

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



Tema:
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Que para obtener el grado de:
Maestro en Contaduría

Presenta:
Silvia Gamboa Ramos

Director de tesis:
M. C. Leonel Rosiles López.

Dedicatoria

A Dios, por darme el regalo de la vida, por los recursos provisto para lograr este objetivo, también por permitirme diariamente poder disfrutar de todas sus bendiciones y por la familia que me ha dado.

A mi Familia, a quienes nunca dejare de agradecer todo su apoyo y comprensión, en cada una de las etapas de mi vida.

A mis compañeros, por el tiempo que hemos compartido juntos a lo largo de este esfuerzo, para finalizar con un objetivo en común.

Agradecimiento

A mi Señor Jesucristo, por la paciencia que ha tenido conmigo, por ser un amigo incondicional, y por permanecer siempre fiel sufriendo de los recursos para lograr finalizar este proyecto .

A la Dra. Maria del Pilar Olmeda García, por cada una de las enseñanzas que he recibido de su parte que han ayudado a la formación de este trabajo de investigación.

A la M. C. Leonel Rosiles López, por asesorarme en la elaboración de este material, aportando sus conocimientos y experiencias que fueron enriqueciendo esta investigación.

A todas aquellas personas, que a lo largo de mi vida han servido de apoyo en mi crecimiento profesional, y me han regalado de su tiempo. Solo puedo decirles gracias por estar ahí cuando mas las he necesitado.

INDICE

Página

DEDICATORIA AGRADECIMIENTO

CAPÍTULO I INTRODUCCION

1.1	Planteamiento del problema	4
1.2	Objetivos específicos	5
1.3	Importancia y limitación del estudio	6
1.4	Definición de términos	7

CAPÍTULO II PREVISIÓN SOCIAL, CONCEPTO Y CARACTERIZACIÓN.

2.1	Antecedentes históricos	9
2.2	Concepto de Previsión Social	11
2.3	Tratamiento fiscal de salario y prestaciones	13

CAPÍTULO III MARCO NORMATIVO DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

3.1	Constitución Política Mexicana	21
3.2	Ley Federal del Trabajo	22
3.3	Ley del Impuesto Sobre la Renta	25
3.4	El régimen del IMSS y del INFONAVIT	37

CAPÍTULO IV PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

4.1	Generalidades del plan	45
4.2	Normas que regulan el plan de prestaciones.. ..	45
4.3	Prestaciones incluidas en el plan y otras ayudas.....	49
4.4	Herramientas, útiles, uniformes de trabajo que el patrón proporcione...	52
4.5	Manejo del Fondo de Ahorro y sus consecuencias legales.....	54

CONCLUSIONES	70
--------------------	----

FUENTES CONSULTADAS	72
---------------------------	----

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Previsión Social es una parte del derecho social, dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes, en este caso la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. En nuestra legislación laboral no existe una definición relativa a la previsión social, me refiero a que no existe un artículo en la Ley Federal del Trabajo que disponga; “La Previsión Social es:”

Sin embargo es hasta el año de 2003, que la Ley del Impuesto Sobre la Renta define el concepto de Previsión Social en su artículo 8, que dice: “ Para los efectos de esta Ley, se consideran previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dicho trabajador, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que le permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. (DOF 30/12/02)”

Esta situación es clave para estudiar la previsión social, toda vez que el artículo 123 constitucional, nos sugiere algunos de los contenidos de la previsión social, sin agotarlos.

Las prestaciones de previsión social que el patrón otorga a favor de sus trabajadores de manera general de acuerdo con el grupo o universo de trabajadores elegibles y de conformidad con la naturaleza del trabajo prestado, no representan salario, sino más bien las medidas para elevar el nivel económico, social, cultural y educativo del trabajador y su familia.

Los gastos de previsión social a cargo de los contribuyentes deben considerarse como estrictamente indispensables en los términos de la fracción I del art. 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que este tipo de operaciones son propias del negocio y necesarios para la realización de su actividad económica, porque se traducen en un mayor rendimiento del trabajo, lo cual significa una mayor y mejor producción, para que se consideren deducibles radica en el propósito y destino de dichas erogaciones.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece para que una prestación social sea deducible, ésta debe proporcionarse a todo el grupo de trabajadores que laboren para el patrón que la otorga, de tal suerte que se eliminan los favoritismos y todo tipo de prácticas que evadan el pago del ISR a costa del bienestar de los trabajadores y sus familias.

El otorgamiento de prestaciones no se encuentra condicionado necesariamente a la existencia de un contrato colectivo en la empresa o negociación, pues la previsión social puede establecerse en planes y programas independientes a tal contrato, por ello, y de conformidad con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, los conceptos que se consideran para efectos de integración de salario, son aquellos entregados al trabajador por la prestación de sus servicios, no así en su calidad de trabajador como es el caso de la previsión social que se proporciona con independencia de la prestación directa de servicios y con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores y su familia, y no resultan integrables a la base de cotización.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Revisar los antecedentes históricos y evolución, por lo que comprende a prestaciones de previsión social.
- Analizar el alcance y características del concepto de salario, y las partidas de previsión social en sus aspectos fiscales.
- Describir las prestaciones de previsión social que permitan la satisfacción de las necesidades de orden económico actuales y futuras del trabajador y su familia.
- Definir las obligaciones y beneficios derivados de la implantación de planes de previsión social, así como revisar el marco legal que sirve de base para la determinación del impuesto sobre las prestaciones de previsión social.
- Proponer planes de previsión social, que estén enfocados a buscar el mejor beneficio tanto para la empresa que los proporciona, como para el trabajador que disfruta de ellos.

1.3 IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, no existe una definición precisa, clara y limitante del concepto de Previsión Social. Han sido más bien las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y del Instituto Mexicano del Seguro Social, las que con el fin de regular su tratamiento, base de las contribuciones, han puesto límites, requisitos, topes y excepciones a algunos de los conceptos que pueden ser considerados como Prestaciones de Previsión Social. Sin embargo en ninguna de ellas se definía el alcance, contenido o concepto de Previsión Social, fue hasta el año de 2003, que en el artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta define el concepto de Previsión Social.

La dinámica de las relaciones obrero patronales, las diversas formas jurídicas que hoy se emplean, los esfuerzos del patrón para proveer de una vida digna al trabajador, nos permiten anticipar que las Prestaciones de Previsión Social seguirán en constante evolución de acuerdo a las políticas gubernamentales, las necesidades insatisfechas de la clase trabajadora y la demanda cada vez mayor de bienestar para la familia.

Es un punto de partida inicial, establecer que las Prestaciones de Previsión Social, no son salario; ya que el salario se entrega al trabajador por su trabajo, las Prestaciones de Previsión Social, se entregan para contribuir a su preparación y a asegurarle contra la consecuencia de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo, para satisfacer necesidades de orden económico actuales y futuras del trabajador y su familia.

Resulta sumamente importante verificar el contenido de las prestaciones sociales otorgadas ya que en los casos en que estas no se ajusten a la condición citada, no serán deducibles.

Por las situaciones expuestas considero de actualidad e importancia el estudio de las Prestaciones de Previsión Social.

1.4 PROPUESTA METODOLOGICA

El presente trabajo estará enfocado al análisis de las Prestaciones de Previsión Social, efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como los beneficios a favor de dicho trabajador, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que le permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

En primer término, se revisaran los antecedentes históricos de las Prestaciones de Previsión Social y su evolución, para después definir el concepto de salario y prestaciones, así como el tratamiento fiscal que sobre los particulares dicten las autoridades competentes.

Se redactara un Plan de Previsión Social, para identificar con esto su contenido y forma de presentación.

Revisaremos el marco legal de los Planes de Previsión, para aplicar correctamente su deducibilidad, y proponer planes enfocados a buscar el mejor beneficio para la empresa y el trabajador.

CAPÍTULO II

REVISIÓN SOCIAL, CONCEPTO Y CARACTERIZACIÓN.

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La Previsión Social nace y evoluciona a la par del derecho del trabajo, e históricamente se ha conservado como un derecho de la clase trabajadora, dado que su propósito es, procurar el bienestar de la clase trabajadora y su familia, atiende las necesidades actuales y futuras de todas aquellas personas que tienen una relación de trabajo.

Es la Constitución Política Mexicana de 1917, un antecedente en cuanto al contenido de la previsión social, en su artículo 123, marca lo siguiente:

Fracción XII. Toda empresa..... estará obligada.....a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda...

Fracción XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos..

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Dando cumplimiento a estas disposiciones constitucionales, se expide en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentando las relaciones obrero patronales y definiendo conceptos tales como: salario, descanso, aguinaldo, participación de utilidades, becas educacionales, derecho a la vivienda, seguridad social, trabajo extraordinario con pago de horas extras, capacitación y adiestramiento, prima de antigüedad, indemnización legal.

Y con la publicación de la Ley del Seguro Social, en 1943, se da cumplimiento en materia de "Previsión Social", quedando a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social la organización y administración del seguro social. La Ley del Seguro Social establece

como objetivos el garantizar: el derecho humano a la salud, la asistencia médica, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales que será garantizada por el Estado.

El seguro social, no obstante su amplia cobertura, en muchos casos resulta insuficiente y requiere ser complementado en forma privada, habiendo sido una práctica bastante generalizada el que las empresas incluyan dentro de sus planes de compensación al personal, beneficios de “Previsión Social”, respondiendo a la competencia misma del mercado laboral.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, respondiendo a esta práctica, incorporó formalmente en 1977 los requisitos que las empresas deberían cumplir para que su gasto en estos conceptos fuera deducible, motivando al mercado laboral a adoptarlos, en beneficio de los trabajadores y de sus dependientes.

Con motivo de las Reformas Fiscales para 2003 a la Ley del Impuesto Sobre la Renta se le incorpora en el artículo 8 un último párrafo en el que se incluye una definición de Previsión Social, que dice: “ Para los efectos de esta Ley, se consideran previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dicho trabajador, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que le permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. (DOF 30/12/02)”

Esta definición es muy parecida al criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la misma puede abarcar un sinnúmero de conceptos que pueden ser considerados de previsión social; se deberá tener especial cuidado en cuanto a su aplicación, a fin de diferenciar las prestaciones que efectivamente constituyan previsión social de aquellas que dadas sus características especiales no lo sean y que deban ser consideradas como remuneraciones para los trabajadores.

Con el paso de los años se han satisfecho algunas de las necesidades futuras, pues se enfatizan en establecer normas que favorezcan el bienestar de los trabajadores; es decir,

la pretensión del legislador se ha orientado a otorgar prestaciones adicionales al salario del trabajador que permitan obtener beneficios tendientes a elevar su nivel de vida.

2.2 CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL

Mario de la Cueva, al respecto nos dice: “La previsión social se desentiende de la presentación actual de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo”.

La previsión social no puede tener contenido fijo: por el contrario, sus realizadores tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el Estado, y las relaciones Obrero-Patronales.

El Doctor Francisco José Martoni menciona: “La seguridad social es un sinónimo de bienestar, salud, ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación.

En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”.

Waldo Pereira A., “Escribe que la diferencia entre previsión social y seguridad social, es la siguiente: La previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos, no hacia otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar adelantándosele a los siniestros para evitarlos. La seguridad socia; desea realizar una idea de prevención, cuidando del capital humano”.

Marcos Flores Álvarez, dice “La previsión social es el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de

sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.

Don Francisco de Andra de Ramos, del Brasil, dice: “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 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, odontólogos, así como reeducación y readaptación profesional.
- b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de nutrición.
- c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida”.¹

Algunos otros conceptos sobre el particular son los siguientes:

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

“La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra la consecuencia 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 trabajador; 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.

¹ Ledesma Villar Luis Carlos. Administración de Planes sobre Previsión Social. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Tercera edición. México. 2004

2.3 TRATAMIENTO FISCAL DE SALARIO Y PRESTACIONES

Es importante marcar claramente la **diferencia entre salario y prestaciones de previsión social**, ya que estas últimas además no serán base para la cotización en el Seguro Social e Infonavit, y por lo que se refiere al Impuesto Sobre la Renta del Trabajador, podrán ser exentas de acuerdo a lo que dispone el artículo 109 de la Ley o bien ser un ingreso en servicio no objeto de dicho gravamen de acuerdo a los artículos 106 y 110 último párrafo de la misma Ley del Impuesto Sobre la Renta.

AGUINALDO O GRATIFICACIÓN ANUAL: Con base en lo dispuesto por el artículo 109 fracción XI de la LISR, todos los trabajadores tienen derecho a considerar exento de impuestos hasta 30 días de salario mínimo por este concepto; por cada ejercicio fiscal.

ALIMENTACION, SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA: Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es considerado un servicio en términos del último párrafo del artículo 110 de la LISR, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la LISR; sin embargo, para el patrón solo está permitido hacer deducible un monto equivalente a un salario mínimo por cada trabajador que es beneficiado diariamente con esta prestación. Lo cual sumado a la cuota que para ser tomado como una prestación onerosa, al trabajador debe considerársele según la Ley del Seguro Social, suman el importe total que pudiera pagarse por esta comida sin perjuicios fiscales, el excedente en su caso, no será deducible para el patrón.

APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO: Como un incentivo al ahorro de los trabajadores, los patrones podrían establecer una aportación semanal, quincenal o mensual de un tanto igual a lo que cada trabajador aporte libremente al fondo de ahorro, sin que esta aportación patronal exceda al 13% del salario del trabajador según se dispone por el artículo 31 fracción XII de la LISR, reformada y vigente para 2003 y siempre que la aportación máxima deducible para el patrón sea por un importe máximo o máximo equivalente a 1.3 veces el salario mínimo vigente en el área geográfica del contribuyente. El fondo de ahorro deberá invertirse o destinarse a préstamos a los trabajadores y solo esta permitido retirarlo una vez al año: lo que normalmente se procura coincida con el mes de diciembre.

Para el trabajador, el ingreso por aportaciones patronales al fondo de ahorro y los intereses que produzca la inversión del mismo, con un ingreso exento en los términos del artículo 109 fracción VIII de la LISR, siempre y cuando el patrón cumpla con los requisitos para su deducibilidad señalados en el artículo 22 del RLISR.

BECAS EDUCACIONALES: Este es un concepto de previsión social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos: pero solo puede aplicarse el beneficio a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse al pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.

Este es un ingreso exento para el trabajador de los que están considerados bajo la fracción VI del artículo 109 de la LISR, por lo que en algunos trabajadores de sueldos intermedios o altos, la limitante que se aplica es de exención máxima de un salario mínimo, según el último párrafo del propio artículo 109 de la LISR; artículo 80 del RLISR, señala el cálculo de la exención para algunos casos en que el salario y las prestaciones de previsión social de la fracción VI del artículo 109 de la LISR, exceden a 7 salarios mínimos.

Si el becario asume la responsabilidad de trabajar para el patrón, mientras disfruta la beca o al término por un periodo igual al que disfrutó de la beca, este es un ingreso gravable en los términos del artículo 81 del RLISR.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: Es una obligación para todos los trabajadores por virtud de la Ley Federal del Trabajo: de tal manera que lo que recibe el trabajador es en realidad un servicio de capacitación y adiestramiento, lo cual no es objeto de gravamen para la LISR, según se dispone en el artículo 106.

COMISIONES: Existen diversos tratamientos según su tipo y origen, pero en atención a la LFT, en su artículo 285 en el caso de los trabajadores son una modalidad de sueldo variable y por tanto son gravables en la LISR, en los términos del artículo 110.

DESCUENTO EN BIENES Y SERVICIOS: Cuando el patrón les enajena bienes que en la empresa se producen o comercializan, o les presta a sus trabajadores servicios del giro u objeto del negocio con un descuento, esto no es un ingreso gravable para los trabajadores.

DESPENSAS: Para efectos fiscales, la despensa es tratada como una prestación de servicio social, por analogía y de tal manera que se le considera dentro de las reglas de ingreso exento que se regulan en la fracción VI del artículo 109 de la LISR, con un monto máximo exento para todas las prestaciones sumadas de esta fracción de un salario mínimo, por lo que con estas restricciones aunadas a las impuestas por las reformas de la Ley del Seguro Social, la despensa es un concepto que las autoridades están atacando para inhibir el que sea ofrecida a todos los trabajadores como una forma de prestación de previsión social que eleve su nivel nutricional.

FUNERALES: El reembolso que de estos gastos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios, o en su caso, el funeral del mismo trabajador, es considerado un ingreso exento por la fracción IV del artículo 109 de la LISR, el reembolso será contra entrega de recibo o comprobante aplicable en su caso, y no se puede acreditar el IVA.

El reembolso del mismo, en este caso, puede ser total o parcial dependiendo lo que cada patrón establezca, de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los planes de previsión social o en los contratos de trabajo, respectivos y su presupuesto anual disponible en prestaciones.

GASTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS: Junto con las guarderías y los conceptos de previsión social análogos, son prestaciones que integran la fracción VI del artículo 109 de la LISR, donde existe una limitante de su exención, ya que todas las prestaciones sumadas en esta fracción al salario ordinario o percepción de los trabajadores, debe resultar en una suma inferior a 7 salarios mínimos; ya que de lo contrario la parte exenta es solamente un salario mínimo, según lo dispone el artículo 80 del RLISR.

Por lo que con estas restricciones aunadas a las impuestas por las reformas a la Ley del Seguro Social, las prestaciones de previsión social, son un concepto que las autoridades están atacando con reglas y varias formas fiscales indirectas, para inhibir el que sea

ofrecida a todos los trabajadores, por sus patrones como una forma de prestaciones de previsión social que leve su nivel y calidad de vida.

GASTOS MEDICOS: El reembolso en todo caso, que de estos gastos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios que están mencionados en el artículo 23 del RLISR, o en su caso el gasto medico hospitalario, dental, farmacéutico, o de rehabilitación y análisis del mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento por la fracción IV del artículo 109 de la LISR, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso y no se pueda acreditar el IVA.

El reembolso del gasto, en este caso puede ser total o parcial dependiendo de lo que cada patrón establezca de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los planes de previsión social, o en los contratos de trabajo respectivos y su presupuesto anual disponible en prestaciones.

HABITACIÓN: El uso o goce temporal de la misma, debe ser en forma onerosa a la Ley del Seguro Social, pero sin que exceda a la recta máxima permitida por la LISR, para que un trabajador le pague al patrón por uso de habitación para efectos fiscales, es exento este tipo de prestaciones o incluso la propiedad de las mismas, que se establezca por un plan en el que el patrón las proporcione, según reza el artículo 109 fracción VII de la LISR.

HERRAMIENTAS O UTILES Y ROPA DE TRABAJO: Para efectos fiscales, en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es considerado un servicio en términos del ultimo párrafo del artículo 110 de la LISR, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la LISR.

HORAS EXTRAS: En los casos de los trabajadores que devengan el salario mínimo y hasta el máximo laboral permitido, las retribuciones que por el tiempo extra les corresponden, están exentas del ISR, según lo que establece en el artículo 109 fracción I de la ley de la materia.

Para todos los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo general, el tiempo extra exento es solo el 50% de la retribución que por ese concepto le

corresponda sin que la exención en ningún caso exceda a 5 salarios mínimos por semana.

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O RETIRO: Para efectos fiscales en los pagos que da por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su causa o concepto, se prevé una excepción de 90 salarios mínimos por cada año de servicios en la fracción X del artículo 109 de la LISR.

JUBILACIONES: Cuando el patrón establece planes de pensiones complementarias a los de las instituciones públicas de seguridad social, el jubilado recibirá su pensión exenta de impuestos hasta por el equivalente de 9 salarios mínimos, según lo dispone la fracción III del artículo 109 de la LISR.

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES: Los trabajadores que reciban de sus patrones el pago por concepto de la participación de utilidades, tendrán derecho a considerar 15 días de salario mínimo como ingreso exento según lo dispone el artículo 109 fracción XI de la LISR.

PREMIOS (ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PRODUCTIVIDAD U OTROS): No existe ningún tratamiento especial o preferencial para los premios en la LISR, por lo que para efectos fiscales estos conceptos son tratados en la ley como un ingreso gravable para los trabajadores, y sus beneficios solo se contemplan en la ley del Seguro Social o en la base de INFONAVIT.

PRESTAMOS CON INTERES SUBSIDIADOS: Ya no existe en las disposiciones aplicables al ejercicio del 2002 un artículo equivalente al artículo 78-A de la LISR que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2001 y en el que se contempla el ingreso gravable por servicios de financiamiento que el patrón proporcione a sus empleados y a la parte exenta se dispone en el artículo 77 fracción VIII de la propia ley, por lo que los únicos préstamos exentos son los que sean por un importe no mayor a un mes de sueldo ordinario y por un plazo no mayor a tres meses. Por lo que hoy día pida usted prestados al patrón el monto que su capacidad de pago le permita hacer frente y recuerde que el artículo 111 de la LFT dice; está prohibido que el patrón le cobre intereses a sus trabajadores por los préstamos que le conceda.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Para efectos fiscales el pago de la prima de antigüedad, al igual que los pagos que dan por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su causa o concepto, se prevé una exención de 90 salarios mínimos por cada año de servicios en la fracción X, del artículo 109 de la LISR.

PRIMA DOMINICAL: Para efectos fiscales el pago de la prima dominical que los patrones cubran a quien labore en domingo y descanse otro día de la semana, tiene una exención del equivalente a un día del salario mínimo por cada domingo trabajando según se dispone en el artículo 109, fracción XI de la LISR.

PRIMA VACACIONAL: Para efectos fiscales, el pago de la prima vacacional goza de una exención por el equivalente de 15 días de salario mínimo general, según se dispone en el artículo 109, fracción XI de la LISR.

PROPINAS CONTRACTUALES O CONTABILIZADAS: A diferencia de las que llamaron propinas donativo, y sobre las que no hay control, se tiene que las propinas concertadas de acuerdo con el artículo 346 de la LFT, son parte del salario de los trabajadores de los hoteles y restaurantes, por lo que fiscalmente deben ser tratadas como un ingreso gravable, según se dispone en el artículo 110 de la LISR.

SALARIO: Fijo, mixto, variable, ordinario, etc., en cualquiera de sus modalidades o formas de fijarlo el salario es el ingreso básico gravable, según se dispone en el artículo 110 de la LISR, por lo que no es ningún tipo de salario exento de impuestos.

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD: Distinguiremos en este concepto dos aspectos, el primero es el que paga el IMSS en aquellos casos en que de acuerdo con las disposiciones respectivas, corresponda pagarlo y será un ingreso exento dentro de lo previsto por la fracción V del artículo 109 de la LISR, pero por otro lado, en los casos de enfermedades en los términos de la ley IMSS, solo concede el 60% de subsidio, a partir del cuarto día, si el patrón acuerda con sus trabajadores pagar el resto, este subsidio por incapacidad será parte de las prestaciones de previsión social a que se refiere artículo 109 fracción VI de la LISR, y puede ser exento o bien puede que se le considere dentro de la parte gravable, si el monto de la exención prevista, ya está agotado.

SERVICIO DE TRANSPORTACIÓN DE PERSONAL: Por ser este concepto, una prestación que los trabajadores reciben en servicios, se considera no objeto del ISR, según se dispone por los artículos 106 y 110 de la LISR, debe otorgarse en servicio no en efectivo.

VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE: Si el trabajador comprueba con la documentación de terceros, que el uso del dinero para este tipo de gastos que recibe la empresa, reúne los requisitos fiscales, entonces el ingreso se le considera exento en los términos de la fracción XIII del artículo 109 de la LISR, pero si no comprueba el gasto, el efectivo que recibe para viáticos, gastos de viaje o gastos de representación, se le consideran como un ingreso gravable, al interpretar esta disposición ya invocada en un sentido contrario.

En estos casos, los patrones quedan obligados a efectuar la retención del impuesto correspondientes, sobre la cual son responsables solidarios.²

² Franco Díaz Eduardo M. Diccionario de Contabilidad. Editorial Siglo Nuevo S.A. Cuarta edición. México. 1993

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA

En el Título Sexto, artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, en cuanto al contenido de la previsión social establece que:

Fracción XII.

Toda empresa..... estará obligada.....a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda...

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y además servicios necesarios a la comunidad. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

Fracción XXV.

El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos...

Fracción XXIX.

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. ³

Las anteriores medidas de previsión social constituyen un derecho de los trabajadores (en sus mínimos fijados por la Ley Federal del Trabajo) y son una obligación de los empresarios y por esto, la previsión social es todavía una parte del derecho del Trabajo.

La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus relaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el estado.

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las prestaciones legales y obligatorias que establece la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores en sus artículos 84 y 143 son las siguientes:

- Salario de cuota diaria
- Descanso: durante la jornada de trabajo continua
 - 1) Vacaciones (obligatorio)
 - 2) Semanal (1 día por cada 6 días trabajados)
 - 3) Días festivos
- Aguinaldo
- Derecho a participar en las utilidades
- Becas educativas
- Derecho a la vivienda
- Derecho a la prima de antigüedad
- Seguridad social
- Pago de horas extras y de trabajo extraordinario
- Derecho a la incapacidad
- Derecho a recibir capacitación 4
- El salario y clasificación, contable de estas erogaciones esta dado por el Boletín D-3 ("Tratamiento contable de las remuneraciones al personal")emitido por la Comisión de Principios de Contabilidad, que ofrece la siguiente clasificación:

1. Remuneraciones cuantificables resultantes del trabajo prestado.

- a) **De pago incondicional.** (Sueldos o salarios pagados a destajo, tiempo extra, incentivos, comisiones, gratificaciones, participación de utilidades, primas de antigüedad contractuales pagaderas periódicamente con base en años trabajados; y otros similares). Son aquellos que se pagan conforme se va prestando el servicio. Dentro de esta clasificación quedan incluidas las cuotas del IMSS e INFONAVIT, por medio de las cuales el trabajador recibe prestaciones de asistencia y ayuda medica, habitacional, incapacidad, vejez, muerte y otras menores.

“Las remuneraciones deben asignarse a costos y gastos de los ejercicios en que se devenga, a menos que se refiera a personal que intervenga en la producción de bienes y servicios, construcción de edificios, fabricación de maquinaria y equipo, gastos preoperativos y de organización, en cuyo caso formaran parte de estos para ser aplicados a resultados cuando se venden los inventarios, se deprecien los edificios, de maquinaria y equipo o se amorticen los gastos preoperativos y de organización”.

b) **De pago condicionado.** (Planes o jubilación y primas de antigüedad por retiro). Son aquellas pagaderas de consumarse un hecho futuro susceptible de cuantificarse durante la prestación de servicio. Como ejemplo pueden citarse las primas de antigüedad por retiro, pagaderas por disposición legal a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. También las primas de antigüedad por retiro contractual o voluntario, pagaderas al cumplir cierta edad o años de servicio, y las pensiones o jubilaciones.

“Las cuantificaciones resultantes del trabajo prestado (de pago condicionado) deben contabilizarse durante los periodos en que el trabajador presto sus servicios y por lo tanto se hizo acreedor a ellas. De esta manera, los ingresos de estos periodos deben absorber estas remuneraciones a la fuerza de trabajo que participo en la venta del bien o del servicio generador de tales ingresos”.

2. Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral por separación o muerte (indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte).

Son aquellas pagaderas a la realización de un hecho futuro no cuantificable durante la prestación del servicio. Estas remuneraciones nacen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios.

Como ejemplos existen la indemnización legal, contractual o por separación injustificada del trabajador: las primas de antigüedad por separación o muerte, legales, contractuales o voluntarias, que se pagan a los trabajadores que se separan por causa injustificada o que son separados del empleo independiente de la justicia o injustificación del despido, o bien por la muerte.

“Las remuneraciones no cuantificables, deben contabilizarse en el periodo en el que ocurra tal causa generadora de su pago, esto es, la separación o muerte del trabajador. De esta manera, los ingresos del periodo en que ocurra la terminación debe absorber esta compensación”.⁵

La previsión social es un campo de amplias posibilidades cuya reglamentación conviene estudiar para aprovechar los beneficios que ofrece a favor de los trabajadores y del patrón.

4 Ley Federal del Trabajo

5 Boletín D-3 “Tratamiento contable de las remuneraciones al personal” MCP México 1973 pág. 2

3.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Conviene ahora revisar el contenido del artículo 31 de la LISR en su fracción XII que señala los siguientes gastos de previsión social.

ARTÍCULO 31.

Las deducciones a que se refiere este capítulo deben reunir los siguientes requisitos:

Fracción XII.

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

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

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

Lo principal que una empresa desea al otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las reglas de la LISR como ingresos acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

Por ello se deben estudiar los impactos de las prestaciones en ambas partes.

- Los artículos que del título de la LISR, y su Reglamento, afecta al patrón.
- Y los que del título IV, afecten al trabajador.

Los siguientes artículos del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta completan la reglamentación de los gastos de previsión social en la siguiente forma:

ARTÍCULO 19.

Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 31 de la ley, satisfarán los siguientes requisitos:

- I. Que se otorguen en forma general.
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
 - a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
 - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existen varios sindicatos, en cuyo caso los beneficiarios pactados con cada sindicato podrán 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 este 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.

ARTÍCULO 20.

Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, 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 conceden las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para

salarios superiores, solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 29 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 ... 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 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.
- III. Cuando el plan contenga 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.

ARTÍCULO 21.

Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la ley, serán aquellas 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.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

ARTÍCULO 22.

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondo de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 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 en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de valores intermedios, así como en títulos valor que la Secretaría determine.”

ARTÍCULO 23.

Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31 fracción XII de la ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

La reglamentación anterior está encaminada a señalar los requisitos que deben reunir los planes de previsión social que establezcan las empresas en beneficio de sus trabajadores o empleados de confianza, para que dichos gastos sean deducibles para la empresa para efectos de la determinación de la base de causación del impuesto al ingreso de las sociedades mercantiles.

PERSONAS FÍSICAS

Ahora se presentará la reglamentación del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas, que determina cuáles son los ingresos exentos del dicho gravamen provenientes de los gastos de previsión social hechos por las empresas, según la LISR.

ARTÍCULO 109.

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

- I. Tiempo extra y prestaciones mínimas laborales al salario mínimo general.
- II. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades...

- III. Las jubilaciones, pensiones.....
- IV. Reembolso de gastos médicos...y de funeral...
- V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- VII. La entrega de aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social..., así como inclusive por las empresas, cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad...
- 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 de esta Ley o, en su caso, de este Título.
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- 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 90 veces el salario mínimo...
- XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año por el equivalente a hasta...30 días... primas vacacionales hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo prima... dominicales hasta el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- XII. Las remuneraciones que perciban los extranjeros...
- XIII. Los gastos de representación y viáticos...”

Para esta fracción VI a partir del 1º de enero de 1982 se añadió una limitación a la exención de las personas físicas; mediante la reglamentación que se señala en el último párrafo del artículo 109 de la ley y que señala lo siguiente:

“... 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 al salario mínimo general del área geográfica del contribuyente,

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

Como resultado de la limitación anterior pudiera resultar que algunos trabajadores causen impuesto por la prestación de previsión social de la fracción VI del artículo 109 que el patrón les otorgue y por lo tanto existe la obligación para el patrón de retener y enterar el impuesto correspondiente.

LIMITACIÓN A LA EXENCIÓN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL COMPRENDIDAS EN LA FRACCION VI, DEL ARTÍCULO 109.

Para una mayor comprensión de la limitación anterior el Reglamento de la Ley del ISR, dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 80.

Para los efectos del último párrafo del artículo 109 de la ley, se estará a lo siguiente:

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 109 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 de 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 de cómo resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.
 - b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.
- II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado a año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 109 de la ley, se consideraran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente al año.

Con motivo de las modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a partir del 1ro de enero de 2003, se añadió en el artículo 109 los últimos dos párrafos con el objeto de señalar la limitación al importe exento.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la 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 un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

La disposición fiscal vigente en 2003 es imprecisa ya que no señala específicamente que se refiere a las prestaciones contenidas en la fracción IV del propio artículo 109. Motivando que de acuerdo al penúltimo párrafo se entienda aplicable a toda la previsión social luego el último párrafo señala:

No será aplicable tratándose de:

- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias que corresponden a la fracción III del propio artículo.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley que corresponden a la fracción II del propio artículo.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, que corresponden a la fracción IV del propio artículo.
- Seguros de gastos médicos, seguros de vida que corresponden a la fracción XVII del propio artículo.
- Y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de esta Ley, y para lo cual su exención se encuentra contenida en la fracción VII del propio artículo.

ARTÍCULO 81.

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 110 de la ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para la 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.

Y para efectos de calcular la retención del impuesto correspondiente a las prestaciones de previsión social que de acuerdo con la reglamentación anterior lleguen a quedar gravadas con el ISR; el penúltimo párrafo del artículo 80 de la ley de la materia dispone lo siguiente:

“Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 109 de esta ley, se efectuara la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso, en la determinación

anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el ultimo párrafo del artículo 109 citado”.

Adicionalmente el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; complementa el procedimiento a utilizar para el cálculo de la retención de impuestos:

ARTÍCULO 86.

Tratándose de las remuneraciones... a que se refiere el artículo 80 de la ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365...
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 80 de la ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 109 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 y en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 78-A.

Para los efectos de este capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de prestamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos... cuando esta última sea mayor.

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

En el caso de patrones que tengan trabajadores no sindicalizados, estos estarán exceptuados del pago del impuesto sobre la renta por los ingresos que les corresponda en los términos del artículo 78-A de la ley de la materia, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- I. Que los préstamos sean otorgados por el patrón a todos sus trabajadores en forma general y sobre las mismas bases.
- III. Que la suma de los ingresos que obtenga el trabajador en los términos del capítulo I del título IV de la ley citada, incluyendo a los comprendidos en el artículo 78-A mencionado, así como los que obtenga por prestaciones de previsión social, no 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 solo se considerarán exentos los ingresos comprendidos en el artículo 78-A hasta por un monto igual al salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

En la conclusión podemos decir que las siguientes prestaciones de previsión social otorgadas conforme a las reglas citadas cumplen con los objetivos de beneficiar al trabajador y al patrón.

DEDUCIBLES PARA EL PATRON

ARTICULOS 31 FRACCION XII DE LA LISR Y 19- A, 23 DEL RLISR

EXENTA PARA EL TRABAJADOR ARTÍCULO 109.

PRESTACION	LIMITE DE EXENCIÓN
Jubilaciones, fallecimientos, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro. (No se menciona en el artículo 31 fracción XII)	<u>Fracción II.</u> En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente.
Reembolso por: gastos dentales, servicios médicos y hospitalarios y de funeral. (No se menciona en el artículo 31 fracción XII)	<u>Fracción IV.</u> Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. (El requisito principal es el reembolso)
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas. Se (Se incluye en los dos primeros párrafos del artículo 31 fracción XII)	<u>Fracción VI.</u> Solo hasta un salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año a prestaciones y sus remuneraciones ordinarios no rebasen 7 veces el SMG de la zona.
Fondos de Ahorro (Se incluye en el tercer párrafos del artículo 31 fracción XII)	<u>Fracción VIII.</u> 13% del sueldo, con tope de 10 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.
Cuotas obreras al IMSS (No se menciona en el artículo 31 fracción XII)	<u>Fracción IX.</u> Otorgado en forma general.

Por lo que se refiere a la posibilidad de otorgar comida a los trabajadores; despensas familiares y prestaciones a través de seguros. Estas prestaciones podrían quedar como conceptos análogos de previsión social, pero no están comprendidos expresamente daremos a continuación las ideas que nos sirven de base para considerarlos análogos a la previsión social. ⁶

⁶ Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Estudio de la Reforma Fiscal para el año 2003 (1ra parte). Revista No. 313. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 2003.

“Se exceptúan del pago del Impuesto a que se refiere este Título los siguientes ingresos:

XXVII. Los percibidos en conceptos de alimentos en los términos de Ley”

Para tener más información de esto he aquí lo que ordena el último párrafo del artículo 78 de la ley:

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

De lo anterior se desprende que la comida dada a los trabajadores no es un ingreso en bienes para ellos, y que por tanto no cae dentro del objeto de la LISR que grava los ingresos en efectivo, en especie o en crédito.

Para el patrón el otorgamiento de esta prestación significará un gasto indispensable para los fines de su negocio. En consecuencia, será deducible en la determinación de la base gravable del impuesto al ingreso de las sociedades mercantiles e impactara los gastos de operación o el costo de ventas del negocio según sea el caso.

3.4 EL REGIMEN DEL IMSS Y DEL INFONAVIT

El patrón al conceder el otorgamiento de prestaciones de previsión social debe tener cuenta, además de las reglamentaciones de la LISR y su reglamento, las disposiciones que sobre el concepto de salario integrado contiene el artículo 27 de la nueva ley del seguro social que entro en vigor el 1º. De julio de 1997. En efecto, dicho salario es la base de cotización en las ramas de enfermedades generales y maternidad: vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y riesgos de trabajo. Así como el artículo 143 de la ley federal del trabajo que señala como base de aportación al Infonavit el salario integrado, al efecto se transcribe a continuación el mencionado artículo 27 de la Ley del Seguro Social:

“Para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

NUMERO	FRACCION ART 27	CONCEPTO	ASPECTOS QUE DEBERAN OBSERVARSE
1	I	Los instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y otros similares.	1) Los instrumentos deben destinarse efectivamente al desarrollo del trabajo. 2) Bono o ayuda de transporte, tampoco integra; en el acuerdo 77/94 del consejo técnico del IMSS, lo condiciona a que se otorgue vía reembolso o por medio de boletos o cupones.
2	II	El ahorro, mejor conocido como Fondo de ahorro. -Acuerdo CTIMSS 494/93	<u>Debe cumplir con lo siguiente:</u> 1) Aportaciones periódicas del patrón y del trabajador. *si es mayor la del trabajador, el excedente no integra. *si es mayor la del patrón, el excedente integra. 2) Que sean depositadas, es decir que exista el ahorro. 3) Que no se hagan más de dos retiros en el año. Evitar los préstamos automáticos.
3	II	Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.	<u>Se requiere que:</u> 1) Estén estipulados en CCT y que su finalidad sea social (actividades culturales, deportivas, compra de uniformes, etc.). 2) Que se pueda demostrar que lo recibió el sindicato.
4	III	Aportaciones adicionales al SAR.	No hay limitantes, quizás solo el que se evite hacerlas no deducibles, ver el art.140 fracción V LISR.
5	IV	Aportaciones INFONAVIT	El 5% que se aporta al INFONAVIT.

6	IV	Participaciones en las utilidades de la empresa.	<u>Tomar en cuenta:</u> 1) Si hay anticipos. *si finalmente no hay base a repartir, integra el salario en la fecha que se entregó el anticipo. *si es menor la PTU al anticipo, el excedente integra el salario, en la fecha que se entrego el anticipo. 2) Si esta pactado en contrato, una cantidad mayor a la que legalmente es obligatoria, el excedente no integra. 3) No es valido, entregar una compensación si no hubo PTU, ya que esta integraría el salario.
7	V	La alimentación, siempre que sea onerosa, o sea, que se cobre cuando menos el 20% del SMDF. -Acuerdo CTIMSS 77/94	1) No hay diferencia si se otorga mas de un alimento, de todas maneras debe cobrarse el 20%. 2) Si se cobra una cantidad menor al 20% el IMSS la considera no onerosa y debe aplicarse el 8.33% por cada alimento sobre la cuota diaria del trabajador. 3)No olvidar el cobro del IVA (esto no es requisito para el IMSS)
8	V	La habitación, siempre que sea onerosa, o sea, que se cobre cuando menos el 20% del SMDF.	Si no se cobra cuando menos el 20%, se deberá integrar el 2% de la cuota diaria del trabajador, al salario base cotización.
9	VI	Las despensas, siempre que no rebasen el 40% del SMDF y puede otorgarse en efectivo o en especie. -Acuerdo CTIMSS 495/93	1) Si rebasa el 40% el excedente integra. 2) Es valido entregarlo en vales.
10	VII	Los premios de asistencia, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización. -Acuerdo CTIMSS 496/93	1) Si rebasa el 10% del SBC, el excedente integra. 2) El SBC de referencia, es el que esta vigente al momento de integrar el premio. 3) Debe entregarse por periodos completos.

11	VII	Los premios por puntualidad, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización. –Acuerdo CTIMSS 496/93	Aplican los comentarios 1 y 2 anteriores, respecto al período, estimo que puede ser diario.
12	VIII	Cantidades para fines sociales, considerándose como tales, las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones.	1) Aun en contra del criterio externado verbalmente por funcionarios del IMSS, estimo que en esta fracción pueden ubicarse ciertas prestaciones de previsión social, siempre que no se entreguen en efectivo. 2) Aun cuando en el acuerdo del consejo técnico del IMSS 77/94 se dice que no corresponden a esta fracción, tampoco podrían ubicar en ninguna otra, por lo que no se integran al salario los seguros de vida, invalidez y gastos médicos, siempre que sea el patrón quien pague la prima de esos seguros.
13	IX	El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT (Art. 66)	No integran 9 horas a la semana, siempre que: 1) No excedan a 3 veces a la semana ni a 3 horas en cada vez. Por lo anterior de la cuarta hora en adelante y el cuarto día en la semana que se pague tiempo extra sería base de cotización. 2) Que sean por circunstancias extraordinarias. 3) Deberá haber forma de demostrar las circunstancias extraordinarias. 4) Las horas adicionales de carácter fijo siempre serían base de cotización.
	Ultimo Párrafo	Deberán estar debidamente registradas en la contabilidad.	Este requisito es adicional y general, por lo que para que no se integre al SBC alguno de los 13 conceptos anteriores, se requiere que se cumpla el requisito específico más el general que señala este párrafo.

CASOS ESPECIALES:

1. Propinas

Las propinas que sean pactadas entre trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización, lo cual se desprende del criterio 106/82 del Consejo Técnico del IMSS, de fecha 20 de enero de 1982. Sin embargo aquellas propinas que no están pactadas y son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación de patrón-trabajador.

2. Cuotas IMSS pagadas por el patrón

Conforme al criterio del Consejo Técnico del IMSS 1899/82 del 17 de noviembre de 1982 se determina que las cuotas al IMSS correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formará parte del salario base de cotización.

3. Retribuciones por el trabajo en los días de descanso.

Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser integrada al salario base cotización (Revisión 1652-85 del 27 de junio de 1989, resuelta por unanimidad 7 votos. Magistrado ponente: Carlos Franco Santibáñez).

De lo anterior se desprende el criterio de que todas aquellas percepciones del trabajador que se le entreguen como indemnización no serán conceptos integrales al salario base de cotización, tal sería el caso del pago de vacaciones no disfrutadas, ya que dicho pago constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su derecho de gozar de algunos días de vacaciones. Este concepto es distinto al pago del salario del trabajador en los días en que goza de vacaciones, el cual sí es un concepto integrable del salario base de cotización.

4. Salarios caídos

El importe de los salarios que debe pagar un patrón, decretado por una autoridad laboral, forma parte del salario base de cotización. Juicio 245/88, sentencia del 2 de septiembre de 1988 por unanimidad de votos. Magistrado instructor: Raúl Lerma Jasso.

5. Viáticos

Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de su residencia habitual, por la cual no forman parte del salario en general. (Seminario judicial de la Federación, México 1985, páginas 245 y 246).

6. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no integrará el salario.

7. Bonos o premios de productividad

Debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios si formarán parte del salario base de cotización.

8. Bonos o premios por antigüedad

Son integrantes del salario base de cotización

9. Bonos o ayudas para transporte

Este concepto no se integrará al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe integrarse al salario. ⁷

Es necesario citar ahora el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO 143. Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere al artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

⁷ Martínez Gutiérrez Javier. Análisis de las deducciones autorizadas para efectos de ISR. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Primera edición. México. 2002

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

CAPÍTULO IV

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

4.1 GENERALIDADES DEL PLAN

La empresa **"Restaurante el Buen Comer SA de CV"**, ha decidido otorgar a favor de todos su trabajadores en forma general el siguiente plan de Prestaciones de Previsión Social con los objetos de lograr mantener y superar el nivel socio-económico y cultural en la vida de su personal.

Es política de la empresa patrón, promover el desarrollo total de la calidad de vida y nivel socio-económico y cultural de sus diversos trabajadores, para lo cual se ha instituido el presente plan de Prestaciones de Previsión Social y otras ayudas de carácter general, por lo que se han elaborado las normas que regirán a todos los empleados de la empresa denominada **"Restaurante el Buen Comer SA de CV"**

4.2 NORMAS QUE REGULAN EL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Las diferentes normas o reglas a que estará sujeto el Plan de prestaciones en su alcance y forma o modalidades del otorgamiento de las mismas, se enumera a continuación:

ARTÍCULO 1.

Todo el personal de la empresa denominada **"Restaurante el Buen Comer SA de CV"**, tendrá derecho de manera general a las prestaciones de previsión social, ayudas y reembolsos de carácter general que aquí se determinan a favor de todos los trabajadores de la empresa, sin mas requisitos que firmar la carta de adhesión al plan descrito.

ARTÍCULO 2.

Las prestaciones a las que el personal tendrá derecho porcentual o absolutamente se enumeraran en el siguiente capítulo.

ARTÍCULO 3.

El personal tendrá la libertad de escoger el tipo de prestación, las cuales señalaremos más adelante, de acuerdo con las necesidades de cada uno.

En el caso de las prestaciones referentes a subsidios por incapacidad, becas educacionales para el trabajador o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, se limitara su exención, de acuerdo con el último párrafo del artículo 109 de la LISR.

En el caso de aportaciones al Fondo de Ahorro, estas no deberán exceder del 13% del sueldo del trabajador, con un tope de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre la empresa.

En el caso de prestamos a los trabajadores, estos no podrán exceder del importe equivalente a 6 meses de sueldo.

En el caso de servicios de comedor y comida, se seguirá un sistema de contratación directa con los proveedores o el reembolso.

Invariablemente la prestación relacionada con los servicios médicos, hospitalarios y de funeral se hará mediante reembolso.

ARTÍCULO 4.

Todo el personal tendrá la obligación de entregar los comprobantes de los gastos por concepto de las prestaciones escogidas o firmar los que se contraten directamente y dichos comprobantes en todos los casos, deberán de cumplir con los diversos requisitos fiscales aplicables a la materia.

ARTÍCULO 5.

En adición a las prestaciones de previsión social a que se refieren los artículos anteriores, el personal tendrá derecho a lo siguiente:

- a) Seguro de vida
- b) Seguro familiar de gastos médicos mayores.
- c) Plan de pensiones y jubilaciones.

ARTÍCULO 6.

Es el deseo de la empresa dar cumplimiento y continuar con este plan en tanto las condiciones económicas, sociales y jurídicas, no alteren substancialmente la situación actual original o parcialmente los beneficios otorgados por el plan o terminar con el mismo sin afectar los derechos de los participantes y los subsidiarios.

ARTÍCULO 7.

Para el adecuado cumplimiento y administración del plan, se formará un comité técnico formado de tres miembros, los cuales a elección de los trabajadores podrán desarrollar la administración del plan en forma directa o a su elección, para algunas prestaciones o todo el plan, según convenga, solicitando a la empresa la formación de uno o varios contratos de fideicomiso con institución de crédito o se celebrara un contrato de deposito de valores con institución de crédito o agente de bolsa, según convenga a los interesados del plan.

La combinación idónea para la administración del plan, será comunicada a la empresa por el comité técnico, quien escuchando la opinión de los trabajadores, decidirá en sesión especial las modalidades seleccionadas, y al inicio del año, comunicará a la empresa las modificaciones que en su caso existieran para la administración del plan durante dicho periodo.

Para que las reuniones del comité técnico puedan considerarse como válidas deben asistir la totalidad de sus miembros o hacerse representar en las mismas y sus decisiones se tomaran siempre por mayoría de votos, haciéndose constar los mismos en el acta que deberá levantarse en cada reunión.

En caso necesario el plan podrá contemplar el otorgamiento de anticipos a los trabajadores para realizar los gastos de previsión social, previstos por el mismo.

ARTÍCULO 8.

Para poder ser participantes en el plan, el empleado deberá llenar los siguientes requisitos:

- a) Tener contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- b) Cumplir con un mínimo de seis meses de servicios en la empresa.

- c) Recibir un sueldo a través de la nómina.
- d) Firmar carta de adhesión al plan de previsión social, la cédula de designación de beneficiarios y la conformidad de haber leído y conocer el presente instrumento del que se entregará un ejemplar.

El hecho de que el trabajador participe del plan, en ninguna manera afecta o limita el derecho que tiene la empresa de rescindir su contrato de trabajo, según la legislación laboral aplicable, con lo cual terminara su participación en el plan y no adquirirá ningún derecho posterior.

La participación de un trabajador terminará al cesar la relación de trabajo con la empresa, cualquiera que sea la causa de terminación.

ARTÍCULO 9.

La empresa aportará con la periodicidad que se requiere, las diversas cantidades que determine el comité técnico como suficientes para cubrir con las obligaciones del plan, o a petición del comité técnico, se podrá elaborar un presupuesto y calendario de aportaciones.

ARTÍCULO 10.

El presente plan de prestaciones, iniciará su vigencia precisamente el día primero de enero de 2006, y las condiciones del mismo serán dadas a conocer al personal elegible, dentro de los 30 días siguientes del inicio de su vigencia o en su caso del inicio de la relación laboral, con objeto de reclutar participantes. 8

8 Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Previsión Social en materia laboral y de seguridad social (1ra parte). Revista No. 321. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 2003

4.3 PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL PLAN Y OTRAS AYUDAS

Los conceptos autorizados en el plan de prestaciones de previsión social y otras ayudas, así como sus limitaciones se regularán a continuación:

ARTÍCULO 11.

Conceptos de prestaciones de previsión social.

Para estos efectos se consideran los determinados por el artículo 24 fracción XII de la Ley del ISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2001, y son los siguientes:

- Jubilaciones, fallecimientos, invalidez.
- Subsidios de incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Fondos de ahorro
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales y deportivas
- Otras de naturaleza análoga.

Asimismo, se consideran los pagos de primas de seguros en función de lo que dispone el artículo 24 en su fracción XIII, vigente hasta el 31 de diciembre del 2001, y los gastos estrictamente indispensables relacionados con la prestación laboral consistente en el otorgamiento de servicios de comedor y comida, prestaciones de boda y como un concepto adicional y no relacionado con la previsión social, pero si con la relación laboral, se considerara pertinente reglamentar el uso de herramientas, bienes, instrumentos, útiles, uniformes y ropa de trabajo necesarios para el desempeño de los servicios prestados por los trabajadores a favor del patrón.

El trabajador beneficiario de las prestaciones, se considerara a las mismas según lo dispone el Título IV, Capítulo I de la LISR, y específicamente lo dispuesto por los artículos 109 y 110 de la referida legislación fiscal; por lo que la clasificación según los preceptos invocados anteriormente es la siguiente:

Ingresos exentos no limitados por el último párrafo del artículo 109 por corresponder a fracciones distintas a la **VI** son:

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro..... en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo...

IV. Los percibidos con motivo de reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral...

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.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.”(A este respecto se invoca para su deducibilidad la jurisprudencia 77, en su caso). En la Nueva Ley del ISR vigente a partir del 1ro de enero del 2002 ya no hace falta porque no se limita la deducibilidad en el art. 32 de la Ley y la exposición de motivos explica este reconocimiento de la jurisprudencia.

Egresos no sujetos a gravamen por disposición expresa del último párrafo del artículo 110 de la ley de la materia:

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

Por lo anteriormente descrito, las únicas prestaciones que limita el último párrafo del artículo 109 de la LISR, y el 80 de su reglamento, son las correspondientes a la fracción sexta del mismo:

VI. Los percibidos 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, que se conceden de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

En forma totalmente independiente de lo anterior se considerará a las prestaciones en servicios del último párrafo del artículo 110 de la LISR, o sea:

La prestación consistente en víveres y comida, se considera entregada en servicio domiciliario directo, de acuerdo al convenio que sobre el particular se tiene celebrado con el proveedor denominado: “Casa Ley SA de CV.”, por lo que el trabajador acudirá a los supermercados o telefónicamente podrá hacer su pedido y firmará la nota de remisión correspondiente, de tal manera que sea posible contabilizar y pagar la prestación del servicio de comida.

ARTÍCULO 12.

El financiamiento del plan, correrá en su totalidad a cargo del patrón denominado: “Asadero las Brasas SA de CV”, sin embargo en su caso, el comité técnico pudiera solicitar que en ciertas prestaciones y previa consulta de los participantes, estos financiaran parte del plan, con una cantidad o porcentaje fijo e igual para todos.

ARTÍCULO 13.

Serán elegibles para participar en el plan, todos los trabajadores que cumplan con los requisitos que se determinaron anteriormente.

ARTÍCULO 14.

El patrón concederá a los trabajadores, todas las prestaciones ya enumeradas anteriormente de manera general, y según la libre selección que cada empleado manifieste en su carta de adhesión, siendo libre la elección de prestaciones.

ARTÍCULO 15.

En todo lo previsto por el presente plan, se aplicaran las normas laborales del IMSS, del INFONAVIT y fiscales conducentes, pero, en todo caso se citará a sesión especial del comité técnico para la adecuada interpretación de las normas y respeto al derecho de los trabajadores.

4.4 HERRAMIENTAS, UTILES, UNIFORMES DE TRABAJO QUE EL PATRON PROPORCIONE.

ARTÍCULO 16.

El patrón, dada la naturaleza técnica profesional de los servicios que sus trabajadores le prestan y que son la base de experiencia comercial, de producción, administrativa y de organización de la empresa y que a su vez, proporcionan asistencia técnica a otras sociedades mercantiles, este proporcionara a su personal el uso de toda clase de instrumentos de oficina, entre los que se incluyen de manera ilustrativa y no limitativa: las microcomputadoras y calculadoras de escritorio, portátiles y de bolsillo necesarias para el adecuado desempeño de sus labores en cualquier población, así como los aparatos de telefonía o intercomunicación, vehículos de toda clase que sean propiedad de la empresa, que le permita su uso o goce temporal; y por lo tanto el mantenimiento de dichos vehículos, así como sus gastos de combustibles y lubricantes, seguros e impuestos y placas, así como permisos, correrán por cuenta del patrón, sin descuento alguno para los trabajadores usuarios.

Por otro lado, dada la naturaleza del servicio prestado es de vital importancia para la prestación de su trabajo que este impecable en su apariencia personal, por lo que en todo caso se le proporcionará las facilidades de reembolso, en adquisición de ropa y calzado de trabajo que asegure la presencia del personal ante la clientela. Dicha ropa y calzado serán acordes a la naturaleza del trabajo prestado y el clima que prevalezca.

Los viajes de trabajo necesarios al interior y capital del país, o al extranjero, para visitar a los proveedores, clientes, o empresas relacionadas, esta asume la cobertura de los viáticos y gastos de viaje necesarios, con la única limitante de que en todos los casos, se entregue el reporte de dichos gastos incurridos, y la documentación comprobatoria, que los ampare con los requisitos fiscales que serán aplicables a cada caso.

ARTÍCULO 17.

En los casos en que el trabajador incurra en algún gasto de los aquí mencionados y los pagos sean cubiertos directamente por él, para su reembolso bastará la elaboración de los reportes internos que en su caso sean aplicables.

ARTÍCULO 18.

Las normas de este plan rigen la operatividad de una relación obrero-patronal sana, en busca exclusivamente de la excelencia en la prestación del servicio técnico profesional contratado.

Este plan se firma por los representantes del patrón y de los trabajadores precisamente el día de su inicio de vigencia en la ciudad de Mexicali, Baja California, México, el 1º de enero de 2005.

"Restauran el Buen Comer SA de CV"

Representante Legal

Sr. Ernesto Pacheco Altamirano

Representante de los trabajadores

Nombre del empleado

Firma de conformidad

4.5 MANEJO DEL FONDO DE AHORRO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

ALTERNATIVAS

Para la creación del fondo se pueden seguir básicamente dos alternativas:

1. Que únicamente se efectúen aportaciones de la empresa al fondo por cuenta de los empleados y en este caso deberán participar todos los empleados.
2. Que se efectúen aportaciones tanto por la empresa como por los empleados, siendo en este caso obligatorio que participen cuando menos el 75% de los empleados.

En ambos casos, los empleados podrán retirar las aportaciones, una vez al año tal como lo establece el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

NATURALEZA DEL FONDO DE AHORRO

El objetivo primordial del fondo de ahorro es lograr mayor bienestar posible para los empleados y mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro, inculcando o inducido a través de las aportaciones de previsión social

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en la fracción XII de su artículo 31 considera específicamente las aportaciones al fondo de ahorro como un gasto de previsión social, cuya deducibilidad para efectos del impuesto al ingreso de las sociedades mercantiles estará condicionada a que se cumplan los diversos requisitos señalados en las disposiciones de carácter general. En este caso, es el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el que señala cuales son los requisitos que deben reunir las prestaciones de previsión social y, en el caso particular, las aportaciones al fondo de ahorro para efectos de deducibilidad.

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO DE AHORRO

El Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en sus artículos 19 al 23, establece los requisitos que deben reunir los fondos para que las aportaciones efectuadas por la empresa puedan ser deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

Este reglamento trata tanto en forma general como particular los siguientes requisitos:

1. El plan relativo al fondo de ahorro deberá constar por escrito, es decir, que deberá haber estatutos que regulen la operación del fondo de ahorro; se dará a conocer al personal dentro del primer mes en el que se implante.
2. Las aportaciones de la empresa no podrán exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general o del campo de la zona económica correspondiente.

Lo anterior significa que en ningún caso la aportación de la empresa podrá ser superior al 13% del salario del trabajador. Cuando los empleados o funcionarios perciban un salario mensual superior a 10 veces el salario mínimo, el 13% se aplicará como límite a la cantidad que resulte de multiplicar el salario mínimo por 10.

3. Deberá establecerse en el plan que el empleado podrá retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
4. El dinero del fondo se debe destinar a otorgar préstamos a los empleados participantes y el remanente, si lo hubiere, se invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

Conviene señalar, aun cuando no lo establece el RLISR, que el dinero proveniente del fondo y formado por las aportaciones de la empresa así como del empleado se debe depositar en un banco, en cuenta de cheques a nombre del fondo, o bien debe administrarse a través de un fideicomiso (obviamente resulta mucho más ágil y económico) manejarlo por medio de una cuenta de cheques. A través de la cual se hagan las inversiones en valores correspondientes. También es aconsejable que la

administración del fondo se deje en manos de un comité formado, en igual número, por representantes tanto de la empresa como de los participantes. También sería recomendable establecer que, en caso de fallecimiento del participante, los beneficiarios pueden ser su cónyuge o la persona con quien viva en concubinato y sus ascendientes que dependan económicamente de él.

Así mismo cabe aclarar que puede existir una alternativa para la administración del fondo de ahorro y ésta sería de una asociación civil cuyo objeto social sea únicamente la administración de fondos y cajas de ahorro.

Esta asociación civil caería en la reglamentación del Título III de la LISR por ser una persona moral con fines no lucrativos y específicamente se encuentra mencionada en el artículo 70 fracción XII de la ley citada.

Por lo cual el fondo y/o caja de ahorro “X”, A.C. no es sujeto de impuesto sobre la renta, lo serán sus socios respecto del remanente distribuible que les corresponda, pero al efecto el artículo 70 señala que los socios pagarán el impuesto sólo que reciban el remanente distribuible en efectivo o en bienes, siempre que en este último caso, tratándose de personas físicas que excedan de la cantidad a que se refiere la fracción XXVI del artículo 109 de la ley. (Esto es 3 veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado al año).

Pero como este remanente es producto de un fondo y/o caja de ahorro, está expresamente exento para las personas físicas por disposición del artículo 109 fracción VIII.

Otra ventaja es que al hacer la inversión una asociación civil no se le va a efectuar retenciones de impuestos sobre los intereses que obtenga sobre su inversión, de acuerdo al precepto señalado por el artículo 106 de la ley que nos ocupa.

Finalmente, cabe señalar que existe para las personas físicas una exención en el artículo 109 fracción XXI que dice: “ Los intereses provenientes de bonos emitidos por el Gobierno Federal o por sus agentes financieros, en moneda extranjera, en los que se establezca la franquicia de este impuesto, así como los intereses provenientes de certificados de tesorería que el mismo emita. (Entiéndase CETES)

IMPUESTO PERSONAL

Los ingresos que perciban los participantes en el fondo de ahorro, derivados de éste, se encuentran exentos del pago del impuesto sobre productos del trabajo. Esto lo señala la disposición expresa contenida en la fracción VIII del artículo 77 de la LISR, ya que dichos ingresos representan prestaciones de previsión social según la fracción XII del artículo 24 de la propia Ley.

MECANICA DEL FONDO

Con base en la reglamentación anterior, podemos concluir que la mecánica del plan es la siguiente:

- Deben establecerse y prepararse los estatutos respectivos en los que se reglamenten la operación y el control del fondo de ahorro. Por consiguiente, se establecerán claramente las limitaciones de la aportación, el interés que devengarán los préstamos otorgados y cualquier otro aspecto importante.
- Aclarar que cuando menos el 75% de los empleados participen del fondo si hacen aportaciones o el 100% si no las hacen, pues de lo contrario las aportaciones no podrán ser deducibles.
- El máximo beneficio del fondo obviamente se producirá cuando el total de las aportaciones tanto de la empresa como de los trabajadores (si las hubiere) sean entregados vía préstamos a los participantes. A continuación se describe la mecánica para lograr este fin.
- Las aportaciones al fondo efectuadas por la empresa y las efectuadas por los empleados (si las hubiere) sólo podrán ser retiradas una vez al año. Mientras tanto, el fondo les otorgará préstamos por el importe que deseen mientras no exceda del equivalente a la suma de su aportación más la de la empresa, en periodos que puedan fijarse en los estatutos que reglamenten la operación y control del fondo de ahorro.

- Conviene que se establezca un máximo en el monto de los préstamos inferiores al 100% de las aportaciones que se efectúen, para que quede un pequeño remanente que demuestre que hay un ahorro por parte de los empleados. A fin de cuentas esto justificaría la creación del fondo.
- Por lo que se refiere a los intereses del fondo, ya que sea a través de los préstamos a empleados o por la inversión de remanentes, podrán ser distribuidos entre los participantes según las aportaciones en cualquier momento que se decida, ya que el Reglamento no establece ninguna disposición al respecto. Este aspecto también debe incluirse dentro de los estatutos ya mencionados.
- Es importante también que la tasa de interés que se cobre sea razonable.
- Lo anterior significa que, desde el punto de vista fiscal, no sería conveniente que la tasa fuera baja sino una tasa promedio entre la tasa bancaria para préstamos personales y la tasa que producen los valores de renta fija. A manera de sugerencia, consideramos que una tasa del 7% anual sería razonable, sin que esto perjudique a los trabajadores, pues el interés les sería devuelto como producto del fondo de ahorro que de acuerdo con la Ley del ISR está exento del impuesto personal.

COTIZACIÓN EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Es importante mencionar que la Ley del Seguro Social establece que cuando la aportación del patrón al fondo de ahorro excede del 100% de las efectuadas por los trabajadores, ésta formará parte del salario base cotización. Al respecto el Consejo Técnico del Instituto indicó, mediante un acuerdo, que sólo se incrementará el salario de los trabajadores en la cantidad que la aportación del patrón al fondo de ahorro exceda de la efectuada por los trabajadores.

OTRAS CONSIDERACIONES

Cabe señalar como una ventaja adicional derivada de la implantación de un fondo de ahorro lo siguiente:

- Las aportaciones que haga la empresa al fondo a favor de sus empleados no son acumulables al sueldo de éstos para efectos del cálculo y pago de las aportaciones al INFONAVIT que competen a la empresa. Salvo que la aportación no se integre por igual cantidad del patrón y trabajador. En efecto, la ley de ese instituto establece que es una obligación del patrón y trabajador. En efecto, la ley de ese instituto establece que es una obligación del patrón efectuar las aportaciones al INFONAVIT en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la del INFONAVIT y de sus reglamentos. Ahora bien, según la Ley Federal del Trabajo se debe tomar como base el salario integrado que es la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. Mas los conceptos ya señalados en el Capítulo III. Por lo tanto, queda excluida de la base cualquier otra prestación de previsión social.
- Por último no se olvide que los ingresos que obtengan los empleados a través del fondo de ahorro no serán acumulables para efectos del cálculo de indemnizaciones en caso de accidentes, separación o terminación de las relaciones laborales, ya que derivarían de prestaciones de previsión social y no de remuneraciones por el trabajo personal prestado a que alude al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece que para efectos del cálculo de las indemnizaciones por accidente, separación o terminación de las relaciones de trabajo de tomará como base el salario diario que percibía el empleado al momento de presentarse cualquiera de las situaciones antes mencionadas.

El tercer tribunal colegiado en materia administrativa del primer circuito de la SCJN emitió una jurisprudencia en la que señala lo que debe considerarse como gasto de previsión social:

IMPUESTO SOBRE LA RENTA, GASTO PREVISIÓN SOCIAL. CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26, fracción VIII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes 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.

De acuerdo con ello, cabe concluir que la previsión social se encuentra integrada por el total de prestaciones erogadas por la empresa, cuyo fin consiste en coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de su familia.

Partidas deducibles bajo el concepto de previsión social

Según el artículo 31, fracción XII, en concordancia con el artículo 109, fracción VI, de la Ley del ISR, serán deducibles como prestaciones de previsión social, las siguientes:

1. Subsidios por incapacidad.
2. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
3. Guarderías infantiles.
4. Actividades culturales y deportivas.
5. Otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

La expresión “otras prestaciones de naturaleza análoga”, es enunciativa pero no limitativa; es ambigua y deja la puerta abierta a todas aquellas prestaciones cuyo fin es otorgar beneficios integrales a los trabajadores y a sus familiares.

Asimismo, en el criterio de normatividad del SAT se hace el siguiente señalamiento con respecto a los vales de despensa al considerarlos como “otras prestaciones de naturaleza análoga:

63/2001/ISR. Vales de despensa

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

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

Cabe señalar que el mismo artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR se mencionan como conceptos de previsión social deducibles a las **aportaciones a los fondos de ahorro**, siempre que se cumplan los requisitos a que se refiere la fracción VIII del artículo 109 de la misma Ley.

A su vez en algunas otras fracciones del artículo 109 se enuncian algunos otros conceptos de previsión social, a los cuales en mi opinión, no les aplican los requisitos de las deducciones señaladas en el artículo 31, fracción XII, de la Ley del ISR.

Requisitos generales para deducir los gastos de previsión social

I. Requisitos de la Ley del ISR.

De conformidad con el artículo 31, fracción XII, de la Ley del ISR, cuando se trate de los gastos de previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de la Ley del ISR, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores. De esta disposición se pueden hacer las siguientes anotaciones:

1. Las prestaciones de previsión social se otorgarán en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
2. Serán las mismas para los trabajadores de confianza y los otros trabajadores; marcada esta diferenciación en ley y al no encontrar tal distinción en las disposiciones relativas al ISR, se consultó al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, el cual precisa que son trabajadores de confianza aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; así en atención a las funciones desempeñadas y no a la designación que se le dé al puesto, respecto al término “otros trabajadores” se puede interpretar que son aquellos que no entran en el concepto antes referido.

Por otra parte, el concepto de generalidad por lo regular se interpreta mal, al señalar que debe otorgarse a todos los trabajadores de la empresa. En efecto, debe entenderse que una prestación es de carácter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro del supuesto normativo que estable dicha prestación, y no cuando se aplica a toda persona sin excepción.

II. Requisitos del Reglamento de la Ley del ISR

Constar en un plan de previsión social:

Uno de los requisitos básicos por cumplir para efectos de la deducibilidad de las prestaciones de previsión social, es el de constar por escrito a través de un plan que cumpla con las disposiciones reglamentarias; al respecto, la fracción IV del artículo 20 del Reglamento de la Ley del ISR, señala lo siguiente:

Fracción 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.

Para efectos de diseñar un plan de previsión social se deben tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Constar por escrito, como formalidad y soporte documental, al señalarse expresamente que las prestaciones de previsión social se otorgarán en forma general a todos los trabajadores de la empresa.
2. Señalar el número de participantes, debido a que tratándose de aportaciones, debe participar por lo menos el 75% de los elegibles.
3. Anotar la fecha de inicio del plan, ya que éste debe ser dado a conocer dentro del mes siguiente a su inicio.
4. Indicar los beneficiarios de los planes, pues el trabajador debe ser necesariamente el beneficiario, pudiendo designar en tal calidad al esposo o concubinario, la esposa o concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el padre adoptivo, así como a los menores, no obstante que no sean descendientes 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.

A continuación, se presenta un **modelo de plan de previsión social**, el cual puede servir de guía para diseñar planes de previsión social acorde con las necesidades de la empresa en particular:

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Mexicali BC a 28 de noviembre de 2005.

El presente plan pretende coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de su familia, a través de prestaciones de previsión social. El otorgamiento y la constitución del plan de previsión social se fundamenta en los ordenamientos siguientes: artículo 123, apartado A, de la Constitución Política Mexicana, Ley Federal del Trabajo, y Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

Objetivo del plan:

- a) Incrementar el nivel de vida de los trabajadores.
- b) Disminuir la rotación de personal
- c) Mejorar las relaciones trabajador-patrón, garantizando bienestar físico, moral y social entre los trabajadores y sus familiares.

Duración:

El presente plan entrará en vigor el día ____ del mes de _____ de 200_ y tendrá un periodo de vigencia de _____, contado a partir de su implantación. Quedando a voluntad de la empresa su ratificación, modificación o cancelación temporal o definitiva, según las condiciones que las disposiciones legales y fiscales correspondientes fijen.

Participantes

Participarán de los beneficiarios de este plan los trabajadores o empleados en servicio activo de la empresa _____, independientemente de los niveles y las categorías que tengan.

Lineamientos por seguir:

El cumplimiento y la interpretación cabal del plan exigirán que la empresa y los participantes se sometan expresamente a la jurisdicción de los tribunales del Estado de _____, que serán únicos competentes para conocer de los problemas que se presenten. Por tal circunstancia, los participantes se sujetaran al domicilio legal de la empresa para ejercer cualquier acción legal.

De igual forma, será necesario formular un instructivo tendiente al funcionamiento adecuado del plan, el cual se darán a conocer las reglas que detallen claramente cómo se otorgarán los conceptos previstos.

Se diseñaran asimismo los formatos necesarios para la adecuada operación, administración y funcionamiento del plan.

Prestaciones de previsión social por otorgar:

Despensas.

I. Objetivo:

Proporcionar a los trabajadores y a los empleados de la empresa vales de despensa para adquirir productos de alimentación y artículos para el hogar.

II. Beneficiarios:

Trabajadores o empleados de la empresa, exclusivamente.

III. Reglas aplicables:

Los trabajadores o empleados recibirán, según la periodicidad con que les paguen sus salarios o sueldos, el equivalente a 40% del salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

IV. Funcionamiento:

Una empresa comercializadora proveerá, vales de despensas, y en función del sueldo o salario de los participantes les serán entregados de acuerdo con el tope establecido en el punto anterior. Por ningún motivo se proporcionará efectivo ni se canjearán por dinero los vales no utilizados.

Fondo de ahorro.

I. Objetivo:

Fomentar el hábito del ahorro, incrementando el poder adquisitivo del trabajador.

II. Beneficiarios:

Trabajadores o empleados de la empresa, exclusivamente.

III. Reglas aplicables:

1. Únicamente se podrán hacer retiros del fondo una vez por año o al término de la relación laboral
2. El fondo se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores o empleados participantes y el remanente deberá invertirse en valores que sean de los aprobados por la SHCP.

IV. Funcionamiento:

1. El trabajador aportará al fondo el 13% de su sueldo base, el cual no debe exceder en ningún momento de diez veces el salario mínimo del área geográfica en la que se encuentre ubicada la empresa.
2. La empresa se compromete a hacer aportaciones por el mismo monto que las aportaciones de los trabajadores, siempre y cuando al menos el 75% de los trabajadores comuniquen por escrito el deseo de participar en el fondo.
3. Tanto las aportaciones de los trabajadores al fondo como los descuentos por créditos otorgados se realizarán vía nómina, previo consentimiento del trabajador.
4. Los participantes del fondo podrán solicitar préstamos hasta la cantidad que tengan acumulada en el fondo al momento de la solicitud.
5. Los préstamos otorgados devengarán intereses de 3% anual sobre saldos insolutos.
6. Todos los préstamos solicitados durante el año deberán ser cubiertos a más tardar el ____ de _____ del 200__.

Una vez diseñado el plan de previsión social, es necesario que se dé a conocer a la planta de personal de la empresa, a través de un comunicado, el cual debe colocarse en un lugar visible, dentro del mes siguiente a que de inicio dicho plan, sirviendo para ello el siguiente **modelo de aviso de inicio de plan de previsión social**:

AVISO DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Mexicali BC, a 28 de noviembre de 2005.

A todos los empleados y trabajadores:

Por disposición de los directivos de la empresa _____, se ha establecido un plan de previsión social que permitirá coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de sus familiares, el cual está compuesto por las siguientes prestaciones: vales de despensa y fondo de ahorro.

El plan estará vigente a partir del 1º de enero de 2006.

Aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo y exhortarlos a que continúen colaborando, dando su mayor esfuerzo, lo cual se ve reflejado en el crecimiento de nuestra empresa, repercutiendo en beneficio de todos ustedes y en el de sus familiares.

Atentamente

Lic. Rodolfo Sáenz del Villar

Director General

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Una vez revisado los antecedentes históricos de las prestaciones a favor de los trabajadores bajo el concepto de previsión social, del estudio del marco fiscal de la empresa en cuanto a su deducción, y del trabajador en lo relativo a ingresos para efectos del Impuesto Sobre la Renta, es necesario mencionar que conociendo bien la forma de aplicarlo resulta muy favorable su utilización tanto para las empresas como para el trabajador.
- SEGUNDA:** Fue hasta el año de 2003, que la Ley del Impuesto Sobre la Renta define el concepto de Previsión Social en su artículo 8, que dice: “ Para los efectos de esta Ley, se consideran previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dicho trabajador, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”
- TERCERA:** Al analizar los diferentes tipos de prestaciones de previsión social se consideran las siguientes como las más comunes que los trabajadores perciben: vales de puntualidad, asistencia, despensa, fondo de ahorro.
- CUARTA:** Una vez implantado el plan de previsión es importante que el trabajador este consiente que tiene que acatar las obligaciones del mismo para poder gozar de los beneficios.

QUINTA: Se concluye que un plan de previsión es de gran importancia en apoyo de la economía del trabajador pudiendo ser diferentes, para lo cual la empresa debe establecer cuales son las adecuaciones y el beneficio que obtendrá el trabajador.

FUENTES CONSULTADAS

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFICAS

- Franco Díaz Eduardo M. Diccionario de Contabilidad. Editorial Siglo Nuevo S.A. Cuarta edición. México. 1993
- Galindo Cosme Mónica Isela, Hernández Rodríguez Jesús. Estudio practico de la nueva Ley del Seguro Social. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Quinta edición. México. 2002.
- Galindo Cosme Mónica Isela, Hernández Rodríguez Jesús. Estudio practico del Salario Integrado. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Quinta edición. México. 2002.
- Hernández Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. Segunda edición. México. 2002.
- Ledesma Villar Luís Carlos. Administración de Planes sobre Previsión Social. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Tercera edición. México. 2004
- Martínez Gutiérrez Javier. Análisis de las deducciones autorizadas para efectos de ISR. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Primera edición. México. 2002
- Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Estudio integral de la Previsión Social. Revista No. 194. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 1999
- Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Estudio de la Reforma Fiscal para el año 2003 (1ra parte). Revista No. 313. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 2003.
- Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Estudio de la Reforma Fiscal para el año 2003 (2da parte). Revista No. 314. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 2003.
- Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Previsión Social en materia laboral y de seguridad social (1ra parte). Revista No. 321. Editorial Tax Editores Unidos S.A. México. 2003
- Rueda Heduan Iván, Rueda del Valle Iván. Interacción salarial aspectos laborales y fiscales. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Segunda edición. México. 2002

NORMATIVIDAD

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Seguro Social