

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION-MEXICALI



ANÁLISIS FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL

Que para obtener la

ESPECIALIDAD EN FISCAL

Presenta:

ROBERTO OBLEA BUENO

Director:

Dra. Marina del Pilar Olmeda

Mexicali, Baja California, México

Febrero 2005

ÍNDICE

Página

Introducción

Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos.....	6
Justificación.....	7

CAPÍTULO I Marco Conceptual e Histórico.

1.1	Antecedentes históricos de la Previsión Social.....	9
1.2	Concepto de Previsión Social y su alcance.....	12
1.3	Objeto de la Previsión Social.....	14

CAPÍTULO II Marco Normativo.

2.1	La relación de trabajo.....	22
2.2	Análisis Normativo.....	26

CAPÍTULO III Aspectos Fiscales y de Seguridad Social.

3.1	Ley del Impuesto sobre la Renta.....	38
3.2	Reglas de las deducciones de Previsión Social.....	39
3.3	Exención a la Previsión Social.....	42

CAPÍTULO IV Casos Prácticos

4.1	Casos prácticos sobre previsión social.....	54
4.2	Elaboración de un plan de previsión social.....	57

Conclusiones y Recomendaciones.....	68
-------------------------------------	----

Fuentes de consulta.....	71
--------------------------	----

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Previsión Social es una institución del derecho del trabajo, mediante la cual se procura el bienestar de la clase trabajadora y su familia. Identificamos a la previsión social como una institución jurídica preocupada por atender las necesidades actuales y en algunos casos futuras de aquellas personas que, establecen una relación de trabajo subordinada, o bien aportan trabajo a una sociedad, asociación, contrato o otra forma jurídica, a través de la cual un trabajador aporta su esfuerzo personal, a cambio de una retribución que regularmente se constituye en un salario.

En la actualidad en México, los planes de Previsión Social para el beneficio de la clase trabajadora, se encuentran establecidos a través de los Contratos Ley, Contratos Colectivos o Individuales de trabajo; en los que los patrones y los trabajadores han convenido los derechos y obligaciones recíprocos.

Siendo la previsión Social una materia del derecho del trabajo dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que al respecto dicten las autoridades competentes, en particular la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Es cuestionable que actualmente en la Ley Federal de Trabajo vigente desde 1970, no exista una definición precisa, clara y limitativa del concepto Previsión Social. Son las disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las que con el fin de regular su tratamiento, base de las contribuciones, han puesto límites, requisitos, topes y excepciones a prestaciones de Previsión Social.

El concepto de previsión social fue incorporado en el artículo 8 en su último párrafo en las reformas de 2003 para efectos del Impuesto Sobre la Renta, que por ser la base jurídica de este trabajo se transcribe textualmente: *Para los efectos de esta ley, se considera 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 otorgar el beneficio a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.*

En el año de 1978, se publicó el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el cual establece requisitos y formalidades para que los Planes de las Prestaciones de Previsión Social sean considerados un gasto deducible para quien los otorga y en algunos casos en complemento a lo establecido por la propia Ley sean un concepto de Ingresos Exentos para el beneficiario que los recibe. Esto último estipulado en el artículo 109 Fracción VI de la ley del Impuesto Sobre la Renta la cual establece lo siguiente: *Los percibidos con motivo de subsidios por la 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 conceda de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.*

De ahí que parte de este trabajo lo dediquemos a conocer y entender el alcance y características de las partidas de Previsión Social en sus aspectos fiscales. Particularmente del concepto **de Naturaleza Análoga** que la autoridad Hacendaría deja abierto para que los contribuyentes naveguen en la incertidumbre fiscal, temiendo que sus erogaciones pueden ser rechazadas y no consideradas como parte de Plan.

OBJETIVOS

- Exponer brevemente los antecedentes históricos de la Previsión Social.
- Caracterizar las percepciones a que tiene derecho un trabajador, además del salario.
- Analizar disposiciones legales y fiscales que regulan la Previsión Social y su impacto en las empresas y sus subordinados.
- Explicar las formalidades que deben cumplir los planes de Previsión social, para que puedan ser deducibles para las personas que las otorgan.

JUSTIFICACIÓN

Es importante mencionar que los gastos de Previsión Social, a cargo de una empresa deben considerarse propios y necesarios para la explotación de su actividad económica, porque se traducen en un mayor rendimiento de trabajo, que significa una mayor y mejor producción, aunado a ello, la previsión que otorgue el patrón será un gasto deducible, reuniendo los requisitos que establece el artículo 31 fracción XII la Ley de ISR vigente al 31 de Diciembre de 2004, así también será un ingreso exento para el trabajador de acuerdo al artículo 109 de Fracción VI de la misma ley, en el cual incluye en su parte final la siguiente frase: “y otras de naturaleza análoga”

Esta situación es para mí la clave de la dinámica evolutiva de 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, sin embargo mi punto de vista es que la prestaciones de la previsión social no represente parte del salario, sino más bien sea una medida para elevar el nivel económico, social, cultura y educativo del trabajador y sus beneficios, en pocas palabras el “Bienestar para la familia del trabajador”.

El hecho de investigar, escribir y exponer sobre el tema de la administración de la previsión social, en su tratamiento fiscal, considero será una ocupación satisfactoria. Esto debido a que en la actualidad la importancia del tema, nos llevará a presentar las diversas y disposiciones de carácter fiscal aplicables, con el objeto de que las partes involucradas, en la negociación y toma de decisiones sobre la previsión se les proporcione una visión de conjunto, que les permita la administración optima de su Plan de Previsión Social.

CAPÍTULO I
MARCO CONCEPTUAL E HISTÓRICO

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Mientras los pueblos de Europa, los Estados Unidos de Norteamérica y el Japón, sostenían a nivel mundial la primera y mas cruenta guerra imperialista para conquistar el dominio de los mercados y el derecho a explotar los recursos naturales de las naciones débiles, México luchaba por la destrucción de un sistema agrario cuasi-feudal y de un semi-capitalismo totalmente deshumanizado y explotador al máximo de las poblaciones que trabajan con sus manos, y por su sustitución por una idea de la justicia, a la que pronto se llamaría la justicia social. El Tratado de Versalles tuvo por objeto transformar la victoria en la consolidación económica de las naciones triunfantes. En cambio, la Declaración de los derechos sociales de 1917 brotó de las necesidades y anhelos de los hombres y de la decisión de un pueblo de preparar su destino e implantar la justicia social como su nuevo estilo de vida. Si se nos pidiera caracterizar en dos figuras de la historia universal a los ejércitos que combatía en Verdún y a los hombres que luchaban en los campos de Morelos y en los cerros de Zacatecas, diríamos que allá se regocijaba el dios Marte, en tanto aquí sufría don Quijote.

DEL SIGLO XIX A LA EXPLOSIÓN DEMOGRÁFICA DE 1910

Tiene que decirse, no sin cierta tristeza, que la idea de la previsión social no apareció entre nosotros en el siglo XIX.

1.-Seguridad industrial y riegos de trabajo: En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial. Hubo además dos intentos, uno del gobernador del Estado de México José Vicente Villada y otro, mas complejo de Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, para introducir la idea del riesgo profesional; pero las dos leyes, hermosas en su propósito, permanecieron en el terreno de la responsabilidad personal del patrono.

2.-El programa del Partido Liberal del año 1906: la historia del Partido Liberal, cuna política de la revolución de 1910, se inicia en la ciudad de San Luís Potosí, al constituirse el Círculo liberal Ponciano Arraiga, nombre este de uno de los más ilustres constituyentes de 1857. Algún tiempo después, primero de julio de aquel año, Ricardo Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, firmaron en San Luís Missouri el Programa del Partido Liberal, el documento político mas importante de aquella época, que abarco toda la problemática social, económica, política y jurídica de la nación en los años finales del porfiriato.

DE LA REVOLUCIÓN DE 1910 A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.-La era maderista: en el año de 1910, los dos grandes problemas que agitaban a las conciencias eran la dictadura del general Díaz y la propiedad semi-feudal de la tierra.

Los hombres de la primera década del siglo se asfixiaban bajo el despotismo del presidente, de los científicos y de los rurales, en tanto los campesinos, si bien eran teóricamente libres, su condición real fluctuaba entre la esclavitud y la servidumbre. El plan de San Luís, documento base con el que se inicio Madero la Revolución, llamo a los hombres a la lucha armada por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y prometió, además, que revisarían todas las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante varias siglos; pero no se encuentran en el una sola frase sobre la cuestión del trabajo y la previsión social

2.-Los años de la Revolución constitucionalista: los hombres de la Revolución constitucionalista sabían del fracaso de las promesas sociales. Hombres de pueblo, preferían la acción inmediata, por lo que decidieron, sin concierto previo, en una comprobación magnifica de que son los hechos los creadores del derecho y de que la autentica revolución es fuente substancial del derecho, convertir en realidad los anhelos del pueblo. A partir del año de 1914 se inició el alud de leyes

y decretos creadores del derecho del trabajo y de la previsión social. Con las normas de trabajo se inició definitivamente la era social de la Revolución, que produciría la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917.

LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917

La Declaración de derechos sociales de 1917, artículo 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra de gabinete, ni siquiera de juristas; fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo, tuvieron que aplastar en la Asamblea Constituyente la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia.

Desde su origen, el derecho del trabajo y de la previsión social quiso ser el derecho de quienes nada tenían, de quienes se alistaban para tener algo, cada día un poco mas, hasta el momento, según la explicación de Marx, en que el trabajo, que es el destino del hombre, conquiste todo: tuvo que ser derecho transitorio, en cambio constante cada día, para conquistar algo mas. Y así será en tanto subsista la lucha entre el derecho de la burguesía y el derecho nuevo, este caminante en marcha permanente hacia la justicia social, hacia esa idea que en ocasiones le parece próxima, pero que se aleja nuevamente merced al poder del capital y de sus armas.

La Declaración de derechos nació dentro de ese espíritu, como una vocación del pueblo por la justicia social, como un derecho constitucional supra-estatal, un conjunto de principios e instituciones creados por el pueblo, que imponen al estado el deber de realizarlos. Por esto, el estado que quiera merecer entre nosotros el título de revolucionario, tiene que elevarse constantemente

sobre los mínimos constitucionales y sobre los que consigno en las leyes del trabajo y de la previsión y seguridad social.

1.2 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU ALCANCE

A continuación presentaremos algunas definiciones de seguridad y previsión social.

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

En cuanto al contenido de la previsión social el artículo 123 Constitucional fracción XII marca lo siguiente:

“XII ...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....”

“Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando la población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados

públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos”.

“Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.”

“XIII.....las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.....”

“XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos.....”

“XXIX Es de utilidad pública la ley del Seguro Social...”

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, y según expuesto en líneas anteriores, la previsión social es todavía una parte del derecho del trabajo.

La seguridad social es la idea de la previsión social y consecuentemente del derecho del trabajo, proyectada a la humanidad; en su esencia, es la idea de la justicia social que se abre paso.

La seguridad social recoge la idea, para desbordar a la previsión social. Es el destino del derecho del trabajo, que se universaliza. Principió por el trabajador de la industria, para extenderse posteriormente a toda persona que preste sus servicios en beneficio de otra y que, en la seguridad social, se derrama sobre todos los hombres. Es el dinamismo del derecho del trabajo que nació en cada empresa, se apodero posteriormente de las ramas industriales, se posesionó de cada Estado, creó la Organización y el Derecho Internacional del Trabajo y

proporcionó los elementos para un nuevo derecho natural, auténticamente derivado de la naturaleza y de las exigencias materiales y espirituales de la persona humana. La seguridad social es la idea del derecho del trabajo que se vierte sobre la humanidad, y así, porque en la vida social contemporánea no solamente los sujetos de las relaciones jurídicas de trabajo subordinado sufren injusticias.

Ahora bien, dentro del contenido actual de la previsión social podemos encontrar a manera de ejemplo los conceptos recogidos por la fracción del artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente hasta el 31 de Diciembre de 2001, a saber: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.

1.3 OBJETO DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

La historia del siglo XIX puede ser entendida como la historia del siglo, en la cual los trabajadores solidarizados por sus problemas, por sus necesidades y por sus aspiraciones comunes procuraron consolidarse como clase social a efecto de comparecer ante el tribunal de la historia, demandando que se adoptaran las medidas necesarias para garantizarles condiciones de trabajo conformes con la dignidad humana; exigiendo que se reconociera que la empresa es una comunidad constitucional integrada por capital, trabajo y administración, y que el Estado debía abandonar su actitud abstencionista e intervenir en la regulación de la vida económica en representación de los intereses de la sociedad.

Como resultado de ello, en el campo de las instituciones de protección social el siglo XIX se caracteriza no solo por la aparición de nuevos instrumentos provisionales de importancia, sino también, porque en él se sienta las bases que determinaran el surgimiento de nuevas formas de protección social: primero, la

previsión social, mas tarde la seguridad social y, como brazo ejecutor de una y otra, los seguros sociales.

El hecho de que el trabajador estime incompatibles con su dignidad personal y de clase, a la claridad, la beneficencia y a la asistencia pública, determino que la política social moderna ideara otras instituciones más acordes con el espíritu de nuestro tiempo. Como resultado de estas consideraciones nace la previsión social, que puede ser entendida según De la Cueva Mario como: La política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de su capacidad de trabajo y de ganancia. (De la Cueva Mario; 1967:11)

Con un apoyo en las ideas expuestas en torno a las diversas formas de protección social se puede afirmar, que cada una de ellas nació de la experiencia y con el propósito de superar las desventajas de su antecesora, además de responder a un nuevo y propio horizonte de cosas. Pero, puesto que se fundamentaban en ideas, en hechos y en resultados no del todo negativos, ninguna de esas formas de auxilio al prójimo fue suprimida por sus proscritas, ni suprimió a sus precedentes. La previsión social no suprimió la caridad, la beneficencia o la asistencia, pues subsisten todavía, en cierto modo, como medidas residuales o complementarias de la previsión social en cada sistema nacional. La previsión social se nutrió de ellas para elaborar su propia manera de ser como forma colectiva de vida y coexistente con sus nodrizas, pero sin confundirse con ellas.

Según Miguel Ángel Cordini, los hechos que hicieron posible el desarrollo de la previsión social son los que se detallan a continuación:

En primer lugar, el riego se proyecta a la categoría de hecho social. Ello se debe a tres factores: en primer termino, se debe destacar que la nueva estructura

económica propia del industrialismo dio lugar a una cantidad de riesgos hasta entonces insospechados. Piénsese, por ejemplo, en la desocupación como una resultante de la economía; en los accidentes de trabajos como consecuencia del maquinismo y en los infortunios en general como resultado de las nuevas técnicas aplicadas.

En segundo termino, se puso de manifiesto que estas consecuencias son el resultado de situaciones impersonales, en el sentido de que no se debe imputar la culpa a alguien en particular. Y en tercer termino, se llego a reconocer que tanto por sus resultados cuantitativos como cualitativos, el riesgo llega a constituir un elemento perturbador y disasociador que conspira contra la paz social.

El segundo de los hechos relevantes que trajo consigo el siglo XIX consistió en que las proyecciones cualitativas y cuantitativas del riesgo pusieron de relieve, por un parte, la insuficiencia de los métodos de protección tradicionales para cubrir las necesidades que originaba el industrialismo y, por otra, la urgencia de promover la adopción no solo de medidas resarcitorias, sino fundamentalmente de medidas preventivas.

El tercer dato relevante que aportó el siglo XIX en esta materia radica en el convencimiento generalizado de que el derecho común, al fincar la posibilidad de resarcimiento en la responsabilidad culposa, resultaba inoperante para poner remedio a dichas situaciones (Cordini Miguel Angel; 1987:16)

Las consideraciones anteriores, aunadas a hechos tales como el desarrollo que experimento el movimiento sindical, la influencia que empezaron a ejercer los partidos políticos, y las nuevas tendencias económico-sociales que pugnaban por un mínimo de justicia social determinaron que se abandonara la teoría de la responsabilidad subjetiva para dar lugar a la del riesgo profesional y mas tarde a la del riesgo objetivo.

De entre los antecedentes más importantes en esta materia cabe señalar la doctrina de la culpa aquiliana con inversión de la carga de la prueba y la doctrina de la responsabilidad contractual. De conformidad a la primera de ellas, el patrón debía probar que se encontraba imposibilitado para impedir el hecho, o que este había ocurrido por culpa de trabajador. La segunda postulo que así como el arrendatario esta obligado a devolver la cosa en el mismo buen estado en que la recibió, salvo el desgaste natural lógico, el patrón también se encuentra obligado en los mismo términos que el arrendatario respecto del trabajador.

Tiempo mas tarde, la teoría del riesgo profesional se fue ampliando y aplicando a otras actividades que no presentan un riesgo específico, lo que a su vez determina que se opere un cambio que lentamente, pero en forma inoperable, la orienta hacia la consagración de la teoría de la responsabilidad objetiva, que en términos de Salulles puede ser expresada diciendo “el propietario o encargado de una cosa es responsable de los daños y perjuicios que se causen por el hecho mismo de la cosa, independientemente de toda idea de culpa”.

Por tanto, la formulación y la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la del riesgo objetivo permitieron fijar responsabilidad de los empresarios y crear un medio ambiente adecuado para que surgiera la previsión social, la primera con base en la consideración que hacia el riesgo específico que generaba el maquinismo; y la segunda con apoyo en la idea de que el empresario, al crear un riesgo, debe de responsabilizarse por los daños y perjuicios que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo.

Mario de la Cueva expone: El fundamento de la previsión social es múltiple. En primer término, la nueva concepción del derecho del trabajo, es un derecho humano, hecho por y para el hombre y su propósito es resolver, íntegramente, el problema de las necesidades del trabajador, porque la vida en sociedad debe fincarse sobre el trabajo de sus hombres; las necesidades del trabajador no son solamente del presente, sino del futuro. En segundo termino, la idea

individualista de la sociedad pierde terreno en beneficio de la vieja idea aristotélica de la polis. La sociedad no es una creación artificial de los hombres, no es un agrupamiento en el que cada persona deba perseguir, sin consideración a los demás, su propio interés, sino un organismo natural, cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad y la cooperación; la sociedad debe exigir a sus hombres que trabajen, pero, a cambio de su trabajo, les ha de asegurar el presente y el futuro.... En tercer termino, el cambio operado en la idea de la empresa: El viejo capitalismo concibió a la empresa como reino absoluto del empresario, quien, en razón del derecho de propiedad y de los contratos de trabajo, ejerció un dominio pleno sobre dos factores de la producción;...la empresa moderna, por obra del derecho del trabajo, ha devenido una comunidad en la cual el trabajo y el capital tienen derechos propios; la empresa debe producir lo necesario para formar un fondo de reserva que permita al empresario reparar y reponer la maquinaria y con mayor razón, por ser mas importante el factor humano, ha de asegurar al trabajador su presente y su futuro. Finalmente, el derecho del trabajo, al trasformarse en un haz de garantías sociales en beneficio del trabajador, impuso, como una de sus partes, la previsión social y no por capricho, sino porque la fuente única de donde puede brotar la seguridad del futuro del trabajador es la empresa, ya que el obrero no tiene mas ingresos que el salario, proyectado hacia el futuro por la previsión social (De la Cueva Mario; 1967:7)

Por lo que hace a si la previsión social tiene el carácter resarcitorio o preventivo, cabe señalar que en tanto que para una corriente del pensamiento que encuentra en Miguel Ángel Cordini a uno de sus mas preclaros exponentes, la función propia de la previsión social es fundamentalmente resarcitoria, para otra corriente representada por Carlos García Oviedo, la función que se le asigna a la previsión social es de carácter meramente preventivo. Consideramos que la función resarcitoria como la preventiva son propias y características de la forma de protección social que nos ocupa. Las discrepancias al respecto se deben a que la figura de la previsión social fue observada por los maestros citados en diferentes momentos de su historia. En efecto, al surgir la previsión social como

forma grupal de protección contra la adversidad, se le asignó una función preponderantemente resarcitoria, en virtud de que originalmente había sido creada para suplir el abandono en que la asistencia pública, y los demás medios de protección existentes, habían dejado al trabajador al convertir en un punto cardinal de su acción al indigente, no obstante que el trabajador se encontraba más propenso a sufrir los males propios de todo infortunio a causa de la familiaridad con que se desenvolvía en medio de los riesgos creados por el maquinismo,

Pero con el paso de los años y antes de que la función resarcitoria estuviera plenamente acabada y modelada, tanto en la teoría como en la práctica, la previsión social asumió la función preventiva, al mismo tiempo que continuó desarrollando la función resarcitoria, todo lo cual responde al principio de “integración dinámica” que regula y domina a la figura cuyo estudio nos ocupa.

Asimismo, cabría preguntarse si la previsión social debe circunscribir su acción a proteger a los trabajadores sujetos a una relación de subordinación y dependencia o si, por el contrario, debe proteger al hombre que vive de su trabajo con independencia de que cuente con un vínculo jurídico que lo subordine a la figura de un patrón determinado, pues no se puede desconocer que el hombre de trabajo, en tanto cuenta solamente con su propia actividad como medio para subsistir, aunque no este subordinado a un patrón, siempre lo estará al imperio de la economía.

En ese orden de ideas, si bien no se puede fijar a la previsión social un contenido estático, puesto que choca con su naturaleza dinámica, tampoco se le puede asignar un contenido indefinido, pues resultaría absurdo; de aquí la necesidad de establecer un límite de acción, pero no producto de una graciosa invención, sino que deberá desprenderse de su naturaleza misma. Dicho límite está representado por el trabajador, lo que quiere decir que se estará en presencia de la previsión social en la medida en que su preocupación central sea la persona

sujeta a una relación laboral, pero tan pronto como su acción se proyecte a la comunidad en general, el derecho de la previsión social cede al paso al derecho de la seguridad social.

Con base en las consideraciones anteriores se puede afirmar que entre la previsión social y la seguridad social no existe una diferencia de esencia sino de grado, ya que la previsión social puede ser entendida como un embrión de la seguridad social o, si se prefiere, representa la forma más acabada y evolucionada de la previsión social.

CAPÍTULO II

MARCO NORMATIVO

2.1 LA RELACIÓN DE TRABAJO

En Derecho del trabajo, la prestación del servicio que implica la relación del trabajo predomina sobre el contrato y lo hace, en muchos casos, innecesario, sin perjuicio de imputar al patrón la falta del documento, ya que en caso de duda sobre el particular, se da por cierto lo que diga el trabajador. En cuanto a la definición legal de la relación de trabajo, el art. 20 de la ley Federal de Trabajo determina: *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Mario de la Cueva señala: que la relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado. Cualquiera que sea el acto que le de origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias (De la Cueva Mario; 2001:187)

El objeto de la relación de trabajo consiste, por un lado, en el servicio personal subordinado que una persona física brinda a otra persona física o moral, como se aprecia en el artículo 8 de la LFT. Por otro, las contraprestaciones a que el trabajador tiene derecho, principalmente el salario, pues nadie puede ser privado del producto de su trabajo, como indica el artículo 5 de la Constitución.

Ahora bien para Néstor de Buen: no cabe duda de que la relación de laboral es, por esencia, dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos, se van trasformando las condiciones de la relación. En algunas ocasiones, tal vez las más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva del alza de los salarios mínimos. En otras ocasiones es la propia voluntad

de las partes, por regla general expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos, la que determina una modificación de las condiciones, por la vía de ascenso o sólo de aumento de sueldo.(De Buen Néstor;1997:575)

Hablamos de un ingreso razonable, además de un salario, porque el trabajador, por su trabajo, recibe un ingreso que va mas allá del salario pactado. En efecto, su ingreso tiene como base el salario, pero se complementa con prestaciones que, como la prima vacacional y el aguinaldo, permiten al trabajador hacer frente a gastos específicos en determinados momentos o épocas del año.

A estos ingresos de carácter periódico suelen sumarse otros de carácter eventual, como la remuneración por tiempo extra trabajado, premios por puntualidad y asistencia y otros que derivan del contrato colectivo de trabajo. Pues bien, el total del ingreso debe ser razonable, es decir, lo suficiente para que el trabajador viva con la dignidad que le corresponde como persona humana.

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación del trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar. Si no se observan las formalidades que dispone la parte final del artículo 47 de la LFT, presumiéndose el despido injustificado, salvo prueba en contrario. Por otra parte, si en el juicio correspondiente el patrón no prueba la causa justificada del despido, deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones de ley y, en su caso, reinstalarlo.

Para Néstor de Buen la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por

obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”. (De Buen Néstor; 1997:598)

Hay dos clases de estabilidad: la absoluta y la relativa. La primera, por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo. Cabe recordar que el trabajo es un deber social y un derecho en términos del artículo 3 de la LFT. La estabilidad relativa consiste en las salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, por supuesto no imputables a las partes, que estipulan a los artículos 47 y 53 de la LFT, respectivamente.

El objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patrones a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que propiciaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores.

Los principios que rigen la estabilidad en el empleo son las siguientes:

De dignidad. Si se admitiera el despido aun sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.

De igualdad. Si se consideraba que por regla general el trabajador no tiene poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquel podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicará responsabilidad al empleador. Entonces, para nivelar

la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.

De libertad. En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar validamente, a menos que sea por causa legal de rescisión imputables a él. Por caso fortuito o fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina terminación del nexo laboral.

El maestro Mario de la Cueva dice que las condiciones de trabajo son “...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo” (De la Cueva Mario; 1967:266).

Las condiciones de trabajo se clasifican conforme a puntos de vista muy variados, pero más importante para efectos de esta exposición es el que se refiere a los objetivos.

Respecto a la valoración del trabajo personal existe el salario de acuerdo con las prestaciones que lo integran, conforme al artículo 84 de la LFT.

Acerca de la protección física y mental del individuo están la limitación de la jornada y el establecimiento de descansos y vacaciones, con lo que se persigue la recuperación de sus energías mediante el descanso. En este rubro, las condiciones son: jornada máxima, días obligatorios de descanso, incluidos el séptimo día y vacaciones. Se considera que el deterioro físico y mental del trabajador repercute en la baja productividad de la empresa y de la sociedad.

Sobre el objetivo de garantizar un nivel mínimo de vida al trabajador, las condiciones de trabajo son las medidas de protección al salario (contra embargos,

descuentos, etc.), así como el crédito con intereses bajos y el consumo apropiado y racional(al respecto destaca la creación del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores)

En el área del estímulo o la motivación a la productividad destaca la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que regula el título tercero, capítulo VIII, de la LFT y tiene como fin que los trabajadores se sientan motivados a elevar los niveles de productividad en beneficio no solo de la empresa o del patrón, sino también de ellos mismos.

2.2 ANÁLISIS NORMATIVO

Por la importancia que reviste para este trabajo de investigación, se considera necesario integrar el contenido textual de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que establece lo relativo a la previsión social. Los comentarios y opiniones doctrinales al respecto se van realizando en el desarrollo de toda esta tesis, por esto, para su mayor claridad, en este apartado solo se presenta el articulado correspondiente, que a continuación mencionamos:

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

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

ARTÍCULO 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza; las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

ARTÍCULO 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel. Lo será también de estos.

ARTÍCULO 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo, Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo al que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

ARTÍCULO 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea su forma o denominación que se le de.

Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 42. Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

ARTÍCULO 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTÍCULO 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador. De sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable o para evitar esos males.

ARTÍCULO 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres en una semana.

ARTÍCULO 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

ARTÍCULO 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo.

La prolongación de un tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

ARTÍCULO 71. En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo

ARTÍCULO 73. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

ARTÍCULO 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborales, y que aumentaran en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después de cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

ARTÍCULO 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

ARTÍCULO 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

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

ARTÍCULO 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar cantidad y calidad del material., el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

ARTÍCULO 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

ARTÍCULO 88. Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

ARTÍCULO 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día

que nazca el derecho de la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en le artículo 84.

En el caso de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según sea el caso, para determinar el salario diario.

ARTÍCULO 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo....

ARTÍCULO 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengaran intereses.

ARTÍCULO 132. Son obligaciones de los patrones:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes,

siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo....

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

ARTÍCULO 143. Para los efectos de este Capitulo el salario a que se refiere el 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 tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 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 de trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al INFONAVIT 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 este pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubran las empresas.

ARTÍCULO 144 . Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

ARTÍCULO 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

II. Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- a) Si el numero de trabajadores que se retire dentro del termino de un año no excede del 10% del total de trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en le momento del retiro.
- b) Si el numero de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje; y
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas en el articulo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

ARTÍCULO 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas, o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su

actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

ARTÍCULO 286. Para determinar el monto del salario diario se tomara como base el promedio que resulte de los salarios del ultimo año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

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

ARTÍCULO 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Titulo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

ARTÍCULO 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la

causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se compruebe los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

CAPÍTULO III

ASPECTOS FISCALES

3.1 LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

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

La previsión sociales sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y redención. Es lucha contra la miseria y la desocupación.

En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedades, 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.

Las prestaciones de Previsión Social pueden destinarse a satisfacer necesidades futuras como jubilaciones o a las actuales como las becas, las despensas o el ahorro y a los infortunios como los subsidios de incapacidad.

En la ley de Impuesto sobre la Renta vigente hasta el 31 de diciembre del 2001 la disposición aplicable fue el artículo 24 fracción XII mismo que contenía una lista enunciativa mas no limitativa de los conceptos de las Prestaciones de Previsión Social ya que preveía la analogía. La cita esquematizada de la disposición es:

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
Fondo de ahorro
Guarderías infantiles
Actividades culturales y
Deportivas, y otras de naturaleza análogas

3.2 REGLAS DE LAS DEDUCCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Las reglas de las deducciones de Previsión Social, las encontramos en la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1º de enero de 2003. El concepto lo incluye en el último párrafo del artículo 8 del Impuesto sobre la Renta y los requisitos de las deducciones se encuentran en el artículo 31 fracción XII.

Requisitos de las deducciones (*Artículo 8 de la ley del impuesto sobre la Renta*)

- a) Corresponden a erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores.
- b) Que satisfagan contingencias o necesidades presentes y futuras.
- c) Que otorguen beneficios tendientes a la superación física, social, económica y cultural.
- d) Que mejoren su calidad de vida y la de su familia.

ARTICULO 31. Las deducciones autorizadas en este Titulo deberán reunir los siguientes requisitos:

XII. Que cuando se trate de los gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajos o contrato ley.

Cuando una persona moral tenga dos o mas sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, estas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que establezcan en el Reglamento de esta ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles solo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectué el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones solo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, no se consideraran para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguro de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

3.3 EXENCIÓN A LA PREVISIÓN SOCIAL

Margan opina que la exención consiste en un privilegio conforme el cual hay una eliminación temporal de materia gravable la cual subsiste mientras exista la disposición legal que la crea y desaparece junto con esa disposición, sin que haya necesidad de tocar el objeto del tributo. Define a la exención como una figura jurídica tributaria en virtud de la cual se elimina de la regla general de acusación, ciertos hechos o situaciones imponibles, por razones de equidad, de conveniencia o de política económica.

Debemos de subrayar que solo puede haber exención ahí donde hay acusación del tributo, pues la finalidad de este privilegio establecido en la ley es la de no exigir a determinada categoría de contribuyente el cumplimiento de la obligación fiscal, pero sin que ellos constituya un perdón de la deuda. Entonces, aceptando que la existencia de la exención obedece a razones de equidad, conveniencia o política económica, puede decirse que en materia impositiva la exención consiste en que por disposición de la ley queda liberado de su obligación el sujeto pasivo de la obligación fiscal, es decir, la exención es, esencialmente, una liberación de la obligación por disposición de la ley. En consecuencia, si con la exención se libera al contribuyente de su obligación, es obvio que aunque realice el hecho generador, no se le puede exigir legalmente el cumplimiento de la obligación fiscal.

A propósito de lo expuesto, conviene tener presente la distinción que hay entre exención y no sujeción; en el primer caso existe el privilegio a que antes nos hemos referido, en el segundo, lo que sucede es que la obligación fiscal no nace porque no existió una adecuación a la hipótesis normativa, es decir, no se realizó el hecho generador.

Sobre este particular, resulta interesante la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que distingue entre causante del tributo, no causante del tributo y sujeto exento del tributo, en los siguientes términos:

Impuestos, Causantes de, y Causantes Exentos. Concepto. Causante es la persona física o moral que, de acuerdo con las leyes tributarias, se ve obligada al pago de la prestación determinada a favor del Fisco; esta obligación deriva de que se encuentre dentro de la hipótesis o situación señalada en la ley, es decir, cuando se realiza el hecho generador del crédito. No causante, lógicamente, es la persona física o moral cuya situación no coincide con la que la ley señala como un crédito o prestación fiscal. Sujeto exento es la persona física o moral cuya situación legal normalmente tiene la calidad de causante, pero no está obligado a enterar el crédito tributario por encontrarse en condiciones de privilegio o franquicia.

Amparo en revisión 1532/79. Agustín Corona Romero y otros(acumulados) 27 de Octubre de 1980. 5 votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez. Secretario: Raúl Molina Torres.

Revisión fiscal 15/49. Beick Félix y Cia., S.C. 5 de Agosto de 1949. 5 votos. Ponente: Octavio Mendoza González. Secretario: José F. Ballesteros. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1980.

Segunda sala .Pág. 101

Las características fundamentales de la exención son las siguientes:

Por ser un privilegio que se otorga al sujeto pasivo de un tributo. Debe estar expresamente establecida en la ley y su interpretación debe ser categóricamente estricta, es decir, debe estarse exactamente a los términos en que fue creada la exención, sin ampliarla o restringirla, ni aplicarla por analogía o mayoría de razón.

La aplicación de la exención es para el futuro. Sería indebido y causa de inseguridad jurídica que el particular pretendiera darle efectos retroactivos para favorecer situaciones anteriores al establecimiento de ella.

La exención es temporal y personal. Es temporal porque solo subsiste mientras no se modifique o suprima la disposición que la decreta y personal porque únicamente favorece al sujeto pasivo en esa hipótesis legal.

Para las disposiciones de la ley del Impuesto sobre la Renta vigente desde 2003. El artículo 109 de la misma contiene las siguientes disposiciones relacionadas con los ingresos exentos que pueden recibir los trabajadores.

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

ALIMENTACIÓN, SERVICIOS DE COMEDOR Y COMIDA. Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es un servicio en términos del último párrafo del artículo 110 de la ley del Impuesto sobre la Renta, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la ley del impuesto sobre la Renta; pero sin embargo para el patrón solo será 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 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 ley del Impuesto sobre la Renta, reformada y vigente para el 2003 y siempre que la aportación máxima deducible para el patrón sea por un importe 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 produzcan la inversión del mismo con un ingreso exento en los términos del artículo 109 fracción VII de la ley del Impuesto sobre la Renta, siempre y cuando el patrón cumpla con los requisitos para su deducibilidad señalados en el artículo 42 del Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta. Actual o bien el que lo sustituya.

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 el territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a 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 ley del Impuesto sobre la Renta, por lo que en algunos trabajadores de sueldos intermedios o altos, la limitante que se aplica es de una exención máxima de un salario mínimo, según el último párrafo del propio artículo 109 de la ley del Impuesto sobre la Renta, y el artículo 43 del Reglamento de la ley del Impuesto sobre la Renta, señalan 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 ley del Impuesto sobre la Renta, exceden a 7 salarios mínimos.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Es una obligación para todos los patrones por virtud de la ley Federal del Trabajo; de tal manera que lo que reciba el trabajador es en realidad un servicio de capacitación y adiestramiento, lo cual no es objeto de gravamen para la ley del Impuesto sobre la Renta, según lo dispone en su artículo 106.

DESCUENTOS 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 previsión social, por analogía y de tal manera que se considera dentro de las reglas de ingreso exento que se regulan en la fracción VI del artículo 109 de la ley del Impuesto sobre la Renta, con un monto máximo exento para todas las prestaciones sumadas en 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 empleados 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 ley del Impuesto sobre la Renta, 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 ley del Impuesto sobre la Renta, 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 elevados al año; ya que de lo contrario la parte exenta es solamente un salario mínimo elevado al año, según lo dispone el artículo 109 en su penúltimo párrafo de la ley del Impuesto sobre la Renta.

Por lo que con estas restricciones aunadas a las impuestas por las reformas a la ley del Seguro Social, las prestaciones de previsión social, es 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 eleve su nivel y calidad de vida.

GASTOS MÉDICOS. El reembolso en todo caso, que de estos gastos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios que están mencionados en el

artículo XXXX del Reglamento de la ley del Impuesto sobre la Renta, o en su caso el gasto médico 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 ley del Impuesto sobre la Renta, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso y no se puede acreditar el IVA.

El reembolso del gasto, 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 respectivo y su presupuesto anual disponible en prestaciones.

HABITACIÓN. El uso o goce temporal de la misma, debe ser en forma onerosa según las modificaciones a la ley del Seguro Social, pero sin que exceda a la renta máxima permitida por la ley del Impuesto sobre la Renta, 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 establezcan por un plan en que el patrón las proporcione y cuando reúna los requisitos de deducibilidad para la persona moral, según reza el artículo 109 fracción VII de la ley del Impuesto sobre la Renta .

HERRAMIENTAS O ÚTILES Y ROPA DE TRABAJO. Para efectos fiscales, en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores estas prestaciones, es considerado un servicio en términos de último párrafo del artículo 110 de la ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la ley del Impuesto sobre la Renta.

HORAS EXTRAS. En los casos de los trabajadores que devenguen el salario mínimo y hasta el máximo laboral permitido, las retribuciones que por el tiempo

extra les corresponden, están exentas del Impuesto sobre la Renta, según lo que se establece en el artículo 109 fracción I de la ley de la materia.

Para todos los trabajadores que devenguen 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 ley del Impuesto sobre la Renta.

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 impuesto hasta por el equivalente a 8 salarios mínimos, según los dispone la fracción III del artículo 109 de la ley del Impuesto sobre la Renta.

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 ley del Impuesto sobre la Renta.

PREMIOS (ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PRODUCTIVIDAD U OTROS). No existe ningún tratamiento especial o preferencial para los premios en la ley del Impuesto sobre la Renta, 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 del Infonavit.

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 ley del Impuesto sobre la Renta.

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 de salario mínimo por cada Domingo trabajado según se dispone en la ley en su artículo 109 fracción XI de la ley del Impuesto sobre la Renta.

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 ley del Impuesto sobre la Renta.

PROPINAS CONTRACTUALES O CONTABILIZADAS. A diferencia de las que llamaron propinas donativo, y sobre de las que no hay control, se tiene que las propinas concertadas de acuerdo con el artículo 346 de la ley Federal de Trabajo, 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 ley del Impuesto sobre la Renta.

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 ley del Impuesto sobre la Renta, por lo que no hay ningún tipo de salarios exento de impuestos.

SUBSIDIO 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 ley del Impuesto sobre la Renta, pero por otro lado en los casos de enfermedades en los que la ley del Seguro Social, 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 el artículo 109 fracción VI de la ley del Impuesto sobre la Renta, y puede ser exento o bien puede que se le considere dentro de la parte gravable, si el monto de la exención prevista, ya esta agotado.

SERVICIO DE TRASPORTACIÓN DE PERSONAL. Por ser este concepto, una prestación que los trabajadores reciben en servicios, se considera no objeto del impuesto sobre la renta, según se dispone por los artículos 106 y 110 de la ley en materia. Debe otorgarse en servicio no en efectivo.

VIATICOS Y GASTOS DE VIAJE. Si el trabajador comprueba con la documentación de terceros, que reúna los requisitos fiscales el uso del dinero para este tipo de gastos que recibe la empresa, entonces el ingreso se le considera exento, en los términos de la fracción XIII del artículo 109 de la ley del Impuesto sobre la Renta, 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 de impuestos correspondientes, sobre la cual son responsables solidarios.

SUBSIDIO DE IMPUESTO AL TRABAJADOR. La ley del Impuesto sobre la Renta a partir de 1991, contempla este concepto, para desgravar a los trabajadores, con o que la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico busca mejorar el ingreso de la clase trabajadora.

CREDITO DE IMPUESTO AL SALARIO. El ultimo invento del pacto en busca del poder adquisitivo de la clase trabajadora, a partir de octubre de 1993 es vigente, debiéndosele entregar en efectivo al trabajador y no formara parte de la base gravable de acuerdo al artículo 115 de la ley del Impuesto sobre la Renta.

CAPÍTULO IV
CASOS PRÁCTICOS

4.1 CASOS PRÁCTICOS SOBRE PREVISION SOCIAL

Con la finalidad de tener una interpretación práctica de las disposiciones fiscales de nuestras autoridades encargadas del área, a continuación se presentara algunos casos prácticos, así como la elaboración de un Plan de Previsión Social, acorde a lo que viven las empresas en el momento en que surge la figura jurídica de la relación laboral y con ello las diversas prestaciones y contraprestaciones que la clase trabajadora exige para tener una vida digna.

El artículo 109, párrafo quinto, sexto y séptimo de la ley de Impuesto sobre la Renta establece que, cuando el saldo anual es **menor** a siete veces el salario mínimo general anual del área geográfica del contribuyente, pero al adicionarle la previsión social la suma excede de siete veces el salario mínimo general anual del área geográfica, la previsión social estará exenta **hasta** por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

A) La diferencia entre el importe de siete salarios mínimos generales anuales y los ingresos también anuales por conceptos de sueldos; en este supuesto, la suma del sueldo anual mas el importe de la previsión social exenta, en ningún caso podrá ser inferior a siete veces el salario mínimo general anual del área geográfica.

B) Un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

En otras palabras, es necesario que se cumplan **dos condiciones**:

La primera será que el **sueldo anual sea menor** a siete veces el salario mínimo general anual del área geográfica.

La segunda consiste en que, **al momento de sumar el sueldo anual y la previsión social** a que se refiere el artículo 109, fracción VI, ambos conceptos **excedan a siete veces el salario mínimo general anual del área geográfica.**

Una vez que se aplicó esta mecánica se determina la previsión social exenta, considerando la cantidad que resulte mayor, conforme el procedimiento descrito en los incisos (A) y (B) mencionados en los párrafos anteriores.

Datos a considerar:

Siete Salarios Mínimos anualizados	$(45.24 \times 7 \times 365) =$	115,588.20
Un Salario Mínimo anualizado	$(45.24 \times 365) =$	16,512.60

CASO A

INGRESOS ANUALES

Sueldos y Salarios	105,000.00	115,588.20
Previsión Social	<u>20,000.00</u>	<u>105,000.00</u>
Total de Ingresos	<u><u>125,000.00</u></u>	10,588.20 ¹⁾

Previsión Social Recibida	20,000.00
Importe Exento	<u>16,512.60</u>
Previsión Social Gravada	<u><u>3,487.40</u></u>

¹⁾ Esta es la diferencia del ingresos anual y los siete salario mínimo elevados al año, por lo tanto la exención será de 16,512.60, ya que es el mayor de los dos.

CASO B

INGRESOS ANUALES

Sueldos y Salarios	95,000.00	115,588.20
Previsión Social	<u>27,000.00</u>	<u>95,000.00</u>
Total de Ingresos	<u>122,000.00</u>	20,588.20 ¹⁾

Previsión Social Recibida	27,000.00
Importe Exento	<u>20,588.20</u>
Previsión Social Gravada	<u>6,411.80</u>

¹⁾ Esta es la diferencia del ingresos anual y los siete salario mínimo elevados al año, siendo esta la exención, por ser mayor a los 16,512.60

CASO C

INGRESOS ANUALES

Sueldos y Salarios	105,000.00	115,588.20
Previsión Social	<u>12,000.00</u>	<u>105,000.00</u>
Total de Ingresos	<u>117,000.00</u>	10,588.20 ¹⁾

Previsión Social Recibida	12,000.00
Importe Exento	<u>12,000.00</u>
Previsión Social Gravada	<u>-</u>

¹⁾ Esta es la diferencia del ingresos anual y los siete salario mínimo elevados al año, siendo la exención será de 12,000, sin embargo aunque el mayor resultado ser los 16,512.60, únicamente se exenta hasta por el importe de la previsión social otorgada.

4.2 ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO I DE LAS GENERALIDADES DEL PLAN

La empresa “Rancho el Portón S de R.L. de C.V. ha decidido otorgar a favor de todos sus 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.

La política de la empresa patrón es, 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 “Rancho el Portón S de R.L. de C.V.”

Normas que regulan el plan de de prestaciones de previsión social y otras de ayuda en general.

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 enumeran a continuación:

ARTÍCULO 1º. Todo personal de la empresa denominada “Rancho el Portón S de R.L. de C.V.”, tendrá derecho de manera general a las prestaciones de previsión social, ayudas y reembolso de carácter general que aquí se determinan a favor de todos los trabajadores de la empresa, sin más requisitos que firmar, que la carta de adhesión al plan descrito.

ARTÍCULO 2º. Las prestaciones a las que el personal tendrá derecho porcentual o absolutamente se enumeran en el siguiente capítulo.

ARTÍCULO 3º. El personal tendrá la libertad de escoger el tipo de prestación, comprendida en el capítulo siguiente de acuerdo a 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 limitará su exención, de acuerdo al último párrafo del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

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 encuentra la empresa.

En el caso de préstamos 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.

El patrón dentro del presente plan, asume la cobertura de la totalidad de la cuota obrera al IMSS, por lo que no se hará descuento alguno al trabajador, por pago de contribuciones, salvo el ISR correspondiente.

ARTÍCULO 4º. 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; estos comprobantes en todos los casos, deberán de cumplir con los diversos requisitos fiscales aplicables a la materia.

ARTÍCULO 5°. 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 sus beneficiarios.

ARTÍCULO 6°. 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 depósito 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 tomarán siempre por mayoría de votos, haciéndose constar los mismos en el acta que deberán 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 7°. Para poder ser participante en el plan, el empleado deberá llenar los siguientes requisitos:

- Tener contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- Cumplir con un mínimo de seis meses de servicios en la empresa.
- Recibir un sueldo a través de la nómina.
- 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 le entregará un ejemplar.

El hecho de que el trabajador participe del plan, de 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 terminará 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 8º. La empresa aportará con la periodicidad que se requiera, 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 9º. El presente plan de prestaciones, iniciará su vigencia precisamente el día 29 de Enero de 2004, 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.

CAPÍTULO II

DE LAS 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 10º. Conceptos de prestaciones de previsión social.

Para estos efectos se consideraran los determinados por el artículo 109 fracción VI de la Ley de Impuesto Sobre la Renta vigente hasta el 31 de Diciembre de 2004, y son a saber los siguientes:

- Jubilaciones, fallecimientos, invalidez.
- Subsidio de incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Fondo 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 109 en su fracción XVII, vigente hasta el 31 de Diciembre de 2004.

Y los gastos estrictamente indispensables relacionados con la prestación laboral consistente en el otorgamiento de servicios de comedor y comida, servicios dentales y similares ayudas familiares.

Como un concepto adicional y no relacionado con la previsión social, pero si con la relación laboral, se considera pertinente reglamentar el uso de herramientas, bienes, instrumentos, útiles, uniformes y ropa de trabajo necesarios para el desempeño de los servicios prestados por los trabajadores a favor del patrón.

El trabajador beneficiario de las prestaciones, se considerará a las mismas según lo dispone el Título IV Capítulo I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y específicamente lo dispuesto por el artículo 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.

III. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda a los 9 meses de salario mínimo.

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

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

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

Egresos no sujetos a gravamen por disposición expresa del último párrafo del artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de 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 Ley del Impuesto sobre la Renta, son las correspondientes a la fracción sexta del mismo.

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

En forma totalmente independiente de lo anterior se considerara a las prestaciones en servicio del último párrafo del artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La prestación de boca, 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 “El menos Caro S.A.de C.V.”, por lo que el trabajador acudirá a los supermercados o telefónicamente podrá hacer su pedido y firmara la nota de remisión correspondiente, de tal manera que sea posible contabilizar y pagar la prestación del servicio de comida.

Los servicios de comedor, igualmente se tiene celebrado convenio con los prestadores del servicio, de tal manera que los trabajadores, en todos los casos firmaran los comprobantes respectivos, que expidan los proveedores.

Por lo que se refiere al uso de herramientas y útiles de trabajo, en capítulo por separado se regulará.

ARTÍCULO 11º. Integrarán además de las prestaciones de previsión social a que se refieren los artículos anteriores, los siguientes para el personal:

- Seguro de Vida.
- Seguro familiar de gastos médicos mayores
- Plan de pensiones y jubilaciones.

ARTÍCULO 12º. El financiamiento del plan, correrá en su totalidad a cargo del patrón denominado: “Rancho el Portón S de R.L. de C.V.”, sin embargo en su

caso, el comité técnico pudiera solicitar que en ciertas prestaciones y previa consulta de los participantes, estos financiarán 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 en el artículo.

ARTÍCULO 14°. El patrón concederá a los trabajadores, todas las prestaciones ya enumeradas anteriormente de manera general, 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 aplicara las normas laborales del IMSS, del Infonavit, y fiscales conducentes, pero, en todo caso se determinará en sesión especial; del comité técnico para la adecuada interpretación de las normas y respeto al derecho de los trabajadores.

CAPÍTULO III DE LAS HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, ÚTILES, UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO QUE EL PATRÓN PROPORCIONE.

ARTÍCULO 16°. El patrón, dada la naturaleza técnica profesional de los servicios que sus trabajadores le prestan y son la base de experiencia comercial y de administración, y organización de negocios para que la empresa a su vez, proporcione como asistencia técnica a otras sociedades mercantiles y de cualquier tipo jurídico, proporcionará a su personal el uso e toda clase de instrumentos de oficina y cálculos necesarios, 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, o esta los utilice a través de cualquier medio jurídico que le permitan su uso o goce

temporal; el mantenimiento de los 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.

Dada la naturaleza técnico y profesional de asistencia técnica a la dirección de negocios, que es del servicio el objeto principal de la empresa patrón, se considera de vital importancia la presentación personal impecable de los trabajadores; por lo que se le proporcionarán las facilidades de reembolso, para la adquisición directa y adquisición financiada, en su caso, de ropa y calzado de trabajo que asegure la presencia del personal directivo ante las varias empresas que forman la clientela, a quienes se otorgan los servicios de asistencia técnica con las cuales se tienen celebrados los diversos contratos que a su vez, están debidamente registrados ante la Secretaría de Comercio, que es la autoridad competente en el ramo. Dicha ropa y calzado serán acordes a la naturaleza de trabajo prestado y el clima que prevalece en el noroeste de la Republica Mexicana, sitio geográfico donde se asienta la principal actividad de la empresa patrón, sin descartar los viajes de trabajo necesarios al interior y capital del país, o en su caso al extranjero, para visitar a los proveedores de los clientes, o empresas relacionadas e interesadas y capacitación y adiestramiento. Adicionalmente la empresa patrón, en estos casos, asume la cobertura de los viáticos y gastos de viaje necesarios en la Republica Mexicana y en el extranjero con la única limitante de que en todos los casos, se entreguen el reporte de los gastos incurridos, y la documentación comprobatoria, que los ampare con los requisitos fiscales que sean aplicables a cada caso.

Con el objeto de agilizar el pago y la cobertura de los gastos de viaje y diversos gastos de representación y obsequios y atenciones a los clientes que se otorguen en forma general, según las políticas varias que al respecto se establezcan, la empresa patrón podrá autorizar a los trabajadores, el uso de

tarjetas de crédito empresariales, que permitan el ejercicio y control de los gastos mencionados.

ARTÍCULO 17º. 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 18º. Las normas de este plan rigen la operatividad de una relación obrera-patronal sana, en busca 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 día 29 de Enero de 2004. Y se reforma y se actualiza el 12 de Julio 2005.

RANCHO EL PORTON, S DE R.L. DE C.V.
REPRESENTADA POR EL SR. ERNESTO ZARAGOZA IBERRI

EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES;
SR. LIC. ERNESTO DE JESUS ZARAGOZA DE CIMA.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Este estudio se centra en el análisis fiscal de la Previsión Social de los trabajadores, que tiene como referente la Constitución de 1917; Carta Magna, en donde en su artículo 123 se hace mención por primera vez de la Previsión Social dentro de sus aspectos más relevantes.

SEGUNDA.-La Previsión Social es una nueva concepción del derecho del trabajo, mediante la cual se propone contribuir o facilitarle una vida digna al trabajador, satisfaciendo sus necesidades no solo presentes, sino aquellas situaciones futuras que puedan crear cierta incertidumbre económica-social. Con ello establecemos que la Previsión Social es un derecho social, creado por y para el hombre, regulado por un marco jurídico laboral, fiscal y de seguridad social.

TERCERA.-Se determina necesario delimitar la acción de la Previsión Social, únicamente en aquellos que cuenten con el vínculo jurídico que los subordine a la figura patronal.

CUARTA.-Se establece que la relación laboral subordinada, con fundamento en el marco normativo de la ley Federal del Trabajo, es el inicio de la conceptualización de los diversos elementos que integran un plan de Previsión Social. Esto debido a que, con base en la relación de trabajo el empleador tiene la obligación de otorgar las prestaciones y beneficios, a que sus trabajadores tienen derecho, para darles una vida digna.

QUINTA.-El régimen fiscal de la Previsión Social se encuentra en el marco normativo de la ley de ISR; en el articulado de esta ley se establece el propósito

de la Previsión Social. Aparte se considera que con la reglamentación actual las autoridades hacendarias buscan limitar a la figura patronal de realizar erogaciones por concepto de la Previsión Social, al establecer en la misma ley ciertos preceptos referentes a los requisitos que se deben reunir, para que las erogaciones sean deducibles.

SEXTA.-El régimen fiscal vigente de la Previsión Social, establece en algunos conceptos topes a los montos que puede otorgar la parte patronal para ser considerados como deducibles. Situación especial a este respecto, lo constituye el Fondo de Ahorro, en solo se permite que el patrón puede proporcionar hasta el 13% del salario del trabajador.

Por lo anterior, es recomendable que la legislación fiscal sea más flexible y permita mayor autonomía de las partes que faciliten el mejor cumplimiento de los objetivos de la Previsión Social.

RECOMENDACIÓN

Definitivamente uno de los aspectos más importantes que deben vigilar las empresas es el de seguridad social, específicamente lo referente a la previsión social. En el presente, en materia fiscal hablar de este tema resulta bastante complicado, toda vez que tenemos una multiplicidad de disposiciones aplicables, como leyes federales, estatales, reglamentos, acuerdos, criterios administrativos, entre otros. Aparte; se debe considerar también, las cuotas de seguridad social, tema que no tocamos en este trabajo, pero que consideramos que representan un costo bastante considerable dentro del presupuesto de toda empresa, y sabemos que la previsión social juega un papel importante al momento de determinar el salario base de cotización, sobre el cual se calculan las mencionadas cuotas.

Por lo anterior, hay que tratar en forma analítica las consecuencias y efectos que tienen las prestaciones de previsión social en las diferentes contribuciones que sobre nómina conocemos (Impuesto sobre la Renta y cuotas obrero-patronales), todo esto con la finalidad de tener una mayor certeza sobre el régimen fiscal de la previsión social.

FUENTES DEL CONSULTA

-ALENA GARRIDO, RAMON. Derecho Individual del Trabajo, Primera edición, Editorial Oxford, México 1999.

-CORDINI MIGUEL ANGEL. Derecho de la Seguridad Social, Editorial EUDEBA, Buenos Aires.

-DE BUEN NÉSTOR. Derecho del Trabajo, Décima edición, Editorial Porrúa, México 1997

-DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 1967.

-DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo, Décima primera edición, Editorial Porrúa. México 2000.

-DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Octava edición, Editorial Porrúa, México 2001.

-LEDESMA VILLAR, LUIS CARLOS. Administración de Planes sobre la Previsión Social, Tercera edición, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, México 2003.

-PATIÑO CAMARENA, E. JAVIER. Instituciones del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Primera edición, Editorial Oxford, México 1999.

-RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Condiciones de Trabajo, comentarios y jurisprudencia, Primera edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México 1983.

-RODRIGUEZ LOBATO, RAUL. Derecho Fiscal, Segunda edición, Editorial Oxford, México 2002.

NORMATIVIDAD

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.