

Dep.
101



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

EFFECTOS FISCALES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A

LUIS ZARCO AYALA

DIRECTOR DE SEMINARIO: C. P. CESAR CALVO LANGARICA

MEXICO, D. F.,

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EFFECTOS FISCALES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	
CAPITULO I. CONSIDERACIONES GENERALES	1
1.1 Abreviaturas utilizadas en esta investigación	1
1.2 Concepto de previsión social	2
1.3 La previsión social y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	7
CAPITULO II. DEDUCCIONES FISCALES PARA LAS SOCIEDADES MERCANTILES	10
2.1 Estructura de la Ley del Impuesto sobre la Renta	10
2.2 Deduciones autorizadas	13
2.3 Requisitos fiscales que deben reunir todas las deducciones	14
2.4 Requisitos fiscales adicionales que deben reunir las prestaciones de previsión social	17
CAPITULO III. EFECTOS FISCALES PARA LOS TRABAJADORES POR LA PERCEPCION DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	24
3.1 Ingresos acumulables para los trabajadores	24

3.2	Ingresos exentos para los trabajadores	27
3.3	Ingresos exentos por prestaciones de previsión social	29
3.4	Limitaciones a las exenciones sobre las prestaciones de previsión social	32
CAPITULO IV.	COMENTARIOS ACERCA DE ALGUNAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	41
4.1	Fondo de ahorro	41
4.2	Gastos médicos	46
4.3	Becas educacionales	47
4.4	Actividades deportivas	49
CAPITULO V.	ANEXOS	51
5.1	Proyecto de Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social	51
5.1.1	Descripción de las bases del Plan	51
5.1.2	Financiamiento del Plan	59
5.1.3	Manual administrativo	60
5.1.4	Formas del Plan	64
5.1.5	Administración del Plan	69
5.2	Proyecto de Plan de Fondo de Ahorro	71
CONCLUSIONES		78
BIBLIOGRAFIA		80

I N T R O D U C C I O N

La pérdida en el poder adquisitivo de nuestra moneda y los niveles de salarios que constantemente se modifican han propiciado una elevación en las tasas del impuesto sobre sueldos, ya que aun cuando ha existido un desgravamiento en las tarifas de impuesto, éste no ha sido de acuerdo con la auténtica capacidad contributiva de las personas físicas. Dentro de esta situación, las empresas tratan de contrarrestar el impacto fiscal, mediante prestaciones de previsión social para los trabajadores que puedan ser otorgadas sin que se aumente su impuesto, y que al mismo tiempo representen deducciones válidas para efectos fiscales.

Lo anterior hizo que me interesara en investigar los efectos fiscales de las prestaciones de previsión social en materia de Impuesto sobre la Renta, con el propósito de proporcionarle al lector un panorama general que le permita conocer las disposiciones fiscales aplicables a esas prestaciones en materia de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, y se evalúe la posibilidad de otorgar este tipo de prestaciones en empresas que actualmente no lo han hecho.

Por ello el presente estudio contiene los requisitos fiscales que deben reunir las prestaciones de previsión social, para que las empresas que las otorguen logren la deducibilidad de las mismas.

IV

También se tratan aquí los requisitos que deben reunir las citadas prestaciones, para que ese ingreso sea exento para los trabajadores que las perciban, así como las limitaciones a la exenciones sobre esas prestaciones.

Finalmente proporciono un proyecto de Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social y un proyecto de Plan de Fondo de Ahorro, con el fin de dar a conocer, de manera general, el funcionamiento de dichos planes.

En la actualidad son muchas las empresas que han implementado planes de prestaciones de previsión social, por lo que considero importante la difusión de este tema, esperando que al lector le pueda ser de alguna utilidad.

C A P I T U L O I

CONSIDERACIONES GENERALES

Para la mejor comprensión de la presente investigación, considero necesario partir del significado de las abreviaturas que utilicé, en el desarrollo de esta investigación, del concepto de previsión social que definen algunos autores en sus obras y de lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de previsión social.

Además, para efectos del presente estudio cuando hable de empresa, se deberá entender que me estoy refiriendo a sociedad mercantil.

1.1. ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTA INVESTIGACION

- ISR - Impuesto sobre la Renta
- LISR - Ley del Impuesto sobre la Renta
- RLISR - Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta

1.2 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL

Considero de mucha importancia que exista una unificación de criterios en cuanto a la definición de previsión social, con el fin de que ni la empresa que otorgue prestaciones por ese concepto, ni los trabajadores que las perciban corran riesgos de carácter fiscal.

Al respecto, la fracción XII, del artículo 24, de la LISR, establece para efectos de la deducción:

"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..."

Como se puede apreciar, la LISR sólo menciona algunos ejemplos de conceptos de previsión social, pero no establece una definición al respecto, lo que puede originar discrepancias entre los contribuyentes y las Autoridades Fiscales al interpretar en forma diferente qué otros gastos de previsión social son de "naturaleza análoga", a los específicamente enumerados por la Ley.

A continuación se presenta la definición de previsión social que establece la Enciclopedia Jurídica Omeba:

"La mera lectura de las dos palabras que integran esta voz, ya da perfecta idea del contenido del tema a desarrollar. Gramaticalmente previsión quiere decir acción y efecto de prever, o sea de ver con anticipación, de conocer, conjeturar por algunas señales o indicios, lo que ha de suceder. Y en una acepción más concretamente relacionada con el asunto que nos interesa, equivale a acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles. Seguida esa palabra del adjetivo social, que se refiere a lo perteneciente o relativo a la sociedad, ya tenemos que las contingencias o necesidades que han de ser previstas, son aquéllas que contemplan intereses sociales y no meramente particulares". (1)

Ahora se presentan algunas definiciones de previsión social emitidas por diferentes tratadistas:

(1) Enciclopedia Jurídica Omeba. Pres-Razo. Tomo XXIII. Editorial Driskill, S. A. Buenos Aires Argentina. Pág. 109

El Lic. Mario de la Cueva dice:

"La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.

En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social. La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y de-

penderán de la intensidad de la política social que persiga el estado". (2)

Según el concepto que de Krotoschin nos transcribe el maestro Mario de la Cueva, debe entenderse por previsión social:

"El conjunto de las iniciativas espontánea o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles fuera del trabajo. Su forma principal es el seguro social. Aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y, en consecuencia, con el Derecho del Trabajo, la previsión social no considera estrictamente al trabajo sino que tiene otros propósitos. Piénsese, además de los seguros sociales, en los planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc.". (3)

Por su parte el Lic. Francisco González Díaz Lombardo en su libro "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral", citado por el C.P. Luis Carlos Ledezma Villar, transcribe la siguiente definición de previsión social:

-
- (2) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Tomo II. México 1966. 7a. Edición. Pág. 31
- (3) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Tomo II. México 1961. 4a. Edición. Pág. 16

"Don Francisco de Andra de Ramos, del Brasil, dice que la expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendiendo: a)Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b)Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento a bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de nutriología; c)Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida". (4)

(4) Ledezma Villar, Luis Carlos. Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México. Julio 1985. 4a. Edición. Pags. 11 y 12

Como se puede apreciar de las definiciones anteriores, el concepto de previsión social es bastante amplio y tiende a proteger al trabajador de toda clase de riesgos, pero también a elevar la calidad del trabajador en diversos aspectos como son el económico, social, cultural, etc.

Es importante tener en mente los alcances del concepto de previsión social al elaborar este tipo de planes, a fin de contar con elementos válidos para respaldar la prestación de que se trate, sobre todo en caso de controversia.

1.3 LA PREVISION SOCIAL Y LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Respecto a conceptos de previsión social que están contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Título Sexto, denominado "Del trabajo y de la previsión social", en su artículo 123 establece:

Apartado A

Fracción XII. "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empre-

sas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones".

Fracción XIV. "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen...".

Fracción XXV. "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular...".

Fracción XXIX. "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidéz, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de ser-

vicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Fracción XXX. "Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

Las anteriores medidas de previsión social constituyen un derecho de los trabajadores que se han venido formalizando en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social.

C A P I T U L O I I

DEDUCCIONES FISCALES PARA LAS SOCIEDADES MERCANTILES

Las ventajas básicas que se deben lograr con el otorgamiento de prestaciones de previsión social a los trabajadores son, en mi opinión, que sean gastos deducibles para la empresa que las otorga y al mismo tiempo, que sean ingresos exentos para los trabajadores que las perciben, para efectos del ISR. Es por ello que considero importante mencionar en este capítulo, de manera general, lo que establecen las disposiciones fiscales en materia de deducciones, y de manera particular la deducción y requisitos que deben reunir los gastos por prestaciones de previsión social.

2.1 ESTRUCTURA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Para ubicar al lector que no esté familiarizado con el ámbito fiscal, y para ir delimitando las disposiciones fiscales que afectan el presente estudio, a continuación se muestra la estructura de la LISR vigente en el año de 1986.

CAPITULO I	De los ingresos por salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado	78 a 83
CAPITULO II	De los ingresos por honorarios y en general por la prestación de un servicio personal independiente	84 a 88
CAPITULO III	De los ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de inmuebles	89 a 94
CAPITULO IV	De los ingresos por enajenación de bienes	95 a 103
CAPITULO V	De los ingresos por adquisición de bienes	104 a 106
CAPITULO VI	De los ingresos por actividades empresariales	107 a 119
CAPITULO VII	De los ingresos por dividendos y en general por las ganancias distribuidas por sociedades mercantiles	120 a 124
CAPITULO VIII	De los ingresos por intereses	125 a 128
CAPITULO IX	De los ingresos por obtención de premios	129 a 131
CAPITULO X	De los demás ingresos que obtengan las personas físicas	132 a 135

CAPITULO XI	De los requisitos de las deduc- ciones	136 a 138
CAPITULO XII	De la declaración anual	139 a 143
TITULO V	DE LOS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO CON INGRESOS PROVENIENTES DE FUENTE DE RIQUEZA UBICADA EN TERRITORIO NACIO- NAL	144 a 162
TITULO VI	DE LOS ESTIMULOS FISCALES	163 a 165
ARTICULOS TRANSITORIOS		

De los temas que se muestran en la estructura anterior, tienen relación con este estudio las deducciones en general de las Sociedades Mercantiles y tanto disposiciones generales como ingresos por salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de las Personas Físicas.

2.2 DEDUCCIONES AUTORIZADAS

Las deducciones que la LISR autoriza a las sociedades mercantiles están establecidas en el artículo 22 y son las siguientes:

- a) Las devoluciones, descuentos o bonificaciones
- b) El costo
- c) Los gastos
- d) Las inversiones

- e) La diferencia entre los inventarios final e inicial de un ejercicio, cuando el inventario inicial fuere el mayor, tratándose de contribuyentes dedicados a la ganadería.
- f) Las pérdidas de bienes por caso fortuito o fuerza mayor, así como las derivadas de operaciones en moneda extranjera y los créditos incobrables.
- g) Las aportaciones para fondos destinados a investigación y desarrollo de tecnología, bajo ciertos requisitos.
- h) La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, bajo ciertos requisitos.
- i) Los dividendos o utilidades distribuidos en efectivo o en bienes en el ejercicio por el contribuyente, correspondientes a ejercicios anteriores.

Para efectos del presente estudio, la deducción de las prestaciones de previsión social se deben incluir en los incisos b), c) o h), según corresponda.

2.3 REQUISITOS FISCALES QUE DEBEN REUNIR TODAS LAS DEDUCCIONES

La LISR, en su artículo 24, establece que las deducciones autorizadas deberán reunir, entre otros, los siguientes requisitos:

- Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad empresarial, salvo que se trate de donativos para obras o servicios públicos o a ciertas instituciones.
- Que se comprueben con documentación que reúna requisitos fiscales. Dichos requisitos serán señalados al final de este apartado.
- Que estén debidamente registrados en contabilidad.
- Que se cumplan las obligaciones establecidas en la LISR, en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros.
- Que se proporcione la clave del registro federal de contribuyentes.
- Que cuando los pagos se hagan a contribuyentes que causen el impuesto al valor agregado, dicho impuesto se traslade en forma expresa y por separado.
- Que el costo de adquisición declarado no sea superior al de mercado.
- Que los requisitos para cada deducción se reúnan a más tardar cuando el contribuyente deba presentar su declaración.

Como hemos visto, uno de los requisitos generales para que una erogación sea deducible es indispensable obtener comprobantes que reúnan requisitos fiscales. Por lo anterior, enten

deremos como comprobante el documento que prueba las operaciones realizadas por el adquirente y por el enajenante de bienes, así como por el prestador de servicios y por el usuario.

Ahora bien, dentro de la actividad mercantil, de acuerdo al giro que desempeñen los contribuyentes, entre otros, se puede elegir cualquiera de los siguientes comprobantes:

- Facturas
- Contratos, y
- Recibos

Por otro lado, el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece que las personas que adquieran bienes o usen servicios deberán solicitar el comprobante respectivo, que contengan los requisitos que señale su Reglamento.

De conformidad con lo que establece el artículo 36 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) Nombre, denominación o razón social, domicilio fiscal y clave del registro federal de contribuyentes de quien los expida.
- b) Número de folio, lugar y fecha de expedición.
- c) Nombre, denominación o razón social y domicilio de la persona a favor de quien se expidan.

- d) Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.
- e) Valor unitario e importe total consignado en número y letra, así como el monto de los impuestos que en los términos de las disposiciones fiscales deban trasladarse, en su caso.
- f) Número y fecha del documento aduanero así como aduana por la cual se realizó la importación, tratándose de ventas de primera mano de mercancías de importación.

Es muy importante que las empresas que otorguen prestaciones de previsión social a sus trabajadores, soliciten que éstos obtengan comprobantes, con los requisitos mencionados, por la adquisición de bienes o servicios a que se refieran las prestaciones.

2.4 REQUISITOS FISCALES ADICIONALES QUE DEBEN REUNIR LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Para que los gastos de previsión social puedan ser deducibles para efectos del impuesto a los ingresos de las sociedades mercantiles, es necesario cumplir con los requisitos que señala la LISR en el artículo 24, fracción XII, en vigor para el año de 1986; los cuales son los siguientes:

1. Conceptos a que deben destinarse los gastos de previsión social

Que 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.

2. Generalidad

Las prestaciones de previsión social deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores. También se establece que en todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el RLISR (sector aplicable, requisitos de elegibilidad, beneficiarios y procedimiento para determinar el monto de las prestaciones).

Ahora bien, el artículo 19 del RLISR en vigor para el año de 1986 precisa que dichas prestaciones deben otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

- 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 (de conformidad con el artículo 9 de la LFT, son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento);

- Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;

- 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;

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

- Además se especifica que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

El requisito de generalidad también es aplicable para efectos de que el ingreso no sea gravable para las personas que perciban las prestaciones, de conformidad con el artículo 77, fracción VI, de la LISR, como veremos en el capítulo siguiente.

3. Proporcionalidad

Para efectos de la deducibilidad de los gastos de previsión social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de RLISR, se observará lo siguiente:

"I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible".

Para ejemplificar consideremos el caso siguiente:

<u>Empleado</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Aportación de la empresa al plan</u>	<u>Beneficio proporcional</u>	<u>Importe deducible</u>
A	\$250,000	\$25,000	10%	\$20,000
B	\$150,000	\$12,000	8%	\$12,000

Como se puede apreciar, en este caso el beneficio deducible sería el resultado de aplicar el 8% a ambos salarios.

"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, incisos c) y d) de este Reglamento (personal sometido a diferentes grados de riesgo y personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero). 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 serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, 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 en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, 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".

4. Formalidad

De conformidad con lo establecido en el mencionado artículo 20, fracción IV, del RLISR, 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.

No es necesario someter dicho plan a la consideración de autoridad alguna, ni es objeto de inscripción ante oficinas gubernamentales; sin embargo, es necesario que dicho plan se comunique a los trabajadores dentro del mes siguiente al inicio de su vigencia. Para dejar evidencia del cumplimiento de este requisito es recomendable entregar una copia del plan a cada trabajador y recabar su firma en una copia del mismo.

5. Mínimo de participantes

Si el plan contiene aportaciones de los trabajadores, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles, de acuerdo con el artículo 20, fracción III, del RLISR.

6. Territorialidad

Los gastos de previsión social deben efectuarse dentro del territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos

trabajadores que presten sus servicios en el extranjero y estén relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente, de conformidad a lo señalado en el artículo 23, fracción I, del RLISR.

7. Beneficiarios

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23, fracción II, del RLISR, los beneficiarios del plan deben ser los trabajadores del contribuyente y, en su caso, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, 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.

8. Planes de pensiones o jubilaciones

Por lo que respecta a estos planes, el artículo 21, del RLISR, establece que las pensiones y jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII, del artículo 24 de la Ley, serán aquéllas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

C A P I T U L O I I I

EFFECTOS FISCALES PARA LOS TRABAJADORES POR LA PERCEPCION DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Como mencioné en el capítulo anterior, una de las ventajas primordiales que se debe lograr con el otorgamiento de prestaciones de previsión social, es que la percepción de esas prestaciones no sean acumulables para los trabajadores para efectos de ISR. Por lo anterior, en el presente capítulo presentaremos la reglamentación del ISR aplicable a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado que obtengan las personas físicas, ingresos acumulables e ingresos exentos, dentro de los cuales se encuentran las prestaciones de previsión social y la limitación a las exenciones sobre esas prestaciones de previsión social que excedan de ciertos límites.

3.1 INGRESOS ACUMULABLES PARA LOS TRABAJADORES

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 74, primer párrafo, de la LISR, están obligadas al pago del ISR, conforme al Título IV, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes o en crédito, así como por los ingresos en servicio en los casos que señale la misma Ley.

Ahora bien, el artículo 78 de la LISR establece que 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.

El mismo artículo 78 asimila a estos ingresos los siguientes:

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

- " II. Los rendimientos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, incluyen do anticipos.

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

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

Por otro lado, el artículo 81 del RLISR establece:

"Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe".

Abundando sobre el particular, el artículo 78-A de la LISR establece que también se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de los préstamos obtenidos del patrón, una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario mexicano, cuando ésta sea mayor. En el apartado siguiente veremos que hay una exención a estos ingresos.

Volviendo al artículo 78 de la mencionada Ley, éste establece, en su penúltimo párrafo, que se estima que los ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo.

Para finalizar, en el último párrafo de ese artículo y Ley se establece:

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

3.2 INGRESOS EXENTOS PARA LOS TRABAJADORES

En el artículo 77, de la LISR, se establecen los ingresos exentos que obtengan las personas físicas, dependiendo del tipo de actividades que realicen, correspondiendo a quienes presten un servicio personal subordinado, entre otros, los siguientes:

- " I. Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones distintas del salario, que reciban los trabajadores de

salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral. Por el excedente se pagará im puesto en los términos de este Título.

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

"VIII...los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de este ordenamiento cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados...".

En adición a lo anterior, en el punto 38 de la Resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para 1986 se establece que esos ingresos serán exentos también para los trabajadores no sindicalizados, siempre que el otorgamiento de préstamos cumpla con los requisitos que en la misma se indican.

" X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo ge

neral de la zona económica del contribuyente por ca da año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

" XI. Las gratificaciones que reciban los trabajado res de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general de la zona económica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, pagando por el excedente el impuesto en los términos de este Título.

"XIII. Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales".

3.3 INGRESOS EXENTOS POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Como vimos en el apartado anterior, en el artículo 77 de la LISR se establecen cuales son los ingresos exentos para

las personas físicas que presten un servicio personal subordinado, algunos de los cuales ya fueron mencionados. Para efectos del presente estudio me permití agrupar como prestaciones de previsión social a los siguientes ingresos exentos que menciona el citado artículo:

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

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

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

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

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

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

Como se puede apreciar, para que estos ingresos sean exentos para los trabajadores, es requisito que el gasto sea deducible para la sociedad mercantil que otorgue la prestación.

"VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título...

En este caso también se establece como requisito para que opere esta exención, el que dicho gasto sea deducible para las sociedad mercantil que otorgue la prestación.

" IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones".

En el apartado siguiente analizaremos cuales de estas exenciones tienen limitación y en que consisten las mismas.

5.4 LIMITACIONES A LAS EXENCIONES SOBRE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

La exención prevista en el artículo 77, fracción III, de la LISR, expresamente se limita a un monto diario de nueve veces el salario mínimo general.

Por lo que respecta a la exención de ingresos 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, prevista en el multicitado artículo 77, Fracción VI, de la LISR, se establece una limitación en el último párrafo de ese mismo artículo y Ley como sigue:

"La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad

equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general de la zona económica 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 de la zona económica del contribuyente, elevado al año".

En adición a lo anterior, el artículo 80 del RLISR es
tablece:

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

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos

a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

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

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

Con el objeto de lograr una mejor comprensión, a continuación se presenta un cuadro para ejemplificar la limitación a la exención de las prestaciones de previsión social, señaladas en el artículo 77, fracción VI, de la LISR:

Salario mínimo general del Distrito Federal elevado al año (vigente al 14 de abril de 1986)	<u>\$ 602,250</u>
Siete veces el salario mínimo general elevado al año.	<u>\$4,215,750</u>

De la lectura a los artículos 77, último párrafo, de la LISR y 80 del RLISR se desprenden las siguientes:

Reglas aplicables

1. Si el salario más las prestaciones de previsión social no superan una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo anual (\$4,215,750), no hay limitación a la exención.

2. En caso de ingresos por salarios inferiores a \$4,215,750 y que sumados a las prestaciones de previsión social obtenidas excedan de dicha cantidad, se considerarán ingresos de previsión social exentos, la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los ingresos por salarios dé como resultado \$4,215,750.

- b) El salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año (\$602,250). En caso de que se concedan prestaciones de previsión social inferiores a un salario mínimo anual, se considerará exento el monto de dichas prestaciones.

Lo anterior es con el objeto de que el salario más las prestaciones de previsión social exentas no sean inferiores a siete veces el salario mínimo anual (\$4,215,750), y que la exención no sea inferior a un salario mínimo anual (\$602,250), en aquellos casos en que otorguen prestaciones de previsión social superiores a dicho salario.

3. Cuando los ingresos por salarios excedan de \$4,215,750 y se obtengan, además, ingresos por previsión social, se considerarán ingresos de previsión social exentos:

- a) El salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año (\$602,250), cuando dichas prestaciones excedan de tal cantidad, o;
- b) El monto total de dichas prestaciones, cuando no excedan de \$602,250.

INGRESOS ANUALES

<u>Regla</u>	<u>Salarios</u>	<u>Previsión social</u>	<u>total</u>	<u>Ingreso pre- visión social exento</u>	<u>Ingreso pre- visión social gravado</u>
1	\$1,204,500	\$ 700,000	\$1,904,500	\$700,000	\$ -
2-a	3,500,000	1,200,000	4,700,000	715,750	484,250
2-b	4,000,000	800,000	4,800,000	602,250	197,750
3-a	4,220,000	900,000	5,120,000	602,250	297,750
3-b	4,500,000	600,000	5,100,000	600,000	-

Lo anterior significa que parte de los ingresos, por concepto de previsión social, que obtenga una persona física que presta servicios personales subordinados, podrán estar gravados por el ISR.

Como puede observarse, para determinar si debe limitarse la exención, es necesario conocer el importe anual efectivamente percibido por concepto de salarios y las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 77, fracción VI, de la LISR.

Por otro lado, por lo que se refiere a la retención de ISR sobre las citadas prestaciones, el artículo 80, penúltimo párrafo, de la LISR, establece:

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

Como puede observarse, para que proceda la retención deben darse simultáneamente dos condiciones:

- a) Que la persona física obtenga ingresos mensuales superiores a siete veces el salario mínimo mensual, y;
- b) Que dicha persona obtenga, en un mes, ingresos por previsión social superiores a un salario mínimo, elevado al mes.

Ahora bien, acerca de la retención citada, el artículo 86, último párrafo, del RLISR, dispone:

Cuando se trate de ingresos por prestaciones de previsión social, en los casos que deba efectuarse retención conforme al último párrafo del artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos siguientes:

- I. La remuneración de que se trate se divide entre 365.

- II. Los demás ingresos que por concepto del capítulo I del Título IV de la Ley y por las remuneraciones a que se refiere este punto que haya percibido el trabajador en el número de días transcurridos desde el 1o. de enero del año en que se obtenga la remuneración de que se trate hasta el día en que ésta se percibe, se dividen entre el número de días comprendidos en el período a que se refiere esta fracción.

- III. Se suman los cocientes que se obtengan conforme a las dos fracciones anteriores, al resultado se le resta el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y la diferencia se multiplicará por 30.4

IV. Al resultado anterior se le aplica la tarifa del artículo 80 de la LISR.

V. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este punto, sin deducción alguna, el coeficiente que se obtenga de dividir el resultado de la fracción anterior entre la cantidad que resulte conforme a la fracción III de este punto.

C A P I T U L O I V

COMENTARIOS ACERCA DE ALGUNAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

En el presente capítulo comentaré algunas prestaciones de previsión social que se encuentran expresamente reconocidas como tales por las Autoridades Fiscales, en el artículo 24, fracción XII, de la LISR, y que podría otorgar una sociedad mercantil a sus trabajadores sin riesgos fiscales tanto para dicha sociedad como para sus trabajadores, cuando se cumplan los requisitos ya comentados en el capítulo II, y se consideren las limitaciones inherentes a la exención de cada prestación.

Las prestaciones de previsión social que comentaré son:

- Fondo de ahorro
- Gastos médicos
- Becas educacionales
- Actividades deportivas

4.1 FONDO DE AHORRO

Esta prestación consiste en el otorgamiento de aportaciones en efectivo que hace la empresa al fondo de ahorro, en beneficio de sus trabajadores, con el objetivo de lograr un ma-

por bienestar para los mismos, así como mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro.

Es importante señalar que esta prestación, además de cumplir con los requisitos comentados en el capítulo II de este estudio, también, para efectos de su deducibilidad, deberá cumplir con los requisitos que establece el artículo 22 del RLISR, mismos que se comentan a continuación:

1. Límites a las aportaciones de la empresa

Las aportaciones de la empresa no deben exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza.

Por otra parte, el salario sobre el que se aplique el porcentaje establecido, en ningún caso deberá exceder del equivalente a 10 veces el salario mínimo general de la zona económica en que se ubique el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Cuando se trate de establecimientos ubicados en el extranjero, se deberá considerar el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, que es el más alto.

Para una mejor comprensión, a continuación menciono un ejemplo de esta limitación:

Salario mínimo general diario en el D.F. al 14 de abril de 1986	<u>\$ 1,650</u>
Salario mínimo general mensual (\$1,650 X 30.4 días)	<u>\$ 50,160</u>
Salario mínimo general elevado a 10 meses (\$50,160 X 10 meses)	<u>\$501,600</u>
Aportación máxima de la empresa por mes (13% X \$501,600)	<u>\$ 65,208</u>

En resumen, el máximo beneficio, deducible para la empresa, que a la fecha podría obtenerse por este concepto en el Distrito Federal, considerando una persona con un salario mensual de \$501,600 o más y un plan que establezca el 13% de aportaciones de la empresa al fondo de ahorro, sería de \$65,208 mensuales.

2. Retiro de las aportaciones

El plan deberá establecer que las aportaciones que efectúe la empresa al fondo de ahorro sólo podrán retirarse por el trabajador una vez por año, o antes con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

3. Destino del fondo

El fondo debe destinarse a otorgar préstamos a los trabajadores participantes; el remanente, en caso de existir, debe invertirse en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En general dichos valores son acciones, excepto las emitidas por casas de bolsa, obligaciones hipotecarias, obligaciones quirografarias, valores gubernamentales, que se considera se colocan entre el gran público inversionista. Dichos valores son publicados en el Diario Oficial de la Federación conforme a la fecha en que empiezan a cotizarse en la Bolsa Mexicana de Valores, sin embargo, anualmente se publica la lista de ellos en el Diario Oficial de la Federación, en un anexo a la Resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal, para el año de que se trate.

En adición, el punto 26 de dicha Resolución para 1986 establece que son también objeto de inversión de los fondos de ahorro, los Bonos del Ahorro Nacional y los Certificados de Tesorería emitidos por el Gobierno Federal.

Hasta aquí se han mencionado los requisitos adicionales que, para su deducción, deben cumplir las aportaciones de la empresa al fondo de ahorro siendo de suma importancia, ya que de conformidad con el artículo 77, fracción VIII, de la LISR, el requisito para que los ingresos provenientes de fondos de aho-

rro sean exentos de ISR para los trabajadores, consiste en que represente un gasto deducible para la empresa que otorgue la prestación.

Por otro lado, al constituir el fondo de ahorro, respecto a las aportaciones al mismo, se tienen las siguientes alternativas:

- a). Que únicamente la empresa efectúe aportaciones al fondo de ahorro, en favor de cada uno de sus trabajadores.
- b) Que tanto la empresa como cada uno de los trabajadores participantes efectúen aportaciones a dicho fondo.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 20, fracción III, del RLISR, si se opta por la primer alternativa deberá beneficiarse al 100% de los trabajadores, y si se escoge la segunda alternativa deberán participar por lo menos el 75% de los trabajadores elegibles.

Por lo que respecta al otorgamiento de préstamos del fondo de ahorro, aunque ni la LISR ni su Reglamento prevén el procedimiento, en mi opinión, para evitar riesgos fiscales, tanto para la empresa como para el trabajador, el procedimiento para el otorgamiento de préstamos de parte del fondo de ahorro debe establecer:

- a) Que se otorguen sólo a los trabajadores que lo soliciten y no en forma automática a todos los participantes, ni en períodos preestablecidos.

- b) Que el monto de los préstamos no sea, en todos los casos, por una cantidad equivalente a las aportaciones efectuadas por la empresa en favor de cada trabajador sumadas a las aportaciones que hagan los propios trabajadores, con el objeto de que siempre existan fondos disponibles.

- c) Que se cobren intereses por los préstamos que efectúe el fondo, con el fin de beneficiar a los trabajadores que dejen su dinero en el mismo. Esos intereses pueden ser bajos.

Por otro lado, cabe aclarar que para efectos de la exención de los ingresos que obtengan los trabajadores del fondo de ahorro en materia de ISR, no es aplicable la limitación a que se refiere el artículo 77, último párrafo de la LISR.

4.2 GASTOS MEDICOS

Esta prestación consiste en que la empresa reembolse a los trabajadores el importe de los gastos médicos que efectúen por los conceptos siguientes:

- Honorarios médicos y hospitalarios
- Medicinas
- Análisis clínicos
- Tratamientos médicos, dentales y ópticos
- Exámenes periódicos
- Y otros de naturaleza análoga

Para que opere la deducción del gasto por parte de la empresa; deberán reunirse los requisitos a que me referí en los apartados 2.3 y 2.4 de este estudio, que incluye obtener comprobantes que reúnan los requisitos fiscales que establece el artículo 36 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

Por otra parte, la exención de estos ingresos para los trabajadores tampoco es sujeta de la limitación a los ingresos de previsión social a que se refiere el artículo 77, último párrafo, de la LISR.

Por otro lado, para que proceda la exención, tampoco es aplicable que ese gasto sea deducible para la empresa que otorgue la prestación, lo que se desprende el artículo 77, fracción IV, de la LISR.

4.3 .BECAS EDUCACIONALES

Esta prestación consiste en que la empresa reembolse a los trabajadores los gastos que efectúen por concepto de:

- Inscripciones y colegiaturas
- Libros, útiles y uniformes escolares
- Cursos, seminarios y conferencias educacionales
- Y otros de naturaleza análoga en todos los niveles escolares

Es importante señalar que los beneficiarios de esta prestación serán únicamente los trabajadores o sus hijos.

Los ingresos de los trabajadores por concepto de pagos relacionados con el plan de becas educacionales, son exentos de ISR, excepto, aquellos casos en que el trabajador se comprometa con la empresa que otorga la beca, a trabajar por un tiempo determinado a cambio de recibir dicha prestación.

Es importante diferenciar entre las becas educacionales, que son prestaciones de previsión social, y cursos de especialización o entrenamiento que tenga establecidos la empresa, ya que éstos representan un gasto para la empresa derivados de una obligación que establece la Ley Federal del Trabajo.

La prestación de becas educacionales para sus trabajadores o sus hijos sí está sujeta, en su exención, a la limitación que se establece en el artículo 77, último párrafo de la LISR.

Según se desprende de el artículo 79, fracción VI, de la LISR, procede la exención de esos ingresos para los trabajadores, aun cuando el gasto no sea deducible para la empresa.

En el caso de esta prestación, es necesario que los gastos se comprueben con documentos que reunan requisitos fiscales.

4.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Por este concepto deberá entenderse el reembolso por parte de la empresa, a los trabajadores, de los gastos por actividades deportivas que éstos eroguen, que comprendan las siguientes:

- Inscripción a club deportivo
- Cuotas a centros e instituciones deportivas
- Lecciones de algún (os) deporte (s)
- Inscripciones y cuotas a torneos deportivos
- Compra de equipo para su práctica

Al igual que las tres prestaciones anteriores que he comentado, el fomento de actividades deportivas, expresamente, es considerado por las Autoridades Fiscales como un gasto de previsión social, al establecerlo el artículo 24, fracción XII, de la LISR, y para que proceda su deducción deberá cumplir con los requisitos ya comentados en los apartados 2.3 y 2.4 de este estudio.

Por lo que respecta a la exención de estos ingresos para el trabajador, estará limitada en función a lo que establece el multicitado artículo 77, último párrafo, de la LISR.

Cabe aclarar que para que proceda la exención no será indispensable que dichos gastos de previsión social correspondan a gastos deducibles para la empresa que las otorgue.

Es necesario comentar que por esta prestación, también se deben recabar comprobantes que reúnan requisitos fiscales.

C A P I T U L O V

ANEXOS

5.1 PROYECTO DE PLAN MULTIPLE DE PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL

5.1.1 DESCRIPCION DE LAS BASES DEL PLAN

A. OBJETIVO

Bajo el nombre de "Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social" se constituye este Plan, para beneficio del personal de y tiene por objeto, contribuir al bienestar de los empleados y sus familiares para el logro de objetivos sociales a través de prestaciones de previsión social.

El "Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social" establece que el empleado puede elegir entre los conceptos listados a continuación, aquéllos que mejor se ajusten a sus necesidades personales y que, a juicio de la Empresa, podrán ser modificados aumentando o cancelando conceptos.

- Gastos médicos
- Becas educacionales
- Actividades deportivas

- Actividades culturales
- Despesas familiares

Es importante mencionar que, además de los beneficios derivados del presente Plan, la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que este tipo de prestaciones no son sujetas al pago del impuesto sobre salarios.

B. ELEGIBILIDAD

Serán elegibles para participar en el presente Plan quienes reúnan los requisitos siguientes:

- a) Formar parte del personal sindicalizado de la Empresa.
- b) Requisitar y firmar la forma de consentimiento, descrita en el apartado 5.1.4 de este Plan.

C. MONTO DEL BENEFICIO

El Plan otorga como beneficio una cantidad igual al % del sueldo mensual del participante (incluye aguinaldo y prima vacacional) con un máximo de una vez el salario mínimo elevado al mes.

D. EJERCICIO SOCIAL

El ejercicio social del "Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social" comprende del de al de de cada año o del año siguiente, según sea el caso.

E. BENEFICIARIOS

Se entenderá como beneficiarios toda persona que conforme a la voluntad de los Participantes o la Ley tenga derecho a recibir los beneficios que el Plan establece, dichas personas pueden ser el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que dependan económicamente del trabajador y vivan en el mismo domicilio de éste.

F. DESCRIPCION Y FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS

1. Gastos médicos

La Empresa reembolsará el importe de los gastos médicos que efectúen los trabajadores por los siguientes conceptos:

- Honorarios médicos y hospitalarios
- Medicinas
- Análisis clínicos
- Tratamientos médicos, dentales y ópticos
- Exámenes periódicos
- Y otros de naturaleza análoga

Los gastos deben ser comprobados con documentos expedidos por instituciones o médicos reconocidos oficialmente.

2. Becas educacionales

Por este concepto deberá entenderse el reembolso por parte de la Empresa de los gastos que el trabajador efectúe por concepto de:

- Inscripciones y colegiaturas
- Libros, útiles y uniformes escolares
- Cursos, seminarios y conferencias educacionales
- Y otros de naturaleza análoga en todos los niveles escolares

Los beneficiarios de esta prestación serán únicamente los trabajadores o sus hijos.

3. Actividades deportivas

La Empresa reembolsará al trabajador los gastos por actividades deportivas que éste erogue, que comprenden las siguientes:

- Inscripción a club deportivo
- Cuotas a centros e instituciones deportivas
- Lecciones de algún (os) deporte (s)
- Inscripciones y cuotas a torneos deportivos
- Compra de equipo para su práctica

2. Becas educacionales

Por este concepto deberá entenderse el reembolso por parte de la Empresa de los gastos que el trabajador efectúe por concepto de:

- Inscripciones y colegiaturas
- Libros, útiles y uniformes escolares
- Cursos, seminarios y conferencias educacionales
- Y otros de naturaleza análoga en todos los niveles escolares

Los beneficiarios de esta prestación serán únicamente los trabajadores o sus hijos.

3. Actividades deportivas

La Empresa reembolsará al trabajador los gastos por actividades deportivas que éste erogue, que comprenden las siguientes:

- Inscripción a club deportivo
- Cuotas a centros e instituciones deportivas
- Lecciones de algún (os) deporte (s)
- Inscripciones y cuotas a torneos deportivos
- Compra de equipo para su práctica

4. Actividades culturales

Esta prestación consiste en que la Empresa reembolsará al trabajador los gastos que éste efectúe por concepto de actividades culturales que comprende las siguientes:

- Inscripciones y cuotas a escuelas de música, pintura y otras
- Instrumentos y materiales
- Visitas a museos y exposiciones culturales
- Boletos y abonos por asistencia a eventos de carácter cultural
- Libros y suscripciones a revistas de carácter cultural

5. Despensas familiares

El trabajador recibirá mensualmente de la Empresa "vales" por la cantidad de \$. Dichos "vales" serán canjeados únicamente por artículos de primera necesidad (alimentos) en las tiendas de autoservicio con las que la Empresa ha celebrado convenios, tales como:

G. ENTREGA DE REEMBOLSOS Y DE "VALES"

El día de cada mes, o al siguiente día hábil si aquél no lo fuere, la Empresa entregará a los trabajadores los reembolsos de gastos médicos, becas educacionales, actividades deportivas, actividades culturales, así como los "vales" de des pensas familiares.

H. REQUISITOS FISCALES QUE DEBERAN REUNIR LOS COMPROBANTES

Para que la Empresa pueda hacer deducibles los gastos que efectúe derivado del "Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social", exigirá que todos los comprobantes que amparen los reembolsos reúnan los siguientes requisitos:

- a) Nombre y domicilio del comprador o usuario del servicio y de la Empresa.
- b) Nombre, domicilio y número de registro federal de contribuyentes del vendedor o prestador del servicio.
- c) Número de folio, lugar y fecha de expedición.
- d) Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.
- e) Valor unitario e importe total consignado en número y letra, y
- f) En su caso, el impuesto al valor agregado trasladado en forma expresa y por separado.

NOTA: No se admitirán tiras de máquinas impresoras de caja.

Quedará a juicio de la Empresa rechazar aquellos comprobantes que no cumplan con los requisitos fiscales, indicando el motivo por el cual fueron rechazados.

I. TERMINACION DE LA CALIDAD DE "PARTICIPANTE"

Si en la fecha de cierre de ejercicio del Plan o cuando un participante deje de serlo, éste tuviera un saldo a su favor por no haber presentado los comprobantes correspondientes; este saldo se le entregará en forma automática efectuando la retención de impuestos que correspondan, de conformidad con las Disposiciones Fiscales en vigor al momento del pago.

Un participante dejará de serlo cuando deje de ser trabajador de la Empresa, o cuando pase a ser trabajador de confianza de la misma, no teniendo derecho, ni él ni sus beneficiarios, a pago alguno bajo el Plan en fecha posterior a su separación del mismo.

J. REGLAMENTACION

El Plan se establece con carácter de indefinido, por

lo que la Empresa cumplirá con todas las obligaciones que el mismo implica, sin embargo, la Empresa se reserva el derecho de limitar, suspender o terminar definitivamente la vigencia del Plan, en el supuesto de que condiciones futuras imprevistas así se lo exijan.

La Empresa se reserva el derecho a cambiar o modificar el Plan; esta modificación puede implicar el cambio en la estructura misma del Plan en cuanto a los beneficios que otorga, su forma de operar y su método de financiamiento.

Si en el futuro las condiciones legales existentes generan la necesidad de retener impuestos de cualquier tipo a los participantes del Plan, la Empresa se reserva el derecho de proceder en consecuencia.

5.1.2 FINANCIAMIENTO DEL PLAN

El costo del Plan será cubierto totalmente por la Em presa, la cual hará las erogaciones que resulten necesarias para sufragar los beneficios, así como los gastos administrativos que resulten necesarios para su buen funcionamiento.

5.1.3 MANUAL ADMINISTRATIVO

A. A la instalación del Plan

La Empresa debe recabar de todos y cada uno de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos de elegibilidad del Plan, el consentimiento de participar en el mismo, según la forma descrita en el apartado 5.1.4 de este manual.

Una vez recabados estos consentimientos, abrirá un registro para cada uno de los participantes y al mismo tiempo, integrará el expediente con todos los consentimientos.

Por otro lado, deberá conservar un expediente con el Texto del Plan y todas sus modificaciones futuras (si las hubiera).

Por último, establecerá el sistema de archivo de los Estados de Cuenta, que contenga los recibos que se están reembolsando.

B. Movimientos Mensuales

Mensualmente, la Empresa registrará los cambios que hayan tenido lugar en el mes anterior. Dichos movimientos pueden clasificarse en tres tipos:

- Altas
- Modificaciones (Ejem: cambio de sueldo, cambio de estructura familiar, etc.)
- Bajas

Para el caso de altas, bastará proporcionar al Comité Administrador del Plan, copia del consentimiento requisitado y firmado por el participante y archivar el original en el expediente de consentimientos.

Para el caso de modificaciones, la Empresa proporcionará al Comité Administrador la copia de la forma de consentimiento debidamente requisitada y firmada con los nuevos datos, marcando que se trata de una modificación y al mismo tiempo, sustituirá el original por el anterior consentimiento del empleado en el expediente correspondiente.

Para el caso de bajas, bastará que la Empresa entregue al Comité Administrador copia de la notificación de baja de participante ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para que sustraiga su consentimiento del expediente correspondiente.

C. Relación Mensual de Gastos Erogados por los Participantes

Mensualmente durante los primeros días del mes, el participante entregará al Comité Administrador la relación individual de gastos erogados, anexando los recibos correspondientes.

El Comité Administrador revisará estas relaciones y recibos para verificar que procede su reembolso, según la política fijada a la instalación del Plan.

D. Estados de Cuenta Mensuales

Con la información antes mencionada, el Comité Administrador procederá a elaborar los estados mensuales de cuenta, descritos en el apartado 5.1.4 de este manual.

Además, elaborará un listado de todos los participantes con su estado de cuenta, así como el total de reembolso a efectuar por el mes.

Por último, elaborará un listado de las bajas del mes anterior con el monto de la devolución que en efectivo hubiere que hacerles, si existe saldo del Plan a su favor. Cabe aclarar, que la Empresa tendrá que retener sobre esta cantidad, el impuesto correspondiente.

E. Pagos de Beneficios

Con el total de reembolsos del mes, la Empresa procederá a expedir los cheques correspondientes, mismos que entregará a cada participante contra la firma de su estado de cuenta mensual, que hará las veces de recibo.

Si la Empresa lo desea podrá efectuar el reembolso de los gastos comprobados a través de la nómina, en la segunda quincena de cada mes.

FLUJO OPERACIONAL

1. Contabilidad proporciona formas (M-1) a los empleados para reportar los gastos con cargo al Plan.
2. El empleado presenta a Contabilidad la forma (M-1) con los comprobantes (fiscalmente válidos) los primeros días de cada mes, debidamente requisitada.
3. Contabilidad verifica el reporte y los comprobantes firmando de recibido una copia de la forma (M-1) que queda en poder del empleado como constancia.
4. Contabilidad afecta a través de su departamento de Nóminas el importe de la forma (M-1) para reembolsar los gastos incurridos.
5. Nóminas paga al empleado el reembolso correspondiente.
6. Contabilidad registra los movimientos en sus libros.

5.1.4 FORMAS DEL PLAN

CONSENTIMIENTO DE PARTICIPANTES

NOMBRE DE LA EMPRESA

() ALTA () MODIFICACIONES

DOMICILIO DE LA EMPRESA

FECHA _____

Estimados señores:

Por medio de la presente quiero informales que tengo conocimiento del Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social que tienen instalado en favor del personal sindicalizado y que soy elegible para participar en él a partir del

Entiendo que, en forma resumida el Plan establece que tendré derecho a que la Empresa me reembolso los gastos que erogue en el Territorio Nacional por uno o más de los siguientes conceptos hasta el % de mi sueldo, como máximo de una vez el salario mínimo elevado al mes.

1. Gastos Médicos
2. Becas Educativas
3. Actividades Deportivas

4. Actividades Culturales

5. Despensas Familiares

Tratándose específicamente de despensas familiares, mensualmente me serán entregados vales por un importe de \$ que canjearé por artículos de primera necesidad (alimentos) en las tiendas de autoservicio que corresponda.

Para ello, presentaré los comprobantes de gastos, cuidando que, dichos comprobantes, cumplan con los requisitos siguientes:

- a) Nombre y domicilio del comprador o usuario del servicio y de la Empresa.
- b) Nombre, domicilio y número de registro federal de contribuyentes del vendedor o prestador del servicio.
- c) Número de folio, lugar y fecha de expedición.
- d) Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.
- e) Valor unitario e importe total consignado en número y letra, y
- f) En su caso, el impuesto al valor agregado trasladado en forma expresa y por separado.

Por último, en caso de que yo no agote el porcentaje máximo establecido de mi sueldo al final de cada año-Plan en gastos por los conceptos antes mencionados, el remanente me será entregado en efectivo, previa retención del impuesto correspondiente.

En virtud de lo anterior, declaro que me ha sido comunicado el funcionamiento del Plan y para quedar incluido en éste, a continuación listo los siguientes datos necesarios para mi registro en el mismo.

Nombre del Trabajador:

Puesto:

Departamento:

Nombre de los beneficiarios:

N O M B R E

P A R E N T E S C O

Entiendo que cada vez que cambien las condiciones que dieron origen a mi declaración, deberé comunicárselos a ustedes en una forma semejante a ésta, marcando que se trata de una modificación.

Por último, si en el futuro los beneficios de este Plan quedaren gravados por la Legislación Fiscal, dichos impuestos serán retenidos por la Empresa al reembolsarme los gastos.

Atentamente,

Firma del Trabajador

5.1.5 ADMINISTRACION DEL PLAN

1. La administración del presente Plan será responsabilidad de un Comité que estará integrado por:

- . Presidente :
- . Vicepresidente:
- . Tesorero :
- . Secretario :
- . Vocal :

2. El Comité Administrador celebrará una asamblea anual (previa convocatoria) dentro de los meses siguientes al cierre.

3. Las decisiones del Comité serán tomadas por mayoría de votos de los asistentes a la asamblea.

4. El Comité tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

a) Decidirá sobre los reembolsos de gastos solicitados de acuerdo con las normas que se establezcan.

b) Celebrará juntas ordinarias con la periodicidad que se requiera para discutir y decidir sobre los asuntos relacionados con el presente Plan.

c) Preparará informe periódico y anual de las operaciones del Plan.

d) Tendrá la facultad de modificar los puntos de este Plan, de acuerdo con los criterios que juzgue convenientes. En este caso, el Comité deberá comunicarlo por escrito a los trabajadores participantes, dentro de los quince días siguientes a aquél en que se tomó la decisión.

TRANSITORIOS

UNICO. El presente Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social, entra en vigor a partir del de de y su duración es por tiempo indefinido.

EL COMITE ADMINISTRADOR

Presidente

Vicepresidente

Tesorero

Secretario

Vocal

5.2 PROYECTO DE PLAN DE FONDO DE AHORRO

I. OBJETIVO

Bajo el nombre de "Plan de fondo de ahorro", se constituye este plan, para beneficio del personal de

y tiene por objeto, contribuir al bienestar de los trabajadores y empleados.

II. ELEGIBILIDAD

Tendrá derecho a los beneficios del presente plan, todo el personal, a partir del momento en que ingrese a la compañía.

III. BASE GENERAL

1. El personal participante, aportará al fondo una cantidad mínima equivalente al % de su sueldo o salario nominal mensual.

2. La empresa aportará al fondo una cantidad igual al % del sueldo mensual de cada empleado, considerando exclusivamente la parte que no exceda del 13% de diez veces el salario mínimo general que rija en el D.F.

Conforme aumente el salario mínimo, automáticamente aumentará la aportación mensual máxima.

3. La aportación se hará a través de depósitos en el fondo.

4. El fondo individual a favor de cada uno de los empleados sólo podrá ser retirado por éstos, al término de la relación de trabajo o una vez por año (al término del ciclo anual del plan).

El fondo se destinará a otorgar préstamos a los empleados participantes y el remanente se invertirá en títulos valor o en valores de renta fija aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

5. Los préstamos que otorgará el fondo a los empleados que lo soliciten, serán con (sin) intereses y pagaderos (al final del ejercicio anual de éste o bien, en parcialidades).

IV. EJERCICIO SOCIAL

El ejercicio social del fondo de ahorro comprende del de al de de cada año c del año siguiente, según sea el caso.

V. REGLAS DE OPERACION

1. Préstamos:

a) Importe.- El monto de los préstamos será por el equivalente a _____ de sueldo y en casos muy excepcionales, _____ de sueldo más un % sobre el monto que a la fecha de la solicitud el empleado tenga en su cuenta individual.

b) Plazo.- El plazo para el pago de los préstamos otorgados, será de _____, el cual se irá reduciendo en función a la cercanía del cierre del ejercicio.

c) Tasa de interés.- La tasa de interés será del % anual (% mensual) sobre saldos insolutos. En caso de cambiar la tasa, ésta será aplicable a nuevos préstamos a partir de la fecha del cambio.

d) Forma de pago.- El pago de los préstamos se efectuará en _____ pagos iguales (capital más intereses) (o bien en una sola exhibición). El importe del pago se descontará (por nómina o al retiro del ahorro).

e) Derecho a nuevos préstamos.- Todo el personal participante que lo solicite, tendrá derecho a uno o varios préstamos, según sus necesidades, los cuales serán independientes uno de los otros.

f) Preferencias en el otorgamiento de préstamos.-

I. Préstamos de emergencia (sólo por enfermedad del solicitante, o enfermedad grave o muerte del cónyuge, padre o hijos).

II. Préstamos a solicitantes que no tengan adeudos; y III.

Préstamos a solicitantes con adeudos pendientes.

g) Requisitos indispensables para otorgar préstamos.-

Tener una antigüedad como socio del fondo de _____ y tener ahorrado a la fecha de la solicitud un % del importe del préstamo.

2. Estados de cuenta:

El fondo de ahorro se manejará con cuentas individuales, las cuales se entregarán una vez durante el ejercicio o bien, al término de la relación de trabajo.

3. Retiro de aportaciones y rendimientos:

La liquidación de las aportaciones se hará totalmente en la _____ quincena del mes de _____ de cada año. En los casos de empleados que hayan recibido préstamos y a la fecha de cierre del ejercicio, éstos no hayan sido pagados, dichas cantidades les serán descontadas del importe que les corresponda del fondo de ahorro. Simultáneamente con la liquidación de ahorros acumulados, se entregará al empleado la parte

proporcional que le corresponda por concepto de los rendimientos obtenidos por las inversiones de los excedentes del fondo de ahorro.

VI. ADMINISTRACION DEL FONDO DE AHORRO

1. La administración del presente plan será responsabilidad de una Comisión que estará integrada por:

Presidente:

Vicepresidente:

Tesorero:

Secretario:

Vocal:

2. La Comisión de Administración celebrará una asamblea anual (previa convocatoria) dentro de los meses siguientes al cierre del ejercicio.

3. Las decisiones de la Comisión serán tomadas por mayoría de votos de los asistentes a la junta.

4. La Comisión tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

a) Decidirá sobre los préstamos solicitados de acuerdo con las normas que se establezcan para préstamos y la capacidad de pago del empleado solicitante.

b) Decidirá operaciones de inversión de los fondos excedentes en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

c) Celebrará juntas ordinarias con la periodicidad que se requiera para discutir y decidir sobre los asuntos relacionados con el fondo de ahorro.

d) Preparará informe periódico y anual de las operaciones del fondo.

e) Tendrá la facultad de modificar los puntos IV, V y VI de este plan, de acuerdo con los criterios que juzgue convenientes, en este caso, la Comisión deberá comunicarlo por escrito a los empleados participantes, dentro de los quince días siguientes a aquél en que se tomó la decisión.

T R A N S I T O R I O S

UNICO.- el presente Plan de Fondo de Ahorro entra en vigor a partir del de de y su duración es por tiempo indefinido.

LA COMISION ADMINISTRADORA

PRESIDENTE

VICEPRESIDENTE

TESORERO

SECRETARIO

VOCAL

C O N C L U S I O N E S

Una vez que he concluido la presente investigación, a continuación extraigo, del contenido de la misma, las siguientes conclusiones:

- La LISR y su Reglamento son disposiciones fiscales que contemplan los requisitos que deben reunir las prestaciones de previsión social para que la empresa que las otorgue logre la deducibilidad de ese gasto y para que el ingreso por esas prestaciones que perciban los trabajadores sean exentos de ISR.

- Las empresas que otorgan prestaciones de previsión social a sus trabajadores obtienen, entre otras, las siguientes ventajas:

- . Las prestaciones de referencia son deducibles para efectos de ISR.
- . Las prestaciones citadas pueden sustituir incrementos salariales.
- . Los trabajadores beneficiados con las prestaciones de previsión social sentirán que verdaderamente se les está ayudando y tendrán más arraigo en la empresa, con lo cual también se logra retener a los buenos elementos.

- . Una empresa que otorga prestaciones de previsión social tiene más prestigio en el mercado de trabajo.

- Ahora bien, los trabajadores que perciban ingresos por concepto de prestaciones de previsión social tienen las siguientes ventajas:

- . El ingreso por esas prestaciones es exento para efectos de ISR.
- . Obtendrán mayor capacidad de adquirir bienes y servicios que le ayuden a mejorar en el aspecto económico, cultural y social.

- Al establecer limitaciones a las exenciones de los ingresos por concepto de prestaciones de previsión social, es evidente que la intención del Gobierno es promover una mejoría en la situación económica de los trabajadores con niveles de ingresos reducidos.

- A manera de recomendación, considero muy importante que las Autoridades Fiscales definan el concepto de prestaciones de previsión social, con lo que se lograría una mayor objetividad en la implementación de planes de prestaciones de previsión social.

B I B L I O G R A F I A

1. PRES-RAZO
Enciclopedia Jurídica Omeba
Tomo XXIII
Editorial Driskill, S. A.
Buenos Aires Argentina, Pag. 109
2. DE LA CUEVA, MARIO
Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo II, 7a. Edición
Editorial Porrúa, S. A.
México 1966, Pág. 31
3. DE LA CUEVA, MARIO
Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo II, 4a. Edición
Editorial Porrúa, S. A.
México 1961, Pág. 16
4. LEDEZMA VILLAR, LUIS CARLOS
Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social
4a. Edición
Ediciones Fiscales ISEF, S. A.
México, Julio 1985, Págs. 11 y 12
5. JAVIER MORENO PADILLA (COORDINADOR EDITORIAL)
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2a. Edición
Editorial Trilla's, S. A. de C. V.
México 1984, Págs. 111, 112, 113, 114 y 115
6. DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE, ASPE DAVILA, SALVADOR N. Y DOMIN-
GUEZ MOTA, LUIS
Compilación Fiscal
Ley del Impuesto sobre la Renta
Sexta Edición
Dofiscal Editores
México, Enero 1986, Artículos 22, 24, 74, 77, 78 y 80

7. DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE, ASPE DAVILA, SALVADOR N. Y DOMINGUEZ MOTA, LUIS
Compilación Fiscal
Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
Sexta Edición
Dofiscal Editores
México, Enero 1986, Artículo 7, 19, 20, 21, 22, 23, 80, 81 y 86

8. Resolución que Establece Reglas Generales y Otras Disposiciones de Carácter Fiscal para el año de 1986
Diario Oficial de la Federación del 28 de febrero de 1986
Primera Sección
Puntos 25 y 26