

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN- MEXICALI**



**PLANEACION FISCAL PARA EJECUTIVOS**

**Trabajo terminal**

**Que para obtener el Diploma de  
ESPECIALIDAD EN FISCAL**

**Presenta:**

**ELIZABETH FIGUEROA FIMBRES**

**Director:**

**L.C.P. ALEJANDRO CARDENAS CARMONA**

**Mexicali, Baja California, México**

**Diciembre de 2004**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
***FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN- MEXICALI***

**PLANEACION FISCAL PARA EJECUTIVOS**

**Trabajo terminal**

**Que para obtener el Diploma de**  
**ESPECIALIDAD EN FISCAL**

**Presenta:**

**ELIZABETH FIGUEROA FIMBRES**

**Vo.Bo. Asesor de Contenido:**

**L.C.P. ALEJANDRO CARDENAS CARMONA**

**Mexicali, Baja California, México**

**Noviembre de 2004**

## INDICE

|   |          |
|---|----------|
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>5</b> |
| <b>CAPITULO I EL SALARIO, IMPLICACIONES FISCALES , INTEGRACIÓN PARA EFECTOS DE SEGURO SOCIAL.</b>                                   |          |
| 1.1 El salario para efectos de la Ley Federal de Trabajo  |          |
| 1.1.1 Concepto de Salario.....  | 7        |
| 1.1.2 Conceptos que integran el salario desde el punto de vista laboral.....  | 8        |
| 1.1.3 Errores que se cometen frecuentemente.....  | 10       |
| 1.1.4 El salario y su costo fiscal estudiado desde el punto de vista de las contribuciones derivadas del mismo.....                 | 10       |
| 1.2 Conceptos que integran el salario para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social y cuáles no forman parte del mismo..... | 11       |
| <b>CAPITULO II CONCEPTO DE SALARIO Y SU TRATAMIENTO EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b>                                       |          |
| 2.1 Ingresos por salarios según la Ley del Impuesto sobre la Renta así como repercusiones.....                                      | 15       |
| 2.2 Efectos fiscales del salario para el patrón.....  | 16       |
| 2.3 Previsión Social deducible para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta 2004.....   | 17       |
| 2.4 Conclusiones legales para otorgar la Previsión Social.....  | 27       |
| 2.5 Dedución de Seguros.....  | 27       |
| 2.6 Cuadro Resumen.....   | 30       |
| <b>CAPITULO III TRATAMIENTO DE LOS INGRESOS DE LAS PERSONAS FÍSICAS ESPECIALMENTE LOS SALARIOS</b>                                  |          |
| 3.1 Ley del Impuesto sobre la Renta en las Personas Físicas.....  | 34       |
| 3.2 Problemática de las compensaciones a Ejecutivos.....  | 36       |
| 3.3 Características fundamentales y particularidades de algunos conceptos de previsión social y otros conceptos.....                | 40       |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 3.4 | Plan de Previsión Social, características y funcionamiento y beneficios..... | 42 |
| 3.5 | Herramientas de Trabajo.....   | 47 |
| 3.6 | Algunas Jurisprudencias de Previsión Social.....                             | 54 |

**CAPITULO IV CREACIÓN DE CORPORATIVOS DE SERVICIOS PARA  
COMPENSACIONES A EJECUTIVOS**

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 4.1 | Creación de corporativos de servicios como estrategia para la compensación<br>a ejecutivos y sus beneficios..... | 59 |
| 4.2 | Fundamento legal y Fiscal .....  | 64 |
| 4.3 | Soporte Jurídico.....  | 65 |
| 4.4 | Soporte Contable.....  | 66 |

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>CONCLUSIONES.....</b> | <b>67</b> |
|--------------------------|-----------|

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>FUENTES DE CONSULTA.....</b> | <b>68</b> |
|---------------------------------|-----------|

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, para que las empresas crezcan y permanezcan en el mercado, es fundamental que los empresarios diseñen estrategias que den como resultado rentabilidad, productividad y liquidez.

Entre las alternativas más frecuentes que las empresas adoptan para mejorar la rentabilidad del negocio es la de despedir personal, sin tener en cuenta que muchas veces la presión en los costos derivada de una mala estrategia, es la integración de las remuneraciones al personal.

Cuando se diseñan los procesos para mejorar cuantitativamente los negocios olvidan el aspecto fiscal, de ahí la importancia de tener en cuenta este ámbito por la tremenda carga que representa este componente en los resultados de la empresa.

El recurso humano en un negocio es sumamente vital para el funcionamiento del mismo, por lo que se tiene que estudiar muy bien las retribuciones que se deberán otorgar al personal, teniendo en cuenta para dicho estudio incluir en los sueldos mayores prestaciones que eleven su calidad de vida con la menor carga tributaria para ambas partes.

Es de gran importancia conocer los conceptos que integran el salario para las diferentes disposiciones fiscales, buscar alternativas que la misma Ley ofrece y que al aplicarlas en la empresa, conlleven a un ahorro neto de cargas logrando mayores beneficios a menores costos, de este modo, se pueden otorgar mejores prestaciones a los trabajadores y lograr una mayor eficiencia y productividad por parte de los mismos.

En México muchas empresas son de pequeña capacidad o de tipo familiar por ello sus propietarios tienen la idea de que no existe la necesidad de efectuar planeaciones, pero es importante sin tomar en cuenta el tamaño de dicha empresa, considerar la estructuración de planes de prestaciones para sus dirigentes, ya que uno de los objetivos principales de la empresa es crecer; y al aplicar las alternativas que la misma Ley permite se logra un ahorro de cargas impositivas, mismas que se ven reflejadas al paso del tiempo generando mayores utilidades y originando con esto, posibilidades de invertir en la expansión de la misma.

La previsión social es una parte del derecho social, dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dictan las autoridades competentes, es decir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que comprende a prestaciones que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico actuales y futuras del trabajador y su familia.

El presente trabajo trata porqué y cómo hacer planeación fiscal de las remuneraciones al personal de la empresa, específicamente en los ejecutivos que forman parte de ella, como una estrategia o medida que origine como consecuencia lograr el cumplimiento de sus metas, plasmando dos conceptos más utilizados en las remuneraciones del personal tales como: la previsión social, planeación con seguros, y otros tantos que son vitales considerar para lograr una mejor planeación y tomar las decisiones más convenientes, originando con ello beneficios tanto para la empresa como para los ejecutivos que la integren.

## **CAPITULO I**

### **EL SALARIO, IMPLICACIONES FISCALES, INTEGRACIÓN PARA EFECTOS DE SEGURO SOCIAL**

## 1.1 EL SALARIO PARA EFECTOS DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

### 1.1.1 Concepto de Salario.

El *salario* es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (ART. 82 LFT).

Este concepto señalado en la Ley “ por su trabajo” que retoma la Ley del Seguro Social (y por ende la del INFONAVIT) es de gran interés y es recomendable profundizar más en el tema, ya que en la practica las empresas otorgan a los empleados montos por diferentes conceptos en que no desarrollan sus servicios y de acuerdo a la definición literal de la Ley no debieran formar parte del salario laboral, tal es el caso por ejemplo de : comidas por cumpleaños, días de asueto con remuneración económica (no se le llamo goce de salario porque no hay un servicio) como por ejemplo: en nacimientos, fallecimientos, bodas, problemas familiares, incapacidades, festividades como el diez de mayo, etc).

Sin embargo y a pesar de la clara definición de la Ley Federal de Trabajo ocurre, con demasiada frecuencia en los Tribunales Laborales el fallo integrando al salario laboral conceptos que, si bien derivan de la relación de trabajo, no se pagan al trabajador por sus servicios. Pero dado el principio legal que en caso de duda se falle a favor del trabajador es recurrente y sabido que los tribunales han “legislado” y/o adoptado posturas más allá de la norma en aras de “proteger” a los trabajadores.

El problema para los patrones es que si un empleado gana un juicio laboral al patrón y se le determinaran salarios caídos, los mismos serán base para pago de las cuotas al Seguro Social e INFONAVIT.

Los supuestos anteriores, de suyo riesgosos constituyen un riesgo más al determinar incorrectamente (por negligencia, paternalismo u otras causas) la integración del salario.

Estas prestaciones se derivan de la relación laboral, pero no se ofrecen al trabajador por sus servicios, por tanto no deberían constituir salario para efectos laborales.

Se conoce entre los gerentes de Recursos Humanos como el Salario Integrado; sin embargo la Ley al referirse al salario lo hace bajo el concepto integral y si se refiere a una parte del mismo menciona específicamente dicha parte, por ejemplo: Salario de Cuota Diaria, Aguinaldo, Prima Vacacional, etc.

Es el precio del trabajo. Visualizándolo desde el punto de vista monetarista o bajo una óptica neoliberal en donde cada factor de la producción tiene un precio.

Es la contraprestación debida por el servicio que se recibe de una persona, a cambio de su esfuerzo en una actividad productiva. Y no necesariamente en una relación subordinada. Esto quiere decir que, puede abarcar los retiros de los socios, como la Ley el Seguro Social lo considera actualmente en las cooperativas.

Según nuestra legislación laboral *patrón* es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (art. 10 LFT).

El *trabajador* es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. (art. 8 LFT).

El artículo 9 de esta misma Ley establece una categoría de *trabajador de confianza* dependiendo de las actividades que éste realice, considerando dentro de esta categoría aquellos que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Así mismo, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con lo trabajadores. (art. 11 LFT).

Debido a que nuestro tema de estudio trata específicamente del salario que perciben los ejecutivos que laboran en una empresa, es importante identificar cada concepto de los anteriormente mencionados.

### **1.1.2 Conceptos que integran el salario desde el punto de vista laboral.**

Un concepto que debemos entender siempre es lo que se considera como “salario laboral”. Dentro de la relación patrón-trabajador podemos decir que todo aquello que el patrón se obligue a otorgar al trabajador dentro de esta relación se debe considerar parte de su salario desde el punto de vista de la Ley Federal de Trabajo.

Es importante definir cuáles son los tipos de salario que existen, mismos que a continuación se mencionan:

- ✓ Por unidad de tiempo
- ✓ Por unidad de obra
- ✓ Por comisión
- ✓ A precio alzado
- ✓ De cualquier otra manera
- ✓ Salario mínimo
  - General
  - Profesional



- ✓ Salario Ordinario
- ✓ Salario extraordinario
- ✓ Salario remunerador
- ✓ Por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje
- ✓ Por cuota Diaria
- ✓ Por semana
- ✓ Por quincena
- ✓ Mensual
- ✓ En efectivo
- ✓ En efectivo y en especie
- ✓ Fijo
- ✓ Variable
- ✓ Mixto

Así mismo definiremos las características del salario de la siguiente manera:

- Remunerador (Artículo 5º. Fracción VI y 85 de la LFT)
- Suficiente (Art. 3º de la LFT)
- Determinado o determinable ( Artículo 25, fracción VII y 82 y 83 de la LFT)
- Periódico (Artículos 88, 100, 108 y 109 de la LFT)
- En moneda de curso legal (Artículo 101 de la LFT)
- Recíproco (Artículo 123 apartado A fracción VII Constitucional)
- No menor al salario mínimo (Artículo 85 de la LFT)

Una vez analizados los tipos de salario y sus características, procederemos a describir los conceptos que integran al salario como lo establece el artículo 84 de la **LEY FEDERAL DE TRABAJO**:

- Pagos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Percepciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su TRABAJO.

En la legislación actualmente vigente se otorga libertad de negociación para fijarlo, cumpliendo con la función tutelar del estado la Ley Federal de Trabajo establece límites mínimos irrenunciables.

### **1.1.3 Errores que se cometen frecuentemente.**

En muchos casos el patrón no aclara en forma fehaciente en la relación laboral los conceptos que integran el salario y se da el caso de que el trabajador reclama como parte integrante del mismo, el valor comercial del automóvil que le fue proporcionado cuando trabajaba en la empresa, además es necesario comentar que es peor cuando la empresa comete el error fiscal de enajenar al trabajador el automóvil a un valor simbólico que es el mismo que tiene en libros o diferente al valor de mercado.

En este supuesto se están cometiendo dos grandes errores, primeramente laboral: el auto no era parte integrante del salario del trabajador, sino simplemente una herramienta de trabajo; segundo fiscal: el hecho de que la empresa está vendiendo un bien debajo de su valor de mercado tal como la obliga a no hacerlo el artículo 91 fracción I de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que establece que los bienes que las empresas poseen no pueden ser vendidos a menos de su valor de mercado.

Vale la pena recalcar lo anterior en función de que muchas empresas han viciado el uso y abuso de este punto. Cuando una compañía compra un automóvil conforme lo establece el artículo 40 fracción IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta lo deduce durante el período fiscal de vida útil, es decir, cuatro años, de igual forma hace el ajuste de la depreciación desde el punto de vista contable y el automóvil queda con valor en libros de un pesos para efectos de control. Sin embargo, ese es exclusivamente el valor en libros, el auto tiene un valor comercial superior y aunque la empresa quiera beneficiar al ejecutivo no puede venderle el automóvil a valor en libros, que es prácticamente cero o cercano a esta cantidad, ya que la Ley señala clara y expresamente que los bienes deben de ser vendidos a lo menos a su valor de mercado y a falta de éste el de avalúo.

### **1.1.4 El salario y su costo fiscal estudiado desde el punto de vista de las contribuciones derivadas del mismo.**

Para efectos del presente trabajo vamos a distinguir varios tipos de salarios, uno de ellos el laboral mismo que mencionamos con anterioridad. El siguiente tipo de salarios es una clasificación hasta cierto punto arbitraria, es el que se refiere a las contribuciones indirectas que el mismo causa, es decir, a la obligación que tienen (ya sea el patrón, el trabajador o ambos) de contribuir con una determinada cantidad para efectos del sostenimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), así como cubrir contribuciones federales y locales derivadas de la nómina.

Analizaremos primeramente los dos primeros puntos de lo antes mencionado, ya que se consideran los más importantes. A partir de las reformas de 1997 las contribuciones al IMSS y al INFONAVIT prácticamente se deben de cubrir sobre la misma base por lo que para simplificar aún más el estudio trataremos concretamente lo referente al Seguro Social.

## 1.2 **CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y CUALES NO FORMAN PARTE DEL MISMO.**

Para los efectos de la **LEY DEL SEGURO SOCIAL** en su artículo 5-A el salario se integra de la siguiente manera:

- ❑ Pagos en efectivo por cuota diaria
- ❑ Gratificaciones
- ❑ Habitación
- ❑ Primas
- ❑ Percepciones en especie
- ❑ Cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus **SERVICIOS.**

No se tomarán en cuenta para integrar el salario los siguientes conceptos:

- ❑ Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares
- ❑ El ahorro, depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y empresa; y las cantidades para fines sociales o sindicales.
- ❑ Las aportaciones al INFONAVIT, y PTU, de las empresas.
- ❑ La alimentación y la habitación, cuando no se entregue gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- ❑ Los premios por asistencia.
- ❑ Los pagos por tiempo extraordinario, salvo que estén pactados en forma de tiempo fijo.
- ❑ Las cuotas al IMSS, a cargo del trabajador que cubran las empresas.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece que dada su naturaleza se exceptúa del salario lo siguiente:

- ❑ Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- ❑ El ahorro o depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y la empresa; en forma diversa o pueda retirarse más de dos veces al año sí integrará al salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- ❑ Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar por concepto de cuotas del seguro de retiro.
- ❑ Las aportaciones del INFONAVIT y el PTU de la empresa.
- ❑ La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entienden onerosas cuando representen cada una de ella como mínimo el 20% del SMG diario que rija en el D.F.
- ❑ Las despensas en especie o en dinero, siempre que no rebase el 40% del SMGD vigente en el D.F.

- ❑ Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.
- ❑ Las cantidades aportadas para fines sociales, plan de pensiones establecido por el patrón o derivada de Contrato Colectivo, y reúna los requisitos de la SHCP.

Para que estos conceptos se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

También podemos definirlo como la base a la que se aplican las cuotas para efectuar su pago. Se constituye con la cuota diaria y demás elementos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Así mismo, para nuestro objetivo podemos decir que el salario IMSS como la base sobre la cual la Ley nos obliga a contribuir a dicho instituto, que no necesariamente es la misma cantidad que el salario laboral que percibe el trabajador, es decir, si al ejecutivo lo pagan todo su ingreso en efectivo, entonces todo se considerará como salario base integrado para pagar contribuciones al IMSS, pero si parte de la remuneración que obtiene el trabajador se compone de alguna de las partidas que expresamente no deben integrarse para efecto del cálculo de salario para él, entonces sobre esas no se deberá pagar contribución, ni por el patrón ni por el empleado.

De la misma forma si el trabajador recibe en su remuneración alguna partida que no es objeto de la Ley del Seguro Social, entonces tampoco se deberá integrar para efectos del cálculo de dicha aportación de seguridad social.

Como ejemplo de las partidas que no deben considerarse para integrar el salario según lo establece el artículo 27 en su segunda fracción encontramos a los fondos de ahorro, siempre y cuando el trabajador ahorre una cantidad equivalente a lo que la empresa le da.

Entre otros ejemplos que se pueden manejar, encontramos la ayuda para la alimentación con bonos en efectivo o vales de despensa, vivienda, transporte, etc. mismas que tampoco se integrarán al salario base de cotización. Una modalidad para obtener dicho beneficio es que el trabajador aporte por lo menos un peso como contribución para dicho beneficio.

Un ejemplo de una forma de remuneración que no es objeto de la Ley del Seguro Social y por lo tanto no debe considerarse para efectos del pago del salario integrado, lo constituyen las pólizas de seguro de vida o de gastos médicos mayores que el patrón contrata en beneficio del trabajador y que no son objeto del artículo 27 de la Ley del IMSS en virtud de que tal Ley no contempla que los ingresos en servicios deban ser de

protección a través de los seguros y el ingreso que recibe el trabajador al ser un intangible, no forma parte del objeto gravable para esta Ley de aportaciones de seguridad social.

Como conclusión preliminar en el tema IMSS, podemos decir que el salario base de cotización para el IMSS es el salario laboral menos lo que expresamente no debe de integrarse, o bien, no es objeto de la ley en cuestión.

### **CUADRO COMPARATIVO DE LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO**

| <b>PARA EFECTOS DE LA<br/>LEY FEDERAL DE TRABAJO</b>  | <b>PARA EFECTOS DEL SEGURO<br/>SOCIAL</b>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Pagos en efectivo por cuota diaria</li> <li>* Gratificaciones</li> <li>* Percepciones</li> <li>* Habitación</li> <li>* Primas</li> <li>* Comisiones</li> <li>* Percepciones en especie</li> <li>* Cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su TRABAJO.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Pagos en efectivo por cuota diaria</li> <li>* Gratificaciones</li> <li>* Habitación</li> <li>* Primas</li> <li>* Percepciones en especie</li> <li>* Cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus SERVICIOS.</li> </ul> |

**CAPITULO II**  
**CONCEPTO DE SALARIO Y SU TRATAMIENTO EN LA LEY**  
**DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

## **2.1 INGRESOS POR SALARIOS SEGÚN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ASI COMO SUS REPERCUSIONES.**

Este tema resulta igual de complejo e interesante que los anteriores con respecto al salario, sin embargo se considera de gran importancia porque es precisamente el que más tiene efecto en las percepciones de los trabajadores. En el caso de ejecutivos de una empresa, se les dá el mismo tratamiento para el calculo del Impuesto Sobre la Renta sobre sus ingresos dentro del capítulo de Sueldos ubicado en el titulo IV primer capitulo de la misma Ley. Dependiendo del nivel de salario que perciba el trabajador, es el impuesto que deberá pagar, y éste puede llegar a ser hasta de un 33% del ingreso percibido, impuesto que retiene el patrón y lo entera a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en el pago de sus contribuciones.

Así como el la Ley del IMSS manejamos un salario integrado, para este apartado de Impuesto sobre la Renta, definiremos un salario fiscal que sería igual al salario que percibe el trabajador menos las partidas que expresamente están exentas de dicho impuesto, que nos relaciona la Ley en su artículo 109, o bien aquellas que no son objeto de gravamen debido a que la Ley no las contempla para ser gravadas.

Debido a que el Impuesto Sobre la Renta es el que grava el salario en forma más importante, haremos un análisis desde dos puntos de vista, primero los efectos que origina el pago del salario para quien lo eroga, y el efecto como ingreso para quien lo percibe, es decir la persona física (trabajador).

Como anteriormente mencionamos, para determinar el régimen fiscal que tendrían en la Ley del impuesto sobre la renta las personas que perciben el salario lo encontramos en el capítulo I del título IV de dicha Ley, siempre y cuando el trabajador sea residente en México, para quienes residan en el extranjero llevan un tratamiento especial en el Título V de la propia Ley.

Para los trabajadores residentes en México aplica lo siguiente:

### Ingresos

- Que pagan Art. 110 (Objeto del Impuesto)
- Que no pagan Art. 109 (Exenciones)

### No Ingresos (Art. 110 último párrafo)

- Servicios de comedor
- Comida
- Herramientas de Trabajo

### Otros servicios (Art. 106)

- Seguro de Vida
- Seguro de gastos médicos

## 2.2 EFECTOS FISCALES DEL SALARIO PARA EL PATRON

Todos los salarios que la empresa paga a sus trabajadores en términos generales podríamos decir que son deducibles para el patrón para la Ley en cuestión, es decir, se consideran gastos estrictamente indispensables que la empresa tiene que efectuar debido a que sin empleados prácticamente no podría operar, además que la Ley Federal de Trabajo obliga a dicho pago. Esta disposición la fundamentamos en la Ley del ISR en la fracción I del artículo 31 que establece que un gasto para ser deducible debe ser estrictamente indispensable.

Sin embargo, éste mismo artículo en la fracción V establece la obligación que el patrón tiene de retener el impuesto causado por el pago de la prestación de un servicio personal subordinado a cargo del trabajador, debiendo efectuar el entero correspondiente al fisco y que de no hacerlo, el gasto no cumpliría con todos los requisitos de deducibilidad. Asimismo, en ella misma fracción se menciona que para deducir estas partidas aún sin la retención y entero respectivos sería recabar copia fotostática de la declaración del empleado donde conste el pago de los impuestos.

Se establecen como requisitos adicionales para la deducción de salarios los siguientes:

### ART. 31

IV Estar debidamente registrados en contabilidad

V Retener y enterar el impuesto sobre la Renta sobre salarios

Cumplir con las obligaciones de entregar crédito al salario que en su defecto le corresponda al empleado, así como las obligaciones formales establecidas en el artículo 119.

VI Señalar en la documentación de pago de salarios el Registro Federal de Contribuyentes de los trabajadores.

IX Pagar efectivamente en el ejercicio, los salarios ( prestaciones, bonos, comisiones, premios, etc.)

XVII Deducir las remuneraciones condicionadas al cobro de abonos en enajenaciones a plazos o en contratos de arrendamiento financiero hasta que efectivamente se cobren.

Los requisitos especiales que se establecen en la fracción XIX:

- ❑ Que se reúnan los requisitos para salarios a más tardar al 31 de diciembre.
- ❑ Que las retenciones y enteros de impuesto sobre la renta por salarios, en este caso se realicen en los plazos establecidos en las disposiciones fiscales.
  
- ❑ Presentar las declaraciones informativas de salarios en los plazos establecidos por la Ley.



Finalmente en la fracción XX se hace referencia que el crédito al salario tanto mensual como anual, efectivamente se entregue a los trabajadores pero, cumpliendo los requisitos del artículo 119 de la Ley.

## **2.3 PREVISION SOCIAL DEDUCIBLE PARA EFECTOS DE LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2004.**

### **CONCEPTO.**

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

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

El Doctor Francisco José Martoni dice que: “ La seguridad social es un sinónimo de bienestar social, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y revención. 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: la pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo ( enfermedad, vejez, accidentes) ; pérdida del salario ( paro forzoso) invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia”.

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

*“XX...proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda...”.*

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de ésta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías, y además servicios necesarios de la comunidad.

Queda prohibido que todo centro de trabajo es establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

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

Por lo que hace a la previsión social el mismo artículo 31 en la fracción XII nos señala que para hacer deducible el monto que se pague a los empleados por dicho concepto, tendrá que otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En esta disposición se pueden agregar como previsión social todos aquellos conceptos que se encuentran señalados dentro de la misma fracción, así como aquellos que se pudieran equipar a las de se señalan dentro de la misma, es decir, toda aquella prestación que tenga por objeto otorgar un beneficio al trabajador, su familia o sus dependientes.

El artículo en cuestión dentro de la misma fracción XII omite señalar, tanto la definición de previsión social como los conceptos que la integran, por lo que para tener una idea mucho más clara del alcance de la previsión social, sus tipos y características principales, a continuación se presenta un cuadro a manera de resumen de las principales prestaciones de previsión social en el derecho mexicano:

|                     | <b>POR SU ORIGEN</b>           | <b>POR SU APLICACIÓN</b>          | <b>POR SU FIN</b>                           | <b>POR SU TIPO</b>                                     |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| <b>PRESTACIONES</b> | De Ley<br><br>En exceso de Ley | Directas<br><br>Indirectas        |   | Físicas<br>Económicas<br>Culturales<br>Sociales        |
| <b>BENEFICIOS</b>   | Por política de la Empresa     | General<br><br>Sector o Grupal    | Personal<br><br>Familiar<br><br>Comunitario | Física<br><br>Económicas<br>Culturales<br><br>Sociales |
| <b>SERVICIOS</b>    | Por política de la Empresa     | General<br><br>Sectorial o grupal | Personal<br><br>Familiar<br><br>Comunitario | Física<br><br>Económicas culturales<br><br>Sociales    |

## **Prestaciones**

Son aportaciones exigibles por la Ley, por contrato de trabajo o por convenio sindical, que como complemento al salario o tendientes a mejorar el bienestar del trabajador, esta obligada la empresa a otorgar y a cumplir.

### **Clasificación de las Prestaciones:**

Las prestaciones pueden clasificarse en :

- A. Por su origen:
  - a) *De Ley*: Aquellas que la Ley determina que se otorguen
  - b) *En exceso de Ley*: Aquellas que la Ley no señala como obligatorias pero que empresa y trabajadores y/o sindicato convienen, dentro o fuera del contrato colectivo de trabajo, en otorgar y recibir.
  
- B. Por su aplicación:
  - a) *Directas*: Aquellas que recibe directamente el trabajador en general y cuyo beneficio es de aplicación personal al mismo. (Se obtienen por el simple hecho de ser trabajador).
  - b) *Indirectas*: Aquellas que recibe un grupo o sector de los trabajadores, o son de utilidad, o aplicación a la familia o dependientes económicos de éstos y que no traen un beneficio personal "directo" al propio trabajador. (Se otorgan al cumplirse ciertos requisitos o condiciones).
  
- C. Por su tipo:
  - 1. Económicas
  - 2. Físicas
  - 3. Culturales
  - 4. Sociales

Estas últimas de acuerdo a la tendencia que sigan en el mejoramiento del personal y/o su familia.

## **Beneficios**

### **Definición:**

Son prestaciones que la empresa por política otorga y pone al servicio de su personal, de su familia o de la comunidad, tendientes a mejorar su nivel físico, cultural, económico y social.

El origen de los beneficios siempre deberá ser una política de la empresa.

Aunque también pudiéramos considerar como origen de los beneficios la costumbre, ésta siempre deberá estar regida por una política de la empresa.

### **Clasificación:**

Los beneficios pueden clasificarse en:

- A. Por su aplicación:
  - a) *General*: Aquellos que se otorgan a todo el personal de la empresa o a los familiares o dependientes económicos de éstos o a la comunidad en general, según sea la índole del beneficio.
  - b) *Sectorial o grupal*: Aquellos que únicamente se otorgan a cierto personal, o a ciertas familias, o a ciertos sectores de la comunidad.
- B. Por su fin:
  - a) Personal
  - b) Familiar
  - c) Comunitario

Según sea el alcance del mismo a hacia quien esté dirigido

- C. Por su tipo:
  - a) Económicos
  - b) Físicos
  - c) Familiares
  - d) Sociales

De acuerdo a la tendencia que sigan en el mejoramiento del personal, su familia, o la comunidad.

En los beneficios el costo de los mismos es cubierto totalmente por la empresa.

El “beneficio” puede cubrir una parte, el total o algo más del valor del bien a utilizar o poseer, de los que el personal, la familia o la comunidad pudieran obtener.

La contribución de la empresa es el beneficio para el usuario, por ejemplo:

- Intereses sobre ahorros
- Uniformes deportivos
- Seguros de vida (empleados), o de gastos médicos

Por lo general con los beneficios se disminuye un gasto del beneficiario, o éste obtiene una utilidad mayor.

## **a) Servicios**

### **Definición:**

Son acciones que la empresa por política realiza tendientes a la asistencia o ayuda de su personal, la familia o dependientes económicos del mismo o la comunidad, las cuales les permite aumentar el poder adquisitivo del trabajador (o evitar un gasto) debido principalmente al universo colectivo en que se aplican.

El origen de los servicios siempre deberá ser una política de la empresa.

Aunque también pudiera considerarse como origen de los servicios la costumbre, ésta siempre deberá estar regida por la política de la empresa.

### **Clasificación:**

Los servicios pueden clasificarse en:

- A. Por su aplicación
  - a) General

Aquellos que puedan ser utilizados por todo el personal de la empresa, o por los familiares de éstos o por la comunidad en general.

- B. Sectorial o grupal

Aquella que únicamente se otorgan a cierto personal o a ciertas familias o sectores de la comunidad.

- C. Por su fin
  - a) Personal
  - b) Familiar
  - c) Comunitario

Según el alcance del mismo o hacia quien esté dirigido.

- D. Por su tipo
  - a) Económicos
  - b) Físicos
  - c) Culturales
  - d) Sociales

De acuerdo a la tendencia que siga el mejoramiento del personal, su familia o la comunidad.

Para las disposiciones de la Ley del ISR vigente en 2004, el artículo 109 de la misma contiene las siguientes disposiciones relacionadas con los ingresos exentos que pueden recibir los trabajadores:

## **PERSONAS FÍSICAS**

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

- I. Tiempo extra y prestaciones mínimas laborales al salario mínimo general..
- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes , por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
- III. Jubilaciones y pensiones. Hasta 9 salarios mínimos.  
Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta Ley.
- IV Reembolso de gastos médicos o de funeral.
- V Las prestaciones de seguridad social que otorguen las Instituciones Públicas.
- VI Los percibidos con motivos de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o de sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales o deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- VII Reembolso de aportaciones al INFONAVIT, o demás organismos de seguridad social, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores inclusive por las empresas, cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.
- VIII Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.
- IX La cuota de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.
- X. Los pagos por terminación de la relación laboral y retiros de los depósitos del SAR. Así como : los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente de noventa veces el Salario Mínimo General.

- XI. Gratificaciones durante un año hasta treinta días de salario mínimo, prima vacacional hasta por quince días de salario mínimo, PTU hasta quince del salario mínimo, prima dominical hasta un salario mínimo por domingo laborado, otorgadas en forma general.
- XII. Remuneraciones percibidas por extranjeros.
- XIII. Gastos de representación y viáticos.
- XIV. ....
- .....
- XV. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

Las prestaciones de previsión social por su naturaleza pueden ser de dos tipos:

- Las directamente ligadas al monto del salario y que se otorgan en un porcentaje a éste (por ejemplo, las aportaciones al fondo de ahorro)
- Las que se dan en cantidad fija y no tiene relación directa con el monto del salario, entre ellas las becas educacionales.

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal de Trabajo a favor de los trabajadores son las siguientes:

- A. Salario de cuota diaria.
- B. Descanso: durante la jornada de trabajo continua:
  - 1. Vacaciones (Obligatorio)
  - 2. Semanal
- C. Aguinaldo
- D. Derecho a participar de las utilidades
- E. Becas educacionales
- F. Derecho a la vivienda
- G. Derecho a la prima de antigüedad
- H. Seguridad social
- I. Pago de horas extras y trabajo extraordinario
- J. Derecho a la incapacidad y el adiestramiento
- K. El salario y clasificación, contable de esta erogaciones está dado por el boletín D-3 ("Tratamiento contable de las remuneraciones al personal") emitido por la Comisión de Principios de Contabilidad, que ofrece la siguiente clasificación:
  - a) Remuneraciones cuantificables resultantes del trabajo prestado.
    - De pago condicional (sueldos o salarios pagados a destajo, tiempo extra, incentivos, comisiones, gratificaciones, participación de utilidades, primas de antigüedad contractuales pagaderas periódicamente con base en años

trabajados; y otros pagos similares). Son aquellos que se pagan conforme se va prestando el servicio. Dentro de esta clasificación quedan incluidas las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por medio de las cuales el trabajador recibe prestaciones de asistencia y ayuda médica, habitacional, incapacidad, vejez, muerte y otras menores.

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

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

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

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

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

Lo principal que una empresa desea al otorgar una prestación de ese tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos y prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el penúltimo párrafo del artículo 109 establece una limitante en la exención de la previsión social donde indica que cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete



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

**REGIMEN FISCAL DE ALGUNAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y ANÁLOGAS.**

|   | Trabajador Gravable   | Empresa Deducible              |
|---|---|--------------------------------|
| <u>I. PREVISIÓN SOCIAL</u>  | Si/No Fundamento  | Si/No Fundamento               |
| 1) <u>Becas Educativas para los trabajadores o sus hijos:</u>   | NO LISR 109-VI<br>RLISR 80  | SI LISR 31-XII<br>RISR 19 a 24 |
| <input type="checkbox"/> Colegiaturas<br><input type="checkbox"/> Uniforme<br><input type="checkbox"/> Libros y materiales<br><input type="checkbox"/> Transportación<br><input type="checkbox"/> Cuotas a asociaciones de padres de familia<br><input type="checkbox"/> Cursos de regularización, etc. |   |                                |
| 2) <u>Guarderías Infantiles:</u>  | NO LISR 109-VI  | SI LISR 31-XII                 |
| <input type="checkbox"/> Alimentación<br><input type="checkbox"/> Atención médica<br><input type="checkbox"/> Custodia, etc.  | SI Excedente de los límites Del 109 fracc.<br>VI y Último párrafo | RISR 19 a 24                   |
| 3) <u>Actividades Culturales y Deportivas:</u>  | NO LISR 109-VI  |                                |

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Club deportivo</li> <li>❑ Uniformes y Accesorios deportivos</li> <li>❑ Cursos y/o clases de tipo cultural o deportivo</li> <li>❑ Asistencia a eventos culturales (teatros, museos, etc.)</li> <li>❑ Asistencia a espectáculos deportivos</li> <li>❑ Bibliotecas, etc.</li> <li>❑ Cuotas a asociaciones o membresías</li> </ul> | <p>SI Cuando el trabajador Percibe un monto excedente al tope de Ley (Art. 109 fracc. VI y último párrafo)</p> |                       |
| <p>4) <u>Comida:</u></p>  | <p>NO LISR 110 último par.</p>   | <p>SI LISR 31-XII</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Servicio de comedor</li> <li>❑ Despesas alimenticias</li> </ul>  | <p>109 fracc. VI y último IMSS 27 LSS</p> <p>SI Cuando exceden los Topes 109 último Párrafo y 27 LSS</p>       | <p>RISR 19 a 24</p>   |
| <p>5) <u>Días de vacaciones y festivos adicionales</u></p>  | <p>SI LISR 106 Y 110 1er. párrafo</p>  | <p>SI LISR 31-I</p>   |
| <p>6) <u>Pago de impuestos sobre productos del trabajo (ISR):</u></p>   | <p>NO LISR 110</p>   | <p>NO LISR 32-I</p>   |
|   |  |                       |

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

| PRESTACIÓN   | LÍMITE DE EXENCIÓN   |
|--|--|
| Jubilaciones, fallecimientos, pensiones haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro. (No se menciona en el artículo 31 fracción XII).  | Fracción III En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente.                           |
| Reembolso por gastos dentales, del contribuyente servicios médicos, hospitalarios y de funeral. (No se menciona en el artículo 31 fracción XII).   | Fracción IV Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. (El requisito principal es el reembolso).   |
| Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas. (Se incluye en orlos dos primeros párrafos del artículo 31 fracción V ). | Fracción VI Sólo hasta un salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones no rebasen siete veces el salario mínimo - General de la zona. |
| Fondos de ahorro. ( Se incluye en el Tercer párrafo del artículo 31 fracción XII). 1.3 veces el salario mínimo de la   | Fracción VIII 13% del sujeto con tope de 1.3 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.   |
| Cuotas obreras al IMSS (No se menciona en el artículo 31 fracción XII).  | Fracción IX Otorgado en forma general o Sujeto a defender su exclusión del límite incluido en los dos párrafos finales del artículo 109.   |

## 2.5 DEDUCCIÓN DE SEGUROS SOBRE LA VIDA DE FUNCIONARIOS PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Conforme a la fracción VII del artículo 26 de la LISR, son deducibles las prestaciones que por concepto de previsión social se otorguen en forma general a todos los trabajadores, pero tratándose de un seguro sobre la vida de un alto funcionario, no puede

exigirse para que sea deducible que se trate de una prestación de social en general, que

beneficie a todos los trabajadores, sino que se prevé, conforme a la fracción VIII del mismo precepto, la disminución que en su productividad pueda causar a la empresa la muerte de los dirigentes.

El artículo 26, fracción VII, de la LISR, se refiere a gastos deducibles de previsión social, y señala como casos concretos prestaciones por jubilación, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas, fondos de ahorros, guarderías, actividades culturales o deportivas, etc. Pero es la fracción VIII la que en forma específica se refiere a la deducción de primas de seguros, y en este aspecto se hace un distingo: a) que los seguros tengan por objeto beneficiar a los trabajadores, en cuyo caso la prestación debe otorgarse en forma general en beneficio de todos, y b) que mediante el seguro se trate de resarcir a la empresa de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, enfermedad o accidente de técnicos o dirigentes. En el primer caso, el texto legal hace suponer que la expresión “ *dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa* ” , debe entenderse en el sentido de que el seguro debe extenderse a todos ellos. Y para que se pueda tomar un seguro que no abarque la totalidad de los trabajadores, la empresa deberá ubicarse en el caso de aquellos funcionarios cuya falta se traduzca en una disminución de su productividad. Y para pretender la procedencia de la deducción, en caso de conflicto, es esa circunstancia la que deberá alegarse y, en su caso, probarse si la quejosa no ha fundado su pretensión en el argumento de que la falta de los trabajadores obligados a viajar se traduzca en una disminución de productividad, sino en el hecho de que están sujetos a riesgo, en principio podría pensarse que la falta de cualquier trabajador o clase de trabajadores redundaría en una disminución de la productividad. Pero no se refiere a esto la Ley, sino al caso de aquellos funcionarios dirigentes que por su capacidad o experiencia son difíciles de sustituir en puestos de dirección, y cuya falta trae como consecuencia una disminución en la productividad, por la falta de su labor calificada y la dificultad de sustituirlos. Por ello , el precepto establece que, en caso de siniestro, el causante acumulará en estos casos, a sus percepciones del ejercicio, la suma que obtenga de la institución aseguradora. Si se tratase sólo de cubrir riesgos en general, tendrían que cubrirse a favor de todos los trabajadores, en términos de la primera hipótesis normativa examinada.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 614/72. Banco Comercial Mexicano de Monterrey, S.A. 26 de marzo de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

De acuerdo a esta tesis de jurisprudencia, la otorgación de un seguro de vida a un alto funcionario, no debe analizarse conforme a la fracción VII del Artículo 26 vigente en 1973, ya que esta fracción menciona que la prestación debe otorgarse de manera

general, sino debe referirse a la fracción VII ya que al otorgar esta prestación, la empresa lo hace con la finalidad de protegerse en caso de algún accidente en la que el funcionario pudiese perder la vida y la empresa pueda verse afectada en la disminución de su productividad por la falta de esta persona.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 424/76. Banco de Comercio de Guerrero, S.A. 27 de Octubre de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Con lo que respecta a esta tesis nos debemos enfocare a lo contenido en el artículo 26 fracción VIII, la cual se refiere al pago de primas de seguros, la cual debe de tomarse en cuenta dos aspectos:

- a) La otorgación en forma general de esta prestación y
- b) Que mediante el pago de este seguro se trate de resarcir a la empresa de la disminución de la productividad por la muerte de un trabajador clave, por su capacidad y experiencia.

Además si en momento en que la empresa recibiera el pago de la prima de seguros por algún accidente se debe de considerar un ingreso acumulable, es lógico y justo e pensar que el pago de ésta deba ser una deducción autorizada, en este sentido cumplir con la reciprocidad fiscal.

“ Novena Epoca

“ Volumen III

“ Página 1044

## 2.7 CUADRO RESUMEN

A continuación se presenta un cuadro a manera de resumen que permite una mayor visualización del comportamiento de las prestaciones que perciben los empleados en las distintas legislaciones, el tratamiento fiscal en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sus efectos para la Ley del Seguro Social y Ley Federal de Trabajo.

| <b>CONCEPTOS</b>                            | <b>ISR</b>                                    | <b>IMSS/<br/>INFONAVIT</b>                             | <b>LFT</b>                       | <b>2.5%<br/>ISSE</b> |
|---|---|--|----------------------------------|----------------------|
| Aguinaldo                                   | Exento<br>Art. 109-XI<br>30 días SMGAG        | Si integra<br>Art. 5-A LSS                             | Si Integra<br>Art. 84 y 143 LFT  | SI                   |
| Alimentación gratis                         | No objeto<br>Art. 110 LISR                    | Si integra<br>Art. 5-A LSS                             | Si integra<br>Art. 143 D) LFT    | NO                   |
| Alimentación con cuota                      | No objeto<br>Art. 110 LISR                    | No integra si es onerosa<br>20% SMDF<br>Art. 27-IV LSS | No integra<br>Art. 143 D) LFT    | NO                   |
| Aportaciones al INFONAVIT                   | Exento<br>Art. 109-VII LISR                   | No integra<br>Art. 27-IV LSS                           | No integra<br>Art. 143 D) LFT    | NO                   |
| Auto utilitarios (herramienta de trabajo)   | No objeto<br>Art. 110 LISR                    | No integra<br>Art. 27-I LSS                            | No integra<br>Art. 27-I LSS      | NO                   |
| Gasolina auto utilitarios (auto/ comando)   | No objeto<br>Art. 110 LISR                    | No integra<br>Art. 27-I LSS                            | No integra<br>Art. 27-I LSS      | NO                   |
| Becas educacionales                         | Exento<br>Art. 109-VI LISR                    | No integra   | No integra                       | NO                   |
| Capacitación y adiestramiento               | No objeto                                     | No integra   | No integra                       | NO                   |
| Comisiones fijo Mixto                       | 100% Gravado                                  | Si integra   | Si integra                       | SI                   |
| Comisiones variables mixto                  | 100% Gravado                                  | Si integra   | Si integra                       | SI                   |
| Compensaciones ordinarias o gratificaciones | 100% Gravado                                  | Si integra   | Si integra                       | SI                   |
| Salario/ cuota Diaria                       | 100% Gravado                                  | Si integra   | Si integra                       | SI                   |
| Cuotas sindicales (patrón)                  | Si  | No integra<br>Art. 27-II LSS                           | No integra<br>ART. 143 B) LFT    | SI                   |
| Despensas                                   | Exento<br>Análogas (TSCJ)<br>Art. 109-VI LISR | No integra hasta el 40% SMDF                           | No integra cuando no sean gratis | NO                   |

|   |  |  |   |    |
|---|--|--|---|----|
|   |  | Art. 27-VI LSS   | ART. 143 D) LFT   |    |
| Fondo de ahorro                                   | Exento<br>Art. 109-VIII LISR<br>No más 13% de<br>10 V SMGA<br>Art. 22RLISR | No integra si<br>igual patrón y<br>empleado y no<br>retira más de<br>dos veces al<br>año<br>Art. 27-II LSS | No integra<br>ART. 143 B) LFT                                     | NO |
| Ayuda de funerales,<br>reembolso                  | Exento<br>Art. 109-IV LISR   | No integra   | No integra  | NO |
| Gastos de represen-<br>tación comprobados         | Exento<br>Art. 109-XIII LISR   | No integra   | No integra  | NO |
| Gastos de represen-<br>tación no<br>comprobados   | 100% Gravado   | Si integra   | Si integra  | SI |
| Gastos culturales<br>y deportivos                 | Exentos<br>Art. 109-VI LISR  | No integra   | No integra  | NO |
| Gastos médicos y<br>hospital reembolso            | Exentos<br>Art. 109-IV LISR  | No integra   | No integra  | NO |
| Guarderías<br>infantiles                          | Exento<br>Art. 109-VI LISR   | No integra   | No integra  | NO |
| Habitación gratuita<br>(servicio de<br>hospedaje) | No objeto<br>Art. 110 LISR   | Si integra<br>Art. 27-V LSS  | No integra<br>ART. 143 D) LFT                                     | NO |
| Habitación<br>onerosa                             | No objeto<br>Art. 110 LISR   | No integra si<br>es onerosa<br>20% SMDF<br>Art. 27-V LSS   | No integra<br>ART. 143 D) LFT                                     | NO |
| Horas extras<br>general                           | 50% Exento<br>No + 3H 3V Sem.<br>Art. 109-I LISR                           | No integra<br>hasta 9hrs.<br>Sem. 3H 3V<br>Sem.<br>Art. 27-IX LSS  | No integra hasta<br>9hrs. Sem. 3H 3V<br>Sem.<br>Art. 68 y 143 LFT | SI |
| Horas extras<br>salario mínimo                    | Exento<br>No + 3H 3V Sem.<br>Art. 109-I LISR                               | No integra<br>hasta 9hrs.<br>Sem. 3H 3V<br>Sem.<br>Art. 27-IV LSS  | No integra hasta<br>9hrs. Sem. 3H 3V<br>Sem.<br>Art. 68 y 143 LFT | SI |
| IMSS cuotas obre-<br>ras pagadas por<br>el patrón | Exento<br>Art. 109-IX LISR   | No integra   | No integra<br>ART. 143 G) LFT                                     | NO |
| Indemnización<br>por el despido                   | N/D P/Patrón<br>Art. 32-VI LISR<br>Exento 90 SMAG<br>Art. 109-X LISR       | No integra   | No integra  | SI |
| Jubilaciones IMSS                                 | Exento   | No integra   | No integra  | NO |

|   |  |                                    |                               |    |
|---|--|------------------------------------|-------------------------------|----|
|   | Art. 109-III LISR                        |                                    |                               |    |
| P.T.U.                                  | Exento<br>Art. 109-XI LISR               | No integra                         | No integra                    | SI |
| Premios por asistencia en efectivo      | 100% Gravado                             | No hasta 10% SBC<br>Art.27-VII LSS | No integra<br>Art. 143 E) LFT | SI |
| Premios por puntualidad en efectivo     | 100% Gravado                             | No hasta 10% SBC<br>Art.27-VII LSS | SI                            | SI |
| Préstamos con intereses                 | No objeto                                | No integra                         | No integra                    | NO |
| Préstamos con Intereses subsidiados     | No objeto                                | No integra                         | No integra                    | NO |
| Prima de antigüedad                     | Exento<br>90 SMGA<br>Art. 109-X LISR     | No integra                         | No integra                    | NO |
| Prima dominical                         | Exento<br>1SMG C/Dom<br>Art. 109-XI LISR | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Prima vacacional                        | Exento<br>15 días SM<br>Art. 109-XI LISR | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Salario mínimo                          | Exento                                   | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Salario mínimo profesional              | 100% Gravado                             | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Salarios caídos                         | 100% Gravado                             | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Servicios de transporte de personal     | No objeto                                | No integra                         | No integra                    | NO |
| Sobre sueldo                            | 100% Gravado                             | Si integra                         | Si integra                    | SI |
| Subsidio de incapacidad patrón          | Exento<br>Art. 109-VI LISR               | No integra                         | No integra                    | NO |
| Subsidio de incapacidad IMSS            | Exento<br>Art. 109-VI LISR               | No integra                         | No integra                    | NO |
| Trabajo en días de descanso obligatorio | Gravado 50%<br>Art. 109-I LISR           | Si integra                         | No integra                    | SI |
| Uniformes y ropa de trabajo             | No objeto<br>Art. 110 LISR               | No integra<br>Art. 27-I LSS        | No integra<br>Art. 143 A) LFT | NO |
| Vale restaurante                        | Exento<br>Art. 110-XIII LISR             | No integra                         | No integra                    | NO |



**TRATAMIENTO DE LOS INGRESOS DE LAS PERSONAS FÍSICAS ESPECIALMENTE  
CAPITULO III  
LOS SALARIOS**

### **3.1 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LAS PERSONAS FÍSICAS.**

Una vez que analizamos los efectos fiscales que en materia de salarios y prestaciones de previsión social afecta al patrón en materia de Impuesto Sobre la Renta, revisaremos a continuación el tratamiento que hay que dar a los pagos que reciben las personas físicas como conceptos de salarios, incluyendo desde luego dentro de este término todo lo que reciben como previsión social, ya que como mencionamos anteriormente es parte integrante del salario laboral todo lo que el trabajador reciba, sin embargo no todo necesariamente debe acumularse para efectos del Impuesto Sobre la Renta, es decir, ahora nos toca ver cuáles de las prestaciones que la empresa otorga y hace deducibles genéricamente conforme a las fracciones I y XII del artículo 31 de la Ley en cuestión son exentas, gravadas o bien, no son objeto de la Ley del ISR para quien lo percibe.

El artículo 109 de la LISR establece cuáles son los conceptos que están exentos del impuesto para las personas físicas relacionando los siguientes:

I Las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como el tiempo extraordinario o prestación de servicios en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, sin rebasar los límites de la Ley. Para los demás trabajadores queda exento el 50% de dichas remuneraciones, siempre que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

II Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.

III Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en caso de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez y muerte hasta 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente

IV Reembolso de gastos médicos, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con la leyes y contratos de trabajo.

V Prestaciones de seguridad social.

VI Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o su hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general.

VII Entrega de aportaciones y rendimientos provenientes de la cuenta de INFONAVIT.

VIII Los provenientes de cajas de ahorro, cuando cumplan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley.

- IX La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- X Primas de antigüedad e indemnizaciones hasta 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios.
- XI Gratificaciones que se otorguen en forma general hasta por 30 días el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.
- XII Remuneraciones percibidas por extranjeros.
- XIII Viáticos erogados en servicio del patrón con documentación que reúna los requisitos fiscales .
- XIV Contratos de arrendamiento prorrogados.
- XV Los derivados de ingresos por enajenación de:
- a) Casa habitación
  - b) Bienes muebles que no exceda de 3 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.
- XVI Intereses
- XVII Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.
- XVIII Los que se reciban por herencia o legado.
- XIX Los donativos:
- a) entre cónyuges o descendientes de sus ascendientes en línea recta.
  - b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta siempre que los bienes no se enajene o se donen a otro descendiente en línea recta.
  - c) Los demás donativos siempre que no excedan de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.
- XX Los premios obtenidos por motivos de concursos científicos, artísticos o literarios abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales.
- XXI Indemnizaciones por daños que no excedan el valor del bien que se trate.
- XXII Alimentos

XXIII Retiros para gastos de matrimonio de la cuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

XXIV Los impuestos que se trasladen por el contribuyente.

XXV Enajenación de derechos parcelarios.

XXVI Enajenación de acciones en bolsa de valores.

XXVII Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario no excedan de 40 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

XXVIII Los que se obtengan por derechos de autor hasta el equivalente a 20 salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente.

### **3.2 PROBLEMÁTICA DE LAS COMPENSACIONES A EJECUTIVOS.**

Teniendo como base lo que hemos visto acerca de los gastos en la empresa y de los ingresos exentos en las personas físicas puede resultar normal que las empresas decidan establecer un plan de previsión social que tienda a mejorar a su grupo directivo, sin embargo la gran problemática de efectuar este tipo de planeación se encuentra en el hecho de que es prácticamente imposible sectorizar arbitrariamente las prestaciones que se otorgan a los ejecutivos, o bien a los empleados y a los trabajadores.

En pocas y resumidas palabras la empresa no puede dar más beneficio de previsión social, en porcentaje por supuesto, a los ejecutivos que aquellos que otorgan a los empleados o bien a los trabajadores. Vale la pena puntualizar claramente este concepto. Para la Ley del Impuesto Sobre la Renta no se vale hablar de niveles de prestaciones, ni de generalidad clasificando arbitrariamente como generalidad a solamente todos los ejecutivos o bien nada más los empleados excluyendo a los trabajadores. La previsión social debe darse forzosa y necesariamente en forma general a todos los trabajadores de la empresa.

Si la empresa cubre la cuota de guarderías de los hijos (o los menores) de cinco años dependientes del trabajador y sólo el 5% del personal tiene hijos con esta característica, esta circunstancia no invalida la prestación. Es general, a todos los que estén en el supuesto les aplica ahora, pero puede aplicarle a todo el personal siempre que tengan hijos o menores de 5 años; como puede apreciarse generalidad no es totalidad.

Lo que puede cambiar de un nivel a otro es el tipo de prestaciones, ya que mientras a los directivos se les puede proporcionar un 20% de su salario en becas educacionales para el trabajador o los hijos como lo señala la ley, a lo mejor para los empleados se les puede dar como ayuda para casa y a los trabajadores se les puede otorgar vía fondo de ahorro o alguna otra prestación similar. Lo que queremos decir es que en este caso se está dando diferente tipo de prestación pero se está otorgando el mismo porcentaje en toda la empresa, es decir, el 20%. (Esta decisión probablemente lo lleve a los tribunales atendiendo a falta de equidad y generalidad del artículo 31 fracción XII segundo párrafo que limita al 10% las prestaciones de trabajadores de confianza).

Muchas empresas en el país incurren en la enorme falla de otorgar diferentes prestaciones en porcentajes a los diferentes niveles de trabajadores de la empresa, por lo que están asumiendo un riesgo mayúsculo en su próxima revisión fiscal, ya que no están haciendo las prestaciones de acuerdo como lo señala el artículo 31, fracción XII de la ley en forma general para todos los trabajadores de la empresa sino que están sectorizando arbitrariamente en beneficio de los de más alto nivel y en perjuicio de los de más bajo nivel.

Aclaremos esto porque si una empresa decide otorgar como ayuda para el sostenimiento de casa \$20,000.00 parejos a todos los trabajadores de la empresa, pues no habrá ningún problema por que en ese caso se estarán viendo beneficiados en un mayor porcentaje los trabajadores de más escasos recursos que los de más alto nivel. Sin embargo hay que recordar que el mínimo de deducción para trabajadores de confianza es un salario mínimo. En este caso creo que no habría objeción por parte de las autoridades a la empresa.

Vale la pena que las empresas se pongan a revisar más seriamente los planes de previsión social que tengan establecidos donde no cumplan con este requisito de generalidad e igualdad en la previsión social para todos los trabajadores de la empresa.

En comparación con la situación de los ejecutivos en otros países comentaremos que la agresiva competencia en los mercados internacionales, impulsada por la búsqueda de talento ejecutivo que tengan la flexibilidad de trabajar en diferentes países y adaptarse a ellos, es una práctica cada vez más común las empresas transnacionales. Por esto en este artículo presentaremos la situación de los ejecutivos mexicanos con respecto a los ejecutivos de otros países.

Para tocar este punto es importante considerar los métodos para medir el desempeño en América Latina ya que la constante demanda de elementos de eficiencia y productividad han hecho surgir sistemas para medir el desempeño del ejecutivo y el de como recompensarlo; en México el método para medir la eficiencia es de manera cuantitativa, mientras que en Estados Unidos están regresando a los procesos subjetivos para evaluar desempeño de los ejecutivos.

En Brasil, donde el nivel de sueldos para ejecutivos es uno de los más altos del mundo, los bonos por resultados se han constituido en un elemento clave y en parte de la cultura empresarial. La práctica se ha extendido con resultados favorables en otros países, como por ejemplo, en Chile, donde el pago de bono se ha generalizado a partir de esta década y también en Venezuela donde las empresas están incorporando este sistema de compensación.

Como sabemos, en México la comparación de puestos se realiza dependiendo de las funciones del mismo y de las características de la empresa como pueden ser el giro, el volumen de ventas, la complejidad de las operaciones; lo anterior permite realizar análisis de como estamos pagando con respecto a nuestro mercado de referencia y como podemos mantener la posición competitiva de pago de la empresa.

Pero para ciertas posiciones ejecutivas donde el ámbito de acción llega a ser internacional no solo nacional por el impacto de las empresas que además de operar en México tienen trascendencia en otros países del mundo, no suele ser el mismo procedimiento, ya que estas posiciones se comparan en dólares, como primer diferencia con respecto a los fundamentos utilizados en México. Aunque en México se les paga en pesos, el pago se dolariza, es decir, se convierten los pesos a dólares, y es posible realizar comparaciones a nivel transnacional, no solo considerando el pago gravable que recibe el ejecutivo, sino también, calcular y comparar el efecto de los impuestos locales que tienen ciertos países, ya que es primordial considerar la realidad de cada país ya que cada uno tiene diferentes esquemas de pago a los ejecutivos.

Sabemos que no todos los países tienen las mismas tasas impositivas ni con las mismas posibilidades de deducciones, por lo anterior es importante obtener el pago neto de cada uno de estos ejecutivos en lo que se conoce como total de pagos en efectivo, que incluye el sueldo base que percibe un ejecutivo más todos aquellos conceptos que normalmente el ejecutivo recibe y que llegan a representar parte importante de su paquete total de compensación.

De hecho, México se caracteriza por ser uno de los países con mayor complejidad en materia de compensación ya que aquí puedes típicamente tener en adición al sueldo base 20 o 25 prácticas que pueden llegar a representar porcentajes muy importantes de la compensación total, entre las cuales se encuentran las siguientes que son las más conocidas, aguinaldo y prima Vacacional y existen otras que son de uso común y que no necesariamente son requeridas por la Legislación vigente como Fondo de Ahorro, Previsión Social, colegiaturas, automóvil, vales despensa, celulares, entre otras y considerando estos beneficios pueden llegar a sumar 30 o más.

En el caso de otros países como son los países industrializados, por ejemplo Estados Unidos y algunos países Europeos, los ejecutivos llegan a tener un impacto muy bajo en prestaciones, de hecho, la palabra prestación no tiene traducción al inglés, aunque algunas personas la traducen como "benefits" que en realidad significa

beneficio, por lo que una posición ejecutiva en otro país llega a tener el sueldo base, un bono por desempeño que llega a ser bastante atractivo y un paquete de beneficios muy fuerte, tal como los Planes de Gastos Médicos, Planes de Retiro, Seguros de Vida Asignación de Acciones de la Empresa, etc., situación que en México no aplica totalmente ya que, normalmente las empresas en el caso de seguridad social ofrecen lo que es el Instituto Mexicano del Seguro Social, (I.M.S.S.), aplican un Plan de Gastos Médicos Mayores, aplican un Seguro de Vida y un número considerable de empresas están dando ya planes adicionales de retiro, por lo que no debemos olvidar que en México hay un camino largo por recorrer en materia de beneficios.

En el caso de los beneficios fiscales para los ejecutivos, normalmente las empresas buscan la manera de obtener cantidades deducibles para estas y generar efectividad fiscal para el ejecutivo en cualquier nivel. En México ha habido muchas regulaciones al respecto como por ejemplo el caso del automóvil, que ha presentado diferentes cambios ya que antes de 1992 el automóvil era totalmente deducible para todas las empresas, después impusieron ciertos límites y a partir de 1997, existieron otras modificaciones y realmente vuelve a ser atractivo para las empresas ofrecerlo, ya que otorga cierto beneficio fiscal.

En el caso de ejecutivos que llegan México (expatriado) la compensación se calcula diferente; normalmente si llega un ejecutivo de otro país la compensación y su paquete total se fija con referencia a su país de origen o al país cede donde se encuentre su Casa Matriz de operaciones. En México, presenta un impacto fuerte en materia de compensación, ya que el total de pagos que recibe el ejecutivo expatriado se podría duplicar como consecuencia de ciertas practicas de compensación que tiene como las siguientes : pago de renta de casa en zona exclusiva de la Ciudad en donde se instale, automóvil, chofer, inclusive servicios domésticos, entre otros y este tipo de pagos llegan a duplicar el sueldo base de los expatriados.

Esto mismo sucede con algunos ejecutivos Mexicanos que se desempeñan en otros países; y vale la pena mencionar que el ejecutivo latino en general, está teniendo mucha demanda en los mercados internacionales, básicamente porque el ejecutivo latino tiene mucha experiencia manejándose en situaciones económicas extremosas, es decir situaciones económicas con inflaciones altas, aunado a otra serie de características del ejecutivo como el ser bilingüe, en algunos casos ser hasta bicultural y por esto llegan a ser lo bastante atractivos, para las Corporaciones Multinacionales que tienen operaciones en América Latina.

### 3.3 CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES Y PARTICULARIDADES DE ALGUNOS CONCEPTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Y OTROS CONCEPTOS

1. **ACTIVIDADES CULTURALES.** Sobre este particular y considerando la posibilidad de su educación, deben elaborarse planes que determinen la prestación a otorgar, sector aplicable, requisitos de elegibilidad y procedimiento para determinar su monto. Las prestaciones a otorgar pueden ser las siguientes:
  - a) Excursiones culturales para el trabajador y sus familiares.
  - b) Visitas a museos para el trabajador y su familia.
  - c) Suscripciones a revistas.
  - d) Suscripciones a periódicos.
  - e) Pago de entradas a eventos (ballet folclórico, ópera, cine, etc.)
2. **ACTIVIDADES DEPORTIVAS.** Siguiendo los mismos lineamientos del inciso anterior, se pueden promover actividades deportivas entre los trabajadores como son las siguientes:
  - a) Adquisición de uniformes y equipos deportivos.
  - b) Pago de renta de canchas.
  - c) Promociones de torneos internos.
  - d) Suscripciones a clubes deportivos.
  - e) Constitución de una "A.C." club deportivo, donde los socios participen gratuitamente y la empresa conceda donativos.
3. **HABITACIÓN.** La entrega de casa habitación a los trabajadores estará exenta conforme al artículo 109 fracción VII, asimismo las aportaciones de vivienda y su reembolso al trabajador.
4. **SEGUROS DE GASTOS MEDICOS Y SEGURO DE VIDA.** Tanto los seguros de gastos médicos, como los seguros de vida, son auténticas prestaciones de previsión social, tanto desde el punto de vista laboral, como desde el punto de vista fiscal y bien planeado puede acarrear beneficios para la empresa y sus empleados.

Si adicionalmente a las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, se concede a los trabajadores seguro de gastos médicos para él y sus dependientes económicos y el reembolso de medicinas con base en un tope máximo mensual perfectamente bien definido, pueden considerarse también como partidas de previsión social en los términos del artículo 109 fracción IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

No queremos pasar por alto que el Capítulo VIII del Título IV de la Ley del impuesto Sobre la Renta, en su artículo 165 fracción III, considera ingresos por dividendos a las erogaciones que no sean deducibles para la empresas conforme a la ley y que beneficien a los socios o accionistas.



5. **SERVICIOS DE TRANSPORTE COMO PREVISIÓN SOCIAL.** Como lo hemos comentado, para desentrañar los conceptos de previsión social de naturaleza análoga a que se refiere el artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, debe tenerse especial cuidado en que la prestación correspondiente tenga el carácter preventivo para la comunidad de trabajadores y literalmente el servicio de transporte en algunos casos lo consideramos fuera del ámbito de la previsión social, por ejemplo:

Cuando la zona de trabajo se encuentra a pasmosa distancia (en caso incluso, una distancia corta, pero...) que el costo de desplazamiento del empleado de no proporcionarlo la empresa fuera tan oneroso que mermara de manera importante el ingreso del mismo.

Ciudades que no cuentan con sistemas de transporte a la zona de ubicación de la empresa o bien en los horarios de entrada y salida de los empleados.

Por ejemplo: En la zona libre de Panamá (Colón) sólo se puede llegar en autobús de la empresa, en los casos en que el personal se retrasa tiene que tomar un taxi que le cobra casi la mitad de su ingreso diario, y dado que no se permite la entrada de estos transportes sin un permiso, el empleado tiene que caminar uno o dos kilómetros para llegar a su fuente de trabajo.

El transporte es, entonces una prestación no solo eficiente, sino necesaria.

Todos hemos oído o vivido los comentarios en relación a la dificultad para conseguir transporte en ciudades como Los Angeles en USA, pero que me dicen de Cancún ¿Qué tan complicado es para un trabajador cancenense llegar a alguno de los hoteles desde su casa? Tanto que ciudades como Playa del Carmen han creado Villas para sus ejecutivos y el servicio de transporte es fundamental para conseguir enrolar trabajadores.

Mérida no es la excepción, Campeche carece de un servicio de transporte eficiente... imagine usted a la ciudad más rica del estado, la Isla de Ciudad del Carmen, sólo tiene cinco taxis en su aeropuerto, en Villahermosa y en otras ciudades el problema es idéntico.

Desde Mérida a Tijuana pasando por las maquiladoras en Matamoros o Cd. Juárez, los embotellamientos en Monterrey, lo alto del costo en Ciudades como Mérida, el Estado de México o Guadalajara donde las dejadas mínimas en un taxi (en la primera o tercera ciudad) no bajan de 35 pesos, casi un salario mínimo de la zona.

Ante esta panorámica será benéfico para su clima laboral y para el desempeño y alcance del ingreso del empleado el que considere usted el otorgar esta prestación.

A las autoridades fiscales les agradecería revisar sus políticas con respecto a estos pagos y ser más congruentes entre sus propios sistemas de remuneraciones y criterios que aplican al universo de contribuyentes.

Quienes contabilizan las prestaciones como partida de previsión social, tienen la ventaja de que la misma ayuda a incrementar el coeficiente establecido en el artículo 20 de I Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, permitiendo así que esas empresas puedan elevar a nivel de empleados de confianza, el otorgamiento de prestaciones de previsión social hasta igualar el coeficiente que se obtuvo conforme al Reglamento para los demás trabajadores.

### **3.4 PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL, CARACTERÍSTICAS, FUNCIONAMIENTO Y BENEFICIOS.**

#### **1. OBJETIVO:**

Es de todos conocido el efecto que causa la tasa del impuesto al ingreso de las personas físicas, así como la tendencia a incrementarse a medida que los salarios sean mayores, partiendo de cero para los salarios mínimos, hasta porcentajes de 34% para 2003 en salarios altos.

Aprovechando la ventaja que ofrece la propia Ley del Impuesto Sobre la Renta en sus artículos referentes a prestaciones de previsión social, es oportuno instalar esta prestación cuyo monto lo recibirá el trabajador en beneficio de su patrimonio.

#### **2. ELEGIBILIDAD:**

Todo empleado será elegible para participar, a partir de la fecha de instalación del plan, sí a esta fecha se encuentra al servicio de la empresa, en adelante será la empresa quien fije los criterios a través del plan; ejemplo:

“Cualquier otro empleado podría ser elegible para ingresar al plan a partir del día 1º. Del mes en que cumpla un año de servicio en la compañía y será participante con sus dependientes económicos a partir de esa fecha”. Este es un ejemplo, no operará así en todos los casos.

### **CONCEPTUALIZACION DE BENEFICIOS Y COMPROBACIÓN EN EL PLAN**

El plan puede establecerse por entrega de efectivo y comprobación o bien por reembolso, debe estructurarse adecuadamente en función de recursos

humanos para que los departamentos de personal y contabilidad manejen adecuada y coordinadamente los criterios. Evidentemente manejar el Plan implicará algunas cargas administrativas que nunca deben ser comparables con el monto de los beneficios del mismo.

El plan le reembolsará al participante, aquellas cantidades erogadas por conceptos de becas funcionales, gastos médicos y dentales, actividades deportivas, actividades culturales, despensas familiares, ayuda para gastos de casa-habitación, ayuda para gastos de matrimonio, ayuda para gastos de nacimiento de hijos, etc. Bajo políticas claras y estableciendo en su caso, en cada plan, por ejemplo con las siguientes limitaciones:

Por concepto de **Becas Educativas**, se entenderán los pagos por inscripciones, colegiaturas, libros, laboratorios, transporte escolar, uniformes y material de trabajo escolar, que sean respaldados con recibos oficiales por instituciones autorizadas y que correspondan a estudios escolares, desde guarderías hasta universidades.

Por concepto de **Gastos Médicos**, se entenderán los pagos que efectúe el participante por tratamientos médicos y dentales que no se amparen en los términos del plan médico que la compañía tiene establecido.

Por concepto de **Actividades Deportivas** se entenderán, los pagos por inscripciones y cuotas a centros e instituciones deportivas debidamente establecidas, así como los gastos originados por la compra de equipo deportivo y de las clases que se tomen para tales efectos.

Por concepto de ayuda para **Casa-habitación**, se entenderán los pagos por concepto de renta, de adeudo en compra de casa, adquisición y el pago parcial de la hipoteca.

Por concepto de **Actividades Culturales** se entenderán, los gastos por inscripción a escuelas de música o de arte, lecciones para la enseñanza de algún instrumento musical y el equipo para su práctica, la asistencia a eventos meramente culturales y patrocinados por instituciones reconocidas como tales. (Instituto Nacional de Bellas Artes, Música Sinfónica y Ballet, etc.).

Por **Seguros Familiares**, se entenderán los gastos normales por concepto de primas de primera necesidad para la tranquilidad de la familia.

Para **Comprobar el Gasto**, se deberán presentar los recibos que reúnan los requisitos legales y fiscales, emitidos por la Institución, almacén comercial o persona física o moral que haya prestado el servicio, en los cuales se mencione el nombre del participante, él o los artículos comprados y la fecha de adquisición.

No será motivo de reembolso, lo correspondiente a impuestos, ni se amparará ningún gasto efectuado en el extranjero (recuerde que este es un ejemplo). Tampoco procederán los pagos o donativos a establecimientos deportivos, educacionales y culturales donde no se exige remuneración.

Se podrán adicionar al plan, cualquiera de las partidas analizadas en hojas anteriores, los incluidos en este plan sólo son un ejemplo sencillo de la gran posibilidad de alternativas.

## MENU DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL QUE INCLUYE CADA CONCEPTO

### 1) SEGUROS

I. Costo de primas pagadas a instituciones mexicanas de seguros por pólizas contratadas para asegurar la vida del empleado.

- a) Por muerte natural.
- b) Por muerte accidental.
- c) Por pérdida de miembros.
- d) Por incapacidades.
- e) Otros.

II Costo de primas pagadas a instituciones mexicanas de seguros por pólizas contratadas para asegurar los bienes propiedad del empleado.

#### □ CASA HABITACIÓN Y SU CONTENIDO

- a) Incendio y/o rayo
- b) Terremoto
- c) Robo con violencia
- d) Rotura de cristales
- e) Varios
- Explosión
- Huracán
- Granizo
- Impacto de vehículos
- Caída de árboles
- Caída de aviones
- Alborotos populares

- AUTOMÓVIL
- OTROS
- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

III Costo de primas pagadas a instituciones mexicanas de seguros por pólizas contratadas para asegurar accidentes y enfermedades del empleado:

a) Accidentes personales

- Muerte.
- Pérdida de miembros.
- Indemnización diaria por incapacidad temporal.
- Reembolso de gastos médicos.
- Indemnización por incapacidad permanente

b) Gastos médicos mayores

- Indemnización diaria.
- Cuarto de sanatorio.
- Visitas médicas.
- Honorarios quirúrgicos.
- Gastos varios de sanatorio.

IV Costo de primas pagadas a instituciones mexicanas de seguros por pólizas contratadas para asegurar riesgos de responsabilidad civil:

1. Daños a terceros en sus bienes.
2. Daños a terceros en sus personas.
3. Perjuicios a terceros en su patrimonio.

c) BECAS EDUCACIONALES

1. Matrículas escolares.
2. Colegiaturas.
3. Transporte escolar.
4. Cuotas a asociaciones de padres de familia.
5. Cuotas de festivales escolares.
6. Costo de libros y útiles escolares.
7. Costo de uniformes escolares.
8. Costo de cursos, seminarios y conferencias educativas.
9. Importe de Honorarios pagados a profesores en cursos educativos especializados.
10. Etcétera.

d) ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

1. Pago de abonos para conciertos.
2. Pago de cuotas a cine-clubs, costo de conferencias de tipo cultural, pago de abonos para visitas a museos, costo de asistencia a funciones de teatro clásico y todas las relacionadas con la cultura y las bellas artes.
3. Cuotas a asociaciones e instituciones deportivas y recreativas.

4. Costo de equipos y materiales deportivos para la práctica individual o colectiva del deporte.
5. Importe de cuotas y/o honorarios por servicios de institución y entrenamiento deportivo.
6. Gastos de transporte, hospedaje y alimentación para la asistencia a torneos o competencias deportivas; fuera del lugar de la residencia del beneficiario, exclusivamente para aquellos que participen en los mismo.

e) FONDO DE AHORRO – CAJA DE AHORRO

Aportaciones de la empresa al Fondo y en su caso, a la caja de ahorro de los empleados.

f) GASTOS MEDICOS.

1. Primas pagadas a instituciones mexicanas de seguros por gastos médicos mayores.
2. Pagos que en principio corresponden al asegurado en pólizas de gastos médicos mayores.
3. Honorarios pagados por consultas médicas.
4. Honorarios dentales.
5. Gastos hospitalarios.
6. Compra de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación.
7. Costo de intervenciones quirúrgicas.
8. Medicinas.
9. Costo de estudios y/o análisis clínicos.
10. Honorarios a enfermeras.
11. Costo de chequeos médicos, etc.

g) AYUDA PARA GASTOS DE CASA

1. Renta, en su caso.
2. Intereses por créditos contratados para la adquisición de casa-habitación, en su caso.
3. Gastos de mantenimiento.

h) AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO

1. Para la madre y el hijo:
  - Gastos médicos.

- Gastos hospitalarios.
  - Medicinas.
  - Alimentación especial.
  - Educación especial.
- i) APORTACIONES ADICIONALES A LA CUENTA INDIVIDUAL DEL SAR (SEGUROS DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ DEL SEGURO SOCIAL)
- j) ETCÉTERA (OTRO):
- Juguetes.
  - Apoyo en problemas familiares.
  - Eventos: día de la madre, día del niño, etc.

### SOPORTE JURÍDICO – FISCAL

Será imprescindible el contar con elementos de soporte Jurídico-Fiscal, tales como: Documentación que respalde los planes establecidos, así como su correcto registro en la contabilidad y que su aplicabilidad sea guardado el aspecto subjetivo de operar de manera lógica.

Para cubrir estos elementos, en nuestra opinión, deberán observarse los siguientes aspectos:

1. Que el plan o planes, sean concebidos y aprobados, por la administración de la empresa. En este documento se consignarán los objetivos del plan, así como las características generales del mismo.
2. Las erogaciones cuya comprobación proceda, se hará en todos los casos con documentación que reúnan los requisitos que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, a saber:
  - a) Nombre, domicilio y número de Registro Federal de Contribuyentes del vendedor, o del prestador del servicio, en los casos en que éstos estén obligados al registro.
  - b) Nombre y domicilio del comprador o usuario del servicio.
  - c) Fecha de operación.
  - d) Cantidad y clase de mercancías vendidas o descripción del servicio recibido.
  - e) Precio unitario, importe y valor total (artículo 31 fracción III de la Ley del ISR).

### 3.5 HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En adición a las prestaciones de previsión social, existen cierto tipo de erogaciones que representan beneficios para el personal y que de acuerdo con las

disposiciones fiscales existentes no se consideran ingresos para el empleado que los recibe, por ser gastos normales y propios del negocio. Estos, cumpliendo ciertas características pueden ser otorgados exclusivamente a ciertas personas, sin que tenga que satisfacerse el requisito de generalidad. Entre este tipo de prestaciones pueden enunciarse las siguientes:

- ❑ Plan de automóviles.
- ❑ Gastos de Representación y Viáticos.
- ❑ Comidas de trabajo.
- ❑ Ropa y uniformes.
- ❑ Becas educacionales.
- ❑ Capacitación.

A continuación veremos los principales rubros que integran la lista de estos tópicos y sus repercusiones legales y fiscales.

El enfoque que debemos dar primeramente al otorgamientos de un automóvil bajo modalidades que a continuación se presentan, debe ser el hecho de que constituye una herramienta de trabajo y no una partida de previsión social. En tal virtud, no tenemos porque otorgar un auto en forma general y sólo se le proporcionará a aquellos trabajadores para los que sea indispensable en el desempeño de las funciones que tienen asignadas, en virtud de que conforme a lo dispuesto en los artículos 42, fracción II y 40 fracción VI, permite la deducción del 25% anual en automóviles propiedad de la empresa, cuando sea uno solo para la persona que lo necesite estrictamente para el desempeño de sus funciones y siempre que tenga relación de trabajo con la sociedad en los términos de la Ley Federal del Trabajo, hasta un monto máximo deducible de \$200,000.00.

## **A) PLAN DE AUTOMÓVILES**

Esta es una herramientas muy utilizada en la actualidad por los ejecutivos. Normalmente es la empresa quien otorga el vehículo, aunque hay casos en los que sólo paga los gastos del mismo que es aportado por el trabajador mediante un contrato de comodato con la empresa. Analizaremos el primer caso por ser el más usual, advirtiendo de que esta prestación en muchas ocasiones es pésimamente manejada por la empresa.

El soporte de esta deducción estriba en justificar la necesidad de transportación en el desempeño de sus funciones, mediante la descripción de su puesto, ya sea en el contrato de trabajo o en un manual de descripción de puestos y las políticas de la compañía.



Por este medio, ciertos trabajadores pueden recibir un beneficio no acumulable (no ingreso) a sus percepciones normales, ya que partimos del supuesto de que el automóvil se entregaría como herramienta de trabajo y en tal consideración, no se acumula para efectos del impuesto sobre sueldos y salarios, la cuota obrero-patronal al IMSS, para el reparto de utilidades a los trabajadores, ni para ningún otro efecto..

### ***Modalidades.***

- a) Automóvil propiedad de la empresa con opción de compra para sus trabajadores.
- b) Arrendamiento puro o financiero por parte de la empresa, con cesión de derechos de compra a favor del trabajador.
- c) Contrato de comodato.
- d) Arrendamiento liso y llano.

En el caso marcado con el inciso a), la empresa adquiere un vehículo a su nombre teniendo fiscalmente las ventajas de la depreciación al 25% anual durante cuatro años, siempre y cuando no rebase los valores señalados en la ley o con ese tope y hasta por el monto de éstos, monto de depreciación deducible para efectos del impuesto a las sociedades mercantiles, al igual que los gastos incurridos en tenencia, verificaciones, mantenimiento, gasolina y lubricantes, neumáticos y reparaciones.

En materia de depreciación, la Ley del Impuesto Sobre la Renta le concede la opción de empezar a deducir la depreciación, a partir del ejercicio en que se inicie la utilización de los bienes o desde el ejercicio siguiente.

Indudablemente, pueden ustedes otorgarle al trabajador la opción de compra del automóvil, sin embargo, existe en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la obligación de acumular como ingreso la diferencia entre el precio de venta y el valor de avalúo practicado por institución de crédito a la fecha en que se transfiera la propiedad del bien; lo anterior quiere decir que si al vender el automóvil a precio inferior del mercado, la diferencia entre dichos valores se considera como ingreso acumulable para los efectos del impuesto, sin embargo, la venta del automóvil al precio de mercado después de depreciado el mismo, puede representar una compensación interesante para el trabajador, al cual podrá otorgársele uno nuevo y el anterior ser utilizado por la esposa o familiar, no dejando de contemplar que el desembolso para la empresa es fuerte y se recupera dependiendo de la inflación en el término de varios años.

### ***Partes Relacionadas.***

A partir de 1997 la Ley del Impuesto Sobre la Renta contempla que en empresas de grupo deben establecer precios de mercado o sea que los precios pactados entre empresas de grupo deben validarse de conformidad con parámetros indicados en la Ley.

En la segunda modalidad, se tiene derecho a deducir todos los gastos incurridos en el automóvil como gasolina y lubricantes, mantenimiento, neumáticos, reparaciones, etc., más sin embargo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta da un tratamiento especial a la deducción, ya que el monto original de la inversión tiene, conforme a los artículos 44 y 45 de la ley, un tratamiento que se complica en cuanto a su operatividad por Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Lo interesante de esta opción, es ceder los derechos de compra a favor del trabajador, antes que concluya el plazo forzoso del contrato y así depreciar el bien en su totalidad, en lugar de tener que esperar los cuatro años aplicando lo dispuesto en el artículo 45 fracción V de la Ley.

En la tercera modalidad, cuando el trabajador adquiere el vehículo por su cuenta, ya sea con recursos propios o préstamos otorgados por las empresas, se presenta en muchos casos el problema de que en realidad lo usa para el desempeño de sus funciones. Por otra parte, siendo el trabajador un subordinado desde el punto de vista fiscal, no puede aprovechar la deducción de su depreciación, ni la de los gastos incurridos en dicho automóvil.

El pago de estas partidas puede constituir una compensación adicional para el trabajador, si se celebra un contrato de comodato entre el trabajador y la empresa, por medio del cual éste otorga a título gratuito el uso o goce del vehículo a la empresa, quien a su vez lo asigna al mismo trabajador para el desempeño de sus funciones y se fija como condición en el contrato, la obligación de la empresa de pagar los gastos de mantenimiento, conservación, impuestos, derechos, gasolina, etc., que como consecuencia se convierten en gastos deducibles para la empresa y lógicamente, no acumulables para el trabajador.

Por último, en la cuarta modalidad, al igual que en las anteriores, la empresa obtiene deducciones por mantenimiento y reparaciones, lubricantes y gasolina, impuestos sobre tenencias y uso de automóviles, derechos de canje de placas, etc., más en cuanto al importe de deducción por rentas, sólo es deducible un monto de \$165.00 pesos diarios por el uso del automóvil conforme al artículo 32 fracción XII de la Ley.

Es importante destacar que el artículo 42 fracción III segundo párrafo indica que:

”Tratándose de contribuyentes cuya actividad preponderante consista en el otorgamiento del uso o goce temporal de aviones o automóviles, podrán efectuar la deducción total del monto original de la inversión del avión o del automóvil de que se trate, excepto cuando dichos contribuyentes otorguen el uso o goce temporal de aviones o automóviles a otro contribuyente, cuando algunos de ellos, o sus socios o accionistas, sean a su vez socios o accionistas del otro o exista una relación que de hecho le permita a uno de ellos ejercer una influencia preponderante en las operaciones del otro, en cuyo caso la deducción se determinará en los términos del primer párrafo de esta fracción

para el caso de aviones o en los términos de la fracción II de este artículo para el caso de automóviles”.

Con esta limitación se cierra la práctica en algunas empresas de grupo de crear arrendadoras de estos bienes depreciándolos al 100% y enviando deducciones a las otras empresas del grupo.

## **B) GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIATICOS.**

### ***Gastos de Representación.***

Este tema adquiere relevancia a raíz de la Reforma Fiscal 2002. Hasta el año 2001 estas partidas eran no deducibles, pero conforme al artículo 77 fracción XIII constituían un ingreso exento para su preceptor.

Para 2002 los gastos de representación son no deducibles conforme al artículo 32 fracción IV, pero el actual 109 fracción XIII no los contempla ya como ingresos exentos en la persona física.

El tema adquiere relevancia, pues conforme al 32 fracción XX se podrá deducir el 50% de los consumos en restaurantes, siempre que se pague la erogación con tarjeta de crédito, débito o servicios o bien, mediante monedero electrónico. De donde se desprende la pregunta ¿Son ingresos exentos para quien percibe el reembolso (Aquél a nombre de quien esté la tarjeta que pagó el consumo) de este gasto?... pues ya no existe tal disposición.

### ***Viáticos.***

Sobre este particular, única y exclusivamente cabe resaltar el hecho de que la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 32 fracción VI, establece que los viáticos, cualquiera que sea el nombre con el que se les designe, no serán deducibles, con excepción de los de hospedaje, alimentación, transporte, uso de automóviles y pago de kilometraje, siempre que se demuestre que éstos se aplicaron fuera de una faja de 50 kms. del radio del centro de trabajo de la empresa y además, en su caso, la empresa deberá demostrar tener relación de negocios en el lugar en que se trate; para que los viáticos sean deducibles, deben otorgarse a favor de personas que tengan relación de trabajo con la empresa de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo o relación derivada de servicios profesionales, conforme al artículo 32 fracción V de la Ley.

Por su parte, la propia Ley del Impuesto Sobre la Renta exceptúa del pago del impuesto al ingreso de las personas físicas, a los ingresos percibidos por viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos exigidos por la Ley y el Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

Sobre el particular, notarán ustedes que los viáticos son deducibles para la empresa, cuando se reúne el requisito de que su erogación se haga en una faja fuera de los 50 kms. del establecimiento y además, son no acumulables para quien recibe dichos viáticos, siempre y cuando compruebe con documentos que reúnan requisitos fiscales, la erogación correspondiente.

Conforme al artículo 118 fracción VII de la ley del Impuesto Sobre la Renta para el ejercicio 2002, los patrones deberán entregar anualmente, a más tardar el 15 de febrero de cada año una constancia en el formato que al efecto determine la SHCP, (en cuanto se publique es válido utilizar un escrito libre conforme al artículo 31 del Código Fiscal de la Federación).

Esto significa que los patrones deberán revisar sus políticas a este respecto, conforme a la óptima fiscal, pues los gastos no comprobados o comprobados con documentación que no reúna requisitos fiscales, deberán acumularse a los ingresos del empleado y considerarse la retención de impuestos sobre estos importes.

### **C) COMIDAS DE TRABAJO.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los obsequios y atenciones y otros gastos de naturaleza análoga, no son deducibles para las empresas, con excepción de aquellos que estén directamente relacionados con la venta de los productos o la prestación de los servicios y que sean ofrecidos a los clientes en forma general. Sobre el particular, obvio resulta suponer que si alguno de sus trabajadores efectúa comidas de trabajo con la clientela, éste sería deducible si se ofrece a la clientela en forma general.

Es de hacer notar que las herramientas de trabajo que se refiere este inciso, deben otorgarse a los trabajadores, según obligación patronal consignada en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y que en los casos de los gastos de viaje, viáticos y gastos de representación, sería prudente que los mismos se establecieran en el contrato de trabajo de los individuos responsables de estas actividades, para efecto de comprobación ante las autoridades.

Igualmente sobre el particular, no queremos pasar por alto el hecho de que las herramientas de trabajo jamás se computan como salario para los efectos legales instituidos en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, para efectos de indemnizaciones o cómputo para jubilaciones.

### **D) ROPA Y UNIFORMES.**

En los términos de la fracción III del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el

patrón está obligado a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes. Es indudable que la ropa constituye un útil instrumento de trabajo y que en los términos del inciso a) del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, no se integra al salario para efectos de cotización.

Consideramos totalmente factible que una empresa proporcione ropa a todos sus trabajadores de acuerdo a sus necesidades de trabajo y que ésta se deduzca fiscalmente como gastos estrictamente indispensables para los fines del negocio y se soporte jurídicamente con la obligación que asuman los trabajadores en el Reglamento Interior de Trabajo de portar los uniformes que les proporcione la empresa.

## **E) BECAS EDUCACIONALES**

Siguiendo los lineamientos fiscales y la obligación laboral consignada en la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, podrán otorgarse becas educacionales a los hijos de los trabajadores.

El pago de colegiaturas a los hijos de los trabajadores constituyen un concepto de previsión social perfectamente tipificado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Los planes en este aspecto pueden ser muy variados de acuerdo con las necesidades particulares y pueden incluir además, el pago de libros, uniformes, transporte escolar y abarcar no solamente la enseñanza básica, sino incluir la educación profesional y de posgrado.

Pueden también incluirse requisitos especiales de elegibilidad, por ejemplo, promedio de calificaciones, etc.

La comprobación de todos estos gastos debe hacerse contra los recibos que las instituciones educativas expidan, inclusive a nombre de los educandos.

No debe olvidarse que desde la Reforma Fiscal de 1982, queda limitada la posibilidad de deducir donativos en los casos en que éstos sean onerosos o impliquen la contraprestación por un servicio prestado por las instituciones educativas y en tal caso, está prohibido con identificación y por el tipo de leyes que abarca, acción XV del artículo 132 y 153 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón está obligado a organizar permanente o periódicamente, cursos o enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento a sus trabajadores. La capacitación es necesaria para las empresas y obligatoria, por lo que no se engloba en los conceptos de previsión social sino que constituye una herramienta de trabajo (no ingreso fiscal).

En los planes y programas de capacitación y adiestramiento, se determinará el tipo de capacitación y el sector aplicable y se comunicará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Direcciones de Trabajo de las Entidades Federativas, constituyendo esto el soporte jurídico para las deducciones.

### **3.6 ALGUNAS JURISPRUDENCIAS PARA PREVISIÓN SOCIAL**

#### **IMPUESTO SOBRE LA RENTA. DIFERENCIA ENTRE LOS VALES DE DESPENSA Y GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.**

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

#### **CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DE PRIMER CIRCUITO.**

AMPARO DIRECTO 2254/95. Fajardo y Asociados S. C. 20 de Septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: David Delgadillo Guerrero. Secretario: Ramón E. García Rodríguez.

**Nota:** Sobre el tema contenido en esta tesis, existe denuncia de contradicción de tesis no. 20/96 entre esta tesis y la sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, pendiente de resolver.

De acuerdo a esta tesis de jurisprudencia, los pagos efectuados a los trabajadores mediante vales de despensa en un pago de salario en especie los cuales van encaminados a satisfacer sus necesidades tales como la alimentación y el vestido, por lo que el Juez considera que es un pago de salario, y no un prestación de naturaleza análoga a las de previsión social.

Además considera que si en artículo 24 fracción XII, deducciones autorizadas, los vales de despensa no están incluidos, no deben ser considerados como erogaciones de naturaleza análoga.

“ Jurisprudencia

“ Contradicción

“ Novena Epoca

“ Volumen VI

“ Página 371

“ Fecha de publicación septiembre de 1997

**VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTICULO 24, FRACCION XII, DE LA LISR.**

El concepto de previsión social, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material de hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una aceptación complementaria del otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de un modo integral, alcanzar la meta de llevar en existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26 fracción VII, de la LISR vigente hasta 1980, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforman lo dispuesto en el artículo 24 fracción XII de la LISR pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador considera a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituye un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se

cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la Ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichas vales tiene una naturaleza análoga a aquellas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del ISR siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que se han recibido con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable. Puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador; siendo que, con base en la aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del ISR hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 del citado ordenamiento Tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivos de otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.

Contradicción de tesis 20/96. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. 2 de Julio de 1997. 5 votos. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 39/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de 2 de Julio de 1997, por unanimidad de votos de lo ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Guitrón, Sergio Salvador Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Por lo que toca a esta tesis, el juez considera que los gastos de previsión social son destinados a la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico (alimentación y vestido principalmente) del trabajador y su familia para que éstos alcancen la meta de llevar una existencia decorosa y digna. Por lo que talvez esto hizo que el trabajador modificara el texto de la LISR del año de 1980 y considerando que con estos vales de despensa el trabajador puede destinar su salario a la satisfacción de otras necesidades y esto representa un ahorro para él.

Por tal motivo cumpliendo con los requisitos establecidos en Ley, los vales de despensa deben considerarse deducibles ya que son erogaciones de naturaleza análoga a los establecidos en el artículo 24 fracción XII.

“ Jurisprudencia

“ Novena Epoca

“ Volumen III enero

“ Página 140



## IMPUESTO SOBRE LA RENTA. DEDUCCIÓN POR DESPENSAS FAMILIARES PARA LOS TRABAJADORES.

Si en la Ley no están excluidos los gastos por despensas para los trabajadores que participan de las características de gastos de previsión social, aunque no aparezcan enunciados en forma específica en la fracción VII del artículo 26, si quedan comprendidos en los gastos de naturaleza análoga a los mencionados en la misma fracción, sobre todo si se toma en cuenta que existe en antecedente que ya fueron considerados por la propia dirección general del ISR en los ejercicios fiscales 1972, 1973 de acuerdo con el artículo 26 fracción VII, en vigor en esos años, y las reformas vigentes a partir del 19 de noviembre de 1974, no dejaron excluidos a los vales de despensa familiares además siguiendo el criterio de la propia dirección general del ISR, las despensas se otorgan en forma general a los trabajadores, no son discriminatorias, se calculan sobre las bases precisadas por el sindicato de jornaleros y obreros industriales, por el porcentaje es un 20% del costo total de las despensas y la empresa presenta estados financieros, dejando a la autoridad en posibilidad de ejercer sus facultades de vigilancia y comprobación de los mismos gastos.

### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DE PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 935/77. Embotelladora Tamaulipeca. 16 de febrero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado.

De acuerdo a esta resolución al no estar excluidos los gastos de despensa para los trabajadores y sus características son similares a los gastos de previsión social (aunque no estén expresamente enunciados), el juez los considera como gastos de naturaleza análoga.

Además de este particular caso la empresa otorga esta prestación en forma general a sus trabajadores y el pago del 20% del costo de las despensas fue calculado sobre las bases precisadas por el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y también la empresa presenta estados financieros para que la autoridad ejerza sus facultades de vigilancia y comprobación.

**CREACIÓN DE CORPORATIVOS DE SERVICIOS PARA COMPENSACIONES A  
EJECUTIVOS**

**CAPITULO IV**

#### **4.1 CREACION DE CORPORATIVOS DE SERVICIOS COMO ESTRATEGIA PARA LA COMPENSACIÓN A EJECUTIVOS Y SUS BENEFICIOS**

CORPORATIVO DE SERVICIOS Y COMPENSACIONES PARA EJECUTIVOS, ACCIONISTAS, MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, COMISIONISTAS, PROMOTORES Y EN GENERAL PERSONAS CON ALTOS EMOLUMENTOS A PARTIR DE LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El crecimiento de grupos empresariales, da origen a un fenómeno común en el ámbito en el que se desenvuelve el ejecutivo, que consiste en que, aún estando asignados a una empresa en particular, presten servicios o asesoría a otras empresas del grupo. Lo anterior sugiere la necesidad y conveniencia de centralizar esa capacidad ejecutiva de los elementos humanos más valioso del grupo de empresas, con la ventaja adicional de que se incrementa la comunicación entre sus integrantes, y se propicia el trabajo en equipo, haciéndose patentes los objetivos integrales del grupo, prioritarios en relación con los de cada empresa en particular, logrando así sinergias y un incremento en la productividad.

El medio para lograr esa reunión del personal ejecutivo es el “Corporativo de Servicios”, cuyos pormenores incluimos en el presente estudio.

Juntos con sus fundamentos y características de un plan de “previsión social”, ya que este concepto está plenamente identificado con la naturaleza del “Corporativo de Servicios”, pues vía las prestaciones se obtienen ventajas tanto para el corporativo, como para sus integrantes.

La reforma a la Ley en el Capítulo de Salarios trajo para esta estrategia cambios significativos, pero vayamos por partes Qué es un corporativo de servicios?

Es el agrupamiento de determinado personal en una razón social que presta servicios a otra u otras empresas del grupo de manera que se obtengan las siguientes ventajas:

##### **VENTAJAS QUE OFRECE EL CORPORATIVO DE SERVICIOS**

Con esta estructura se obtienen, entre otras, las siguientes ventajas, respecto a:

- a) Servicios corporativos.
- b) Seguridad laboral.
- c) Domicilio.
- d) Soporte legal y fiscal.
- e) Totalidad.
- f) Adecuación de contraprestaciones.
- g) Menos rotación del personal.
- h) Menor desembolso de la empresa o empresas.
- i) Menos costo administrativo.

- j) Menos riesgos laborales.
- k) Ventajas patrimoniales desde la constitución del mismo.
- l) Disminución de primas de riesgo de trabajo.
  
- a) **SERVICIOS CORPORATIVOS.**  
Para las empresas existe la ventaja de contar con un servicio corporativo, en que pueda obtener el máximo aprovechamiento de la capacidad de su personal en beneficio general de las empresas del grupo.
  
- b) **SEGURIDAD LABORAL.**  
El personal que pase a formar parte de la sociedad anónima, lo hace en calidad de empleado, y encontrarán garantizada su antigüedad que tenían en las empresas del grupo donde procedan.
  
- c) **DOMICILIO**  
Se logra la flexibilidad de establecer su domicilio fuera de la empresa que se designe.
  
- d) **SOPORTE LEGAL Y FISCAL.**  
Los riesgos externos e internos son eliminados o controlados al quedar apoyado el corporativo con los soportes jurídicos legal y administrativo.
  
- e) **TOTALIDAD vs. GENERALIDAD.**  
Se logra en principio, poder otorgar prestaciones de previsión social en forma general, acogiéndonos a las disposiciones legales, y eliminando el problema que implicaría tener que hacer extensivos estos planes a todo el personal. Generalidad no es totalidad, como anteriormente expliqué. Aunque en el corporativo lo conveniente es que la generalidad sea totalidad.
  
- f) **ADECUACION DE CONTRAPRESTACIONES.**  
Puede canalizarse una deducción adecuada a cada empresa, en función del tiempo que invierte cada uno de los ejecutivos a través de la contraprestación que cobre el corporativo.  
  
A partir de 1997 la Ley del Impuesto Sobre la Renta contempla que en empresas de grupo deben establecer precios de mercado o sea que los precios pactados entre empresa de grupo o validarse de conformidad con estudios de precios de transferencia.
  
- g) **MENOR ROTACIÓN DE PERSONAL.**  
En combinación con el inciso siguiente h), al tener el personal un ingreso neto superior al que pudiera pagarse en el mercado de trabajo a través de sueldo puro, traerá consigo una menor rotación de personal, lo cual se traduce en una mayor productividad de las empresas.

- h) MENOR DESEMBOLSO DE LA EMPRESA, O EMPRESAS E INCREMENTO DEL INGRESO FIJO DEL TRABAJADOR.  
Con el soporte jurídico fiscal inherente, se logra que con igual o menor desembolso por parte de las empresas del grupo, se incremente el ingreso neto real del personal del corporativo.
- i) MENOR COSTO ADMINISTRATIVO.  
En el funcionamiento del plan de previsión social, si éste se lleva a cabo a través de un corporativo en forma centralizada, se logra un menor costo administrativo, que si se llevaré en cada una de las empresas, con el aliciente adicional de premiar a los mejores ejecutivos.
- j) MENOS RIESGOS LABORALES.  
En caso de problemas con empleados se pueden diluir algunos riesgos como: huelgas, sindicatos indeseados, etc.
- k) VENTAJAS PATRIMONIALES.  
Menor riesgo de paralización de la empresa por huelga o problemas sindicales y separación de los activos del negocio.
- l) DISMINUCIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO  
A veces se maneja al personal en diferentes razones sociales, simplemente por la ventaja que constituye adecuar a la realidad las primas de riesgo de trabajo para efectos del Seguro Social.

Un corporativo de servicios se puede crear entonces por diferentes objetivos:

- 1) Disminuir las cargas sociales (Seguro Social el Infonavit).
- 2) Aspectos patrimoniales. Tener al personal en una empresa diferente a aquélla en donde están los activos.
- 3) Aspectos laborales:  
Para evitar problemas con diferentes contratos o sindicatos.
- 4) Para diferentes capas de salarios, logrando así beneficios para cada grupo.
- 5) Otras que seguramente encontrará usted.

## OBJETIVO

Ante el problema que significa el elevado porcentaje de impuesto sobre la renta en remuneraciones, vamos a analizar la estrategia que permita a las empresas incrementar los sueldos por la vía de compensaciones a personal y ejecutivos, sin que esto implique que los mismos tengan que acumular estas partidas a sus ingresos (hasta la declaración anual en su caso), y como consecuencia, reciba beneficios mayores. El problema reviste diferentes ángulos que deben analizarse cuidadosamente y éstos son en términos generales los siguientes:

1. Que las compensaciones que se instrumenten tengan el debido soporte Jurídico-Fiscal.
2. Que el personal beneficiado tenga la seguridad jurídica de que sus derechos laborales se encuentran garantizados, para que esto no sea un impedimento para su aceptación.
3. Que los conceptos que se otorguen no impliquen incremento en las cuotas pagaderas al Instituto Mexicano del Seguro Social, del INFONAVIT y los demás indirectos del salario.
4. Que estén de acuerdo con las políticas de la empresa, con objeto de que puedan ser consistentes en un plazo razonable.
5. Que los costos de sustitución sean justificados contra los beneficios que se obtengan por los trabajadores.
6. Que sean respaldadas con pruebas documentales.
7. Que la empresa cumpla con los requisitos de generalidad que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como los que marca su reglamento en vigor, para los conceptos de previsión social.
8. Que se unifiquen con el sistema contable.
9. Que tengan lógica.
10. Que sea atractivo y seguro para el trabajador que pueda optar por él.
11. No provoque frustraciones o resentimientos generales entre los grupos no incluidos.
12. Guarden una equidad impositiva con los otros niveles de ingreso u organizacionales.
13. Sean consistente en un plazo razonable.
14. Pueda ser modificado o cancelado fácilmente sin generar una imagen adversa de la organización o inconvenientes para el Ejecutivo.

## REGISTRO DE LOS CONTRATOS

Es importante mencionar que no existe obligación de registro de los contratos dependiendo del o los servicios que el corporativo vaya a proporcionar al grupo, podría ser que el contrato de prestaciones, correspondan a los de mercado.

### PERSONAL CORPORATIVO.

El personal corporativo puede contratarse bajo las siguientes opciones:

1. Personal nuevo.
2. Personal de las empresas del grupo.

La más común de las opciones es la segunda, existiendo dos alternativas:

- Contratarlos con el mismo sueldo que tenían en las empresas del grupo y otorgarles prestaciones de previsión social, en sustitución de futuros aumentos de sueldos.
- Contratarlos con un salario inferior al actual y otorgarles prestaciones de previsión social, en el porcentaje que elija la empresa.

Si se opta por esta alternativa podrían seguirse dos caminos:

- El primero consiste en que los trabajadores que van a pasar de una empresa al corporativo de servicios, renuncien lisa y llanamente al trabajo que tenían en la empresa, y que la empresa liquide su antigüedad y derechos laborales acumulados.
- El segundo consiste en que el corporativo de servicios los contrate, reconociéndoles la antigüedad que tenían con la empresa de la cual salieron.

#### VENTAJAS PARA EL GRUPO DE EMPRESAS AL CONTITUIR UNA EMPRESA DE SERVICIOS.

1. Al no tener la limitaciones de generalidad y elegibilidad, pues únicamente transfiere el Corporativo, S.C. o S.A., (algunos prefieren inclusive la sociedad cooperativa, pero esta opción deberá ser evaluada cuidadosamente sobretodo por la carga ideológica que contiene, pues muchos las consideran sólo para “trabajadores” sin querer aceptar que los trabajadores que se agrupan pueden tener, diferentes niveles y sobretodo por la reforma a la Ley del Seguro Social del 20 de diciembre de 2001, que para evitar simulaciones, considera que todos los ingresos del cooperativista constituyen base de pago de cuotas lo que conlleva una inequidad terrible que en su caso deberá combatirse en tribunales, a los ejecutivos que quieran beneficiar, pueden regular los impuestos de los mismos a un porcentaje que guarde una equidad conmutativa y distributiva con el personal no involucrado.  
Este porcentaje pudiera fijarse sobre el ingreso anual y quedaría estructurado por un pago mensual en efectivo más otras prestaciones, tan amplias como sea necesario, guardando las limitaciones de la legislación.
2. Cumplen con el soporte jurídico-fiscal.
3. Cumplen con el soporte administrativo.
4. Se mantiene el principio organizacional de autoridad y responsabilidad,
5. Consolida la base administrativa del staff de línea.
6. Elimina inquietudes socio-económicas y de competencia.
7. Sistema altamente motivador que genera productividad y rendimiento.

#### VENTAJAS PARA EL PERSONAL.

1. Es compensado bajo un sistema (a veces no muy sencillo pero práctico y seguro) que le permite un incremento efectivo e inmediato en su remuneración, independientemente de los aumentos nominales.
2. Cumple con las obligaciones fiscales.
3. Mediante un nuevo contrato del patrón sustituto, otorgado por la nueva empresa, en su caso, conserva sus derechos de antigüedad.
4. Le da estatus y seguridad.
5. Lo motiva a la fidelidad y a la obtención de resultados.
6. Le da seguridad económica.

## VENTAJAS ADICIONALES

Además de los beneficios fiscales, financieras y laborales que no presente este programa, podemos mencionar las siguientes ventajas:

1. Mantiene mejores relaciones obrero-patronales.
2. Libera a la empresa de una obligación moral para con el empleado o su familia.
3. Reduce o elimina la rotación de personal.
4. Atrae a la empresa a mejores empleados.
5. Se obtiene mayor eficiencia del trabajador.
6. No tiene costo alguno.
7. El sistema puede ser utilizado en lugar del pago equivalente de montos acordados en conceptos tales como:
  - a) Comisiones.
  - b) Dividendos.
  - c) Honorarios al consejo de administración.
  - d) Liquidaciones e indemnizaciones.
  - e) Bonos (de productividad, puntualidad, etc.)
  - f) Jubilaciones, retiros, etc.
  - g) Y en general para cualquier retiro de efectivo de la empresa.

## 4.2 FUNDAMENTO LEGAL Y FISCAL

Al hablar el concepto “REMUNERACIÓN” tratándose de recurso humano –que por valioso- percibe cantidades castigadas por el Fisco con la progresividad de la Tarifa de ISR, hablamos normalmente que el ingreso “NETO” que recibe el Ejecutivo ya no tiene la aceptación de “REMUNERACIÓN” tal y como lo definiría la Academia de la Lengua Española, este motivo ha dado lugar a fenómenos tales como:

- Capacitado el personal (el costo de la capacitación actualmente además de obligatorio, es caro) otra empresa le ofrece más retribuciones y el Ejecutivo se va, si analizamos la repercusión económica que esto implica, la Empresa tiene cuantiosas pérdidas no recuperables.
- Cuando se habla de un grupo integrado por varias empresas, y dicho grupo tiene contratado personal corporativo, (por ejemplo: Director General, Gerentes de Mercadotecnia, Finanzas, Legal, etc.) aún y cuando ese personal labore en distintas empresas, ellos perciben su salario en una o dos empresas, en las que tenga más utilidades, tratando con esto de bajar la carga tributaria –nosotros creemos que esto es legalmente correcto.

Es por lo anterior que buscando satisfacer tanto a las necesidades de las empresas evitando el famoso “PIRATEO” y por la otra asignar adecuadamente el costo del Recurso Humano a cada empresa de un grupo y considerando asimismo que el



Ejecutivo también le es necesario incrementar su percepción neta por lo cual, busca a la empresa que pueda remunerarlo en la forma más conveniente.

Dadas las consideraciones anteriores, creemos conveniente la implementación de un sistema de COMPENSACIONES FLEXIBLES, el cual consiste básicamente en pagar al ejecutivo mediante sueldo y una serie de conceptos que no constituyen ingreso fiscal o exentos para el ejecutivo y deducibles para la empresa que complementen el ingreso del ejecutivo. Dichos conceptos los integran básicamente:

- Prestaciones de previsión social. No objeto, exentos o exenta parcialmente.
- Herramientas de trabajo. No ingresos.
- Otros, como ingreso en servicio, (no ingreso).

Dichas compensaciones deberán cumplir en todos los casos los requisitos marcados por la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su actual reglamento, es decir, con el soporte legal fiscal.

Cuando damos cursos y hacemos el comentario del ciudadano que debe tener en este aspecto muchos participantes lo obvian, sin embargo, de ello depende la estrategia lo que he bautizado como “Ingeniería Fiscal”.

Qué implica el soporte legal-fiscal?

Básicamente la respuesta a las interrogantes siguientes:

Qué?... Quién?... Cómo?... Dónde?... Cuando?... Por qué?... Para qué?...

Hacer uno o más actos y determinar y cumplir con las consecuencias fiscales que de ellos emanen.

### **4.3 SOPORTE JURIDICO**

En la práctica profesional con frecuencia encontramos “solistas” donde debiera haber “orquestas”, el contador se ha convertido, juzgue usted, sino, en “todólogo” por circunstancias diferentes, pero siempre (a querer o no) con su complicidad. Hoy es frecuente encontrar que el Contador “elabore” actas de asamblea, diferentes contratos, litigios en las juntas, etc., labores en las que, no obstante haber obtenido nociones en su formación van más allá de sus capacidades y en detrimento de su calidad y eficacia profesional por lo que recomendamos deje el lugar en aquellos profesionales idóneos al efecto.

Cuantas veces “se cae” una estrategia basada en la ingeniería fiscal o patrimonial porque tal o cual soporte (Contrato, Plan, Acta de Asamblea, Convenio, Etc.) no existe. Soporte que, a la luz de una revisión de autoridad resultó ser la prueba angular en que

esta última se basa para desechar la herramienta (la herramienta, estrategia, planeación, situación jurídica o régimen fiscal planteado). Muchas ocasiones estas situaciones son propiciadas por el cliente para ahorrarse al abogado o bien por algunos contadores que tendemos a “sobreproteger” a nuestros clientes y en ocasiones ello es contraproducente, lo más triste del caso es que con frecuencia, ni siquiera cobramos por estos “servicios”.

#### **4.4 SOPORTE CONTABLE**

Nunca está de más insistir en este aspecto, aunque parezca elemental, pues tanto la Ley del Impuesto Sobre la Renta requiere esta condición, el adecuado registro (el registro mismo) para deducir una partida, la Ley del Impuesto al Valor Agregado lo exige para el acreditamiento, la Ley del Seguro Social e INFONAVIT condicionan la no integración del salario en determinadas partidas al cumplimiento de este requisito.

Es importante entonces utilizar tanta cuenta, subcuenta y subsubcuenta sea necesaria para la debida acreditación contable de nuestro “dicho” jurídico.

Además debemos determinar puntualmente y revisar que se obtengan, a nombre de quién deben o pueden solicitarse los comprobantes, por ejemplo, en muchos casos de la previsión social, los comprobantes no pueden ni deben cumplir requisitos fiscales, pues sólo se está reembolsando un gasto a los trabajadores.

En esos casos incluir el Impuesto al Valor Agregado pagado por el empleado, sería parte del reembolso del gasto.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La planeación fiscal es indispensable en las empresas, sin importar el tamaño de las mismas, para lograr mayores rendimientos con menos cargas impositivas.

SEGUNDA.- La previsión social es una alternativa legal que se puede implantar dentro de la planeación fiscal para la obtención de mejores resultados en las utilidades de las empresas.

TERCERA.- En un mercado en el que existe una clara tendencia empresarial hacia una gestión eficaz de los recursos humanos, la previsión social en la empresa es, además, una ventaja competitiva a la hora de atraer y conservar el personal más capacitado.

CUARTA.- Implementar programas de previsión social para los empleados en las empresas ayudan como elemento motivador para incrementar el rendimiento individual y colectivo, fidelizar y, de este modo, retener a los empleados que tienen un valor estratégico, atraer a los mejores profesionales del mercado laboral, crear imagen de empresa, relaciones públicas y disminuir el ausentismo laboral.

QUINTA.- La estructura de un corporativo de servicios para 2004 debe contener los siguientes elementos para el prestador del servicio: Un salario, herramienta de trabajo, previsión social haciendo hincapié en los diversos conceptos y topes legales que marca la fracción VI del artículo 109 de la LISR

SEXTA.- La estructura de un corporativo de servicios deberá contemplar una o más de las siguientes alternativas:

1. Anticipos de remanente en una sociedad civil prestadora de servicios al grupo.
2. Anticipos de rendimientos de una sociedad cooperativa prestadora de servicios al grupo.
3. Previsión social ilimitada en la sociedad cooperativa.
4. Apoyo educativo y de capacitación vía herramientas de trabajo y/o el fondo de educación cooperativa en una sociedad cooperativa.
5. Acciones de trabajo que le den derecho al empleado a participar (Libre de impuestos y con los beneficios fiscales establecidas en el artículo 165 de LISR) en las utilidades de la compañía generadora de los ingresos.

SEPTIMA.-Es fundamental tener en cuenta que conforme al artículo 175 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta para el presente ejercicio cuando una persona física reciba más de \$ 300,000.00 anuales de ingresos financieros (aunque no tengan tal carácter para efectos fiscales, pues deben acumularse los no ingresos, los exentos y los demás) deberán presentar declaración anual, por lo que la planeación debe hacerse con rigor y con sentido de ingreso total en el ejercicio, de esta manera solamente se disminuirá la base de la retención quedando a cargo de la persona física el impuesto del ejercicio.

## FUENTES DE CONSULTA

Amezcuca, Norahenid  
Nueva Ley del Seguro Social Quinta edición  
Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V.,  
México 1997

Ledesma Villar, Luis Carlos  
Administración de Planes sobre Previsión Social 2003 Tercera edición  
Ediciones Fiscales ISEF, México 2003

López, Eduardo  
Planeación Fiscal para Trabajadores y Ejecutivos 2002  
Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2002

Instituto Superior de Estudios Fiscales, A. C.  
Fisco Agenda 2004 Trigésima edición  
Ediciones Fiscales ISEF S.A., México 2004

LEY FEDERAL DE TRABAJO Segunda Edición  
McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V., México 1996