo 25 Transitorio de la Ley del Seguro Social Segundo Párrafo

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el límite del salario base de cotización en veces salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de Invalidez y Vida, así como para los Ramos de Cesantía en edad avanzada y Vejez, será de quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007.

Es decir, para el año 2001 el Limite Superior para este ramo será de 21 SMG del D.F.

Determinación de las Cuotas por Guarderías y Prestaciones Sociales.

Artículo 15 RPC. Las cuotas del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales serán pagadas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando el 1% a la base de cotización señalada en el artículo 11 de este reglamento.

Determinación de las Cuotas por Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez serán determinadas sobre la base de cotización señalada en el artículo 11 de este Reglamento, a la que se le aplicará el 2% sobre la cuota patronal en el ramo de Retiro y para los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez el 3.150% como cuota patronal y el 1.125% como cuota obrera.

Para los Ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, el límite superior del salario base de cotización se modificará conforme al artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la Ley.

El Gobierno Federal aportará en los términos previstos en la Ley.

Como podemos observar, se tomará el mismo criterio a seguir que en el ramo de Invalidez y Vida, aumentando el Limite de Cotización en 1 Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal por cada año hasta llegar a 25 en el año 2007.

Cabe señalar que las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social han, implementado una serie de reformas a partir de la entrada en vigor de la Nueva Ley del Seguro Social en 1997, que en gran medida vienen a simplificar y homogenizar las bases de cotización, esto proyectado que en el año 2007 todos los ramos de cotización tengan como limite superior una base de 25 Salarios Mínimos vigentes en el Distrito Federal.

Por otro lado, una vez establecidas las bases y determinación de las cuotas a orden expresa por parte del propio Instituto ahora mencionaremos lo relativo al entero y pago de dichas cuotas establecidas en la misma Ley a la que a continuación se expone.

La Ley del Seguro Social establece en diversos artículos las reglas , fechas y bases para el entero de las cuotas

Artículo 36 LSS. Corresponde al Patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Artículo 38 LSS. El Patrón efectuará el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponda cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El Patrón tendrá carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 39 LSS. El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

3.1.9 INFRACCIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS

Para estos efectos, se consideran infracciones a la Ley y sus reglamentos, los siguientes actos u omisiones de los patrones:

1. - No registrarse ante el instituto, o hacerlo fuera de plazo establecido en la Ley. Es decir, que cuando el patrón no se de alta cuando tenga trabajadores a su cargo ni los de alta, a ellos, se estará incumpliendo con su obligación.
2. - No inscribir a sus trabajadores ante el instituto o hacerlo en forma extemporánea.
3. - No comunicar ante el instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones o base de cotización de sus trabajadores.
4. - No determinar, ó determinar en forma extemporánea las cuotas obreros patronales legalmente a su cargo.
5. - No informar al trabajador a al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

6. - Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación, de cuotas obreros patronales con datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.

7. - No llevar los registros de nómina o listas de raya.

8. - No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados.

9. - No proporcionar cuando el instituto lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía, de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa.

10- Obstaculizar o impedir, las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el instituto.

11. - No cooperar con el Instituto en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgo de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir en el ámbito de sus empresas las normas sobre riesgos de trabajo.

12. - No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, como ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas, en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o por no mantenerlos actualizados.

13. - No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria, o en los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento.

14. - Alterar, desprender o destruir, los documentos, sellos o marcar colocados por los visitantes del Instituto, con el fin de asegurar la contabilidad en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integran, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se hallan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria.

15. - Omitir, presentar, hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, la declaración anual de la prima en el seguro de riesgos de trabajo.

16. - No dar aviso en el instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento.

17. - No retener las cuotas del seguro social a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente o no enterar al instituto las cuotas retenidas a éste.

18. - No comunicar al instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión de, cambio, o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre, razón social; la fusión y escisión.

19. - Omitir o presentar extemporáneamente copia del informe sobre la situación fiscal del contribuyente y los anexos referidos a las contribuciones por concepto de cuotas obreros patronales.

Es por las infracciones antes citadas que el Instituto aplica el reglamento de multas, por la omisión o incumplimiento de las obligaciones obrero patronales.

3.2 LEY DEL INFONAVIT

3.2.1 ANTECEDENTES

El 24 de abril de 1972 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto en el que se pone en vigor la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dicha Ley es reglamentaria del artículo 123-A-XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala lo siguiente:

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

En estricto sentido consideramos que no se ha cumplido con lo que señala la constitución, ya que los créditos que otorga el INFONAVIT pocas veces han satisfecho las necesidades de los trabajadores para adquirir su vivienda.

Pero no sólo la constitución señala la obligación de las empresas de aportar a un fondo nacional para la construcción de viviendas, también la Ley Federal del Trabajo, la cual a su vez es reglamentaria de la constitución; el la LFT se contempla ampliamente los propósitos y objetivos

que deberá cumplir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a continuación señalaremos algunos artículos de la LFT que hacen referencia a dicho Instituto.

Artículos:

136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas...

137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de sus pasivos adquiridos por estos conceptos.

139. La Ley que creé dicho organismo, regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

141. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos a favor de los trabajadores...

142. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a la cual hace referencia el artículo 136 de esta Ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Lo expuesto anteriormente es básicamente el porque se creó la Ley del INFONAVIT ya que anteriormente no se tenía completamente claro ni resuelto el problema habitacional de los trabajadores, aunque a decir verdad, aún no se ha resuelto completamente el problema, pero lo que es cierto, es que se ha avanzado para que todos los trabajadores gocen del beneficio de tener habitaciones sin hacer distinciones injustas y tomando en cuenta el desarrollo industrial que se ha operado en nuestro país aún y con las crisis recurrentes que se han tenido.

Por lo anterior consideramos que la acción de crear el Instituto fue, al menos en teoría, una solución adecuada y práctica al problema de la vivienda de los trabajadores, porque decimos que al menos en teoría, porque consideramos que aún se deben hacer muchos esfuerzos para que efectivamente se proporcione créditos para la adquisición de casas a los trabajadores del país, si bien es cierto, la masa de trabajadores es enorme y es muy difícil satisfacer toda la demanda de créditos y viviendas, también es cierto que se pueden mejorar las condiciones de los trabajadores con respecto a su vivienda, pero consideramos que eso es tema para otro trabajo de investigación.

La entrada en vigor de la nueva Ley del seguro social, la cual ya fue ampliamente comentada, generó la necesidad de que el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT vincularan sus procesos de afiliación, de emisión –notificación de cédulas de determinación, así como de recaudación y fiscalización entre otros.

Pero afortunadamente no fue lo único que hicieron, sino que además, y para facilidad del contribuyente, las cuotas al INFONAVIT se calculan con base al mismo salario que se determinan las cuotas al seguro social, lo único diferente es la tasa y los topes de salario, lo anterior se comentará más adelante.

El 1° de julio de 1997 entraron en vigor las modificaciones de la Ley del INFONAVIT publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero del mismo año. De esta forma se inicio la aplicación del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS e INFONAVIT para consolidar el nuevo sistema de seguridad social y unificar con ello la aplicación de los procesos citados.

Entre estos últimos, destaca el Proceso Único de Afiliación INFONAVIT-IMSS, cuyas características benefician al patrón, ya que no tiene que realizar trámites por separado para cada instituto sino que solamente deberá realizar un solo trámite, a continuación se indican las características mencionadas anteriormente:

1. Un sólo proceso de afiliación.
2. Un solo número de afiliación.
3. La misma base de cotización.
4. Una sola liquidación de cuotas.
5. La misma fecha de pago.
6. El mismo procedimiento de determinación mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

Adicional a los puntos mencionados anteriormente, también debemos decir que la tecnología esta sumamente avanzada para efectos de la afiliación de los trabajadores, ya que podemos afiliar a estos, siempre y cuando ya tengan asignado su número de seguridad social, vía Internet,

también se espera que pronto se puedan hacer los pagos de las liquidaciones mensuales y bimestrales a través de la Internet.

Con lo expuesto anteriormente, el patrón simplifica los trámites porque no requiere registrar de manera independiente a los trabajadores. Esto significa que al presentar los avisos de inscripción (actualmente el formato que se utiliza para llevar a cabo dicho trámite, es la forma denominada AFIL-02) en el IMSS, aquellos quedan registrados automáticamente en el INFONAVIT.

El mismo procedimiento se aplicará tanto para la inscripción patronal como para las modificaciones salariales y bajas de los trabajadores, pues ahora el número de control ante el INFONAVIT será también el de seguridad social de éstos y el de registro patronal.

Para lo anterior, el Consejo Técnico del IMSS aprobó mediante el acuerdo número 288/97 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de agosto de 1997, los nuevos formatos de alta patronal e inscripción, modificación y baja de los trabajadores, en cuyo encabezado se hace referencia a los dos organismos de seguridad social.

De conformidad con dicho acuerdo y con el artículo 31 de la Ley del INFONAVIT, el cual señala la información que se deberá proporcionar para la inscripción de los patrones y los trabajadores, el instituto podrá convenir con el IMSS los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos mencionados.

Por todo lo expuesto, debe considerarse que el número de seguridad social, el cual tiene la intención a un futuro no muy lejano, ser sustituido por la Clave Única de Registro Poblacional (CURP), es más que una clave para realizar trámites y obtener el derecho de atención médica,

pues mediante aquél podrán conocerse desde la cantidad de cotizaciones semanales acumuladas para cumplir uno de los requisitos que posibiliten el acceso al fondo de pensiones y a los créditos que otorga el INFONAVIT, hasta el importe de los ahorros depositados en la Afore elegida.

Además, si dicho número se complementa con la clave del Registro Federal de Contribuyentes respectiva, la cual también se tiene la intención de sustituirla por la CURP, las Afores podrán identificar las cuentas existentes en cualquier institución de crédito y traspasar los saldos que se encuentren en la base de datos nacional SAR.

Finalmente, estos números serán también la llave de acceso a la puntuación acumulada ante el INFONAVIT, que permita concursar en el otorgamiento de créditos, aunque éste último no es el único requisito para obtener un crédito, existen otros que se deben cumplir, algunos de estos son:

1. Tener una edad preferentemente de 25 a 35 años.
2. Ser casado, también preferentemente.
3. Tener dependientes económicos.
4. Cumplir con un determinado número de semanas cotizadas en el INFONAVIT.

3.2.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Toda Ley genera derechos y obligaciones a las personas hacia las cuales esta dirigida, en el caso de la Ley del INFONAVIT las obligaciones son en lo general para el patrón y los derechos para el trabajador de tal manera que a continuación mostraremos un breve resumen de las principales obligaciones que deben tener presentes los patrones.

1. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores ante el instituto.
2. Solicitar a los nuevos trabajadores que contraten su clave única de registro poblacional.
3. Inscribir a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de la inscripción.
4. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento del salario de los trabajadores.
5. Al realizar los pagos deberán proporcionar información relativa a cada trabajador.
6. Pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista relación laboral y hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.
7. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos.
8. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto.
9. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el instituto.
10. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

11. Presentar al instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos a que se refieren los puntos anteriores, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales, de tal manera que el instituto esta facultado para determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago.

Para este fin podrá ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patronos, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone la Ley.

Naturalmente la Ley del INFONAVIT se debe apegar a lo que señalan ordenamientos supletorios como lo es el Código Fiscal de la Federación y cualquier otro que se pueda aplicar, por lo anterior se desprende que las facultades del instituto para comprobar el cumplimiento de las disposiciones que señala la Ley del INFONAVIT, así como para determinar las aportaciones omitidas y sus accesorios, se extinguen en el plazo de cinco años contados a partir de la fecha en que el instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación.

3.2.3 DETERMINACION DE LAS CUOTAS AL INFONAVIT

Ya anteriormente hemos señalado que las cuotas al INFONAVIT van ligadas con las cuotas que se deben enterar al Seguro Social, incluso la determinación de las mismas se hacen con la misma base que las cuotas al IMSS, lo único que cambia es la tasa y la periodicidad de pago, ya que para el INFONAVIT la tasa que se le aplicará al Salario Base de Cotización será la del 5% y la forma de pago será bimestral.

El artículo 29 fracción II de la Ley del INFONAVIT señala lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones...

II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

De la fracción anterior se desprende que al Salario Base de Cotización que se determine de conformidad con la Ley del Seguro Social, se le aplicará la tasa del 5% y el resultado será la cantidad que deberá enterar el patrón. Además, el artículo 29 del Reglamento de Afiliación de la

Ley del INFONAVIT, establece la manera en la que se integra el salario, dicho artículo es idéntico al artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Ejemplo:

SBC	\$12,450
TASA	<u>5%</u>
IMPORTE	\$ 622.50

Definitivamente la determinación de las cuotas al INFONAVIT son sumamente sencillas, lo único que hay que atender es en la determinación del Salario Base de Cotización, mismo que ya fue ampliamente expuesto en el Capítulo anterior.

AUSENTISMO DE LOS TRABAJADORES

Un punto muy importante y que no debemos pasar por desapercibido son las faltas de los trabajadores, ya que esto nos puede causar confusión, pues para efectos de las cuotas al Seguro Social tenemos lo siguiente:

- a) Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 15 días (ya sean consecutivos o no), se pagará lo correspondiente únicamente al seguro de enfermedades y maternidad (naturalmente en el periodo del ausentismo)

- b) Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días o más, y siempre y cuando haya tramitado el aviso de baja del trabajador en cuestión, quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales.
- c) Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto por la del ramo de retiro.

Si nosotros consideramos únicamente estos datos, será muy vago el tratar de entender la manera en la que deberemos considerar las ausencias de los trabajadores para efectos de las cuotas al INFONAVIT, de tal manera que presentaremos la manera en la que se deberá actuar ante las ausencias de los trabajadores:

- a) Si las ausencias son por periodos menores de quince días, consecutivos o interrumpidos, éstas se deberán descontar para el cálculo de los días laborados en el mes en que se trate, en pocas palabras deberemos considerar únicamente los días en que asistió a trabajar.
- b) Si las ausencias son por periodos de quince días, consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador.
- c) Si los periodos de ausentismo se deben a incapacidades que haya expedido el IMSS, entonces subsiste la obligación de pago de las aportaciones por los periodos que dichas incapacidades amparen.

De esta manera sabemos la forma en la que deberemos determinar las cuotas al INFONAVIT y las obligaciones que como patrones deberemos cumplir para evitar caer en infracciones, ahora veremos dos cosas que también consideramos importantes para dar a conocer a todos los lectores de nuestro trabajo, la periodicidad y fecha de pago de las aportaciones y las posibles infracciones por omitir el pago de cuotas.

ENTERO DE CUOTAS AL INFONAVIT.

El pago de las aportaciones y descuentos que se les realicen a los trabajadores para el pago de los préstamos otorgados por el instituto, serán por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, dichos pagos deberán realizarse en las mismas entidades receptoras en las cuales se reciben los pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social, dichas entidades son por lo general las Instituciones bancarias.

La forma en la que se realiza el pago es la siguiente:

El cheque debe ser librado a nombre de la Institución Bancaria donde se realiza el pago, en el reverso del cheque deberá escribirse la siguiente leyenda "Cheque librado para el pago de las cuotas al seguro social"; además, se deberá escribir el nombre del contribuyente, así como su Registro Federal de Contribuyentes, Registro patronal, Dirección y teléfono.

3.2.4 INFRACCIONES ANTE EL INFONAVIT

No vamos a señalar todas las infracciones que menciona la Ley del INFONAVIT, pero si señalaremos las que a nuestro juicio se relacionan con el pago de cuotas al INFONAVIT y con la serie de obligaciones que señalamos anteriormente.

1. Si el patrón no se inscribe ante el Instituto o lo hace fuera de los plazos establecidos, el no inscribir a sus trabajadores o hacerlo de forma extemporánea así como el no efectuar dentro de los plazos previstos el pago total de las aportaciones o el entero de los descuentos, recibirá una multa que va de trescientas uno a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal al momento de la infracción.

Antes de proseguir, es importante señalar que de acuerdo con el punto antes referido, el patrón además de pagar la multa señalada, deberá pagar la actualización y recargos correspondientes por el pago extemporáneo de las cuotas, a menos que presente el pago de forma espontánea, lo cual le libraré del pago de multas pero no del pago de la actualización y los recargos señalados.

2. Si el patrón presenta información falsa ante el INFONAVIT, (por ejemplo presentar avisos con sueldos más bajos de los trabajadores que el que realmente perciban), o si no presenta los avisos de cambio de domicilio, de denominación social, o de altas, bajas y modificaciones de salario se le impondrá una multa de doscientos uno a doscientas cincuenta veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Para imponer las sanciones que señala el reglamento para la imposición de multas de la Ley del INFONAVIT, la autoridad tomará en cuenta lo siguiente:

- a) El número de trabajadores involucrados en la infracción.
- b) Las circunstancias especiales y antecedentes del patrón infractor.
- c) La gravedad de la infracción.
- d) La reincidencia del patrón.

Por último, es de suma importancia señalar que la imposición de la multa no libera al patrón infractor del cumplimiento de sus obligaciones para con el instituto y que de acuerdo con el artículo 57 de la Ley del INFONAVIT, se comete delito equiparable al de defraudación fiscal en los términos del Código Fiscal de la Federación y será sancionado con las penas señaladas para dicho ilícito, quien haga uso de engaño, aproveche error, simule algún acto jurídico u oculte datos, para omitir total o parcialmente el pago de las aportaciones o el entero de los descuentos realizados.

De tal manera que todos los patrones deben estar al tanto con sus cuotas al INFONAVIT ya que de acuerdo a lo anterior pueden llegar incluso a la cárcel.

CAPITULO IV

OTROS ORDENAMIENTOS

4.1 Código Financiero del Distrito Federal.

4.1.1 EL EFECTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN EL IMPUESTO SOBRE NOMINAS PARA EL DISTRITO FEDERAL

El artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal, establece que se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas o morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. Por esta última debemos entender, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Al igual que en el Estado de México, existen erogaciones que no causarán este impuesto, mismas que se mencionan en el artículo 178-A del mencionado Código y son las siguientes:

- 1) Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- 2) Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.

- 3) Los Gastos Funerarios.
- 4) Jubilaciones, Pensiones, Haberes de Retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.
- 5) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- 6) Aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.
- 7) Aportaciones del patrón al Fondo de Pensiones.
- 8) Gastos de Representación y Viáticos.
- 9) Alimentación, Habitación y Despesas Onerosas.
- 10) Los intereses subsidiados en créditos al personal.
- 11) Primas por Seguros obligatorios por disposición de la Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen prestamos a los trabajadores por parte de la aseguradora, y
- 12) Las Prestaciones de Previsión Social Regulares y Permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.

Debemos mencionar que en años anteriores, específicamente hasta el año de 1999, no se hacía mención dentro del Código Financiero del Distrito Federal, de cuales eran las prestaciones que se consideraban exentas para efectos de éste impuesto, esto ocasionaba cierta incertidumbre en el contribuyente debido a que no se contaba con una clasificación exacta de las partidas que deberían ser incluidas para el cálculo del impuesto, afortunadamente para el año 2000 ya contamos con dicha clasificación.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes de la base del Impuesto sobre Nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente.

Este requisito no tiene mayor problema, ya que también la Ley del ISR estipula que todas las erogaciones por concepto de previsión social deberán estar registradas en contabilidad para poder ser deducibles.

El Impuesto sobre Nóminas se determinará aplicando la tasa del 2% al monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado de acuerdo con el artículo 179 del Código.

Este impuesto será causado en el momento en que se realicen las erogaciones mencionadas y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día 15 del siguiente mes a aquél en el que se realizaron dichas erogaciones.

Una de las diferencias importantes del Impuesto sobre Nóminas en relación con el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al trabajo personal subordinado, es que, el primero tiene como plazo para presentar su declaración correspondiente hasta el día 15 del mes siguiente a aquél en el que se paguen dichas remuneraciones, y el plazo para el segundo es hasta el día 17 del siguiente mes; por lo tanto existe una diferencia de 2 días entre el plazo de uno y otro, solo por la diferencia de estar ubicado dentro del territorio del Estado de México o del Distrito Federal.

CASO PRÁCTICO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS EN EL DISTRITO FEDERAL.

Del análisis de los artículos 178, 178-A y 179 del Código Financiero del Distrito Federal, se desprende que la base del impuesto contenida en la Ley, es muy amplia y puede comprender toda remuneración que reciba el trabajador con motivo de su relación laboral con el patrón, aunque si bien es cierto que el artículo 178-A establece las partidas que no se deberán considerar como base para la determinación del impuesto, si dejan una gama bastante amplia de percepciones que podrán considerarse como base para el impuesto, dentro de las cuales quedarían comprendidas las prestaciones de previsión social, incluyendo el fondo de ahorro; sin embargo, consideramos debe tenerse presente que el concepto primordial para que se aplique el impuesto, es que se trate de una remuneración por trabajo personal subordinado.

Asimismo, en cuanto al concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, en el Código Financiero del Distrito Federal no se hace una precisión del alcance del mismo, limitándose a establecer que para efectos del 2% sobre nóminas, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Ante la falta de precisión de la base del impuesto del 2% sobre nóminas y considerando que no existen precedentes de resoluciones de tipo judicial que puedan clarificar los distintos conceptos que se deben de considerar para determinar la base del gravamen en cuestión, se podrían tomar como antecedentes las resoluciones emitidas para el impuesto sobre las erogaciones por

remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón (1% sobre remuneraciones), gravamen federal que estuvo vigente hasta el mes de julio de 1993.

A este respecto durante el mes de mayo de 1992 se emitió una Resolución del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que se concede amparo a una empresa contra los actos realizados por la Secretaría de Hacienda, por medio de los cuales se le pretendía cobrar el impuesto del 1% sobre erogaciones sobre la participación de utilidades a los trabajadores.

La resolución concluye que el concepto remuneración es equivalente al término salario, es decir que no hay distinción, entre ambos conceptos. Por otra parte, señala que en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario comprende una prestación base pagadera en moneda del curso legal y prestaciones complementarias que pueden revestir diversas formas y naturalezas como son la habitación, alimentos, vestuario, y otras prestaciones en especie, pero que todos estos conceptos tienen características de periodicidad (fecha de pago), continuidad (permanencia en el pago) y fijeza (monto del pago). Estas características no aplican a la participación de utilidades a los trabajadores, por lo que esta partida no constituye una remuneración o salario.

Al respecto se enfatiza que la participación de utilidades a los trabajadores no es una remuneración pues no constituye una contraprestación por el trabajo prestado, ya que su pago depende de un resultado contable favorable, que tiene un carácter alcatario, es decir, que el trabajador no conoce su monto por anticipado, además de que tampoco se trata de un pago periódico ni continuo.

Desafortunadamente la sentencia de referencia no profundiza en el aspecto relativo a si las prestaciones de previsión social constituyen o no una remuneración pero indirectamente se infiere que, a juicio del tribunal superior, dichas prestaciones sí se consideran como tales en virtud de las referencias que se hacen al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y porque dichas prestaciones tienen características de periodicidad, continuidad y fijeza. No obstante lo anterior, la sentencia en cuestión, menciona en su resolución, como una mera aclaración circunstancial, que "no todo aquello que percibe un trabajador como producto de una relación laboral integra su remuneración, toda vez que hay diversos pagos que aún cuando se entregan al trabajador, no se consideran integrantes del salario, en virtud de que tienden a un distinto fin, aunque sea en beneficio del trabajador, como es el caso de vacaciones, prima vacacional, INFONAVIT, etc."

Por otro lado, un aspecto que se podría inferir de la sentencia que se comenta, aún cuando en ésta no se contempla expresamente, es que los pagos que se otorgan como consecuencia de la terminación de la relación contractual tales como indemnizaciones, primas de antigüedad y otros similares tampoco son objeto del gravamen por no constituir remuneraciones, ya que no se trata de pagos que reúnen las tres características de periodicidad, continuidad y fijeza.

Tomando en cuenta que el impuesto del 1% sobre remuneraciones es un gravamen similar al 2% sobre nóminas y con base en lo antes expuesto, consideramos que existen elementos para considerar que ni la participación de utilidades ni los conceptos que se paguen como consecuencia de la terminación de la relación laboral, tales como indemnizaciones, primas de antigüedad y otros similares, deben formar parte de la base del impuesto del 2% sobre nóminas.

Por contra, los conceptos de previsión social que se otorguen a los empleados, incluyendo el fondo de ahorro, consideramos si debieran formar parte de la base de este impuesto, máxime que en el Código Financiero del Distrito Federal se establece como base de dicho gravamen a los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Respecto a los gastos de comedor, si se trata de un servicio que se les proporciona a los empleados, el mismo no debiera de formar parte del pago de impuesto en cuestión. Un aspecto a vigilar en este caso, sería el que los gastos de comedor internamente estén documentados, no como una prestación en beneficio de los empleados y trabajadores de la empresa, sino como un servicio que la empresa requiere hacer para evitar incurrir en pérdida de tiempo y gastos que significaría el que sus trabajadores y empleados tuvieran que salir de sus instalaciones a tomar sus alimentos.

Por lo que respecta a los vales de despensa, consideramos que no existe problema alguno, ya que aunque el Código Financiero del Distrito Federal no excluya expresamente a dichos vales como exentos, si menciona a la despensa, de tal manera pensamos que en un litigio el contribuyente tiene sólidos argumentos para defender que los vales que entrega pueden hacer las veces de despensa, y por si esto fuera poco, el mismo Código menciona que no formarán parte de la base gravable las prestaciones de previsión social, consideramos que por ese lado también existen formas de defensa, porque como ya se ha visto los vales de despensa si pueden considerarse como previsión social.

Como uno de los últimos comentario sobre este tema, y antes de pasar a nuestro ejemplo, queremos expresar que estamos en desacuerdo con este gravamen, ya que se ha visto que junto

con las cuotas del IMSS, elevan de manera significativa los gastos que deben efectuar los patrones por concepto de estas contribuciones y esto lleva a dos situaciones, la primera, es que los patrones contratan erróneamente a personal por honorarios, decimos erróneamente porque para efectos del IMSS, se puede demostrar que existe una relación laboral y se estará obligado al pago de dichas cuotas, (esto lo veremos más adelante), y la segunda es que muchos patrones deciden no contratar más personal para ahorrar todos los gastos que ello conlleva.

Por último, como el criterio que sostienen las autoridades es que para efectos de la base del impuesto del 2% sobre nóminas deben incluirse todos los conceptos que sean o representen una prestación en beneficio de los trabajadores por parte de las empresas, incluyendo el concepto de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, es necesario que todas las personas lectoras de este trabajo, sobre todo si son patrones, obtengan la opinión de sus abogados sobre los asuntos comentados esta tesis, ya que deben tener muy en cuenta que es un trabajo de investigación y de crítica personal, por lo cual no debe considerarse como único.

La empresa LA CORTESÍA DE MÉXICO, S.A. DE C.V. en el mes de diciembre del 2000 tiene las siguientes erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos	\$ 87,850.00
Horas Extras	8,915.50
Compensaciones	5,266.80
Aguinaldos	42,890.00
Vacaciones	15,199.75
Prima vacacional	5,345.55
Vales de Despensa	10,876.25

Fondo de Ahorro	9,598.80
Primas por seguros de gastos médicos	6,514.30
Servicio de Transporte	3,350.00
Becas Educativas	4,500.00
Bonos de fin de año	12,998.70
PTU	10,000.00
T O T A L	223,305.65

Aquí también de los conceptos anteriores tenemos que separar los gravados y los exentos.

CONCEPTOS GRAVADOS

Sueldos	\$ 87,850.00
Horas Extras	8,915.50
Compensaciones	5,266.80
Aguinaldos	42,890.00
Vacaciones	15,199.75
Prima vacacional	5,345.55
Fondo de Ahorro	9,598.80
Servicio de Transporte	3,350.00
Bonos de fin de año	12,998.70
PTU	10,000.00
T O T A L	201,415.10

CONCEPTOS EXENTOS:

Vales de Despensa	10,876.25
Primas por seguros de gastos médicos	6,514.30
Becas Educativas	<u>4,500.00</u>
T O T A L	21,890.55

Del total de las erogaciones gravadas, se le aplica la tasa del 2 % como sigue:

Base para el impuesto	201,415.10
Tasa del impuesto	<u> 2 %</u>
Impuesto determinado	4,028.30

Es importante señalar que en el Distrito Federal el impuesto sobre nóminas es ligeramente mayor en relación con el del Estado de México, ya que ambos no contemplan los mismos conceptos por remuneraciones tanto gravadas como exentas, tal es el caso en este ejemplo de la Ayuda para Transporte, misma que es exenta para el Estado de México y no así para el Distrito Federal.

4.2 Código Financiero del Estado de México

4.2.1 EL EFECTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN EL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL DEL ESTADO DE MÉXICO.

Como ya vimos anteriormente, las prestaciones de Previsión Social son las cantidades en dinero o en especie, que las personas Físicas o Morales otorgan a sus trabajadores; para esto, el Código Financiero del Estado de México en su artículo 56, establece la obligatoriedad del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, en el cual nos indica que *“están obligados al pago de este impuesto, las Personas Físicas o Morales que realicen pago en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.”*

Para efectos de éste Impuesto, se consideran remuneraciones las siguientes:

- I. Sueldos y Salarios.
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldo
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.

- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral.
- X. Comisiones.
- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia
o de administración de sociedades o asociaciones.
- XII. Servicio de comedor y comida proporcionada a los trabajadores
- XIII. Vales de despensa
- XIV. Seguros de gastos médicos mayores

Cabe señalar que de todas las remuneraciones que menciona en el artículo 56, solamente la participación patronal al fondo de ahorro, comida a los trabajadores, vales de despensa y los seguros por gastos médicos mayores son los únicos conceptos que forman parte de las prestaciones de previsión social; por lo tanto, se entiende que todos los demás conceptos de la previsión social se encuentran exentos para éste impuesto.

Para reforzar lo anterior, en el artículo 59 nos establece lo siguiente “ no se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general”

- I. Becas educacionales y deportivas.
- II. Servicio de transporte.
- III. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales.

- IV. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- V. Pagos a trabajadores domésticos.
- VI. Pagos a discapacitados.
- VII. Contraprestaciones pagadas por:
 - a) El Estado y los municipios, así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.
 - b) Derogado
 - c) Las organizaciones y los partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.
 - d) Las instituciones de beneficencia reconocidas por en Estado.
 - e) Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que las agrupen.
 - f) Las micro industrias inscritas en el Padrón Nacional de la micro industria, hasta por seis trabajadores, que perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica que corresponda.
 - g) Las personas físicas que se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o acuícolas, con ingresos anuales menores de 20 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica, elevado al año.
 - h) Las personas morales que se dediquen a las actividades referidas en el inciso g), con ingresos anuales que no excedan de 20 salaros mínimos generales del área geográfica que corresponda elevados al año, por cada socio, sin que sus ingresos totales exccdan de 200 salarios mínimos generales correspondientes al área geográfica, elevados al año.
 - i) Las personas físicas y morales que tengan a su servicio hasta 3 trabajadores que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda.

De los conceptos anteriores, encontramos varios que se forman parte de las Prestaciones de Previsión Social tales cómo:

Becas educacionales y deportivas

Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios

Reembolso por honorarios médicos o dentales

En los artículos anteriores no mencionan todos los conceptos que conforman la previsión social, como es el caso de los Subsidios por incapacidad, las Guarderías infantiles y todos los demás conceptos de naturaleza análoga que hace mención el artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Por tanto, podemos concluir que la gran mayoría de las prestaciones de previsión social se encuentran exentas del pago del 2% sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, lo cual es de gran importancia, ya que el patrón al brindar cualquiera de las mencionadas prestaciones que contempla la previsión social, no se le ocasiona alguna carga fiscal adicional referente al mencionado impuesto; dando como resultado una mayor motivación a los patrones para que proporcionen una mayor cantidad de prestaciones de previsión social, que servirá para que los trabajadores desempeñen mejor su trabajo y además para que se incremente en nivel de vida de los mismos trabajadores y de sus familias.

En el artículo 57 del mismo Código, nos establece que dicho “impuesto se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.”

“ Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a mas tardar el día 17 del mes siguiente a aquél en el que se causó el impuesto “ de acuerdo a lo establecido en el artículo 58 del mencionado Código.

Es decir, se aplicará la tasa del 2% al resultado de la suma de las remuneraciones que se paguen en determinado mes, y serán pagadas a mas tardar el día 17 del mes siguiente mediante la declaración.

Para el entero de este impuesto, se presentará la declaración en las oficinas de Receptoría de Rentas o en el Palacio Municipal de cada municipio que se encuentre dentro de territorio del Estado de México.

Para una mayor facilidad del pago de este impuesto, el Estado ofrece los servicios de cobro de este impuesto mediante algunas Instituciones de Crédito, lo cual facilita a los contribuyentes enterar dicho impuesto.

**CASO PRÁCTICO: IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES
AL TRABAJO PERSONAL DEL ESTADO DE MÉXICO.**

La empresa LA CORTESÍA DE MÉXICO, S.A. DE C.V. en el mes de junio de 2001 tiene las siguientes erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos	\$ 87,850.00
Horas Extras	8,915.50
Compensaciones	5,266.80
Aguinaldos	42,890.00
Vacaciones	15,199.75
Prima vacacional	5,345.55
Vales de Despensa	10,876.25
Fondo de Ahorro	9,598.80
Primas por seguros de gastos médicos	6,514.30
Servicio de Transporte	3,350.00
Becas Educativas	4,500.00
Bonos de fin de año	12,998.70
PTU	10,000.00
Reembolso por honorarios dentales	4,000.00
Guarderías	8,000.00
T O T A L	235,305.65

De los conceptos anteriores tenemos que separar los gravados y los exentos.

CONCEPTOS GRAVADOS

Sueldos	\$ 87,850.00
Horas Extras	8,915.50
Compensaciones	5,266.80
Aguinaldos	42,890.00
Vacaciones	15,199.75
Prima vacacional	5,345.55
Fondo de Ahorro	9,598.80
Bonos de fin de año	12,998.70
PTU	10,000.00
Vales de Despensa	10,876.25
Primas por seguros de gastos médicos	6,514.30
T O T A L	215,455.60

CONCEPTOS EXENTOS:

Reembolso por honorarios dentales	4,000.00
Guarderías	8,000.00
Servicio de Transporte	3,350.00
Becas Educativas	<u>4,500.00</u>
T O T A L	19,850.00

Del total de las erogaciones gravadas, se le aplica la tasa del 2 % como sigue:

Base para el impuesto	215,455.60
Tasa del impuesto	<u>2 %</u>
Impuesto determinado	4,309.11

El importe a pagar correspondiente a las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado del mes de junio de 2001 es de \$ 4,309.11, el cual se deberá pagar mediante declaración, a más tardar el día 17 de julio del 2001.

Es importante que señalemos algunos cambios que se dieron en este impuesto ya que anteriormente no se incluían algunos conceptos para su cálculo

1. Aún no entendemos que quisieron decir los legisladores del Estado de México al eliminar la palabra "subordinado", anteriormente era demasiado obvio que se trataba de un impuesto sobre las nóminas de las empresas, ahora se deja a la interpretación y se puede suponer que se trata de un impuesto que se le cobrará a las empresas por todos los pagos que realice a personas que le presten un servicio, consideramos que no se establece bien la base del impuesto, ya que si usted tiene una empresa en la cual no tenga ningún empleado por que se contrata a otra empresa que le prestará dicho servicio, entonces queda la incertidumbre si la empresa que contrata dicho servicio deberá pagar el impuesto del 2% sobre la cantidad que le paga a la compañía que le preste el servicio, también podemos caer en otro supuesto que es el de las compañías que pagan por honorarios, acaso tendrán que integrar dichos pagos a la base del impuesto, consideramos que eso deberán explicarlo las autoridades del Estado de México o algunas instituciones reconocidas fiscalmente para que se tenga certidumbre de lo que quiere decir dicho artículo reformado.

2. Los patrones deberán integrar la base para el pago del impuesto con tres nuevos elementos, creemos que es una exageración por parte de las autoridades fiscales, por lo que toca a los gastos por seguros médicos mayores y por la comida que le proporcionan a los trabajadores, ya que por

un lado el trabajador no recibe el dinero que le pagarán a las instituciones de salud que lo atiendan, por otro lado no se puede considerar como parte de su nómina, ya que como se explicó en el tema del impuesto del 2% sobre nóminas para el Distrito Federal, los seguros médicos de ninguna manera pueden considerarse como parte del sueldo, ya que carecen de los tres elementos básicos para considerarse como salario del trabajador, dichos elementos son los siguientes: periodicidad (fecha de pago), continuidad (permanencia en el pago) y fijeza (monto del pago). Estas características no aplican a los seguros de gastos médicos mayores, por lo que esta partida no constituye una remuneración o salario, y por lo que constituye a la comida casi todas las empresas cobrar una parte a los empleados, por lo que se deberá sumar a la base, únicamente la diferencia de lo que el patrón gasta en proporcionar dicho servicio y lo que le cobra a sus trabajadores para proporcionarles el mismo.

3. Aún no se establecen las reglas para saber sobre que monto se le aplicará la retención que señala el Código, tampoco se ha señalado la forma fiscal en que se deberá hacerlo, de tal manera que habrá que esperar a que las autoridades fiscales del Estado de México proporcionen mayor información sobre dicha retención

CAPITULO V

REFORMA FISCAL 2001

5.1 SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Aunque a la fecha en que terminamos nuestra tesis no había sido aprobada la iniciativa de reforma fiscal que envió el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión y posiblemente para que se apruebe se le tendrán que hacer algunos cambios, consideramos que es importante que mencionemos algunos cambios que se quieren implementar en la Ley del Impuesto Sobre la Renta con respecto a las prestaciones de previsión social ya que muy probablemente exista un escenario totalmente distinto al que se tiene ahora, debido a que se tiene la intención de gravar la mayoría de las prestaciones de previsión social que hasta el momento se encuentran exentas del Impuesto sobre la Renta.

De acuerdo a la exposición de motivos que fue presentada al Congreso de la Unión, la nueva tarifa del Impuesto Sobre la Renta, exenta a los asalariados con ingresos de hasta 50 mil pesos (ingresos anuales) y a las personas físicas con actividades empresariales o que presten servicios independientes, con ingresos netos por dicho monto. Cabe señalar que poco más del 60% de los asalariados y un número importante de los otros contribuyentes, se ubican en ese nivel de ingresos, siendo que con la reforma quedarán exentos esto significa que a los trabajadores de bajos ingresos se les compensará por medio de un mayor crédito al salario y a la clase media, con una reducción en el impuesto sobre la renta.

En cuanto a la educación, la salud y las prestaciones sociales, se propone otorgar en el Impuesto Sobre la Renta de personas físicas un crédito fiscal por las erogaciones realizadas por concepto de colegiaturas, establecer la deducibilidad de las primas pagadas por concepto de seguros de gastos médicos, exentar del impuesto prestaciones sociales, tales como ayuda por maternidad, ayudas por enfermedad, pensiones, servicios deportivos o transporte colectivo.

En el caso de los pensionados, se excluirá un monto equivalente a cinco salarios mínimos y por el remanente se estará exento cuando éste no sobrepase de 50 mil pesos al año.

Por otro lado y con el fin de fomentar el ahorro de mediano y largo plazo, el ejecutivo propuso exentar en el impuesto sobre la renta las aportaciones y rendimientos de los fondos de ahorro, siempre que permanezcan invertidos por lo menos cuatro años antes de ser retirados. En el caso de que las aportaciones y sus rendimientos no se retiren durante un plazo de 8 años, también se propone otorgar la exención aún cuando se retire el total de los recursos del fondo. Asimismo, se establece la posibilidad de que los recursos del fondo y sus rendimientos puedan destinarse, sin cumplir los plazos señalados anteriormente, al pago inicial por la adquisición de vivienda a través del INFONAVIT, o para saldar los adeudos que se tengan con dicha institución. De esta manera, según la exposición de motivos, se premia crecientemente la permanencia del ahorro en este tipo de esquemas.

Consideramos que un Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas, para ser eficiente debe tener una base lo suficientemente amplia y uniforme que permita la aplicación de tasas marginales reducidas, imprimiéndoles un amplio sentido de proporcionalidad. Con ello se podrá evitar que se distorsionen las decisiones sobre el esfuerzo laboral y la acumulación del capital

humano, al tiempo que se fomentan, por la vía de la desgravación, el ahorro personal y la inversión productiva.

La iniciativa de Ley menciona que la estructura actual del Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas, contiene una serie de exenciones que, además de no encontrar justificación técnica o jurídica, no generan ahorro personal ni propician la inversión productiva, pero sí crean un sesgo económico en favor de quienes obtienen mayores ingresos. No estamos totalmente de acuerdo con lo anterior, ya que existen algunas prestaciones, específicamente la del fondo de ahorro que definitivamente si generan el ahorro personal de los trabajadores.

La iniciativa continua mencionando lo siguiente:

Las exenciones anteriores, al mermar seriamente la base gravable de este impuesto, han ocasionado la aplicación innecesaria de tasas marginales altas, propiciando además, avenidas de evasión y elusión fiscales, dado el alto incentivo para que ingresos gravados se disfracen de prestaciones exentas. Actualmente la tasa máxima para personas físicas es del 40%.

Estamos de acuerdo en que las altas tasas de impuestos provocan la evasión y elusión de parte de los contribuyentes, pero debemos decir que los asalariados son contribuyentes cautivos, que muy difícilmente pueden evadir el pago de sus impuestos, de tal manera que no creemos que la elusión y evasión antes mencionadas, sea un motivo para la reforma que se esta proponiendo, tampoco estamos de acuerdo cuando la iniciativa menciona que las altas tasas son un incentivo para que los ingresos gravados se disfracen de prestaciones exentas, ya que esto puede ocurrir únicamente en aquellas empresas en las que los accionistas o los ejecutivos de alto nivel quieren

pagar menos impuestos y por tal motivo buscan la manera de no pagar, pero no ocurre con todos los trabajadores.

Por último, la iniciativa expone lo siguiente respecto al régimen de sueldos y salarios.

En congruencia con lo antes expresado, se considera necesario establecer una base gravable uniforme y equitativa que únicamente otorgue exenciones necesarias para generar ahorro personal y mejores condiciones de vida al momento del retiro.

La ampliación de la base debe combinarse con una tasa del 0% y con una reducción de la carga en todos los tramos de la tarifa, para evitar que los trabajadores de menores ingresos se vean afectados con cargas fiscales.

Asimismo, se debe establecer una reorientación del crédito al salario, que permita que el beneficio se otorgue a quien realmente lo necesita y que no sea aprovechado por los patrones para pagar menores sueldos y salarios.

Por otro lado, el mal uso del crédito al salario se ha transformado en instrumento de ineficiencia del sistema. Cabe recordar que éste impuesto negativo fue introducido considerando la inflexibilidad temporal de los contratos colectivos laborales hace dos décadas, por lo que en el corto plazo tuvo un efecto favorable sobre los ingresos de los trabajadores. Sin embargo, en el mediano plazo, en el que los contratos se renegocian con mayor facilidad, son las condiciones del mercado laboral las que determinan la distribución de este beneficio entre trabajadores y empresas.

En este sentido, es un imperativo la reestructuración de este beneficio fiscal para reorientarlo a favor de los trabajadores de menores recursos, con mecanismos que permitan su aplicación transparente.

Los ajustes anteriores permitirán, por un lado, incrementar el crédito al salario, al tiempo de reducir la tasa marginal máxima de personas físicas a un 32%.

Régimen de sueldos y salarios

Los sistemas tributarios modernos reconocen, en el Impuesto Sobre la Renta a cargo de las personas físicas, diversas exenciones que permiten que los trabajadores contribuyan de manera proporcional y equitativa a su real capacidad económica, que generen e incrementen su ahorro personal, y que les garantice un nivel adecuado en el futuro. Asimismo, derivado de ser un impuesto al ingreso global de las personas, contiene diversas exenciones técnicas que impiden establecer un gravamen en los casos en que no hay generación de riqueza.

En este sentido, en la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta que se somete a consideración de esa Soberanía, se establecen exenciones sobre prestaciones de carácter general otorgadas en especie o en servicios que elevan el nivel de vida de los trabajadores, que fomentan el ahorro y la inversión y las que garantizan un mejor porvenir para nuestros pensionados y jubilados, así como las exenciones técnicas sobre herencias y legados que se requieren para evitar gravar la transmisión del patrimonio que se hace por caso fortuito.

La reforma anterior se acompaña de una tarifa estructurada en siete tramos, que permite una puntual progresividad en el pago del gravamen, que reduce substancialmente la carga fiscal en todos y en cada uno de sus tramos y que establece una tasa del 0% para aquellos contribuyentes que en el ejercicio tengan ingresos inferiores a \$50,000.00.

En esta tarifa se establecería como tasa marginal máxima del Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas el 32%.

Asimismo, se establece un crédito al salario, en cantidad mayor a la actualmente vigente en la Ley del Impuesto sobre la Renta, pero con una mecánica transparente que permite orientar el beneficio hacia trabajadores de menores ingresos y no hacia los patrones.

La combinación de la tasa del 0%, la disminución de las tasas intermedias de la tarifa y el aumento y reorientación del crédito al salario, permiten reducir al mínimo el impacto negativo del establecimiento de una base uniforme para el pago del Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas. Es decir, el tramo de la tarifa que tiene tasa cero absorbe los incrementos de la base, sin que los trabajadores de menos de 4 salarios mínimos anuales resientan el pago de impuesto alguno, sino por el contrario continúen percibiendo el subsidio federal a través del crédito al salario. Asimismo, los contribuyentes con ingresos superiores a los antes señalados, al tener una carga significativamente menor también podrán absorber los impactos de la uniformidad de la base.

Con esta nueva mecánica, el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas registra una enorme simplificación y una mayor equidad y progresividad.

Comentarios:

Adicional a los comentarios que ya hicimos anteriormente y a reserva de lo que apruebe el Congreso de la Unión consideramos que el país necesita mayores ingresos para llevar a cabo de

una manera eficiente la, labor que le fue encomendada por los mexicanos y por la constitución misma.

Partiendo de lo anterior, sabemos de la urgencia de una reforma fiscal integral en la que se simplifiquen los procedimientos, se amplíe la base tributaria, se elimine la evasión y elusión y naturalmente se incrementen los ingresos de la federación y de los estados.

El Ejecutivo ha enviado una iniciativa para que sea creada una nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, una Nueva Ley del Impuesto al Valor Agregado y ha mandado solo modificaciones a la Ley del Impuesto al Activo, a la Ley del Impuesto Especial Sobre Productos y Servicios así como al Código Fiscal de la Federación entre otros, pero lo que sin duda ha generado una polémica impresionante en el país, es la propuesta del cobro del IVA a alimentos, medicinas, libros y transporte público, polémica que consideramos en gran parte es tinte político, ya que los mismos que ahora se oponen son los que incrementaron la tasa del 10 al 15 % de IVA en año de 1995, pero a lo que nos debemos enfocar es a las reformas que se plantean para las prestaciones de previsión social, dichas reformas consisten básicamente en gravar todos los ingresos que perciba el trabajador, en la exposición del motivos se argumentó que seguirán algunas prestaciones exentas de impuesto.

Es importante destacar que al gravar todos los ingresos de los asalariados, simplifica de manera notable la forma en la que se deberá calcular el impuesto, ya que la determinación de la previsión social exenta es laboriosa y compleja para aquellas personas que no son especialistas en la materia, debido a lo anterior podemos argumentar que existen algunos beneficios aunque no para todas las personas. Por otro lado, desde nuestro particular punto de vista y sin querer ser populistas, consideramos que la disminución del 40 al 32 por ciento que plantea el ejecutivo

para las personas físicas no beneficiará a todos los trabajadores de menores ingresos por lo siguiente:

1. Existen muchos trabajadores que perciben hasta el 30% de sus ingresos por concepto de previsión social, dichas personas deberán gravar todos sus ingresos para determinar su impuesto entonces aunque la tasa del impuesto baje, sus ingresos acumulables se verán incrementados por lo tanto al realizar el cálculo del impuesto no existirá la reducción a que se refiere la propuesta de la reforma fiscal integral.
2. La gran mayoría de los trabajadores tienen salarios muy bajos, lo cual genera que con el actual régimen sean acreedores del crédito al salario, con la puesta en marcha de la reforma, y como se tiene la intención de eliminar el subsidio y gravar todos los ingresos, el trabajador seguirá recibiendo la misma cantidad o quizá un poco más por concepto de crédito al salario.
3. A nuestro criterio los grandes beneficiarios por la puesta en marcha de esta reforma (hablando exclusivamente de los asalariados) son aquellos que tienen grandes salarios, ya que aunque se graven todos los ingresos (finalmente la previsión social tiene un tope para su exención) si se verá reducido definitivamente el impuesto a su cargo.

Así pues, consideramos que no es redistributiva (tratándose de asalariados) por lo tanto consideramos que esta reforma se enfoca primordialmente a gravar todos los ingresos que obtengan los trabajadores.

A continuación presentaremos un comparativo con las principales reformas relacionadas con los temas que se trataron en el presente trabajo y que se implementarán dentro de la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ingresos Exentos

TEXTO VIGENTE 1o. ENERO 2001	TEXTO INICIATIVA 04 ABRIL 2001	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Artículo 77. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:	Artículo 108.	La estructura actual del impuesto sobre la renta de las personas físicas, contiene una serie de exenciones que, además de no encontrar justificación técnica o jurídica, no generan ahorro personal ni propician la inversión

		productiva, pero sí crean un sesgo económico en favor de quienes obtienen mayores ingresos.
<p>I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos</p>	<p>Esta fracción ha sido eliminada de la nueva Ley</p>	<p>En este sentido, en la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta que se somete a consideración de esa Soberanía, se establecen exenciones sobre prestaciones de carácter general otorgadas en especie o en servicios que elevan el nivel de vida de los trabajadores, que fomentan el ahorro y la inversión y las que garantizan un mejor porvenir para nuestros pensionados y jubilados, así como las exenciones técnicas sobre herencias y legados que se requieren para evitar gravar la</p>

<p>trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.</p>		<p>transmisión del patrimonio que se hace por caso fortuito.</p>
<p>Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>		

<p>III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica</p>	<p>I. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica</p>	
---	---	--

<p>del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>	<p>del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>	
<p style="text-align: right;">→</p> <p>Este párrafo fue adicionado</p>	<p>Para aplicar la exención a que se refiere esta fracción, se deberá considerar conjuntamente tanto el monto de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador por las instituciones de seguridad social, como el monto de las pensiones pagadas por el patrón a dicho trabajador. Para los efectos de la determinación del impuesto correspondiente al excedente señalado en el párrafo anterior, el trabajador estará obligado</p>	

	<p>a entregar al patrón la constancia de las pensiones que le hubieran pagado las instituciones de seguridad social.</p>	
<p>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.</p>	<p>II. Las primas de seguros médicos pagadas por los patrones, así como los reembolsos de gastos hospitalarios y de funeral, que se realicen en territorio nacional y se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo.</p>	
<p>V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.</p>	<p>III. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas, distintas de las señaladas en otras fracciones de este artículo.</p>	
<p>VI. Los percibidos con</p>	<p>IV. Los percibidos con</p>	

<p>motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de provisión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.</p>	<p>motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, así como por actividades culturales y deportivas, siempre que los ingresos por dichas actividades se otorguen en servicio o bienes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos colectivos de trabajo.</p>	
<p>VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta</p>	<p>V. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta</p>	

<p>individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.</p>	<p>individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.</p>	
<p>VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de</p>	<p>VI. Los rendimientos provenientes de cajas de</p>	

<p>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 artículo 78 A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:</p>	<p>ahorro de trabajadores siempre que el patrón no aporte cantidad alguna a dichas cajas y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título; así como los provenientes de cajas de ahorro y fondos de ahorro establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales, conforme al Capítulo II, Secciones I ó II de este Título o por personas morales no contribuyentes conforme al Título III de esta Ley, siempre que cumplan con los requisitos a que se refiere el Reglamento y</p>	
--	---	--

	<p>siempre que las aportaciones al fondo de ahorro y sus rendimientos, permanezcan invertidos en dichos fondos por lo menos ocho años antes de ser retirados. Cuando proceda el retiro por haber transcurrido los ocho años citados, este se podrá efectuar por la cantidad acumulada durante los ocho años. No obstante lo anterior, los contribuyentes que dejen de prestar servicios personales subordinados y que por ende dejen de percibir ingresos por dichos servicios, podrán efectuar retiros mensuales sin el pago del impuesto sobre la renta hasta por</p>	
--	---	--

	<p>un monto equivalente al último salario mensual percibido, durante el periodo en que no perciban ingresos por concepto de sueldos y salarios.</p>	
<p>Se adiciona a la Ley todo lo que se encuentra en negritas</p>	<p>No será necesario que las aportaciones permanezcan invertidas durante ocho años, cuando estas se retiren para la adquisición de casa habitación, a la construcción de vivienda, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones o al pago de los pasivos adquiridos por los conceptos anteriores, que se realicen en los términos establecidos en el artículo 43-Bis de la Ley del Instituto del Fondo</p>	

	Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.	
	Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable cuando el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza y deberá considerarse exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentra el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.	
IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.	Se eliminó esta fracción	

<p>X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,</p>	<p>VII. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad e indemnizaciones, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a</p>	
---	---	--

<p>hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>	<p>noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>	
<p>XI. Las gratificaciones que</p>	<p>Se elimina todo este párrafo</p>	

~~reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas~~

<p>dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.</p>		
<p>Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.</p>		
<p>XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:</p>	<p>VIII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:</p>	
<p>a) Los agentes diplomáticos.</p>		
<p>b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad.</p>	<p>Toda la fracción XII sigue igual aunque con diferente número de fracción.</p>	
<p>c) Los empleados de embajadas, legaciones y</p>		

<p>consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.</p>		
<p>d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.</p>		
<p>e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.</p>		
<p>f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.</p>		
<p>g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se</p>		

<p>prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.</p>		
<p>XIII.—Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.</p>	<p>IX. Los viáticos cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.</p>	
<p>XXV.—Los que se obtengan por concepto de loterías, rifas, sorteos o concursos, a que se refiere el Capítulo IX de esta Ley, siempre que el valor de cada premio no exceda de \$1.00, así como los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o</p>	<p>XVI. Los que se obtengan por concepto de loterías, rifas, sorteos o concursos, a que se refiere el Capítulo VII de este Título, siempre que el valor de cada premio no exceda de \$1.00, así como los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o</p>	

<p>literario, abierto al público en general o bien a determinado gremio o grupo de profesionales.</p>	<p>literario, abierto al público en general o bien a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.</p>	
<p>XXVII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.</p>	<p>XVIII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.</p>	
<p>Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los</p>	<p>XXII. Los que se refiere el artículo 110 de esta Ley, cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los</p>	

<p>Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:</p>	<p>trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:</p>	
<p>a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquéllos en efectivo, en bienes, en crédito o 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 estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto</p>	<p>No cambia este inciso</p>	

<p>equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.</p>		
<p>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 periodo 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.</p>	<p>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 periodo máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención no exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.</p>	
<p>No se podrán hacer</p>		

<p>deducciones que correspondan a aquellos ingresos por los que no se está obligado al pago del impuesto en los términos de este artículo.</p>		
<p>La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los</p>	<p>Se elimina todo lo referente a estos párrafos debido a que ya no se exentará la previsión social</p>	

<p>conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.</p>		
--	--	--

Debemos mencionar que existen cambios en los plazos para el entero del impuesto ya, que actualmente hay empresas que lo enteran trimestralmente, pero la reforma establece que deberán ser mensuales.

Ahora mencionaremos las reformas que se le hacen a otros artículos relacionados con las prestaciones de previsión social.

Artículo 24 Fracción XII

TEXTO VIGENTE 1o. ENERO 2001	TEXTO INICIATIVA 04 ABRIL 2001	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
<p>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 infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de</p>	<p>XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, sin que puedan ser distintas para los trabajadores de confianza y los otros trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y</p>	

<p>naturaleza análoga. (tercer párrafo de la fracción XII)</p> <p>En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el reglamento de esta Ley.</p>	<p>requisitos que se fijan en el Reglamento de esta Ley.</p>	
<p>Se adiciona este párrafo</p>	<p>Quando exclusivamente se tenga trabajadores de confianza, el monto de las prestaciones de seguridad social, excluidas las aportaciones de seguridad social, no podrán exceder del 10% del total de las remuneraciones gravadas de los trabajadores, sin que en ningún caso exceda de</p>	

	10 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda.	
Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.		

Consideramos que estos son los cambios más significativos que se podrán dar en la reforma fiscal, ya que los demás cambios sólo serán en consecuencia a lo mencionado anteriormente, adicionalmente habrá cambios al reglamento de la Ley, estos cambios seguramente serán la eliminación de los artículos donde se menciona actualmente la manera en la que se deberá calcular la exención de las prestaciones de previsión social.

CONCLUSIONES

Derivado del análisis a las prestaciones de previsión social, concluimos que dichas prestaciones tienen la finalidad de coadyuvar en el nivel de vida del trabajador y su familia, el patrón puede otorgar una gran cantidad de prestaciones por concepto de previsión social, ya que la LISR señala algunas de manera enunciativa más no limitativa, en vista de lo anterior únicamente debemos apegarnos a lo que la Ley establece como prestaciones de previsión social y para tal efecto, señala que deben ser aquellas prestaciones que vayan dirigidas a incrementar el nivel cultural, social, de salud y de vida de los trabajadores.

En vista de lo anterior es, posible clasificar las prestaciones en tres grupos, en función de las limitaciones que les son aplicables, como se muestra a continuación:

Beneficios cuya exención está limitada al monto de un salario mínimo anual (\$14,727.75 para el Distrito Federal a un salario mínimo de \$ 40.35 por día), tratándose de trabajadores que entre sueldo y prestaciones perciban un ingreso anual superior a siete veces el salario mínimo anual.

- a) Despensas
- b) Actividades intelectuales, culturales y deportivas.
- c) Guarderías.
- d) Ayuda para comida.
- e) Ayuda para vacaciones.
- f) Subsidios por incapacidad.

g) Pago de estacionamiento.

Aportaciones al fondo de ahorro que no excedan del 13% del salario de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios, de acuerdo con la fracción I del artículo 22 del Reglamento de la Ley del ISR.

Beneficios que estrictamente no son prestaciones de previsión social, pero que pueden incluirse en el plan para complementarlo, con la ventaja adicional de que no están sujetos a las limitaciones anteriores:

1. Seguro de vida del trabajador.
2. Reembolso de honorarios y gastos médicos del trabajador y sus dependientes.
3. Seguro de gastos médicos mayores del trabajador y sus dependientes.
4. Gastos funerarios del trabajador y sus dependientes.

Con excepción del fondo de ahorro que pudiera contemplarse en un plan específico, las demás prestaciones enumeradas anteriormente podrían incluirse en un plan múltiple de previsión social que, como comentamos anteriormente, consistiría en otorgar un determinado porcentaje sobre el sueldo, dejando flexibilidad a cada empleado participante para escoger entre los conceptos mencionados aquél o aquéllos que desee, en la proporción que convenga a sus necesidades y preferencias.

Un beneficio adicional que podría otorgarse a los empleados es que, además del reembolso de los gastos de previsión social, se les reembolsará también el impuesto al valor agregado (IVA) que les hayan trasladado por dichos gastos, en la medida en que la compañía pueda acreditar este gravamen.

Para estos efectos se deberá implementar la siguiente mecánica de comprobación:

Cada empleado deberá formular un reporte de gastos, anexando al mismo los comprobantes de los gastos efectuados, los cuales deberán estar debidamente requisitados, preferentemente a nombre de la compañía o, en su defecto, a nombre del empleado.

Habría que considerar que cuando los comprobantes se encuentren a nombre del empleado no será factible reembolsarles el IVA correspondiente, puesto que la empresa no podría acreditar el impuesto.

El reporte deberá presentarse para autorización al departamento de personal quien, después de revisar que los reportes cumplan con todos los requisitos, autorizará su aplicación, dependiendo de la frecuencia con que la empresa desee hacer las comprobaciones.

La empresa se reserva el derecho a rechazar los comprobantes que considere que no cumplen con los requisitos del plan.

Vale la pena aclarar que, de no comprobarse en tiempo, o de comprobarse parcialmente el importe otorgado al empleado, la parte no comprobada se considerará como un ingreso acumulable para el trabajador, base para la determinación del impuesto correspondiente.

De acuerdo con lo antes expresado, se puede apreciar que un plan de previsión social como el que nos ocupa, requiere de controles administrativos para su funcionamiento y supervisión, y resulta importante que exista un estricto apego a las políticas y modalidades que se aprueben, así como que se obtenga la documentación comprobatoria correspondiente, ya que de lo contrario podrían surgir problemas en cuanto a la deducibilidad de las partidas por parte de la empresa, o bien, que tuvieran que acumularse al sueldo de los empleados, con lo cual se perdería el beneficio que se pretende otorgar.

A continuación iremos describiendo las prestaciones que en términos generales podrían incluirse en un plan de este tipo, así como las posibles contingencias que se pudieran presentar con las autoridades fiscales correspondientes.

Despensas

Este beneficio puede otorgarse al empleado entregándole los productos que forman la despensa (pago en especie) o bien, mediante el pago en efectivo de una cantidad destinada para este fin y/o a través de vales de despensa para que dicho trabajador adquiriera los productos en los establecimientos que los acepten como forma de pago.

En la práctica, hemos observado que las autoridades fiscales no objetan la naturaleza de previsión social de esta partida cuando se otorga en especie a los empleados. Sin embargo, cuando la despensa se otorga en vales o cupones para la adquisición de artículos de primera necesidad, en ocasiones habían objetado su deducción como un gasto de previsión social, bajo el argumento de que no existía la evidencia de que los vales o cupones realmente se utilizaran para la adquisición de despensa, dado que las tiendas de autoservicio reciben dichos instrumentos incluso para la compra de artículos suntuarios.

El asunto que nos ocupa ha sido dirimido con buenos resultados ante los tribunales, inclusive en el presente trabajo se ha presentado dichas resoluciones, motivo por el cual se ha configurado jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que la deducción de este rubro es procedente, incluyéndose este criterio en la Compilación de Normatividad del Servicio de Administración Tributaria, el cual también ha sido expuesto en el presente trabajo de investigación.

Por otro lado, en caso de que la ayuda para despensa se otorgue en efectivo, las autoridades seguramente la objetarían como previsión social y le darían el tratamiento de sobresueldo gravado para el empleado, a menos que existan elementos para comprobar que las cantidades recibidas se emplearon efectivamente para la adquisición de la despensa de los empleados.

Para estos efectos, si se deseara otorgar la prestación en efectivo, sería indispensable que se implementara un mecanismo de comprobación de la ayuda de despensa, el cual estableciera la obligación para los empleados de recabar comprobantes debidamente requisitados para fines

fiscales, a nombre propio o de la empresa, que evidencien la adquisición de artículos de la canasta básica.

De esta manera, existirían los elementos de comprobación necesarios para soportar la naturaleza de previsión social de esta partida y se reduciría considerablemente el riesgo de que las autoridades objeten este tratamiento.

Actividades intelectuales, culturales y deportivas.

Consiste en proporcionar becas y cursos para fomentar el desarrollo intelectual, cultural y deportivo de los empleados o de sus hijos, en actividades tales como el aprendizaje de un instrumento musical, clases de pintura, de algún idioma, canto, fotografía, etc., o la práctica de un deporte, proporcionando inclusive, los instrumentos o elementos necesarios para el adecuado desarrollo de dichas actividades.

En el caso de becas educacionales, independientemente del número de hijos de cada trabajador, ya que esto lo debe decidir el patrón dependiendo de la capacidad financiera de la empresa, ya que se puede aplicar para un hijo por cada trabajador o hasta para el total de hijos de cada trabajador, se podría incluir conceptos como el pago de la cuota de inscripción, las colegiaturas, la transportación escolar, uniformes, útiles escolares, etc.

Guarderías.

Bajo este concepto podría incluirse el reembolso de los gastos que efectúen los empleados por concepto de inscripción, transporte, así como todos aquellos gastos inherentes al cuidado de sus hijos y dependientes económicos en una guardería.

Ayuda para comida.

Para otorgar esta prestación, la empresa podría entregar vales de restaurante a los empleados, en cuyo caso serían aplicables las consideraciones que se señalaron para las despensas.

Ayuda para vacaciones.

Comprende los pagos por concepto de transporte, hospedaje y alimentación en los que incurra el participante y sus dependientes económicos dentro del territorio nacional, solamente durante el periodo de vacaciones del participante o de sus dependientes en edad escolar.

Subsidios por incapacidad.

La empresa podrá cubrir al personal las diferencias entre lo que paga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el sueldo que percibe el trabajador, en caso de incapacidad del mismo.

Pago de estacionamiento.

Comprende el reembolso del costo del estacionamiento del automóvil del participante siempre y cuando se pueda comprobar que se está al servicio de la empresa cuando hace uso de dichos

estacionamientos debido a que de lo contrario sería muy factible que las autoridades hacendarias contravinieran en este punto.

Otras prestaciones que podrían incluirse en el plan que estrictamente no son gastos de previsión social, pero representan gastos deducibles para el patrón e ingresos exentos para los empleados, con la ventaja de no estar sujetas a límite alguno.

Seguro de vida.

La compañía puede aceptar como un gasto de previsión social el monto de las primas de seguros de vida cubiertos por el empleado para sí mismo. Otra posibilidad que podría analizarse, es que el patrón cubra directamente la parte que corresponda a su empleado.

Reembolso de honorarios y gastos médicos.

Comprende tanto los honorarios como los demás gastos médicos incurridos por el participante y sus dependientes económicos, abarcando medicinas, compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, gastos hospitalarios, análisis o estudios clínicos y de laboratorio, gastos dentales, lentes, etc.

Seguro de gastos médicos mayores.

Las pólizas de este tipo de seguro pueden ser cubiertos directamente por el patrón, siendo un concepto deducible para la compañía, puesto que es una erogación indispensable para mantener

a su fuerza laboral en buen estado, complementando al mismo tiempo los servicios médicos de las instituciones oficiales.

Gastos funerarios

Comprende la ayuda para sufragar los gastos de funeral de familiares del empleado (padres, cónyuge, hijos) o incluso el mismo empleado.

Como se vio los trabajadores pueden gozar de muchas prestaciones sin que esto les cause una carga tributaria, aunque lo que si debemos aclarar es que al momento en que se determine la proporción del subsidio a que se refiere el párrafo quinto del artículo 80-A, se verá disminuido el subsidio y por consiguiente el impuesto a retener a los trabajadores será un poco más elevado aunque nunca comparado con el impuesto que hubiera resultado si todas las prestaciones antes mencionadas formaran parte de la base gravable del trabajador.

Finalmente, concluimos que si una empresa otorga prestaciones de previsión social a sus trabajadores, dichas prestaciones no serán ingresos gravados para ISR y por lo tanto, habrá un incremento en las percepciones de dichos trabajadores, sin que por ello, tengan una retención adicional de ISR.

Al mismo tiempo, la empresa obtendrá un beneficio, debido a que los gastos que erogare por concepto de previsión social serán deducibles para el impuesto sobre la renta

BIBLIOGRAFÍA

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos 2000 y 2001

Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento 2000 y 2001

Ley del INFONAVIT 2000 y 2001

Código Fiscal de la Federación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Financiero del Distrito Federal 2000 y 2001

Código Financiero del Estado de México 2000 y 2001

Prontuario Fiscal Correlacionado Profesional 2000 Correlacionado Casos Prácticos

ECAFSA

Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía

Editorial Porrúa

Valis Hernández, Sergio. Seguridad Social y Derecho, Tax Editores

Ledesma Villar , Luis Carlos. Administración de planes sobre Previsión Social, Ediciones Fiscales ISEF

Ledesma Villar , Luis Carlos. Tratamiento Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social, Ediciones Fiscales ISEF

Iturriaga Bravo, Luis. Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los sueldos y salarios, Ediciones Fiscales ISEF

Gortari, Eli. El Método de las ciencias, Editorial Grijalbo 1992

Saad, Antonio Miguel. Redacción, Cfa. Editorial Continental