

140



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN

## ESTUDIO INTEGRAL DEL REGIMEN DE PREVISION SOCIAL

300382

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
**P R E S E N T A N :**  
**FABIAN NIETO HERRERA**  
**MARCO AURELIO RIVERO ARIZA**

ASESOR: LC. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS

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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

**ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS**  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN



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 la TESIS:

Estudio Integral del Régimen de Previsión Social

que presenta el pasante: Fabián Nieto Herrera  
con número de cuenta: 8906983-9 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"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 23 de Agosto de 2001.

<b>PRESIDENTE</b>	<u>L.C. María Trinidad Rabell Urbiola</u>	
<b>VOCAL</b>	<u>C.P. José Francisco Astorga y Carreón</u>	
<b>SECRETARIO</b>	<u>L.C. Juan Manuel Cano Guarneros</u>	
<b>PRIMER SUPLENTE</b>	<u>C.P. E. Fermín González Camberos</u>	
<b>SEGUNDO SUPLENTE</b>	<u>L.C. Pedro Olivera Figueroa</u>	

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

**ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN



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 la TESIS:

\_\_\_\_\_ Estudio Integral del Régimen de Previsión Social \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ que presenta al pasante: Marco Aurelio Rivero Ariza \_\_\_\_\_  
con número de cuenta: 9140871-8 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 23 de Agosto de 2001.

**PRESIDENTE** L.C. María Trinidad Rabell Urbiola \_\_\_\_\_  
**VOCAL** C.P. José Francisco Astorga y Carreón \_\_\_\_\_  
**SECRETARIO** L.C. Juan Manuel Cano Guarneros \_\_\_\_\_  
**PRIMER SUPLENTE** C.P. F. Fermín González Camberos \_\_\_\_\_  
**SEGUNDO SUPLENTE** L.C. Pedro Olivera Figueroa \_\_\_\_\_

**Dedicatoria:**

Dedico este trabajo y todo lo que lo presenta, a mi Hija Fernanda deseando con ello que siempre termine todo lo que ella inicie.

**Marco Aurelio Rivero Ariza**

Agradezco a Dios por la vida, mi familia , y por darme la Oportunidad de ser lo que soy.

Marco Aurelio Rivero Ariza

A Mis Padres por la vida, el apoyo, su ejemplo y la educación que me han dado, lo que ha permitido que yo pueda estar aquí.

A mis hermanos Roberto, Héctor , Lili y Miguel por su cariño.

Marco Aurelio Rivero Ariza

A Gaby mi esposa, por el apoyo y comprensión, por su amor y por nuestra hija.

Marco Aurelio Rivero Ariza

Al Ing. Nicolás Alfaro por su amistad,  
su ejemplo, por compartir sus  
conocimientos y por creer en mi y  
apoyarme tanto para conseguir esta  
meta.

Marco Aurelio Rivero Ariza

A mi Cesar por su amistad y su apoyo para el logro de este trabajo.

A Fabián por su amistad, compañerismo y por creer en esta idea.

A Noé por su amistad y por todo lo que nos ha tocado compartir.

A mis amigos Francisco Pantoja y Luis Pantoja por su amistad.

A mi equipo de trabajo Karina, Rosalba, Laura, Carmen, Wendy, Rosabertha y Eduardo, por todo su apoyo,

Marco Aurelio Rivero Ariza.

A mi Jefe y Maestro:  
El C.P. Alfonso Villarreal por todo lo  
que me enseñó y su amistad.

Marco Aurelio Rivero Ariza.

A mi familia adoptiva, Sra. Maria Rivera, Sr. Victor Reyes , Elizabeth, Giovanni y Elena, gracias por su apoyo, cariño etc.

Marco Aurelio Rivero Ariza.

Al L.C. Juan Manuel Cano Gaurneros  
por el apoyo, por ser antes que otra cosa  
un amigo y compartir sin recelo todo lo  
que sabe con nosotros y todas las  
personas que en algún momento tienen  
el privilegio de ser sus alumnos.

A la Universidad , porque en tus aulas  
obtuvimos nuestra formación profesional ,  
Gracias por Existir.

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”.

**A DIOS:**

**POR HABERME DADO LO MAS  
IMPORTANTE LA VIDA Y POR  
PERMITE LLEGAR A ESTE  
MOMENTO TAN IMPORTANTE  
GRACIAS SEÑOR.**

**Fabián Nieto.**

MIS PADRES:

FABIAN Y REYNA

POR TODO SU ESFUERZO, SU APAYO  
INCONDICIONAL, POR QUE SIEMPRE  
RECIBI DE USTEDES LO MEJOR, POR  
SIEMPRE ESTUVIERON A MI LADO Y  
POR LOS AMO, POR QUE NO EXITEN  
PALABRA PARA AGRADECER LO  
QUE HAN HECHO POR MI.

Fabian Nieto.

A MI HERMANA:

ALEJANDRA

POR EL APOYO QUE RECIBI DE TU PARTE,  
POR TU TIEMPO. GRACIAS ALE.

Fabián Nieto.

**A MI ESPOSA XOCHITL**

**POR TU EJEMPLO DE TENASIDAD,  
DE CONSTANCIA DE DEDICACIÓN  
Y POR TODO TU APOYO GRACIAS.  
TE AMO.**

Fabián Nieto.

**A C.P. DANIEL CASTAÑEDA.**

**POR PERMITIRME LA OPORTUNIDAD DE  
CONOCER LA CONTABILIDAD Y DESPUÉS  
TOME LA DECISIÓN DE ESTUDIARLA  
GRACIAS POR TODO.**

**A MI AMIGO Y COMPAÑERO DE LA  
CARRERA.**

**MARCO.**

**POR TU AMISTAD Y POR COMPARTIR  
CONMIGO ESTE MOMENTO TAN  
IMPORTANTE.**

**A MIS AMIGOS VALENTE Y PACO.**

Fabián Nieto.

## ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.	
1.1 Concepto de Previsión Social.	5
1.2 Marco histórico.	7
1.3 Objetivo de la Previsión Social.	10
1.4 Marco Legal.	11
CAPÍTULO II PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	
2.1 Aspectos Generales.	15
2.1.2 Fondo de Ahorro.	16
2.1.3 Seguros de Técnicos o Dirigentes.	17
2.1.4. Acumulación del Ingreso para el Trabajador.	18
2.2 Modelo del Plan de Prestaciones de Previsión Social.	19
CAPÍTULO III RÉGIMEN DE SUELDOS Y SALARIOS.	
3.1 Definiciones.	47
3.1.1 Ingresos Gravables.	55
3.1.2 Ingresos Exentos.	59
3.2 Obligaciones de los contribuyentes y de los patrones En el régimen de sueldos y salarios.	65
3.2.1 Proporción de Subsidio.	67
3.2.2 Procedimiento para el calculo del Impuesto.	77
3.2.3 Jurisprudencia de SCJN (cuotas al IMSS)	82

CAPÍTULO IV RÉGIMEN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL	
4.1 Deducciones Autorizadas.	84
4.1.1 Requisitos para la Deducibilidad de la Previsión Social	84
4.1.2 Requisitos para Deducir Aportaciones del Fondo de Ahorro	89
4.1.3 Limites para de la deducción de la Previsión Social.	90
4.2 Régimen fiscal de la Previsión Social para el Trabajador.	98
V CASO PRÁCTICO.	106
VI CONCLUSIONES.	111
VII BIBLIOGRAFÍA	113

## INTRODUCCIÓN

Debido a la difícil situación económica por la que atraviesa el país, es difícil que el trabajador o el empleado con su sueldo o salario puedan lograr satisfacer sus necesidades más elementales, y mucho menos fomentar el ahorro, debido a que el poder adquisitivo del dinero es cada día menor, y para la empresa otorgar mayores salarios, implica un incremento en el pago de contribuciones laborales por lo que no sería atractivo otorgar mayores salarios a sus trabajadores.

Ante esta situación es importante encontrar alternativas que le permitan a los trabajadores obtener un ingreso neto mayor y con este lograr un mejor nivel de vida para el y sus dependientes económicos. Y una vez satisfechas sus necesidades desempeñaran sus actividades laborales en beneficio de los patrones, es decir que ambos obtengan un bienestar.

La política y los programas encaminados a promover el suministro de servicio para el bienestar de los trabajadores debe estar basados en el reconocimiento del hecho de que la previsión de dichos servicios interese a los trabajadores, contribuye a salvaguardar y mejorar la salud y su bienestar, lo que traduce en mejores relaciones de empleo y un aumento de productividad en las empresas; por lo tanto es muy importante que exista un adecuado plan de “Previsión Social”, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores, así como no integrables al salario para efectos del Seguro Social.

Por ejemplo podemos observar lo que nos dice la fracción XII del artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre Renta, así como el artículo 19 de Reglamento de la propia Ley, que establece que dichas prestaciones deben otorgarse en forma general y sobre las mismas bases a todos los trabajadores. Así como el 77 hace mención de las exenciones para el trabajador.

Por otra parte resulta importante que en las retenciones y pagos de impuesto a cargo de los trabajadores se apliquen las disposiciones que establezcan la leyes para el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales

## **CAPÍTULO I.**

### **ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

#### **1.1-CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

LIC. MARIO DE LA CUEVA

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

DR. FRANCISCO MARTONI

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

LIC. MARCOS FLORES ALVAREZ

La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad.

LIC. FRANCISCO GONZALES DIAZ LOMBARDO

Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que dependen de los mismos, con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural.

<sup>1</sup>TESIS DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Por gasto de previsión social debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

---

<sup>1</sup> SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA ÉPOCA, TOMO III, ENERO 1996 PAG. 203.

## 1.2.-MARCO HISTORICO.

La Constitución Mexicana de 1917 es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que después se llamarán garantías sociales; es decir , los derechos que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras que las garantías individuales exigen al estado una actitud de respeto para las libertades humanas, las garantías sociales, por el contrario, imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases integrantes de la comunidad. En el desarrollo del tema haremos mención al artículo 123, el cuál fue aportado por la Constitución Mexicana, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la teoría integral, la cual resumimos a continuación.

1.- La teoría integral divulga el contenido del 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo la primera parte de este. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado, es social.

2.- Nuestro derecho del trabajo a partir del 1º de mayo de 1917 es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajo; no por la fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende entre otros, a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, contadores, abogados, artistas, deportistas, administradores, toreros, técnicos, ingenieros etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados “subordinados o dependientes “ y a los

autónomos. Los contratos de prestación de servicios del código civil así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes etc., del código de comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupó la ley anterior.

3.- El derecho mexicano del trabajo contiene normas no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicadoras que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4.- Tanto las relaciones laborales, entre patronos y trabajadores, como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma manera, que el poder judicial federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (art. 107 fracc. Segunda de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera .

5.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado en ejercicio del artículo 123 de la Constitución que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -producto de la democracia capitalista- sino fuerza

dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y la previsión social, para bienestar y progreso de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

Por otra parte, la Teoría Integral no sólo es aplicable en las relaciones de producción, sino en los conflictos de trabajo, en la jurisdicción laboral para hacer efectiva la justicia social a favor de los trabajadores, desde el inicio del proceso hasta el laudo, correspondiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, corregir y subsanar las demandas omisas o defectuosas de los trabajadores, y, finalmente, reivindicar los derechos de éstos en el laudo. Por ello, la Teoría Integral en su función procesal y en varios de sus objetos es fuente de la nueva legislación procesal del trabajo de 1980, como puede verse en ésta teoría.

“IV Derecho procesal del trabajo que como norma del derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, en los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo las jornadas de trabajo, etc. Entregando las empresas o los bienes de la producción cuando los patrones no cumplan con el art. 123 o la clase obrera en el proceso así lo plantee, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución política de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta puede estar por encima de la Constitución, que es la parte más trascendental de la carta suprema de la República.

### **1.3-OBJETIVO DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

La Previsión Social es el conjunto de prestaciones que se entregan al trabajador sin que constituyan una remuneración por sus servicios, son un complemento al salario y a las obligaciones salariales, tales como (vacaciones, prima vacacional, día de descanso semanal, prima dominical, aguinaldo, horas extras, reparto de utilidades, vivienda, primas de antigüedad, indemnización por riesgo o enfermedad, riesgo de trabajo, accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, capacitación y adiestramiento, indemnización por rescisión de la rescisión de trabajo, prestación de seguridad social obligatoria entre otros), es decir son un complemento cuyo fin es procurar el bienestar el trabajador y su familia o sus beneficiarios.

De lo anterior se desprende que la Previsión Social busca el beneficio de los trabajadores de sus familias o dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, e integral.

Estas prestaciones adicionales las menciona el artículo 24 fracción XII que a continuación se mencionan:

Jubilaciones.

Fallecimientos.

Invalidez.

Servicios Médicos y Hospitalarios.

Subsidios por incapacidad.

Becas Educativas para los Trabajadores y sus Hijos.

Fondos de Ahorro.

Guarderías Infantiles.

Actividades Culturales y Deportivas.

Otras de Naturaleza Análoga.

Debiéndose entender por “Otras de Naturaleza Análoga”<sup>2</sup> la interpretación que al respecto hacen los tribunales, es enunciativa y no limitativa, por tanto se considerara 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. Como se puede apreciar, no se limita, a la empresa en cuanto a los conceptos bajo los cuales, puedan otorgarse tales beneficios.

#### **1.4-MARCO LEGAL**

La Previsión Social está fundamentada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social” y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, que establecen...

Art. 3 LFT:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio, exige respeto a las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Como se puede observar, existe un problema de hecho consistente en que tampoco en esta ley (LFT), que es la que regula las relaciones entre los trabajadores y las empresas, se define un concepto tan importante como es

---

<sup>2</sup> “ARTICULO 77 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA EXPRESIÓN OTRAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE NATURALEZA ANÁLOGA AHÍ CONSIGNADA, ES UNUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA”. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación No 5 3ª época, año 1, mayo 1988 pag. 46 (tesis aislada)

el que nos ocupa, por lo que subsisten dudas respecto a qué debe considerarse como “prestaciones de previsión social”, pues tenemos leyes como la del Impuesto Sobre la Renta, Seguro Social, y el Código Financiero del D.D.F., que retoman a ese concepto y le aplican una serie de disposiciones, pero sin haberlo definido previamente.

Sin hacer un análisis exhaustivo de esta Ley (LFT), dado que no es el objeto de este trabajo, podemos mencionar que ésta en su artículo 84, hace referencia a las prestaciones en especie o cualquier otra prestación que se entregue al trabajador, al respecto enuncia...

Artículo 84 LFT:

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

Cabe mencionar que es común que en el medio empresarial se mencione que los trabajadores reciben por su trabajo un sueldo o salario y las “prestaciones mínimas de Ley”, clasificando en estas últimas a conceptos tales como la gratificación anual, las vacaciones, la prima vacacional y el reparto de utilidades, conceptos que para la Ley del Impuesto sobre la Renta son salarios, por lo que es necesario distinguir cuáles son las verdaderas prestaciones, puesto que para efectos fiscales, las prestaciones tienen un tratamiento diferente del salario.

Artículo 102 LFT:

Asimismo, en su artículo 102, menciona específicamente a las prestaciones en “especie”, señalando concretamente que éstas deben “...ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”. Cabe resaltar que éste es el único precepto legal conocido, que señala expresamente que las prestaciones, en este caso las de “en especie”, pero prestaciones al fin, deben guardar una proporción respecto del salario. Sin embargo, interpretando congruentemente la disposición, podemos opinar que las prestaciones deben ser razonablemente proporcionales al salario.

De esto se desprende que el salario se integra por dos aspectos:

En efectivo, que consiste en la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe, como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones y otras cantidades o prestaciones. En prestaciones, que se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba, como la habitación, las despensas o servicios, como becas educativas.

A manera de recordatorio, a continuación se citan algunos preceptos de esta ley (LFT), que derivan de los preceptos constitucionales, y que por lo mismo están vinculados con la idea que se ha conformado del concepto de “ Previsión Social ”, y cuyo tratamiento puede ser tomado en forma diferente por la Ley del Impuesto sobre la Renta:

## PRECEPTO

## CONCEPTO

132, XX	En ciertos casos, terreno para mercado público, edificio de servicios municipales y centros recreativos.
136	Habitación para trabajadores, mediante la aportación al INFONAVIT.
132,XV y 153-A	Capacitación o adiestramiento (1)
300	Servicio médico a deportistas profesionales.
338	Asistencia médica o gastos de funeral por los trabajadores. Domésticos.
487	Asistencia médica y quirúrgica por riesgos de trabajo. Indemnización por muerte a los beneficiarios del Trabajador, por riesgos de trabajo

(1) En lo que respecta a la capacitación y adiestramiento, cabe cuestionarse si este concepto es una auténtica prestación, pues de acuerdo a todo lo antes visto, en realidad dicho concepto no beneficia directamente al trabajador o su familia desde un punto de vista de prestación. Al trabajador lo beneficia porque eleva su nivel educacional, pero en beneficio directo de la productividad de la empresa, con un efecto indirecto para él y su familia, porque lo hace más valioso.

## **CAPÍTULO II**

### **PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.**

#### **2.1.- ASPECTOS GENERALES.**

Al elaborar un plan de previsión social es necesario tomar en consideración diversos aspectos en torno a la organización y sobre todo elaborar estudios que coadyuven a una buena implementación y funcionamiento del mismo. Entre ellos se encuentran los siguientes.

Conocimiento preciso del objetivo del plan.

La posición actual y futura de la empresa ante la posibilidad de sostener el otorgamiento de las prestaciones que se incluirán, así como el impacto en sus finanzas.

Valoración de las condiciones laborales y el impacto para la empresa en cuanto a la productividad y mejora de las relaciones obrero – patronales.

Un estudio analítico de las prestaciones a otorgar, en cuanto a tipo y porcentaje, así como del beneficio para el trabajador traducido en ingresos reales.

La clasificación del personal en cuanto al otorgamiento de prestaciones, tomando en cuenta los principios de igualdad y generalidad.

Las disposiciones laborales vigentes en materia de integración salarial.

El marco sobre seguridad social y fiscal en vigor.

Los mecanismos para su administración y funcionamiento.

Cabe señalar que todos y cada uno de los puntos mencionados redundaran en la buena implementación de un plan de previsión social, aún cuando es primordial conocer para su diseño las disposiciones fiscales que lo regulan, sobre todo porque de las mismas nace la obligación de elaborarlo.

### **2.1.2.- FONDO DE AHORRO.**

Requisitos para deducir las aportaciones a fondos de ahorro.

#### **ARTÍCULO 22 DE RISR.**

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

I Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al termino 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.

### **2.1.3.- SEGURO DE TÉCNICOS O DIRIGENTES.**

#### **ARTÍCULO 24 DE RISR.**

Los planes relativos a seguro de técnicos y dirigentes a que se refiere la fracción XIII del artículo 24 de la ley deberán ajustarse a lo siguiente:

I . Los contratos de seguro serán temporales a un plazo de hasta 20 años y de primera nivelada.

II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa, o ser socio industrial en el caso de las sociedades de personas en comandita por acciones.

III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.

IV. En caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.

#### **2.1.4.-ACUMULACIÓN DEL INGRESO PARA EL TRABAJADOR.**

En el artículo 77 de la ley del ISR, se precisa que no se pagará el impuesto sobre la obtención de ingresos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educativas para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga concedidas de manera general.

La exención anterior se limita cuando la suma de los sueldos y los ingresos por previsión social exceda de siete veces el salario mínimo anual.

Es importante destacar que, en el caso de fondos de ahorro, no existe limitante en cuanto a la exención del ingreso, siempre que se reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos.

## **2.2.-MODELO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.**

**LA COMERCIAL, S.A DE C.V.**

CALLEJON DE SANTA PURUSIMA N°41, COL. CENTRO, DEL. POL.CUAUHTÉMOC, COD. POST. 06000 TEL. Y FAX 55 55 55 55 MAIL- lacomercial prodigy.net.mx

**MÉXICO, D.F. A 12 DE ENERO DEL 2001**

AL PERSONAL SINDICALIZADO,  
DE CONFIANZA Y DIRECTIVO  
PRESENTE:

CON EL OBJETO DE COADYUVAR Y REDIMIR LA ACTUAL CRISIS ECONÓMICA QUE LOS HABITANTES DE ESTE PAÍS ESTAMOS ENFRENTANDO HOY EN DÍA, Y EN LO PARTICULAR LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA; LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, APOYADOS POR LA HONORABLE JUNTA DE ACCIONISTAS DE ESTA SOCIEDAD, HACEN DE SU CONOCIMIENTO LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL QUE BENEFICIARÁ AL PERSONAL EN GENERAL, QUE EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ADQUIEREN EL CALIFICATIVO DE “TRABAJADOR”.

EL PRESENTE PLAN DE PREVISION SOCIAL ES PARA APOYAR A LOS TRABAJADORES Y EN SU CASO BENEFICIARIOS DE ESTA EMPRESA, PARA MEJORAR SU NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL, EDUCATIVO Y CULTURAL ASÍ COMO PARA DAR CUMPLIMIENTO CON LO QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 24,77 FRAC. VI Y ÚLTIMO PARRAFO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y ARTÍCULOS 19,20,22,23 DE SU REGLAMENTO, AMBOS VIGENTES A LA PRESENTE FECHA.

ASÍ MISMO, LOS REPRESENTANTES SINDICALES NOS DARÁN POR ESCRITO SU RECEPCIÓN DEL PRESENTE PLAN ASÍ COMO LOS COMENTARIOS EN SU CASO AL RESPECTO; POR LO QUE RESPECTA AL PERSONAL NO SINDICALIZADO FIRMARÁN DÁNDOSE POR ENTERADOS EN LA RELACIÓN ANEXA AL PRESENTE.

ESPERAMOS QUE CON LA COOPERACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE USTEDES, ESTOS OBJETIVOS LOGREN SU FINALIDAD PARA ABATIR EN PARTE, LA CARESTÍA ECONÓMICA QUE NOS ESTA AFECTÁNDO.

**A T E N T A M E N T E**  
**LA COMERCIAL, S.A DE C.V.**

---

**LIC. JUAN HONESTO PÉREZ Y PÉREZ**

**PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

c. c. .p. SÁNCHEZ WONG TRANQUILINO, REPRESENTANTE DEL "SINDICATO DE TALACHEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y ANEXAS".

## **PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL**

EN EL PRESENTE PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL QUE SE LES DA A CONOCER POR ESTE MEDIO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "LA COMERCIAL, S.A. DE C.V." EN CADA UNO DE LOS CONCEPTOS SE ESTABLECEN LAS BASES Y LOS ALCANCES DE CADA CONCEPTO DE PRESTACIÓN EN PARTICULAR, LOS CONCEPTOS QUE FORMAN PARTE DEL CUADRO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL SON LOS SIGUIENTES:

- I. DESPENSA**
- II. FONDO DE AHORRO**
- III. AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL**
- IV. SEGURO DE VIDA Y GASTOS MÉDICOS MAYORES**
- V. SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA**
- VI. AYUDA DE TRANSPORTE Y GASOLINA.**
- VII. PLAN DE JUBILACIÓN**

Cláusula Primera.-

## **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.**

1. **PLAN:** Significa el Plan de Previsión Social de cualquiera de los conceptos dentro de su capítulo respectivo de los trabajadores de “LA COMERCIAL, S.A. DE C.V.”
2. **FECHA DE INSTALACIÓN DEL REGLAMENTO:** La fecha de entrada en vigor de cada concepto.
3. **EMPRESA Y (SUCURSAL):** La Comercial, S.A de C.V.
4. **SOCIEDAD:** Se refiere a la constitución de la comitiva del fondo de ahorro; en una Asociación Civil ante la Secretaria de Relaciones Exteriores.
5. **COMITÉ TÉCNICO:** Significa el grupo de personas designadas por la empresa y los empleados de confianza para la administración del Plan, establecer políticas de pago conforme a la ley en los términos que señala este texto.
6. **EMPLEADO O TRABAJADOR PARTICIPANTE:** Todo (empleado de confianza) (trabajadores no administrativos) (trabajadores miembros del sindicato A...) (personal de ventas) (personal de cobranza) (personal de reparto) etc.
7. **BENEFICIARIO:** Significa los dependientes económicos del trabajador participante que recibirán el monto del fondo de ahorro a favor del empleado en caso de que este falleciera ó se invalide total o parcialmente de acuerdo con el dictamen que emita el IMSS. Así como el Seguro de Vida y gozar los beneficios de Gastos Médico Mayores.
8. **FONDO:** Significa los bienes, dinero y valores integrantes del Fondo de Ahorro.
9. **SALARIO:** Significa el salario percibido por cuota mensual ordinaria por el participante.

**10.MONEDA:** Para efectos de este plan, todos los salarios, pagos y obligaciones se consideran en Moneda Nacional.

**11.VALES:** Significa los bienes, en vales de despensa de diferentes denominaciones que serán entregados al personal beneficiado.

**12.PERIODO DE PAGO:** Para efectos de este Plan el período de entrega de las prestaciones aquí enumeradas.

**13.IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social

**14.MODIFICACIONES DEL SALARIO:** Se refiere al incremento salarial que se otorga a la nómina de cada trabajador.

## **TÍTULO I.- Texto del Plan de Previsión Social de Vales de Despensa**

Cláusula segunda

### **OBJETIVO**

Con la finalidad de apoyar a la familia en la adquisición de más y mejores productos alimenticios; principalmente, así como productos para el mantenimiento del hogar y de productos de uso personal, se otorgan vales de despensa para ser canjeados en las tiendas adheridas a este plan.

Cláusula tercera

### **VIGENCIA**

A partir del día 01 de Enero de 2000, se establecerán las reglas del Plan de Previsión Social, “Vales de Despensa”, exclusivo para el personal de (empleado de confianza) (trabajadores no administrativos) (trabajadores miembros del sindicato ) (personal de ventas) (personal de cobranza) (personal de reparto) etc. Esta prestación tendrá vigencia hasta el día 31 de Diciembre del año 2000 misma fecha que tiene vigencia el actual contrato colectivo de trabajo.

#### Cláusula cuarta

### **BENEFICIOS**

El beneficio otorgado por el plan de Previsión Social Vales de Despensa es aplicable únicamente a todos los trabajadores, y se estará en función de las siguientes reglas:

- A) Para los trabajadores que perciban desde 1 salario hasta 4 salarios mínimos generales vigentes en el D.F., se les otorgara el importe en vales de despensa del 10% de su salario.
- B) Para los trabajadores que perciban más de 4 salarios y hasta 25 salarios mínimos vigentes en el D.F., se les otorgara el importe en vales de despensa 12 días de salario mínimo vigente en el D.F. (\$454.80).
- C) Para los trabajadores que perciban más de 25 salarios mínimos vigentes en el D.F., se les otorgará el importe en vales de despensa de 1 salario mínimo mensual vigente en el D.F.
- D) Para aquellos trabajadores que tengan ausentismo por cualquier causa se les aplicara el descuento proporcional directo al importe en vales de despensa que les corresponde conforme a los incisos anteriores.
- E) Para los trabajadores que apliquen el descuento proporcional mencionado en el inciso anterior, estará sujeto a los ausentismos que se tenga en el mes que corresponda al pago de los vales de despensa.
- F) Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán el beneficio en vales de despensa desde su ingreso, para lo cual en su primer pago será proporcional a partir del primer día del mes que corresponda el

pago y a la base del mismo será el salario que perciba en el momento de su contratación.

Cláusula quinta

#### **PERMISO CON GOCE DE SUELDO**

Aquellos trabajadores que obtengan un permiso con goce de sueldo, no se verán afectados en el otorgamiento de sus vales mensuales.

Cláusula sexta

#### **AUSENCIAS JUSTIFICADAS CON CERTIFICADOS MÉDICOS**

Los trabajadores que se incapaciten al trabajo, no se verán afectados en el otorgamiento de sus vales mensuales, siempre que el certificado de incapacidad sea expedido por el IMSS. Solamente se les descontara en los casos de enfermedad general siempre que la enfermedad no sea mayor de 3 días.

Cláusula séptima

#### **ADMINISTRACIÓN DEL PLAN**

Los pagos en vales de despensa que realice la empresa a los trabajadores será aplicables conforme a las disposiciones fiscales y se distribuirán en la mejor denominación y forma posible.

## **TÍTULO II.- Texto del Plan de Fondo de Ahorro de los empleados y trabajadores de**

**“La Comercial, S.A. De C.V.”**

Cláusula segunda

### **OBJETIVO**

Fomentar en el trabajador el espíritu de ahorro, y con esto poder solucionar eventualidades económicas inmediatas o bien planear la inversión de sus recursos ahorrados en situaciones futuras.

Cláusula tercera

### **VIGENCIA**

A partir del día 01 de Enero del año 2000 se establece la Reglamentación del Plan de Fondo de Ahorro.

Cláusula cuarta

### **EMPLEADO O TRABAJADOR PARTICIPANTE**

Todo trabajador que reúna los requisitos de los estatutos y esté de acuerdo con ellos, tendrá derecho a inscribirse en el Plan en el momento que lo desee.

Cláusula quinta

### **APORTACION INICIAL**

Por esta única ocasión y por ser el inicio del Plan, la empresa se compromete a pagar los gastos de constitución y a efectuar una aportación a la sociedad de \$5,000.00 para la apertura de la cuenta de cheques, importe que invariablemente siempre estará como saldo en la cuenta y

cerrará el año con este importe como saldo final, para iniciar en su caso el siguiente año con este mismo saldo inicial.

Cláusula sexta

### **TERMINACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN**

La participación en el Plan terminará cuando el participante deje de pertenecer al personal de planta de la empresa ya sea por renuncia a la empresa, despido del trabajador, o por conveniencia propia no desee seguir en el Plan, en cuyo caso se liquidará la parte correspondiente del fondo sin intereses, en caso de existir saldo a su favor, ó a sus beneficiarios si hubiere fallecido ó se haya invalidado.

Cláusula séptima

### **BENEFICIARIOS**

El beneficio otorgado por el Plan de Fondo de Ahorro estará en función a las siguientes reglas: Los trabajadores podrán participar de acuerdo a lo señalado en el punto número 7 de la Cláusula Primera del título I de este texto.

- a) El trabajador aportará el 6.00% de su salario, que le será descontado de los sueldos previa autorización de cada trabajador siempre que el importe de su sueldo permita el descuento respectivo en términos del artículo 110 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en caso contrario, el trabajador se obliga a aportar directamente el importe respectivo.
- b) Cuando el trabajador haga la aportación a que se refiere el inciso que antecede, la empresa se obliga a incrementar esa aportación con el 60% de lo ahorrado por el trabajador con antigüedad en la empresa hasta de 5

años, con el 85% de lo ahorrado por el trabajador con antigüedad superior a cinco años pero inferior a diez, con el 100% de lo ahorrado por el trabajador con antigüedad superior a los diez años. Siempre y cuando no rebase los topes marcados por la fracción II del artículo 22 del reglamento de la Ley Del Impuesto Sobre La Renta

- c) La aportación del trabajador deberá ser igual e ininterrumpida, habiendo inasistencias inclusive.
- d) El importe de las aportaciones tanto del trabajador como de la empresa, le será otorgado al trabajador un día antes a la misma fecha en que le corresponda recibir el aguinaldo correspondiente. La fecha de corte será el 30 de noviembre de cada año.
- e) Para aquellos trabajadores que se separen de la empresa antes del 15 de noviembre de cada año aunque sea por renuncia al Plan, se les reintegrará únicamente lo que hayan ahorrado en el transcurso del mismo, es decir el importe sin intereses ni aportaciones de la Empresa.
- f) Por lo que corresponde a la aportación de la Empresa de aquellos trabajadores marcados en el inciso anterior, se distribuirá entre aquellos trabajadores que permanezcan hasta la fecha de pago.

Cláusula octava

#### **ADMINISTRACION DEL PLAN**

Las aportaciones hechas al fondo por la empresa y por empleados serán aplicables de conformidad a las disposiciones fiscales aplicables y podrán destinarse a otorgar prestamos a los empleados participantes de acuerdo a lo señalado en el texto reglamentario.

años, con el 85% de lo ahorrado por el trabajador con antigüedad superior a cinco años pero inferior a diez, con el 100% de lo ahorrado por el trabajador con antigüedad superior a los diez años. Siempre y cuando no rebase los topes marcados por la fracción II del artículo 22 del reglamento de la Ley Del Impuesto Sobre La Renta

- c) La aportación del trabajador deberá ser igual e ininterrumpida, habiendo inasistencias inclusive.
- d) El importe de las aportaciones tanto del trabajador como de la empresa, le será otorgado al trabajador un día antes a la misma fecha en que le corresponda recibir el aguinaldo correspondiente. La fecha de corte será el 30 de noviembre de cada año.
- e) Para aquellos trabajadores que se separen de la empresa antes del 15 de noviembre de cada año aunque sea por renuncia al Plan, se les reintegrará únicamente lo que hayan ahorrado en el transcurso del mismo, es decir el importe sin intereses ni aportaciones de la Empresa.
- f) Por lo que corresponde a la aportación de la Empresa de aquellos trabajadores marcados en el inciso anterior, se distribuirá entre aquellos trabajadores que permanezcan hasta la fecha de pago.

Cláusula octava

#### **ADMINISTRACION DEL PLAN**

Las aportaciones hechas al fondo por la empresa y por empleados serán aplicables de conformidad a las disposiciones fiscales aplicables y podrán destinarse a otorgar prestamos a los empleados participantes de acuerdo a lo señalado en el texto reglamentario.

Cláusula décima primera

### **DOCUMENTACIÓN DEL PRÉSTAMO**

El préstamo será documentado por la solicitud hecha por el empleado, debidamente Autorizado por el Comité Técnico y un pagare firmado por el mismo empleado, cuyo vencimiento se fijará de acuerdo a lo señalado en el artículo 7° de este texto de reglamento.

Cláusula décima segunda

### **FORMA DE PAGO DEL PRÉSTAMO**

El préstamo se pagara por medio del empleado hasta liquidar el monto del adeudo, tomando en cuenta el plazo señalado por el artículo 7° de este Plan.

Cláusula décima tercera

### **FACULTADES DEL COMITÉ TÉCNICO**

El Plan será administrado por el Comité Técnico, el cual será integrado con igual representación por parte de los trabajadores participantes y del patrón (empleados o directivos no sindicalizados) y estará constituido por no menos de tres personas de cada parte.

Cláusula décima cuarta

### **CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO**

- A) La sociedad quedará constituida por un Consejo de Administración el cual será igual que el Concejo Técnico:
- a) Un presidente
  - b) Un secretario
  - c) Un tesorero
  - d) Un vocal

- e) Un comité de vigilancia formado por dos personas  
(designar funciones de cada uno de los miembros del Comité Técnico)
- B) Las personas designadas como miembros del Consejo de Administración, simultáneamente aceptan formar parte del Comité Técnico misma que harán constar su aceptación al firmar el acta constitutiva de la sociedad ante el Notario Público.
- C) Cualquier miembro del Comité Técnico podrá renunciar por escrito al Presidente de la Sociedad, con copias para los demás miembros del Comité Técnico.
- D) En el caso de la renuncia del presidente o de cualquier otro miembro del Consejo Técnico, se convocará a asamblea extraordinaria para designar al nuevo miembro directo.
- E) El Comité Técnico determinará a su juicio, el lugar, y la hora de reuniones, previa convocatoria, a menos que por escrito se convenga en prescindir de esta.
- F) Una mayoría de los miembros del Comité Técnico, en una reunión que se encuentre representada la empresa, constituirá Quórum suficiente para la transacción de negocios. Todas las resoluciones u otras decisiones tomadas por el Comité Técnico deberán ser por voto de la mayoría de los presentes.
- G) Ningún miembro del Comité Técnico recibirá compensación alguna por sus servicios como tal y no se requerirá de él fianza ó cualquier garantía.
- H) Los cheques por préstamos a los trabajadores será revisado por el presidente y secretario del comité, y las firmas serán mancomunadas; una por el tesorero y la otra por cualquiera de los

integrantes de comité de vigilancia, quedando la firma del vocal para cualquier eventualidad del tesorero.

- I) Los miembros del Comité Técnico no serán responsables por actos de omisión o comisión, excepto cada uno por sus propios actos de mala fe, dolo o negligencia grave.

Cláusula décima quinta

### **FUNCIONES DEL COMITÉ TÉCNICO**

#### **PRESIDENTE**

Cláusula décima sexta

#### **PERMISOS CON GOCE DE SUELDO**

Aquellos empleados que obtengan un permiso con goce de sueldo y que participen en el Plan, continuarán perteneciendo en forma normal a menos que manifiesten su deseo en contrario por escrito al Comité Técnico.

Cláusula décima séptima

#### **PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO**

Aquellos empleados que obtengan un permiso sin goce de sueldo, dejarán de participar temporalmente del Plan a menos que por escrito manifiesten al Comité Técnico su deseo en contrario y efectúen sus aportaciones al fondo en los términos de este texto reglamentario.

Cláusula décima octava

#### **MODIFICACIONES DEL PLAN**

La empresa se reserva el derecho a modificar a cancelar este Plan, esta facultad la tiene el Comité Técnico.

Comité Técnico para el “Plan de Previsión Social Fondo de Ahorro” 1º de Enero del 2000.

**PRESIDENTE**

**SECRETARIO**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TESORERO**

**VOCAL**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CONSEJO DE VIGILANCIA**

**COMITÉ DE VIGILANCIA “A”    COMITÉ DE VIGILANCIA “B”**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TÍTULO III.- Texto del Plan de Ayuda para gastos de funeral**

Cláusula Segunda.

**BENEFICIOS**

La ayuda para gastos de funeral se otorgará cuando fallezca el trabajador (a) o algún familiar del mismo de los señalados en el artículo 84 de la ley del seguro social con iguales requisitos en que éste se señalan.

El monto de la ayuda será de la siguiente forma y montos:

- A) Cuando fallezca el trabajador, la ayuda será hasta el monto del salario ordinario nominal de un mes que percibía el trabajador, al momento de fallecer.
- B) Cuando el trabajador fallezca por accidente de trabajo cuando así haya calificado el I.M.S.S., excepto por accidente en trayecto, el monto de la ayuda será en su caso, hasta el importe equivalente a dos meses de salario ordinario nominal a la fecha de fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador el monto de ayuda será de no más de dos meses de salario mínimo general del área geográfica del lugar de residencia del trabajador.

Los importes antes mencionados, en el caso del fallecimiento del trabajador, se entregarán por medio de cheque nominativo preferentemente a algún familiar o, en caso excepcional, a la persona que entregue el original de los gastos.

Al trabajador, se le entregará por medio de cheque nominativo, la ayuda por el fallecimiento de alguno de sus familiares .

En todos los casos los comprobantes del gasto de funeral, deberán estar expedidos a nombre del patrón, con todos los requisitos fiscales que las leyes establezcan.

Para obtener este beneficio, el trabajador deberá llenar y entregar la cédula de beneficiarios y entregar copia de la documentación que acredite el parentesco con el trabajador. En caso de concubinato, el documento

comprobatorio será el que entregue el I.M.S.S. (cédula de registro de beneficiario).

#### **TÍTULO IV.- Texto del Plan de Seguro de Vida y Gastos Médicos**

##### **Mayores**

Cláusula Segunda.

##### **OBJETIVO**

Proteger a los beneficiarios del trabajador, económicamente, cuando este falte. y brindarle al trabajador y sus dependientes un servicio médico, adicional al que establece la ley del Seguro Social

Cláusula Tercera.

##### **VIGENCIA**

A partir del día 1 de enero del año 2000 se establece la reglamentación del Plan de Seguro de Vida y Gastos Médicos Mayores.

Cláusula Cuarta.

##### **EMPLEADO O TRABAJADOR PARTICIPANTE:**

El beneficio del Plan de Previsión Social seguro de vida y gastos médicos mayores es aplicable únicamente a los que hayan adquirido la definitividad y no a los eventuales.

Cláusula Quinta.

**BENEFICIARIOS.**

Los beneficios otorgados por el Plan de Seguro de Vida y Gastos Médicos Mayores, estarán en función de las siguientes reglas.

- a) Se llevará a cabo por medio de una póliza de seguro de grupo para los trabajadores (seguro de vida y gastos médico mayores)
- b) Cada uno de los trabajadores que reúna, el requisito de la cláusula Cuarta de este Plan, proporcionará los datos que la aseguradora requiera, como los beneficiarios para el Seguro de Vida, así como nombre, edad de los hijos y esposa , para efectos de queden cubiertos por la póliza de Gastos Médicos Mayores.
- c) Los trabajadores quedarán sujetos a las condiciones generales tanto de la póliza de Seguro de Vida, Como de la de Gastos Médicos Mayores.

**TÍTULO V.- Texto del Plan de Servicios de Comedor y Comida**

Cláusula Segunda.

**OBJETIVO**

Proporcionar al trabajador instalaciones cómodas e higiénicas para realizar su alimentación, y otorgar ayuda económica para este fin.

Cláusula Tercera.

**VIGENCIA.**

A partir del día 1° de Enero del 2000 y hasta el 31 de Diciembre del 2000 tendrá validez esta prestación.

Cláusula Cuarta.

### **BENEFICIARIOS**

El beneficio otorgado, por el Plan de Servicios de Comedor y Comida, es aplicable a TODOS los trabajadores y empleados que presten sus servicios en esta empresa.

Cláusula Quinta.

### **BENEFICIOS**

Este Plan de Servicios de Comedor Y Comida estará en función de las siguientes reglas.

- a) Solo se tendrá al servicio de comida, entregando un boleto, que será pagado en la caja de la empresa.
- b) El personal pasara a recursos humanos, por el número de boletos que se necesitarán, para cubrir el número de comidas de la semana o quincena según sea el caso. Pagando el 20% del salario mínimo general que rija en esta zona  $(37.90 * .20\%) = 7.58$  por boleto.
- c) El personal que tenga incapacidad, se encuentre de vacaciones, permisos con goce de sueldo, a su regreso, podrá cambiar sus boletos ya que solo tendrán validez por una semana o quincena según sea el caso.

Cláusula Sexta:

### **CAMBIO DE BOLETOS.**

No se reembolsará cantidad alguna, simplemente se entregarán los boletos no utilizados al Depto de Recursos humanos dos días antes que de por terminada la quincena o semana según sea el caso. Para que estos a su vez sean descontados de los días que pagarán por el próximo periodo(semena o quincena) y una vez sustituidos los boletos vencidos y el pago de los días pendientes tendrán los necesarios para cubrir sus alimentos.

## **TÍTULO VI.- Texto del Plan de Ayuda de Transporte y Gasolina.**

Cláusula Segunda.

### **OBJETIVO**

Proporcionar al trabajador ayuda para su transportación ya sea esta en transporte público o en auto propio.

Cláusula Tercera.

### **VIGENCIA**

A partir del día 1 de enero del año 2000 se estable la reglamentación del Plan de Ayuda de Transportación y Gasolina

Cláusula Cuarta.

### **BENEFICIARIOS**

El beneficio otorgado, por el Plan de Ayuda de Transporte y Gasolina, es aplicable a TODOS los trabajadores y empleados que presten sus servicios en esta empresa.

Cláusula Quinta.

### **BENEFICIOS**

Este Plan de Ayuda de Transportación y Gasolina estará en función de las siguientes reglas.

- a) Si el Trabajador no cuenta con auto propio se le dará la ayuda en efectivo, que corresponda al 18 % de su salario.
- b) Si el trabajador cuenta con auto, recibirá este importe pero no en efectivo sino en vales para gasolina.

c) La ayuda de Transporte y Gasolina se entregara en forma mensual los días 15 de cada mes.

d) Para el caso de que el trabajador cambie su situación de tener o dejar de tener auto, bastara con dar aviso a Recursos Humanos para cambiar la forma de proporcionar esta ayuda.

Para esta tesis solo estamos considerando estos conceptos de prestaciones; pero no son todos los que se pueden otorgar, mencionaremos algunos de los que pueden otorgar además de los ya mencionados:

- Ayuda para gastos de nacimiento
- Ayuda para colegiaturas
- Ayuda para útiles escolares
- Actividades deportivas
- Pago de cuotas obreras del IMSS
- Seguro de accidentes personales
- Plan de jubilación
- ETC.

Estos son por mencionar algunos, pero pueden ser más, los beneficios que pueda recibir los trabajadores. Y a manera de ejemplo a continuación mencionaremos un plan de pensiones y jubilaciones.

## **PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

A continuación se proporciona un modelo del plan de pensiones y jubilaciones, el cual deberá ser adaptado por las empresas, analizando las situaciones específicas de cada una de ellas, ya que en el mismo sólo se consideraron los casos generales para la integración del plan de pensiones.

### **1. OBJETIVO DEL PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

La empresa “ X “, S.A. consciente de la importancia de garantizar a sus trabajadores un retiro que les permita hacer frente en forma decorosa y digna a sus necesidades futuras, y con la finalidad de proporcionar a sus trabajadores la seguridad que proporciona un ingreso en el momento de retirarse del trabajo personal subordinado, ha implementado el presente Plan de Previsión Social, con la característica de pensiones y jubilaciones, el cual se sujetará a los requisitos y estatutos siguientes:

### **2. DEFINICION DE TÉRMINOS**

Para los efectos de este Plan de Pensiones y Jubilaciones, cuando en él se mencionen los términos siguientes, se entenderán conforme a las definiciones de las mismas, que a continuación se proporcionan:

**Plan.** Se entenderá este Plan de Pensiones y Jubilaciones.

**Empresa o Patrón.** La sociedad “ X “, S.A.

**Trabajadores o empleados.** Los prestadores de servicios personales o subordinados, que en los términos del Plan se consideren elegibles al mismo.

**Fondo.** El integrado por las aportaciones a este Plan.

**Fiduciaria.** La institución de crédito, que en tal carácter, sea designada por el Comité Técnico.

### **3. INICIO DE VIGENCIA DEL PLAN**

El plan iniciará su vigencia el día 01. del mes de Enero de 2000.

### **4. EJERCICIO DEL PLAN**

El ejercicio o aniversario del Plan será el día 31 del mes de diciembre de cada año.

### **5. REQUISITOS PARA QUE LOS TRABAJADORES PARTICIPEN EN EL PLAN**

Para participar en el Plan, los trabajadores deberán cubrir los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de planta de la empresa.
- b) Tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.
- c) Tener una edad mínima de 21 años.

## **6. REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DEL PLAN**

Los trabajadores serán beneficiarios del Plan cuando cubran los requisitos siguientes:

- a) Que al firmar el convenio, el participante tenga una edad mínima de 55 años cumplidos.
- b) Que reciban una pensión del IMSS por concepto de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- c) Tener una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

## **6. CARACTERISTICA DE COMPLEMENTARLOS AL IMSS.**

La pensión que otorgará el patrón a los trabajadores el beneficio, será siempre complementario a lo que a éstos les corresponde en los términos de la Ley del Seguro Social, vigente en la fecha de jubilación y será vitalicia para los trabajadores, y éstos la percibirán en forma mensual.

## **7. BASE PARA LA PENSION**

La pensión que tiene derecho a percibir un trabajador se calculará considerando en todos los casos, el promedio de los sueldos que hubiera percibido este trabajador en los cinco años anteriores a la fecha de jubilación, y disminuyendo este importe con el monto de la pensión que otorgue el Seguro Social, a la fecha de jubilación.

## **8. INCREMENTOS A LA PENSIÓN**

Los incrementos a la pensión se realizarán considerando las mismas fechas y porcentajes en que el IMSS incremente la pensión.

## **9. CARACTERISTICA DE INALIENABLES DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA PENSION**

Los beneficios que se otorgan mediante este plan, son personales del trabajador, o en su caso, de los beneficiarios que éste hubiera designado, por lo que se consideran inalienables e intransferibles y cualquier acto que se celebre en contra de esta cláusula, se considera nulo.

## **10. APORTACION AL PLAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES**

Para efectos del financiamiento de esta prestación, y conforme a lo estipulado por el artículo 37 del Reglamento de la Ley del I.S.R., los trabajadores participantes aportarán el \_\_\_\_\_ % de sueldo, semanal, quincenal o mensual, el cual previa autorización del trabajador podrá ser descontado de la nómina correspondiente.

En caso de retiro del trabajador de la empresa, por cualquier causa distinta a la jubilación, el trabajador o sus beneficiarios, en caso de muerte de éste, podrán retirar las aportaciones efectuadas, sin intereses.

## **11. APORTACION AL PLAN POR PARTE DEL PATRON**

El patrón realizará las aportaciones al Plan, en los términos de los artículos 28 de la Ley del ISR y 35 de su Reglamento.

## **12. DETERMINACION DE LA RESERVA**

La reserva para este plan se determinará conforme a cálculo actuarial, distinguiéndose entre la obligación de servicios ya prestados y por servicios futuros.

## **13. OPCION DE CAMBIO POR JUBILACION**

Previo acuerdo del trabajador y del patrón, podrá pactarse que, en lugar de la pensión vitalicia, el trabajador reciba un pago único que será determinado conforme al cálculo actuarial aplicable a cada caso.

## **14. TRANSFERENCIA DEL VALOR ACTUARIAL**

A solicitud del trabajador, en los casos de retiro de la empresa por causa distinta a la jubilación, se podrá transferir el valor actuarial que le corresponda del fondo a otra empresa a la cual vaya a prestar sus servicios.

En este caso, no procederá la devolución de sus aportaciones.

## **15.INTEGRACION, INCREMENTO Y DISMINUCION DE LA RESERVA**

La reserva se integrará e incrementará con las aportaciones que al plan efectúen el patrón y los trabajadores y con los intereses, dividendos, ganancias de capital y cualquier rendimiento obtenido de la inversión.

La reserva se disminuirá por los pagos de beneficios en los términos de este plan, gastos de administración y en su caso las pérdidas de capital de las inversiones.

## **16.INVERSION DE LA RESERVA**

La inversión de la reserva, se efectuará en todos los casos, conforme a lo dispuesto en los artículos 28 de la Ley del I.S.R. y 38 y 39 de su Reglamento, conforme a instrucciones que girará el comité técnico a la fiduciaria.

## **17.DOCUMENTACION DEL PLAN**

La documentación del Plan, será la que dispone el artículo 36 del Reglamento del I.S.R., y en los plazos señalados en ese artículo.

## **18.COMITÉ TÉCNICO**

La administración del Plan se realizará mediante un Comité Técnico, que será el único facultado para girar instrucciones sobre el manejo de las inversiones a la fiduciaria.

El Comité Técnico se integrará por dos representantes de los trabajadores sindicalizados, dos representantes de los trabajadores de confianza y tres representantes del patrón y cualquier decisión del mismo, deberá contar con la aprobación de cuando menos cinco de sus miembros.

## **19.CASOS NO PREVISTOS**

En los casos no previstos en este Plan regirán supletoriamente las leyes aplicables en el país y en caso de contienda judicial entre la empresa, los trabajadores y/o sus beneficiarios, se someterán a la jurisdicción de las autoridades competentes del domicilio fiscal de la empresa.

## **ARTICULOS VARIOS**

El Comité Técnico está integrado por: \_\_\_\_\_

La fecha de aprobación del plan: \_\_\_\_\_

El presente plan se comunicará a todos los trabajadores dentro de los treinta días siguientes a su aprobación.

## **CAPÍTULO. III.**

### **RÉGIMEN DE SUELDOS Y SALARIOS.**

#### **3.1.-DEFINICIONES.**

La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra en la relación laboral, el objeto indirecto constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Para la economía el salario es un costo, para la psicología es un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática.

Cabe destacar que el término sueldo se ocupa para diferenciar la paga que recibe un trabajador manual (obrero) que la que recibe un profesionista, a este último se le asigna la palabra sueldo , y al obrero salario (en la práctica es lo mismo).

La ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970, ha venido a establecer un concepto que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud, de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida. En el artículo 82 menciona que; “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

En ese deber ser, en que se apoya, podría encontrar fundamento, inclusive una concepción socialista, ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos en el artículo 3 que exige que a cambio del trabajo se proporcione “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Para entender mejor el concepto de salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales:

Debe ser remunerador , esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

Debe ser por lo menos el equivalente al mínimo.

Debe ser suficiente, es decir, debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Debe ser determinado o determinable, significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido.

Debe cubrirse periódicamente, con respecto a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente (artículo 5 fracción VII y 88), y a los demás trabajadores cada quince días (artículo 88).

El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, fracción X del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado.

Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

El salario admite múltiples criterios de clasificación, en virtud de ello es recomendable observar, preferentemente los criterios previstos en la Ley. Pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro derecho, podemos proponer la siguiente clasificación:

A) Por su naturaleza.

- a) Sólo en efectivo
- b) En efectivo y en especie.

B) Por la fórmula de evaluación

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Por comisión
- d) A precio alzado.
- e) De cualquier otra manera.

C) Por su determinación.

a) En cuanto a la cuantía

- 1) Salario mínimo general.
- 2) Salario mínimo profesional.
- 3) Salario remunerador

b) En cuanto al origen de su fijación.

1) Legal.

2) Individual.

3) Por contrato colectivo de Trabajo

4) Por contrato ley.

5) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) Por la causa que lo origina.

a) Ordinario.

b) Extraordinario.

c) Excepcional (gratificación especial).

d) Anual (aguinaldo)

Por los factores que lo integran

a) Nominal o tabular.

b) Por cuota diaria.

c) Integral

E) Por oportunidad del pago

a) Semanal.

b) Quincenal.

c) Mensual.

d) Anual.

Conviene examinar cada uno de estos criterios de clasificación:

A) Por su naturaleza.

El salario debe pagarse preferentemente “en moneda de curso legal” (artículo 101). Sin embargo también puede cubrirse “en especie”, esto es, en mercancía o servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (artículo 90); en segundo lugar, las prestaciones en especie “deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que pague en efectivo” (artículo 102).

La ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar, en primer término al artículo 84 (“el salario se integra con ...prestaciones en especie...”). Las demás se recogen principalmente, de las disposiciones relativas a los trabajos especiales.

B) Por la forma de valuación.

- a) Por unidad de tiempo. El concepto de salario mínimo esta íntimamente vinculado a esta forma de determinación, ya que es “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (artículo 90).
- b) Por unidad de obra. Habitualmente se denomina a esta forma de pago “salario a destajo”. Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas. Sin embargo, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 85 “la retribución que se

pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos”. El pago “a destajo” suele combinarse con su salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Esta garantía opera a salvo que la causa de la producción insuficiente sea imputable al propio trabajador.

- c) Por comisión. La comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida. Resulta evidente que el salario a comisión le es aplicable el mismo principio del artículo 85, esto es, que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción, por lo menos del salario mínimo.
- d) A precio alzado. Esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.
- e) De cualquier otra manera. La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para la determinación del salario. El salario por viaje en los trabajadores de buques (artículo 196); el salario por día, por viajes, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores del auto transporte (artículo 257).

C) Por su determinación.

a) En cuanto a la cuantía. Como consecuencia de los emplazamientos masivos de huelga que se produjeron en los años de 1973 y 1974 para la mejoría de los salarios para amortiguar los efectos de la inflación, se ha puesto en práctica una nueva fórmula de incremento salarial por “recomendación tripartita” cuya eficacia, a pesar de su ilicitud, ha quedado ampliamente comprobada. No es difícil que llegue a implantarse algún sistema de incremento salarial forzoso, en los niveles superiores a los mínimos legales y en función de índices de precios que de acuerdo a las reformas a la ley (Diario Oficial del 30 de septiembre de 1974) deben ser dados a conocer, previa orden del presidente de la Comisión de los Salarios Mínimos cuando se plantean consultas en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

D) Por la causa que lo origina. El salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria. En ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida. Genera entonces el derecho a una paga extraordinaria. A veces, en forma accidental, convienen trabajadores y patrón en un pago especial, a título de gratificación. Por último, el salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce una sola vez en determinada época (prima de vacaciones, aguinaldo, etc.). La Suprema Corte ha declarado, sin embargo, que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel, criterio que evidentemente no compartimos por ser contradictorio con la definición del artículo 82. Debe decirse que en la Nueva Ley del Seguro Social el artículo 27 señala que los pagos por

tiempos extraordinario no se tomarán en cuenta para integrar el salario “salvo cuando este tipo de servicio éste pactado en forma de tiempo fijo”, pero es claro que esta limitación se entiende sólo para fijar el salario base de cotización.

E) Por los factores que lo integran. El salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también el variable se acepta en esta denominación de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis.

En realidad el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84. De él formarán parte todos los conceptos variables del salario, incentivos por tareas y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas: habitaciones, prestaciones en especie, aguinaldo, prima de vacaciones, etc.

F) Por la oportunidad del pago. La clasificación que hemos propuesto atiende, tanto a las reglas generales previstas en los artículos 5 fracción VII y 88, por lo que hace el pago semanal o quincenal, como a la costumbre establecida con respecto a los agentes de comercio que pueden tener apoyo en el artículo 287, por lo que se refiere al pago mensual (si así están pactados los pagos del cliente que han de dar origen a la comisión). Por lo que se refiere al pago anual la ley contempla sólo el caso del aguinaldo artículo 87, si bien en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (incentivos de asistencia, puntualidad, etc... que se miden anualmente).

### **3.1.1.-INGRESOS GRAVABLES.**

Las prestaciones de previsión social surgen de una relación laboral y son consideradas por algunas leyes como ingresos para los trabajadores, tal es el caso de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que en sus diferentes artículos establece conceptos específicos de ingresos gravables y asimilables, no gravados y exentos; y debido a que el tema de sueldos y salarios es muy amplio nos sería imposible resumir el tema en un sólo capítulo, por lo que a continuación realizaremos un análisis de los conceptos antes mencionados.

Consideramos que en primer lugar deberá ser aclarado el concepto de ingreso, o lo que la Ley del Impuesto Sobre la Renta considera como ingresos para las personas físicas, pues de aquí se desprenden grandes incógnitas; en el artículo 74 de ésta Ley se pretende dar un concepto de ingresos el cual transcribimos a continuación: “Están obligados al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. La ganancia inflacionaria es el ingreso que obtienen los contribuyentes por la disminución real de sus deudas. También están obligadas al pago de impuestos las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, por los ingresos atribuibles a éstos”.

Del artículo anterior, se desprende que para las personas físicas, en general, están gravados los ingresos en :

- a) Efectivo.
- b) Bienes.
- c) Crédito.
- d) Servicios en los casos que señale expresamente la Ley.
- e) Cualquier otro tipo.

Como podemos observar en este artículo se especifican los conceptos que son considerados como ingresos, pero sin embargo, para los sueldos y salarios debemos observar lo dispuesto por el artículo 78 primero, penúltimo y último párrafo y 78-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en dichos artículos se establecen específicamente las bases del gravamen por estos ingresos, los cuales a continuación transcribimos.

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

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

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

Artículo 78-A.- “Para efecto de este capítulo se consideran ingresos en servicio por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa que se establezca anualmente en la ley de ingresos de la federación.

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

Para efectos de sueldo y salarios de acuerdo con lo establecido en los dos artículos anteriores podemos concluir que como total de ingresos deberán ser considerados los ingresos en efectivo, en bienes y servicios que se deriven de una relación laboral, sin considerar los ingresos por créditos, ni la ganancia inflacionaria.

Ahora también debe tomarse en cuenta, que la misma ley establece en diferentes artículos conceptos que no considera como ingresos y por consiguiente no deberán considerarse como base de impuestos.

Como se pudo observar en el último párrafo del artículo 78, encontramos los conceptos que son considerados como ingresos no gravados, los cuales son servicio de comedor y comida que perciban los trabajadores, ni el uso de bienes (herramientas, útiles e instrumentos) de trabajo proporcionados a los trabajadores.

De igual manera la Ley Federal del Trabajo especifica en su artículo 132 fracción III, que es obligación de los patrones proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar su herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

De todo lo comentado con anterioridad se desprende que en la mayoría de las empresas los gastos más significativos, que no son considerados por la Ley del ISR como ingresos para los trabajadores se encuentran invertidos o gastos en comedor y automóviles, los cuales aún cuando no son considerados como ingresos para los trabajadores, deberán reunir ciertos requisitos específicos para poder ser deducciones para las mismas empresas.

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

Cabe destacar que con todo lo comentado con anterioridad, llegamos a la conclusión, que los trabajadores perciben ingresos por diferentes conceptos de los cuales tenemos que realizar una separación desde el punto de vista fiscal, para obtener de esta manera los ingresos gravables y los ingresos exentos, y así obtener la base para el impuesto lo que nos lleva a determinar, el impuesto que le corresponde al trabajador pagar por el total de ingresos fiscales gravables.

### **3.1.2.-INGRESOS EXENTOS.**

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establecen los conceptos que no serán considerados como ingresos gravables, es decir los ingresos exentos, dichos conceptos se encuentran regulados por el artículo 77 fracciones I a la XIII, a continuación realizaremos una transcripción de las fracciones de este artículo para una mejor comprensión y mayor diferenciación de los conceptos que son considerados como sueldos y salarios y las prestaciones de previsión social.

Artículo 77.- “No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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 realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en situación, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otro en situación, que no exceda del 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.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago de impuesto a que se refiere esta fracción, se pagara el impuesto.

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

III.- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes en la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro previstas 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 del contribuyente, por el excedente se pagara el impuesto.

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

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

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

VII.- La entrega de 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 individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro previstas 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 las Fuerzas Armadas Mexicanas, así las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad...

b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mínimo 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.

IX.- Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.

X.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por el 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, previstas en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, 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 del retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que hubieran considerado para el calculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará como un año completo, por el excedente se pagará el impuesto.

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 dicha gratificación se otorgue en forma general: así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

XII.- Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en caso de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países que representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen a países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficinas en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

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 reúnan los requisitos fiscales...

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 de impuestos por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto de hasta 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”.

Considerando lo anterior diremos que, el total de ingresos fiscales se divide en dos, en los ingresos gravables acumulables e ingresos gravables no acumulables los ingresos gravables son la diferencia que existe entre los ingresos gravables y los ingresos exentos, por lo que el total de ingresos fiscales se divide en dos tipos:

Ingresos gravables acumulables

Total de ingresos fiscales

Ingresos gravables no acumulables

### **3.2.-OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES Y DE LOS PATRONES EN EL REGIMEN DE SUELDOS Y SALARIOS.**

En este punto mencionaremos las obligaciones tanto de los contribuyentes como de los patrones que lo establecen los artículos 82 y 83 de la LISR respectivamente. Para efectos de no transcribir los mencionados artículos enunciaremos solo sus principales partes.

#### **OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES.**

##### **ART. 82.**

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto tendrán las siguientes obligaciones

- I. Proporcionar los datos para sean inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes, y si ya fueron inscritos proporcionar su registro
  
- II . Solicitar su constancia de retención de impuesto
  
- III. presentar declaración anual en los siguientes casos:
  - a) cuando obtengan ingresos acumulables distintos a sueldos y salarios.
  - b) Cuando hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará su declaración anual, en forma personal.

- c) Cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre del año que se trate, o cuando en dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.
- d) Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de 2,005,497.

## OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones.

- I. Retener ISR señaladas en el art. 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-b y 81 de la ley de ISR
- II. Calcular el impuesto anual.
- III. Proporcionar constancias de remuneraciones y retenciones efectuadas en el año de calendario que se trate y serán entregadas a más tardar el 31 de enero del año de que se trate.
- IV. Solicitar constancias de otros patrones.
- V. acreditamiento por otro patrón
- VI. Declaración anual de entregas por crédito al salario.
- VII. Declaración anual de sueldos.

### 3.2.1.-PROPORCIÓN DE SUBSIDIO.

De conformidad con el artículo 80-A “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 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, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio”.

**De la redacción anterior se desprende la siguiente fórmula:**

$$\frac{\text{Total de las erogaciones por sueldos y salarios gravables (del ejercicio Anterior)}}{\text{Total de erogaciones efectuadas por Cualquier concepto relacionado con Los sueldos y salarios (del ejercicio Anterior)}} = \text{Porcentaje de subsidio aplicable}$$

Los conceptos que se mencionan en la fórmula anterior se contemplan en la regla 3.17.4 del anexo 8 de la resolución miscelánea publicado el 06 de Marzo de 2000, los que citan a continuación.

1.- Sueldos y salarios. La regla 3.17.6 de la resolución miscelánea, señala que dentro del monto total de pagos a considerar en el numerador de la fórmula, los empleadores deberán considerar las erogaciones efectuadas a sus trabajadores por concepto de salario mínimo general del área geográfica, aún cuando dichos trabajadores no se hubieran encontrado afectos al pago de dicho impuesto por tales ingresos.

2.- Rayas y jornales.

3.- Gratificaciones y aguinaldos.- por el aguinaldo debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 salarios mínimos. En el denominador deben considerarse la totalidad del aguinaldo y de las gratificaciones.

4.- Indemnizaciones.- debe considerarse en el numerador sólo por la parte que exceda de los 90 salarios mínimos por cada año de servicio.

5.- Prima vacacional.- debe considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador la totalidad de la misma.

6.- Prima de antigüedad.- debe considerarse en el numerador sólo por la parte que exceda de los 90 salarios mínimos por cada año de servicio.

7.- Premio de puntualidad o asistencia. Deben considerarse en su totalidad en el numerador, así como en el denominador.

8.- Participación de los trabajadores en las utilidades.- se considerará en el numerador sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos. En el denominador la totalidad de la misma.

- 9.- Seguro de Vida
- 10.- Medicinas y honorarios médicos mayores.
- 11.- Gastos en equipos para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
- 12.- Gastos de comedor.
- 13.- Previsión Social.
- 14.- Seguro de gastos médicos mayores.
- 15.- Fondo de ahorro.
- 16.- Vales de despensa, gasolina, restaurante y para ropa.
- 17.- Programas de salud ocupacional. Será considerado únicamente en el denominador.
- 18.- Depreciación de equipo de comedor. Será considerado únicamente en el denominador.
- 19.- Depreciación de equipo de transporte para el personal. Será considerado únicamente en el denominador.
- 20.- Depreciación de instalaciones deportivas. Será considerado únicamente en el denominador.
- 21.- Gastos de transporte de personal. Será considerado únicamente en el denominador.
- 22.- Cuotas sindicales pagadas por el patrón. Será considerado únicamente en el denominador.
- 23.- Fondo de pensiones.(aportaciones del patrón).
- 24.- Primas de antigüedad (aportaciones).
- 25.- Gastos por fiesta de fin de año y otros. Será considerado únicamente en el denominador.
- 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.- en el numerador debe considerarse sólo la parte gravada.
- 33.- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.- se debe considerar en el numerador el monto que exceda de 9 veces el salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente.

Dentro del procedimiento realizado por las autoridades, se indica que también se considerará como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente corresponden al propio empleador como son: las cuotas del IMSS y el INFONAVIT; de esta aclaración se concluye que también deben considerarse el 2% sobre Nóminas, aportaciones al SAR.

Cabe aclarar que existe tesis de la Suprema Corte de Justicia de La Nación, declarando que las cuotas al IMSS e INFONAVIT si deberán considerarse como erogaciones para el cálculo de la proporción del subsidio; dicha tesis fue publicada en el semanario judicial y su gaceta, Novena Época, junio de 2001. La cual se transcribe en el último punto de este capítulo.

Podemos agregar que el argumento señalado por la autoridad en la miscelánea –Anexo 8-, resulta legalmente improcedente, ya que ésta no puede ir más allá de lo establecido en la ley, amén de que conforme al Art. 35 del CCF sólo puede generar derechos a favor de los contribuyentes y no obligaciones como erróneamente se pretende.

El otorgamiento del subsidio acreditable tiene por objeto, primero, beneficiar de manera decreciente a los trabajadores en la medida en que se obtengan 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 este porcentaje en la proporción de que aumenten las prestaciones exentas en el ingreso percibido, por lo que las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT si deben ser tomadas en consideración para determinar la proporción del subsidio acreditable en términos del artículo 80-A de LISR aunque ello implicará reducir el 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 de los trabajadores, de sus familias, dependientes o beneficiarios, tendientes a su 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.

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

Lo anterior no se puede considerar como una desventaja, ya que el monto del subsidio es aplicable contra el impuesto que resulte de los ingresos gravados, y como la mayoría de las prestaciones de previsión social son

exentas de impuesto, estas no aumentan la base gravable, y por lo tanto el impuesto disminuye.

Una vez determinado el factor de subsidio, procederemos a determinar el subsidio acreditable conforme a lo estipulado en el artículo 80-A de la Ley ISR.

“Se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto en que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos”.

Unidad

**Menos**

Proporción de subsidio

**Igual**

Diferencia

**Por**

Dos

**Igual**

Subsidio no acreditable

**Donde**

Unidad

**Menos**

Subsidio no acreditable

**Igual**

**Subsidio acreditable.**

Ver página 76 caso práctico.

La miscelánea fiscal en su anexo 8 regla 3.18.6 contempla la opción de calcular la proporción del subsidio en base a los pagos efectuados en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año de que se trate y la fecha en que determinen los impuestos, considerando para ello el total de erogaciones efectuadas en el mismo, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con los del ejercicio anterior.

Tomemos en cuenta que este procedimiento pueden aplicarlo los empleadores que inicien actividades; en caso de no tomar la opción, en nuestro criterio, dichos empleadores pueden aplicar el 100% del subsidio.

Ejemplo:

Determinación del porcentaje de subsidio acreditable en base al ejercicio inmediato anterior.

<b>Concepto</b>	<b>Caso "A"</b>	<b>Caso "B"</b>	<b>Caso "C"</b>
<b>Ingresos gravados:</b>			
Sueldos y salarios	\$960,000.00	518,475.00	850,000.00
Gratificaciones y PTU	15,318.00	13,418.00	25,310.00
Aguinaldo	33,652.00	13,562.00	25,525.00
Prima vacacional	5,328.00	2,325.00	19,791.00
Indemnizaciones	2,321.00	1,231.00	5,413.00
Tiempo extra	983.00	560.00	0
Otros conceptos	4,715.00	729.00	6,729.00
Salarios mínimos	28,548.00	17,253.00	0
<b>Total ingresos gravados</b>	<b>1,050,865.00</b>	<b>567,553.00</b>	<b>932,768.00</b>

Ingresos exentos y otras

Erogaciones patronales:

Aguinaldo	8,723.00	3,237.00	10,713.00
PTU	3,819.00	3,983.00	5,415.00
Prima vacacional	4,314.00	1,414.00	15,318.00
Indemnizaciones	1,518.00	529.00	22,312.00
Tiempo extra	357.00	215.00	0
Vales de despensa	7,918.00	0	105,336.00
Fondo de ahorro	95,109.47	0	142,500.00
Ayuda transporte	2,312.00	0	115,321.00
Comedor	47,520.00	0	67,593.00
Medicinas	5,230.00	0	29,324.00
Depreciación de comedor	6,715.00	0	10,318.00
Gastos de fiesta de fin de año	13,254.00	5,200.00	36,758.00
Seguro de gastos médicos			
Mayores	12,345.00	0	46,319.00
Cuotas IMSS*	206,123.00	73,500.00	246,313.00
Cuotas INFONAVIT*	146,892.00	32,800.00	152,300.00
SAR*	23,678.00	8,792.00	39,068.00
2% s/Nominas	19,356.00	7,326.00	41,937.00
Cursos y becas			137,315.00
Ayuda a casa			192,000.00
<b>Total ingresos exentos</b>	<b>585,827.47</b>	<b>129,670.00</b>	<b>1,374,223.00</b>

Y otras erogaciones

Patronales:

<b>Total ingresos gravados,</b>	<b>1,636,692.47</b>	<b>697,223.00</b>	<b>2,306,991.00</b>
---------------------------------	---------------------	-------------------	---------------------

Exentos y otras erogaciones.

Cálculo de la proporción.

Concepto	Caso "A"	Caso "B"	Caso "C"
Total de ingresos			
Gravados	\$1,050,865.00	567,553.00	932,768.00
Entre:			
Total ingresos gravados	1,636,692.00	697,223.00	2,306,991.00
Exentos y otras			
Erogaciones			
Igual:			
Proporción **	0.6421	0.8140	0.0499

\*\*Si la proporción es menor al 50% no hay subsidio.

Determinación del porcentaje acreditable de subsidio.

Concepto	Caso "A"	Caso "B"	Caso "C"
Unidad	1	1	NO HAY
Menos			
Proporción de subsidio	0.8340	0.9750	D
Igual			E
Diferencia	0.1660	0.0250	R
Por			E
Dos	2	2	C
Igual			H

Subsidio no acreditable	0.3320	0.0501	O
Donde			A
			L
Unidad	1	1	S
Menos			U
Subsidio no acreditable	0.3320	0.0501	B
Igual			S
Subsidio acreditable	0.6680	0.9499	I
Por			D
Cien	100	100	I
Igual:			O
Porcentaje de subsidio			
Acreditable	66.80	94.99	

### **3.2.2.-PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DEL IMPUESTO.**

Una vez realizado el análisis de los conceptos generales de los ingresos para las personas físicas y estipuladas las bases necesarias para la distinción entre los ingresos gravables y los ingresos exentos, los cuales están integrados principalmente por partidas de previsión social, realizaremos un breve bosquejo del impuesto sobre los sueldos y salario.

Los patrones están obligados a realizar retenciones por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo, es decir, sobre los sueldos y salarios que perciban las personas físicas que mantengan una relación de trabajo subordinada, deberán calcular el impuesto a cargo o en su defecto al crédito al salario a favor de dichos trabajadores, cabe destacar que actualmente en la Ley del Impuesto Sobre la Renta se contemplan algunos conceptos asimilables a los sueldos y salarios solo para efectos fiscales, los cuales no tienen ninguna repercusión en la previsión social, ya que las personas que perciben dichos ingresos asimilables a salarios no tienen la cualidad de trabajadores subordinados y por tanto no tienen derecho a estas prestaciones.

En los casos específicos de sueldos y salarios, encontramos la base del gravamen de estos, en los artículos 78 y 78-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, disminuida por los conceptos exentos del artículo 77 fracciones I a XIII, dichos artículos fueron comentados en el desarrollo de este capítulo. Por lo que no consideramos necesaria nuevamente su transcripción.

Como pudimos observar, se establecen ciertas exenciones a los sueldos percibidos por los trabajadores, así como, para las prestaciones de previsión social, pero la mecánica del cálculo que deberán realizar los patrones para la retención de impuestos por dichos ingresos la encontramos en los artículos 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en las cuales se considera el procedimiento y la base para la retención de impuestos, incluyendo el efecto del subsidio fiscal y del crédito al salario.

A continuación se presenta el esquema general para la determinación del impuesto, que deben seguir los patrones para la determinación del impuesto sobre el producto del trabajo por la prestación de un servicio personal subordinado.

**Total de ingresos**

Menos:

**Ingresos exentos artículo 77**

**Total de ingresos gravables**

Menos:

**Límite inferior artículo 80**

**Excedente del límite inferior**

Por:

**Por ciento sobre excedente**

**Impuesto Marginal**

Mas:

**Cuota fija**

**Impuesto antes de subsidio y crédito**

Menos:

**Subsidio fiscal**

**Crédito al salario**

**Impuesto a cargo o a favor del contribuyente**

**Por:** Por ciento de subsidio

**Mas: cuota fija**

**Total de subsidio**

**Por: Factor de subsidio acreditable**

**Total:** subsidio acreditable

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

La base gravable acumulable a esa cantidad que se obtiene de restar al total de ingresos los ingresos exentos de conformidad con el artículo 77 de la citada ley, a dicha base gravable acumulable, se le aplica la tarifa contenida en el artículo 80, restando a la base gravable el límite inferior en la cual se encuadra dicha cantidad, al excedente de la cantidad contra el límite inferior se le aplica el porcentaje contenido en el mismo renglón, con lo cual obtenemos el impuesto marginal, al que se le tiene que sumar la cuota fija del mismo renglón obteniendo de esta manera el impuesto antes de la aplicación del subsidio y del crédito al salario, para la obtención del subsidio, se deberá aplicar al impuesto marginal el por ciento de subsidio y a este sumarle la cuota fija, con lo que obtendremos un total de subsidio, al cual se le aplica el factor de subsidio acreditable, para obtener así, el subsidio acreditable al que tiene derecho el trabajador en el periodo, este subsidio acreditable se le resta al impuesto antes de subsidio y también se le resta el crédito al salario y de esta forma obtenemos el impuesto a cargo o a favor del contribuyente.

El procedimiento anterior tiene la finalidad de obtener los siguientes resultados:

1.- Para los ingresos de 1 salario mínimo no hay ISR, por el contrario, el trabajador obtiene un ingreso adicional por concepto de crédito al salario equivalente aproximadamente a un 10% de su salario. (Esta proporción puede variar muy poco, dependiendo del factor de subsidio acreditable que aplique el patrón).

2.- Para ingresos de uno hasta dos salarios mínimos, aún no hay ISR a pagar, ya que el trabajador sigue percibiendo un ingreso adicional por concepto de crédito al salario que fluctúa entre un 10% y un 1% de su ingreso (dependiendo del monto de su salario dentro del rango señalado y del factor de subsidio acreditable que aplique el patrón).

3.-Para ingresos superiores a dos salarios mínimos ya existe ISR a pagar, el cual puede fluctuar entre un 1% y un 40% de su ingreso (dependiendo del monto de su salario dentro del rango señalado y del factor de subsidio acreditable que aplique el patrón).

Lo anterior se logra a través de la aplicación del mencionado procedimiento y considerando que las tarifas, establecen un impuesto que se incrementa proporcionalmente en forma progresiva, es decir, cuánto más altos sean los ingresos, mayor será el impuesto porcentual que se pagara hasta llegar al límite máximo, que para el ejercicio fiscal de 2000 es de 40%.

Dicho impuesto será retenido de su salario y enterado por el patrón mediante declaraciones en forma mensual o trimestral a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en caso de ser crédito al salario el patrón se lo pagara al trabajador y se lo podrá acreditar en las mismas declaraciones.

### 3.2.3 Jurisprudencia de La SCJN. Acerca de Incluir Las Cuotas al IMSS e INFONAVIT.

#### JURISPRUDENCIA DE LA SCJN:

En virtud de la contradicción de tesis 97/2000-SS, la Segunda Sala de la Corte, actuando como ponente el Ministro Mariano Azuela Güitrón, en sesión de fecha 18 de mayo del 2001, sienta la jurisprudencia 19/2001, expresando en la misma que prevalece la interpretación de incluir las cuotas al IMSS y al INFONAVIT, para calcular la proporción del subsidio acreditable a favor de los trabajadores. (Semana Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Junio de 2001, páginas 253 y 254).

A continuación se transcribe la jurisprudencia de la Corte:

**“RENDA, IMPUESTO SOBRE LA. PARA OBTENER LA PROPORCIÓN APLICABLE 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 reciben ingresos mayores, así como que el beneficio aumente proporcionalmente en la medida en 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 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 distribuciones, 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 constituye 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 la vivienda, así como prestaciones que les permiten quedar asegurados contra eventualidades protegidas por los seguros de riesgo 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 considerarán para determinar la proporción aplicable para calcular el monto del subsidio acreditable, aun 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 incluirán 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."*

## **CAPÍTULO IV.**

### **RÉGIMEN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

#### **4.1.-DEDUCCIONES AUTORIZADAS.**

El artículo 22 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) menciona que los contribuyentes podrán efectuar las siguientes deducciones:

Fracción III.- Los gastos.

Esto fundamenta la deducción de los gastos de previsión social por parte de personas morales, lo mismo sucede con las personas físicas con actividades empresariales y todas aquellas personas que tengan a su cargo trabajadores que proporcionen este tipo de prestaciones.

#### **4.1.1-REQUISITOS PARA LA DEDUCIBILIDAD DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

La previsión social representa un gasto para la persona que la otorga; así, para poder efectuar su deducción se deben cumplir los requisitos generales que le sean aplicables y que establece el artículo 24 de la Ley del ISR.

“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 fijan en el Reglamento de esta Ley”.

Generalidad.

Conforme a la cita anterior, el primer requisito que deben satisfacer los gastos de previsión social es el referente a la generalidad. En este caso, el artículo 19 del reglamento de la Ley del ISR dispone lo siguiente:

#### GENERALIDAD

I Que se otorguen en forma general.

#### MISMAS BASES

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

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo los beneficios pactados con cada sindicato podrá 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.

De esta manera, la previsión social se debe otorgar en forma general a los trabajadores y sobre las mismas bases, a menos que se esté en alguno de los casos de excepción que señala la fracción II del artículo 24 que se comenta; en este caso, la empresa puede establecer diversos planes de previsión social, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- 1.- Si tiene trabajadores de confianza.
- 2.- Si tiene más de un sindicato.
- 3.- Si los trabajadores están expuestos a grados de riesgo diferente.
- 4.- Si se tiene personal que labore en establecimientos ubicados fuera del país.

Si embargo, en muchas ocasiones se interpreta erróneamente el requisito de generalidad, pues se considera que éste se satisface únicamente cuando la prestación se otorga a todos los trabajadores de la empresa.

El otro requisito básico que deben cumplir los gastos de previsión social para que pueda efectuarse su deducción, es que estos se incluyan en un plan que cumpla con las disposiciones reglamentarias; al efecto, las fracciones III y IV del artículo 20 del Reglamento de la Ley del ISR 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 inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.”

Adicionalmente, el artículo 23 del mismo ordenamiento señala otros requisitos que deben incluir dichos planes en relación con los gastos de previsión social, a saber:

“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 los trabajadores del contribuyente y, en caso, con el cónyuge o la persona con la que viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.”

Por tanto, los elementos que contendrá un plan de previsión social serán los siguientes:

1. 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.

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 el 75% de los elegibles.

4. Señalar a 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 o en concubino, la esposa o la concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el padre adoptivo, así como los menores, no obstante que no sean dependientes ni hijos adoptivos del trabajador, siempre que en todos los casos dependan económicamente de éste. 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 Ley del ISR.

#### **4.1.2.-REQUISITOS PARA DEDUCIR LAS APORTACIONES DEL FONDO DE AHORRO.**

De acuerdo con el artículo 22 del Reglamento de la Ley del ISR, las aportaciones que efectúen los contribuyentes a los fondos de ahorro serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. Que el monto de las aportaciones no excedan de 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza.
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 preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el DF.
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.
4. Que el fondo se destine a aportar préstamos a los trabajadores participantes.
5. Que 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 que la SHCP determine.

#### **4.1.3.-LÍMITES PARA LA DEDUCCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

De acuerdo con la fracción II del artículo 19 del Reglamento de la Ley del ISR, puede haber planes diferentes para distintos grupos de trabajadores, como ya se indicó en el apartado de “Generalidad” de este artículo. No obstante, la posibilidad de que se establezcan distintos planes puede originar que en parte se limite la deducibilidad de las prestaciones de previsión social. Esto obedece a lo dispuesto en las dos primeras fracciones del artículo 20 del Reglamento de la Ley del ISR, en las que se señala lo siguiente:

“I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a los empleados de confianza, considerados con los que se 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 sería deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, inciso c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de

seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos a en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.”

En consecuencia, para determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social que otorgue, toda empresa deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. Distinguir dos grupos de trabajadores
  - a) Los de confianza.
  - b) Los demás.
  
2. Distinguir dentro de los empleados de confianza dos subgrupos:
  - a) Los de salarios menores.
  - b) Los de salarios superiores.

Es importante observar que el Reglamento de la Ley del ISR no indica un procedimiento para determinar los salarios menores y superiores; esperamos que las autoridades fiscales dispongan de una mecánica para su determinación, ya que ésta genera dudas en los contribuyentes.

3. Determinar la proporción que represente la previsión social otorgada del salario para cada uno de los dos subgrupos de empleados de confianza:

Prestaciones de empleados de confianza de salarios menores

(÷) Total de salarios cuota diaria menores

(=) Proporción de salarios menores para empleados de confianza

Prestaciones de empleados de confianza de salarios superiores.

(÷) Total de salarios cuota diaria superiores

(=) Proporción de salarios superiores para empleados de confianza.

4. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza.

- a) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza es mayor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la totalidad de las prestaciones de previsión social será deducible.
- b) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza es menor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la diferencia entre ambas proporciones no será deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza de salarios superiores, de la siguiente forma:

Total de salarios cuota diaria superiores

(X) Diferencia entre las proporciones

(=) Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza de salarios superiores

5. Determinar la proporción que represente la previsión social otorgada del sueldo de los demás trabajadores.

Prestaciones de los demás trabajadores

(÷) Total del sueldo cuota diaria de los demás trabajadores.

(=) Proporción de los demás trabajadores

6. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza, en relación con los demás trabajadores.

a) Si la proporción de los demás trabajadores es mayor que la proporción de los empleados de confianza, la totalidad de las prestaciones de previsión social será deducible.

b) Si la proporción de los demás trabajadores es menor que la proporción de los empleados de confianza, la diferencia entre ambas proporciones no será deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza, de la siguiente forma:

## Total de salarios cuota diaria de empleados de confianza

- (+) Diferencia entre las prestaciones
- (=) Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza

Se concluye así que para no limitar la deducción de los gastos por previsión social se tomará en cuenta lo siguiente:

1. Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contener beneficios mayores para salarios superiores.
2. Los planes de previsión social para los demás trabajadores sí pueden contener los beneficios mayores.
3. Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contemplar prestaciones superiores a las que se otorguen a los demás trabajadores.
4. Los planes de previsión social de los demás trabajadores sí pueden contemplar prestaciones superiores a las que se entreguen a los empleados de confianza.

## CASO PRÁCTICO.

Deducibilidad de los gastos de previsión social para empleados de confianza.

### PLANTEAMIENTO

Una persona moral del régimen general de la Ley del ISR que tiene empleados de confianza, desea determinar la proporción deducible de los gastos de previsión social previstos en el plan para dichos empleados.

### DATOS

- Gastos de previsión social de los salarios superiores para los empleados de confianza \$ 3,000
- Total de los salarios superiores para Los empleados de confianza \$ 30,000
- Gastos de previsión social de los salarios Menores para los empleados de confianza \$ 4,000
- Total de los salarios menores para los empleados De confianza \$ 50,000

## DESARROLLO

1. Determinación de la proporción de los empleados de confianza con salarios superiores.

Gastos de previsión social de los salarios superiores para  
Los empleados de confianza \$ 3,000

(÷) Total de los salarios superiores para  
los empleados de confianza 30,000

(=) Proporción de los empleados de confianza  
con salarios superiores 0.10

2. Determinación de la proporción de los empleados de confianza con salarios menores.

Gastos de previsión social de los salarios menores para  
los empleados de confianza \$ 4,000

(÷) Total de los salarios menores para  
los empleados de confianza 50,000

(=) Proporción de los empleados de confianza  
con salarios menores 0.08

3. Determinación de la diferencia de las proporciones de los empleados de confianza con salarios superiores y menores.

	Proporción de los empleados de confianza con salarios superiores	0.10
(-)	Proporción de los empleados de confianza con salarios menores	<u>0.08</u>
(=)	Diferencia de las proporciones de los empleados de confianza con salarios superiores y menores	<u>0.02</u>

4. Determinación del monto deducible de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza con salarios superiores.

	Total de salarios superiores para los empleados de confianza	\$ 30,000
(X)	Diferencia de las proporciones de los empleados de confianza con salarios superiores y menores	<u>0.02</u>
(=)	Gastos no deducibles de previsión social de los empleados de confianza con salarios superiores	<u>\$600</u>
	Gastos de previsión social de los salarios superiores para los empleados de confianza	\$ 3,000
(-)	Gastos no deducibles de previsión social de los empleados de confianza con salarios superiores	<u>600</u>

(=) Gastos deducibles de previsión social de los salarios superiores

\$ 2,400

#### **4.2.-REGIMEN FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL PARA EL TRABAJADOR.**

A efectos de resolver este apartado, es necesario señalar que hay tres clases de prestaciones:

- a) Las LIMITADAS de acuerdo al artículo 77, último párrafo de la LISR y cuya limitación está en función del nivel de ingresos percibidos por el trabajador considerando dentro de los mismos a las prestaciones.
- b) Las que NO TIENEN LIMITACION, porque no lo disponen así expresamente la Ley y su Reglamento.
- c) Las que tienen su PROPIA LIMITACION, de acuerdo a la redacción de la disposición que las regula.

a) Prestaciones Limitadas:

Estas son las que consigna específicamente la fracción VI del artículo 77 de la LISR, por virtud de lo dispuesto en su último párrafo. Dichas prestaciones son las siguientes:

- 1.- Subsidios por incapacidad.
- 2.- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- 3.- Guarderías infantiles
- 4.- Actividades culturales, deportivas y
- 5.- Otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga.

Como ejemplo de subsidio por incapacidad que constituyen una prestación de previsión social, se tiene el caso de las incapacidades de un trabajo en las que por su naturaleza le corresponde cobrar ante el IMSS el 60% de su sueldo, y el patrón le otorga como subsidio el 40% restante con el fin de que se cobre su sueldo, completo durante el período de incapacidad; en este caso, el beneficio otorgado por la empresa se encuentra exento de impuesto, si es que este tipo de beneficio se otorga en forma general a los trabajadores.

Esta fracción se encuentra limitada en un monto máximo de 7 salarios mínimos generales comprendiendo dicha cantidad el sueldo y las prestaciones mencionadas en forma exclusiva, en esta fracción, por ejemplo aquí no se considera el fondo de ahorro de los trabajadores, ya que este se encuentra condicionado a su propia limitación en otra fracción del propio artículo 77.

Cabe mencionar que la mayoría de los planes de Previsión Social implementados hasta ahora, consignan o incluyen dentro del concepto de “otras de naturaleza análoga”, a todas las prestaciones diferentes de las que se indican, así como de las que están reguladas por otras disposiciones de la Ley y su Reglamento.

En el artículo 77 último párrafo, nos indica la cantidad que se considera exenta y la que se debe considerar gravada:

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del

contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto 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 esta exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

En esta último párrafo se adiciono en 1982 la limitación introducida fue originada por algunos abusos que se venían cometiendo, aduciéndose que en 1972 por cada peso en sueldos y salarios se otorgaban 26 centavos en previsión social, mientras que en 1980 ascendió a 37 centavos. Asimismo, citada limitación se funda en que la previsión social ha crecido a una tasa anual promedio del 33.1% mientras que los sueldos y salarios lo han hecho a un 27.1% en el periodo 1971-1980, por lo que salta a la vista una manipulación de las disposiciones relativas para abatir la carga fiscal, concluyéndose una falta de equidad particularmente aguda entre los altos ejecutivos de las empresas según la autoridad.

La exposición de motivos de la ley de ingresos de la federación para el ejercicio de 1982, indica sobre este particular que:

“Los gastos de las empresas por Previsión Social vienen acrecentando su participación dentro del total de remuneraciones monetarias al personal de las mismas (del 26 al 37 por ciento entre 1972 y 1980). Aquí se encuentra una fuente importante de elusión que está erosionando la base fiscal. Hay pues, razones suficientes para limitar la cuantía de este título de compensaciones en los estratos de funcionarios y empleados mejor pagados. Los obreros no estarán sujetos a esta disposición, mientras sus remuneraciones no excedan de 7 veces el salario mínimo “

Máxima cantidad sumando sueldo y previsión social de la fracción IV del Art. 77:

Zona A	$37.90 * 365 * 7 =$	96,834.50
Zona B	$35.09 * 365 * 7 =$	89,654.95
Zona C	$32.67 * 365 * 7 =$	83,471.85

Nota: estos montos son para el ejercicio de 2000. Que para efectos de caso practico consideraremos este ejercicio.

Retención a los sueldos, cuando además se tienen ingresos por prestaciones de Previsión Social.

De acuerdo con el penúltimo párrafo del artículo 80, cuando a un trabajador se le están efectuando pagos por prestaciones de Previsión Social, de las mencionadas en la fracción VI del artículo 77 sólo se le efectuará retención por estas prestaciones cuando se den los siguientes supuestos.

- a) Que sus ingresos mensuales sean superiores a una cantidad equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

$$37.90 * 30.4 = 918.08 * 7 = 8,065.12$$

b) Que sus ingresos por los conceptos señalados en la fracción VI del artículo 77 sean superiores al SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

$$37.90 * 30.4 = 1,152.16$$

Opción para efectuar la retención en el caso de pagos extraordinarios a que se refiere el artículo 80 de la ley.

#### Artículo 86 RISR

Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al penúltimo párrafo del artículo 80 de la misma, esta se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes en los términos de este artículo.

Este artículo del reglamento es una opción legal fiscal que permite realizar el cálculo de la retención de acuerdo al mismo.

#### Artículo 80 RISR

Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la ley, se estará a lo siguiente:

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

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

II.- 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 obtengan además ingresos de los señalados en la fracción VI del Artículo 77 de la Ley, se consideraran ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto hasta por un SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año

b) Prestaciones no limitadas:

Dentro de estas se encuentran

Reembolso de gastos médicos y de funeral	(LISR 77, IV)
Reembolso de gastos hospitalarios	“
Reembolso de gastos de funeral.	“

Es evidente que un reembolso de gastos médicos es un beneficio económico para la clase trabajadora que forma parte de un sueldo en los términos del artículo 84 de la LFT, sin embargo, se encuentra exento del impuesto por tratarse de una prestación de Previsión Social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previstos en los artículos 19 y 20 del RISR.

Aun cuando para efectos de los requisitos de la deducción de las personas morales, el artículo 24 fracción XII.

c) Prestaciones con su propia limitación.

Las personas que se clasifican en este apartado, son aquéllas que de alguna manera ya que tienen su propia limitación, esto es que aunque la empresa pretenda dar una cantidad mayor por los conceptos que a continuación se citan, no es posible, pues entonces no serían deducibles, o bien no sería lógico y normal pagar una cantidad mayor, las prestaciones a que nos referimos son:

1.- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta de seguro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la subcuenta individual del sistema de ahorro para el retiro previstas 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 del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

Máxima cantidad de la fracción III del art. 77:

Zona A             $37.90 * 9 =$             341.10

Zona B             $35.10 * 9 =$             315.90

Zona C             $32.70 * 9 =$             294.30

Nota: estos montos son para el ejercicio de 2000.

## V CASO PRÁCTICO.

Una vez contemplados todos los aspectos, teóricos que afectan a las partidas de Previsión Social, realizaremos un estudio práctico en función a los siguientes datos:

I La Compañía La Comercial S.A DE CV. Tiene los siguientes trabajadores

<b>TRABAJADOR</b>	<b>PUESTO</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>INGRESO</b>
A	Almacenista	80.70	Marzo 1990
B	Supervisor	201.75	Octubre 1996
C	Vendedor	403.50	Mayo 1995
D	Gerente	807.00	Junio 1987

Para todos los trabajadores se les otorgara las prestaciones descritas en el plan de Previsión Social que se encuentra en el capítulo II.

II. La determinación de subsidio acreditable se obtuvo en base a los datos del ejercicio de 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999. que es .7580

III.- Se considerará para efectos del caso práctico los ingresos obtenidos para cada trabajador del 1enero del 2000 al 31 diciembre 2000

IV.- Con los datos anteriores se determinara lo siguiente:

- a) Limite de la exención de Previsión Social para cada uno de los Trabajadores.
- b) Cálculo anual del impuesto por cada uno de los trabajadores.
- c) Monto deducible para la empresa de la Previsión Social pagada
- d) Cálculo anual del impuesto por cada uno de los trabajadores sin Considerar el Plan de Previsión Social.

LA COMERCIAL SA DE CV  
 LIMITE DE EXENCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL.

CONCEPTO	TRABAJADOR			
	A	B	C	D
SUELDOS	29,439.36	73,598.40	147,196.80	294,393.60
AGUINALDOS	1,210.50	3,026.25	6,052.50	12,105.00
VACACIONES	1,129.80	2,421.00	4,842.00	11,298.00
PRIMA VACACIONAL	282.45	605.25	1,210.50	2,824.50
TIEMPO EXTRA	2,422.50			
PREMIO DE PUNTUALIDAD	1,936.80	4,842.00	9,684.00	0.00
FONDO DE AHORRO	1,501.41	2,649.54	7,507.04	17,663.62
SUMA 1	37,922.82	87,142.44	176,492.84	338,284.72
PREVISION SOCIAL				
DESPENSA	2,943.94	5,457.60	5,457.60	5,457.60
COMEDOR	3,600.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00
SEGURO DE VIDA Y GMM	2,500.00	2,500.00	2,500.00	5,000.00
SUMA 2	9,043.94	11,557.60	11,557.60	14,057.60
SUMA 1+2	46,966.75	98,700.04	188,050.44	352,342.32
7SMG ELEVADOS AL AÑO	97,099.80	97,099.80	97,099.80	97,099.80
DIFERENCIA	-50,133.05	1,600.24	90,950.64	255,242.52
1 SMG ELEVADO AL AÑO	13,871.40	13,871.40	13,871.40	13,871.40
PREVISION SOCIAL EXENTA	9,043.94	11,557.60	11,557.60	13,871.40
PREVISION SOCIAL GRAVADA	0.00	0.00	0.00	186.20

LA COMERCIAL SA DE CV  
 PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE SEGÚN ART 20 RISR

PREVISION SOCIAL EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL EJERCICIO	25,615.20	
=		4.74% C1

SUELDOS DEL SECTOR	540,392.75
--------------------	------------

PREVISION SOCIAL DE LOS DEMAS EMPLEADOS EN EL EJERCICIO	20,601.54	
=		14.14% C2

SUELDOS DEL SECTOR	145,666.80
--------------------	------------

DIFERENCIA C1-C2

4.74%	(-)	14.14%	(=)	-9.40%
-------	-----	--------	-----	--------

POR LO TANTO TODAS LAS EROGACIONES DE PREVISION SOCIAL DE LA COMECIAL, S.A. DE C.V. SON DEDUCIBLES

LA COMERCIAL SA DE CV  
 CALCULOS DEL IMPUESTO ANUAL  
 EJERCICIO 2000

(Sin Considerar los beneficios del plan de prevision social)

PERCEPCIONES	TRABAJADOR A		TRABAJADOR B		TRABAJADOR C		TRABAJADOR D	
	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO
SUELDOS	29,439.36		73,598.40		147,196.80		294,393.60	
AGUINALDOS	73.50	1,137.00	1,889.25	1,137.00	4,915.50	1,137.00	10,968.00	1,137.00
VACACIONES	1,129.80		2,421.00		4,842.00		11,298.00	
PRIMA VACACIONAL		282.45	36.75	568.50	642.00	568.50	2,256.00	568.50
TIEMPO EXTRA	1,211.25	1,211.25						
PREMIO DE PUNTUALIDAD	1,936.80		4,842.00		9,684.00		0.00	
FONDO DE AHORRO		1,501.41		2,649.54		7,507.04		17,663.62
PREVISION SOCIAL EXENTA		9,043.94		11,557.60		11,557.60		186.20
TOTAL	33,790.71	13,176.05	82,787.40	15,912.64	167,280.30	20,770.14	319,101.80	19,369.12
Total de Ingresos grav+prevsoc	42,834.65		94,345.00		178,837.90		319,101.80	
(-) Limite Inferior	4,833.97		72,104.38		100,363.19		202,398.19	
(=) Excedente I. inf.	38,000.68		22,240.62		78,484.71		116,703.61	
(*) % Sobre Excedente	3,800.07		5,560.16		25,899.95		39,679.23	
(=) Impuesto Marginal	3,800.07		5,560.16		25,899.95		39,679.23	
(+) Cuota Fija	144.99		9,047.43		17,266.98		50,941.86	
(=) Impuesto a Cargo	3,945.06		14,607.59		43,166.93		90,621.09	
(*) % Sub Sobre Imp. Marg.	0.50		0.50		0.40		0.30	
(=) Subsidio	1,900.03		2,780.08		10,359.98		11,903.77	
(+) Cuota fija	72.48		4,523.49		8,633.40		22,103.46	
(=) Subsidio Total	1,972.51		7,303.57		18,993.38		34,007.23	
(*) % De Subsidio Acred.	75.80		75.80		75.80		75.80	
(=) Subsidio Acreditable	1,495.17		5,536.10		14,396.98		25,777.48	
(=) Impuesto Acargo	2,449.89		9,071.48		28,769.95		64,843.61	
(-) Crédito Al Salario	3,962.28		1,732.59		1,732.59		1,732.59	
(=) Impuesto a Retener	-1,512.39		7,338.89		27,037.36		63,111.02	

LA COMERCIAL SA DE CV  
CALCULOS DEI IMPUESTO ANUAL  
EJERCICIO 2000

(Considerando los beneficios del plan de prevision social)

PERCEPCIONES	TRABAJADOR A		TRABAJADOR B		TRABAJADOR C		TRABAJADOR D	
	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO	GRAVABLE	EXENTO
SUELDOS	28,439.36		73,588.40		147,196.80		294,393.60	
AGUINALDOS	73.50	1,137.00	1,899.25	1,137.00	4,915.50	1,137.00	10,968.00	1,137.00
VACACIONES	1,129.80		2,421.00		4,842.00		11,298.00	
PRIMA VACACIONAL		282.45	36.75	568.50	642.00	568.50	2,256.00	568.50
TIEMPO EXTRA	1,211.25	1,211.25						
PREMIO DE PUNTUALIDAD	1,936.80		4,842.00		9,684.00		0.00	
FONDO DE AHORRO		1,501.41		2,649.54		7,507.04		17,663.62
PREVISION SOCIAL EXENTA		9,043.94		11,557.60		11,557.60		186.20
TOTAL	33,790.71	13,176.05	82,787.40	15,912.64	167,280.30	20,770.14	319,101.80	19,369.12
Total de ingresos	33,790.71		82,787.40		167,280.30		319,101.80	
(-) Limite inferior	4,833.97		72,104.38		100,353.19		202,398.19	
(=) Excedente I. Inf.	28,956.74		10,683.02		66,927.11		116,703.61	
(*) % Sobre Excedente	2,895.67		2,670.76		22,085.95		39,679.23	
(=) Impuesto Marginal	2,895.67		2,670.76		22,085.95		39,679.23	
(+) Cuota Fija	144.99		9,047.43		17,266.98		50,941.86	
(=) Impuesto a Cargo	3,040.66		11,718.19		39,352.93		90,621.09	
(*) % Sub.Sobre Imp. Marg.	0.50		0.50		0.40		0.30	
(=) Subsidio	1,447.84		1,335.38		8,834.38		11,903.77	
(+) Cuota fija	72.48		4,523.49		8,633.40		22,103.46	
(=) Subsidio Total	1,520.32		5,858.87		17,467.78		34,007.23	
(*) % De Subsidio Acred.	75.80		75.80		75.80		75.80	
(=) Subsidio Acreditable	1,152.40		4,441.02		13,240.58		25,777.48	
(=) Impuesto Acargo	1,888.26		7,277.16		26,112.35		64,843.61	
(-) Crédito Al Salario	3,962.28		1,732.59		1,732.59		1,732.59	
(=) Impuesto a Retener	-2,074.02		5,644.57		24,378.76		63,111.02	
Impuesto s/prev social	-1,512.39		7,338.89		27,037.36		63,111.02	
Diferencia	561.63		1,794.32		2,657.60		0.00	
% de incremento	27%		32%		11%		0%	

## VI CONCLUSIONES

De acuerdo con lo desarrollado en la presente tesis podemos afirmar que:

- Con la implantación de un adecuado Plan de Previsión Social ayuda a mejorar el nivel de vida del trabajador y su familia, por lo tanto el trabajador desarrolla su trabajo con más eficiencia y como resultado de esto la empresa mejora su productividad y sus resultados por lo tanto esta una de las más importantes razones para establecer un Plan de Previsión Social en la empresa.
- Con un adecuado Plan de Previsión Social ayudaremos al trabajador a pagar una cantidad menor de impuestos siempre respetando las disposiciones fiscales contenidas en las diferentes leyes comentadas en el presente trabajo en sus capítulos anteriores, pero sólo como ejemplo podemos observar lo desarrollado en el caso practico donde se puede ver que el no tener en nuestra empresa un plan de previsión social puede representar un incremento considerable en el pago de impuesto sobre la renta de los trabajadores que dependiendo del sueldo puede ser de un 27% para los trabajadores de menores ingresos y hasta 11% para los trabajadores con ingresos más altos.
- Por ultimo y derivado de los dos puntos anteriores La empresa podrá mejorar su Liquidez debido a la reducción en el pago de impuestos por lo que financieramente la Empresa puede obtener una ventaja adicional.

- De acuerdo a todo lo antes mencionado podemos decir que las organizaciones también tienen beneficios por ejemplo las deducciones fiscales cuidando los lineamientos establecidos en la leyes fiscales, por lo que “ **Proponemos que sería conveniente por todo antes mencionado que todas las organizaciones tengan un plan de previsión social, de acuerdo con la capacidad de cada organización, buscando el equilibrio entre la clase trabajadora y el y/o los patrones**”

## VII BIBLIOGRAFÍA

### LEGISLACIÓN CONSULTADA

Becerril Aréchiga, Alfonso

Análisis de las prestaciones de previsión social

México, Edit. ISEF, 1995

González y Rueda, Porfirio Teodomiro

Previsión y seguridad social del trabajo

México, Edit. LIMUSA, 1989

Ledesma Villar, Luis Carlos

Régimen fiscal de las prestaciones de previsión social

México, Edit. Trillas, 1997

Munch Galindo, Lourdes y Angeles Mejía Ernesto

Métodos y técnicas de investigación

México, Edit. Trillas, 1998

Ley de Impuesto sobre la Renta

México, Edit. ISEF, 2000

Ley de Seguro Social

México, Edit. ISEF, 2000

Ley del Instituto del fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

México, Edit. ISEF, 2000

Código Fiscal de la Federación

México, Edit. ISEF, 2000

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

México, Edit. ISEF, 2000

Sánchez Miranda, Arnulfo

Prontuario de actualización fiscal

México, Edit. SICCO, 2º Quincena de Mayo, 1998

Velázquez Moreno, Narciso y Marcos Zepeda, Leticia

Información dinámica de consulta

México, Edit. Expansión, Agosto, 1996