



**Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración**

La Previsión Social Un Criterio Jurídico - Fiscal

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Impuestos

Presenta

Agustin Carlos Mendoza Pesquera

Querétaro, Qro., Octubre 2007



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Impuestos

**La Previsión Social
Un Criterio Jurídico - Fiscal**

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de:

Maestro en Impuestos

Presenta:

Agustin Carlos Mendoza Pesquera

Dirigido por:

M. en I. J. Antonio Ávila Arvizu

SINODALES

M. en I. J. Antonio Avila Arvizu_
Presidente

Dra. Graciela Lara Gómez
Secretario

M. en I. Amalia Rico Hernández
Vocal

M. en I. Miguel Juan Niño Rodríguez
Suplente

M. en A. Josefina Moreno y Ayala
Suplente

CP Hector Fernando Valencia Pérez
Director de la Facultad

Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval
Director de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Octubre 2007
México

RESUMEN

En épocas de crisis como la actual, los incrementos en los sueldos al personal dejan de tener características espectaculares, por muy altos que estos sean, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generada por la inflación, lo que aunado al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto del aumento. Ante esto es necesario diseñar formulas de remuneración al personal que, sin apartarse del marco legal, permiten reducir el impacto fiscal. El propósito de este trabajo de tesis es el definir desde el punto de vista jurídico – fiscal, cuáles son esos planes o programas que pueden considerarse como previsión social, y por consiguiente, gastos deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, Seguro Social e Infonavit. Para ello se hace un análisis dentro de este trabajo de la norma jurídica, leyes, códigos y reglamentos, jurisprudencias y comentarios de tratadistas, casos concretos en la actuación de la autoridad, y se presentan soluciones a casos concretos. En principio podemos definir la Previsión Social como “aquellas erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto el satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica y cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia”. La previsión social de acuerdo a nuestra legislación, en forma tácita se circunscribe a los trabajadores, por las prestaciones que se puedan otorgar con tal carácter y la ubicación que se les da como ingresos por la prestación de servicios personales subordinados en la legislación fiscal. Dentro de ello, nos avocamos especialmente a la definición de salarios que hace la Ley Federal del Trabajo, a los conceptos de remuneración que se equiparan a dichos salarios, y el tratamiento e interpretación que se da a las mismas en la Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit y Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como en sus Reglamentos respectivos. Al final podemos concluir que el término “previsión social” no puede ser definido fácilmente debido a la inexistencia de disposición legal específica que lo defina, y en base a nuestra consulta a lo expuesto por tratadistas y especialistas en la materia fiscal, laboral y jurídica, llegamos a definiciones diversas por parte de los tribunales en juicios de interpretación resueltos por los mismos. Así mismo, concluimos que no obstante en la legislación no se encuentra regulado per se, en la legislación fiscal se hace referencia tácita a la misma, en el ámbito contractual y en la práctica laboral, en atención a la armonía jurídica que debe prevalecer en las diversas disciplinas jurídicas quienes recogen en materia de prestaciones de “previsión social” su efectos dentro de la seguridad social y fiscales.

(Palabras clave: Previsión Social, tratamiento fiscal de las prestaciones sociales, remuneraciones al trabajador, La Previsión Social Un Criterio Jurídico - Fiscal)

SUMMARY

In economic stages like the current one, the increases in the personnel salaries and wages leave of having spectacular features, as much high as those increases can be, now that those ones are converted in increments that barely level off the rise in the prices generated by the inflation, which together with the effect caused in the tax burden, minimizes the effect of the increment. Before this, it is necessary to design personnel remuneration formulas that, without being apart from the legal framework. Allow to reduce the fiscal impact. The purpose of this thesis performance is to define from a juridical and fiscal point of view, which are those plans and programs that are able to be considered as “social prevision”, and consequently, deductible expenses for effects of the Federal Income Tax, Social Security, and Housing (Infonavit). For that, it is done an analysis within this performance of the juridical standards, laws, codes and regulation, jurisprudences and scholars’ studies, specific cases in the authority performance, and solutions are presented to actual cases. Primarily, it can be defined as “Social Prevision” as “those disbursements made by the employer in favor of his employees and workers with the objective of satisfying present or future contingencies or necessities, as well as to grant benefits in favor of said employees and workers aimed to their physical, social, economic, and cultural improvement, that allow them the enhancement of their life standards and families”. In accordance with our legislation, the social prevision is tacitly circumscribed to the employees and workers, as the remuneration to be granted in such matter, and the location given to the incomes for the rendering of subordinated personal services in the tax law. Inside of that, we are specially dedicated to the definition of salaries and wages into the Federal Labor Law, to the remuneration concepts made equal to salaries and wages, and to the treatment and interpretation that is given to those remunerations within the Social Security Law, Housing (Infonavit) Law, and the Income Statement Law, as well as into their respective regulations. At the end, we can conclude that the term “social prevision” it cannot be defined easily due to the inexistence of a specific legal disposition that defines it, and based upon our consultancy to the exposed by the scholars and specialists regarding to tax, labor, and juridical matter, we arrive to sundry definitions furnished by the courts into interpretation trial resolved by them. Likewise, notwithstanding that in the legislation is not regulated per se, in the tax law is done a tacit reference, into the contractual domain, and in the labor practice, in attention to the juridical harmony that shall prevail in the different juridical disciplines, which retrieve its effects pertaining to “social prevision” remuneration within the social security and tax compliance.

(Key words: Social Prevision, tax treatment of the social remuneration, workers compensations, The Social Prevision, a Juridical and Fiscal Criteria)

DEDICATORIAS

A mi esposa

Ana María

Ya que lo que soy y he llegado a ser es gracias a sus ilimitados, desinteresados e incondicional apoyo y empuje

A mis hijos

Agustín, Ana María, Santiago y Sebastián

A los que me debo y dan impulso día con día a mi razón de existir

A mi Padres

Roberto y Luz María

Por su guía en la formación de los valores que rigen mi actuación personal y profesional

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la oportunidad de vivir, triunfar y lograr la culminación de este trabajo de tesis.

A Ana Maria, mi esposa, ya que ella me impulsó, y no me dejo de apoyar para terminar y llegar a la meta.

Al Maestro en Impuestos y Contador Público Certificado J. Antonio Ávila Arvizu por todos sus consejos y directrices dentro el desarrollo de este trabajo autoral y profesional.

A la Universidad Autónoma de Querétaro como formadora del profesionista, en especial a la Facultad de Contaduría y Administración y a todos los maestros que estuvieron involucrados, directa e indirectamente en mi formación profesional.

A mis Maestros de Posgrado, ya que sin sus acertadas enseñanza, lo vivido y aprendido no tendría sentido.

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimiento	iv
Indice	v
Indice de cuadros	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO: CONCEPTOS, ANTECEDENTES Y DEFINICIONES	6
1.1 Qué es la previsión social	6
1.2 Que es el salario	21
1.3 Que son prestaciones	30
CAPÍTULO SEGUNDO: LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA NORMA JURÍDICA	45
2.1 Ley Federal del Trabajo	45
2.2 Ley del Seguro Social y S.A.R.	57
2.3 Ley del Infonavit	66
2.4 Ley del Impuesto sobre la Renta	75
CAPÍTULO TERCERO: PREVISIÓN SOCIAL Y LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	141
3.1 Como se presta la previsión social dentro de la planeación fiscal de las empresas	141
3.2 Previsión Social para el empleado	166
CAPÍTULO CUARTO: CASOS CONCRETOS Y PRÁCTICOS	185
CONCLUSIONES	208
BIBLIOGRAFÍA	213

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL	176
--	-----

INTRODUCCIÓN

En épocas de crisis como la actual, los incrementos en sueldos al personal dejan de tener características espectaculares, por muy altos que esto sean, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generada por la inflación, lo que aunado al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto de aumento. Ante ésta situación, se hace necesario tratar de diseñar fórmulas de remuneración al personal que, sin apartarse del marco legal, permiten reducir el impacto fiscal.

En materia fiscal resulta de suma importancia el diseño de los planes de remuneración al personal, pues dichas remuneraciones comprenden, tanto al sueldo como otros beneficios que coadyuvan a mantener o mejorar el nivel de vida del trabajador, sin embargo dependiendo del tipo y la forma en que se otorguen, pueden producir un efecto fiscal positivo o negativo para el patrón y el trabajador.

En estas condiciones y atendiendo al marco legal de las disposiciones que regulan al patrón y al trabajador, los beneficios que se conceden deben tener como objetivos primordiales los siguientes:

- a) Que las prestaciones califiquen como gastos normales de la empresa y que sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.
- b) Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto.
- c) Que por su naturaleza jurídica, formen parte o no de la integración para efectos salariales, de los marcos regulatorios de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.-S.A.R.) y del Instituto Nacional Para el Fomento de la

Vivienda de los Trabajadores (I.N.F.O.N.A.V.I.T.).

Así mismo, dentro de éste contexto, es indispensable revisar el cuadro de las prestaciones que bajo la naturaleza de previsión social o sociales, ofrezcan al trabajador una mejora significativa en su poder adquisitivo y por consiguiente mejorando su nivel de vida.

PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN

De aquí surge el propósito del siguiente trabajo de tesis, que es el definir, enumerar y soportar desde el punto de vista jurídico-fiscal, cuales son esos otros planes y programas de previsión que desde el punto de vista de su naturaleza pueden considerarse como gastos de previsión social y por consiguiente, gastos deducibles para efectos de la Ley del impuesto sobre la Renta, así como sus efectos para integración salarial tanto como para la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, S.A.R. y la Ley del Infonavit.

1. El trabajo busca el crear un material de consulta permanente, donde se puede estudiar y analizar la previsión social en todas sus variantes; esto es el que exista un compendio con los principales planes y programas de previsión social.
2. El crear adicionalmente a lo anterior un material didáctico que ayude a las empresas en la implementación y conocimiento de la previsión social así como su análisis jurídico fiscal.
3. El crear un verdadero beneficio a los trabajadores de las empresas, conociendo los efectos y consecuencias que origina la implantación de un plan de previsión social en sus respectivos trabajos.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que el tema de tesis a desarrollar, es un tema únicamente analizado por artículos varios en revistas especializadas sobre la materia, sin que exista actualmente un material de consulta que englobe el entorno de la previsión social, en forma específica, o de existir, se trata el tema en forma muy ambigua o mezclada con otras área fiscales.

El *marco teórico* se basa en lo siguiente:

Como se ha señalado en la introducción, la previsión social se ha convertido en el único elemento básico para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos, ya que al no estar gravada por el Impuesto sobre la Renta, se ha podido aumentar hasta cierto punto el valor adquisitivo de la remuneración conjunta del personal, a pesar de la inflación que ha sufrido nuestro país.

Asimismo, los planes de previsión social también se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, aún cuando su costo es en ocasiones significativo, ya que este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

La previsión social puede ser definida como la ayuda a los trabajadores y sus familias, para que su ingreso sea suficiente para cubrir sus necesidades elementales, que pueden ser entre otros: servicios médicos, de seguridad, de habitación, de medios de recreación, de cultura y deporte, mediante la entrega de bienes y servicios.

La ley del Impuesto sobre la Renta menciona que los gastos de previsión social son entre otros: Prestaciones por jubilación, fallecimiento, 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.

Esto lleva a considerar que a la fecha se sigue teniendo la incertidumbre de que es lo que incluye el texto cuando establece "y otras de naturaleza análoga", pues no ha quedado definido que prestaciones pueden tipificarse como tales, dejando por lo tanto, las puertas abiertas para la interpretación de quien aprovecha o aplica esta disposición, situación que ha creado diferencias de opinión, cuya aclaración ha llegado a solucionarse únicamente con Resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación, ya que ni con consultas expresas a las autoridades se han aclarado.

Hipótesis:

Al pensar en el futuro de la previsión social es formulado el siguiente cuestionamiento: ¿Qué giro le dará la legislación a esta eficaz herramienta que permite al patrón deducir el costo de las remuneraciones, que fortalece hasta cierto punto el ingreso neto del trabajador, que mejora las relaciones obrero patronales y que cada vez se vuelve más importante debido a la disminución del poder adquisitivo de nuestra moneda?.

Se espera que el futuro de su deducción dependa del uso o abuso que en materia de planeación fiscal se le dé.

Las variables a manejar serían las siguientes:

1. Que la actuación de las autoridades sea en forma negativa imponiendo más requisitos o limitaciones adicionales, que en cierta forma puedan resultar inequitativas, tal y como se encuentra la legislación ahora, o bien;
2. Que las prestaciones de carácter social se vean incrementadas para los trabajadores de niveles de ingresos bajos, con objeto de cumplir con su premisa

primordial con quien más lo necesita.

Las pruebas para corroborar lo anterior consistirán en el análisis de:

1. La norma jurídica, leyes, códigos y reglamentos.
2. Jurisprudencias y comentarios de tratadistas.
3. Casos concretos de la Actuación de la autoridad.
4. Soluciones a casos concretos aplicando la norma tributaria.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS, ANTECEDENTES Y DEFINICIONES

1.1 QUE ES LA PREVISIÓN SOCIAL

El concepto de la previsión social **no se encuentra específicamente definido** en nuestra legislación e inclusive constantemente su concepto es equiparado con los de asistencia social y de seguridad social, aunque en esencia son distintos, ya que algunos autores subordinan el concepto de seguridad social al de previsión social, considerando que la principal forma de previsión social es a través de la figura del Seguro Social, y otros se refieren a la seguridad social como la idea más amplia de protección a los trabajadores.

La previsión social, de acuerdo a nuestra legislación, en forma tácita se circunscribe a los trabajadores, por las prestaciones que se pueden otorgar con tal carácter y la ubicación que se les da como ingresos por la prestación de servicios personales subordinados en la legislación fiscal.

El concepto de previsión social se localiza en el artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su último párrafo de la siguiente manera:

“...se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y

de su familia.”

En ocasiones el concepto de previsión social es equiparado con los de asistencia social y de seguridad social, aunque en esencia son distintos, ya que algunos autores subordinan el concepto de seguridad social al de previsión social, considerando que la principal forma de previsión social es a través de la figura del Seguro Social, y otros se refieren a la seguridad social como la idea más amplia de protección a los trabajadores.

La previsión social, de acuerdo a nuestra legislación, en forma tácita se circunscribe a los trabajadores, por las prestaciones que se pueden otorgar con tal carácter y la ubicación que se les da como ingresos por la prestación de servicios personales subordinados en la legislación fiscal.

Desde la antigüedad el hombre buscó protegerse contra el advenimiento de riesgos, sólo que la mayor de las veces era a través de la caridad de las personas para ayudar a las que se encontraban en desgracia; se presentaba entonces un cuadro voluntario y gratuito.

Se desarrollan instituciones que aseguran a los miembros de las mismas contra los riesgos eventuales de la vida; por ejemplo, mutualidades, cajas de ahorro, montepíos, etc., mismos que proliferaron en la época de la Colonia.

El sistema de ayuda mutua evolucionó hasta lo que se llama previsión social, donde se crean sistemas claros y definidos, se le facilita al individuo los medios indispensables para una vida cómoda e higiénica, y se asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su trabajo y por ende de sus ingresos.

Se considera que un antecedente directo de la previsión social fueron las cofradías, donde los gremios que las constituían cubrían en forma regular y

periódica una cuota para formar la reserva de gastos por enfermedad y entierro.

La Revolución Industrial trajo cambios inesperados porque se transformó completamente el régimen de la protección; las grandes inversiones de capital insistieron en la necesidad de destacar el valor de la maquinaria y menospreciar el esfuerzo del trabajo, como se observa con claridad por el hecho de que los obreros se encontraban estrictamente supeditados a la oferta y la demanda de operarios y todo estaba sujeto a los precios de mercado. Para vencer las complicadas situaciones económicas que surgían en esta revolución, el Estado solo practicaba el ejercicio de la beneficencia en donde se proporcionaba un servicio sin ninguna exigencia, ya que era totalmente voluntario, uniforme y buscaba proteger a los indigentes.

Los trabajadores que no alcanzaban a ser indigentes sino económicamente débiles no podían afrontar el gasto que este tipo de asistencia les exigía y, por eso, los obreros comenzaron a buscar su protección bajo el principio de *"considerar presentes, necesidades futuras de carácter económico"* a criterio de Jordana de Pozas ¹.

La primera forma de protección del asalariado fue el ahorro por medios propios según nos lo señala Javier Patiño Camarena ². Lógicamente, en la vida miserable que se desarrollaba en el siglo pasado, los asalariados no podían generar una acumulación significativa de dinero, y, lo que era más importante, por este medio no se prevenían las necesidades de recuperación de la salud y protección vitalicia de los propios asalariados.

La previsión social evolucionó hacia una mayor protección por tres

¹ POSADA, Carlos G. , “Los Seguros Sociales Obligatorios en España “ *Revista de Derecho Privado*, Madrid, pág. 4.

² PATIÑO CAMARENA, Javier, “Las Formas de Protección Social a través de la Historia” *Boletín Informático de Seguridad Social*, Marzo 1978, No. 1 pág. 9.

factores importantes:

a) *La nuevas estructuras económicas que dieron lugar a una inmensa cantidad de accidentes en el trabajo hasta entonces insospechados; b) los siniestros, que se presentaban sin que se pudiese imputar culpa al obrero en particular, y c) Además, estos elementos eran perturbadores y disolventes de la paz social.* Según Miguel Ángel Cordini ³.

El ahorro viene a constituir solamente una previsión social, donde se establezcan métodos colectivos para resolver las necesidades de las personas que no son autosuficientes económicamente. Especialmente, las tendencias de asegurar a los individuos una vida futura en condiciones semejantes a las que tenían durante su época de trabajo y por esta razón, la previsión social como señala Mario de la Cueva ⁴, *"es creadora de una relación jurídica entre las sociedad y los trabajadores que caen en un estado de necesidad"*.

A continuación se presentan diversas definiciones de estos conceptos de reconocidos estudiosos del Derecho Laboral:

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

"La previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida

³ Citado por PATIÑO CAMARENA, Javier, *op. cit.*, pág. 15.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, Tomo II, México 1979, pág. 43.

*cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del Derecho del Trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la previsión social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión esta que nos conduce al problema del contenido de la previsión social. La previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado".*⁵

A criterio de Francisco José Martoni⁶ : *"La seguridad social es un sinónimo de bienestar, salud, de ocupación adecuada y segura, amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales: 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".*

De acuerdo con Carlos García Oviedo⁷: *"Instituciones de previsión*

⁵ BECERRIL ARECHIGA, Alfonso, *Análisis de las Prestaciones de Previsión Social*, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, D.F., 1993, pág. 21

⁶ *Ibidem*, pág. 22.

⁷ *Ibidem*.

social, son todas aquellas que se proponen atajar la indigencia, prometiéndolo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ella se acogen".

Francisco de Anda de Ramos ⁸ nos explica que: *"La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, comprendiendo:*

a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional.

b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por los medios apropiados.

c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida".

Según Ernesto Krotoschin ⁹: *"Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo".*

Igualmente Marco Flores Álvarez ¹⁰ nos dice que: *"La previsión social es*

⁸ *Ibidem*, pág. 22 y 23.

⁹ *Ibidem*, pág. 23.

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

De conformidad con Francisco González Díaz Lombardo ¹¹: *"Por previsión Social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural".*

Adicionalmente Waldo Pereira A ¹². nos señala que: *"La previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos, no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social, se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención, cuidando el capital humano".*

Miguel García Cruz ¹³ añade: *"a los incapacitados eliminados de la vida productiva".*

Alfonso Becerril Arechiga ¹⁴ define: *"Por previsión social debe entenderse las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores,*

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ *Ibidem.*

¹² *Ibidem.*

¹³ *Ibidem.*

¹⁴ *Ibidem*, pág. 21 y 22

que conllevan una elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que son proporcionadas por los patronos con tales fines, y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de la seguridad social es un derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y los valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin que en todos los países se establezca, mantengan y acrecienten el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostengan o de desarrollo psico-físico y social del trabajador".

Dentro de nuestra legislación laboral, se han recogido algunos conceptos de previsión social, para integrarse como prestaciones legales y obligatorias en favor de los trabajadores, estas prestaciones legales son las siguientes:

- Salarios
- Descansos
- Aguinaldo
- Participación de utilidades
- Becas educacionales
- Derecho de la vivienda
- Seguridad Social

- Trabajo extraordinario con pago de horas extras
- Capacitación y adiestramiento
- Primas de antigüedad

Las prestaciones de previsión social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores por lo que deben ser generales
- Proporcionan la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que el trabajador cuando algunos de estos eventos suceda contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo
- Fomentan el espíritu de grupo
- Son reguladoras de la relación capital-trabajo

De la Ley del Impuesto sobre la Renta se desprenden los rubros que deberán entenderse como gastos de previsión social.

Si bien es cierto el legislador no hace un listado expreso de estos, lo es

también que los artículos 8, 31 fracción XII y 109 fracción VI hacen referencia a los que se consideraran como de previsión social, siendo las prestaciones relacionadas con los rubros siguientes:

- Jubilaciones
- Pensiones
- Fallecimientos
- Invalidez
- Servicios médicos y hospitalarios
- Subsidios por Incapacidad
- Becas educacionales para los trabajadores y sus hijos
- Fondos de ahorro
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales
- Actividades deportivas
- Otras de naturaleza análoga

Cabe mencionar que estas prestaciones no son sólo aplicables a los trabajadores, sino que alcanzan a todo su ámbito familiar, ya que son beneficiarios de las mismas, los ascendientes y descendientes del trabajador.

No obstante lo anterior, debemos encontrar una interpretación conceptual de la previsión social aplicable a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para tratar de encontrar esta interpretación conceptual de previsión social a que se refiere la Ley del Impuesto sobre la Renta, se ha utilizado el método exegético, en el entendido de que el concepto de previsión social es un elemento que corresponde a la base de determinación del impuesto sobre la renta.

De tal suerte, que esta interpretación conceptual de previsión social está orientada a encontrar la intención original del legislador respecto al contenido de este concepto, esto es, lo que quiso decir y dejó efectivamente plasmado en la norma jurídica.

Expresado el método de interpretación a utilizar, habremos de señalar, que de la lectura de las dos palabras que integran esta voz "previsión" y "social", surge lo siguiente:

Gramaticalmente, "previsión" significa la acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles; o sea, de ver con anticipación, de conocer, conjeturar por algunas señales o indicios, lo que habrá de suceder. El concepto "social", significa lo perteneciendo o relativo a la sociedad, por lo que, en una acepción relacionada con el tema que nos interesa, diríamos que la previsión social, es la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles.

Bajo esta interpretación literal lisa y llana del concepto, tendríamos en consecuencia, que la previsión social es **medio de prever las contingencias o necesidades sociales y no particulares que han de ser consideradas necesariamente por el individuo o los integrantes de su familia.**

En un análisis más completo sobre la definición de previsión social, es necesario establecer el concepto gramatical en los siguientes términos:

"previsión" significa la acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles; o sea, de ver con anticipación, de conocer, conjeturar por algunas señales o indicios, lo que habrá de suceder. El concepto "social", significa lo perteneciendo o relativo a la sociedad, por lo que, en una acepción relacionada con el tema que nos interesa, diríamos que la previsión social, es la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles.

Bajo esta interpretación literal lisa y llana del concepto, tendríamos en consecuencia, que la previsión social es **medio de prever las contingencias o necesidades sociales y no particulares que han de ser consideradas necesariamente por el individuo o los integrantes de su familia.**

Esto mismo es plasmado por el legislador en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pero además, va más allá al señalar el objeto y la finalidad de la Previsión Social, por lo que siempre que se cumpla con lo establecido en el artículo Octavo se estará hablando de previsión social.

Establece que son las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores y que tengan por objeto:

a) Satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras. En esta definición legal, el legislador no limita la Previsión Social al momento presente, sino que también contempla necesidades futuras.

b) Otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores. La palabra beneficio proviene del latín *beneficium* que significa recibir un bien, por lo que estos deben contribuir a mejorar la vida de los trabajadores.

Así mismo señala la finalidad que debe tener la previsión social, siendo ésta la superación física, social, económica o cultural, que permita el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia. Como podemos observar el legislador cubre ampliamente lo que deberá entenderse como Previsión Social para términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Por su parte el legislador en la Ley del Impuesto sobre la Renta al redactar las fracciones XII del artículo 31 y VI del artículo 109 no limitó la previsión social sólo al conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social, sino que también se refirió a las acciones privadas, a través de apoyos económicos, destinados a la protección de la familia en contra de contingencias o desastres imprevistos.

Lo anterior es así, toda vez que la intención del legislador al redactar la norma -y así se plasmó en la ley- enunciar las prestaciones sociales consideradas en la legislación previstas por la Seguridad Social en nuestro país, dejando abierta la posibilidad para que los patrones pudieran otorgar estas prestaciones a sus trabajadores de acuerdo a las condiciones y circunstancias de cada época, al apuntar en el artículo 109, en su fracción VI lo siguiente: *"... y otras de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo"*.

Por lo anterior, por previsión social debe considerarse, la política e instituciones públicas o privadas, que se proponen contribuir, facilitar y asegurar al trabajador una vida cómoda e higiénica contra las consecuencias de los riesgos naturales, sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo.

Podemos apreciar en consecuencia que la interpretación conceptual de previsión social en el contexto de la Ley del Impuesto sobre la Renta restringe únicamente en cuanto a lo establecido en las leyes, o bien, en los contratos de

trabajo, los cuales atendiendo a su naturaleza como normas de contenido social y de protección a los trabajadores tienden a apaliar el campo de lo que deberá entenderse como previsión social.

En resumen, la previsión social habrá de considerarse, como las acciones públicas o privadas, tendientes a proteger al trabajador de toda clase de riesgos a través de las instituciones de la seguridad social, así como elevar la calidad de vida de éste y de su familia en los aspectos económico, social, cultural e integral.

Dicho de otro modo, ***por previsión social no sólo habrá de considerarse las prestaciones proporcionadas por Instituto Mexicano del Seguro Social, tendientes a proteger al trabajador de toda clase de riesgos, sino también las prestaciones que el patrón proporciona a sus trabajadores para prever contingencias de carácter social, así como las tendientes a satisfacer integralmente el desarrollo y desenvolvimiento del individuo como tal en la sociedad.***

De esta interpretación conceptual, podemos concluir, que la previsión social tiene un doble objetivo:

- Ser una política social conducida por el estado que procure la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo, amén de las medidas e instrumentos concretos que permitan al trabajador, elevar su calidad de vida, así como la de su familia en los aspectos económico, social y cultural.

También podemos afirmar que la previsión social no puede tener un contenido fijo, sino por el contrario, sus realizaciones deben variar con las condiciones y circunstancias de la época, así como depender de la intensidad de la política social que persiga tanto el estado como el patrón; el primero, bajo el

marco normativo de la seguridad social, mientras que el segundo bajó la relación contractual de la relación laboral.

De aquí señalaremos, que de estas ideas emerge la seguridad social como sistema de protección del individuo en sus aspectos económicos, sociales, físicos y culturales, bajo una organización integral y cuyo costo debe ser soportado especialmente por la comunidad, por ser ésta la que ve amenazada su armonía cuando dichas necesidades no se satisfacen correctamente.

La declaración Universal de los Derechos Humanos ¹⁵, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de fecha 10 de diciembre de 1948, considera en sus artículos 22 y 25 los mínimos indispensables para que las personas gocen de las prestaciones económicas, sociales y culturales de carácter elemental, y así establece:

"Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Por su parte, el segundo señala como meta para todos los individuos al derecho que tienden a: *"...un nivel de vida adecuado que les asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios; tienen asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. La maternidad y la infancia tienen*

¹⁵ MORENO PADILLA, "Régimen Fiscal de la Seguridad Social", Editorial Themis, México, D.F., 1991, pág. 20 y 21.

*derecho a cuidados y asistencias especiales"...*¹⁶

Manuel Alonso Olea ¹⁷ señala a la seguridad social como: *"Medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, que se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad garantizando un nivel mínimo de rentas"*.

Bajo estos enunciados, el legislador mexicano declaró en el artículo segundo de la Ley de la materia que:

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".¹⁸

Carlos G. Posada ¹⁹ agrega que esta misma *misión "solo es del Estado, por ser un instrumento de bienestar colectivo que debe ser coordinado con la asistencia pública, la organización sanitaria y otros sistemas de protección colectiva"*.

1.2 QUE ES EL SALARIO

De la exposición de motivos de los dictámenes de las comisiones de las cámaras legislativas y del texto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 pueden

¹⁶ *Ibidem*, pág. 21.

¹⁷ ALONSO OLEA, Manuel, *Instituciones de Seguridad Social*, Ed. Civitas, S.A., Madrid, 1983, pág. 16.

¹⁸ *Ibidem*, pág. 25.

¹⁹ POSADA, Carlos G., *op. cit.* pág. 15.

desprenderse tres conceptos de salarios:

1. Un concepto extenso, contenido primordialmente en los artículos 82 y 84, casi coincide con el concepto económico de salario: cualquier ganancia del factor trabajo, esto es, la parte de la riqueza creada que se distribuye al trabajo en un proceso económico. Pero esa generalidad consistente en involucrar todas las ventajas económicas, como lo dice la jurisprudencia aplicable y que recogiera teóricamente la ley, esta modificada jurídicamente.

El artículo 82 dice: *"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*.

Retribución es un término más amplio que remuneración, porque además de dinero implica que el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón. En la especie pueden quedar ubicados ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro que sea valuable en dinero.

En esa definición del artículo 82 se suprimió la referencia que hacía al contrato de trabajo la Ley Federal del Trabajo anterior, porque la vigente regula también la relación de trabajo; pero igualmente eliminó *"toda idea de cambio o de comercio en las relaciones obrero-patronales"*, a decir de la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados.

Deja en pie las ya conocidas críticas a los casos en que el salario se paga, no obstante que no haya trabajo, aunque eso se ha resuelto acudiendo a principios tales como el de *"estar a disposición del patrón"*, *"el riesgo de empresa"*, y el de que *"mientras el vínculo jurídico laboral exista, el pago del salario no se suspende salvo en los casos señalados en la ley"*.

El artículo 84 dice: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que*

se entregue al trabajador por su trabajo".

2. Otro concepto de salario restringido, y se refiere a esas mismas percepciones en dinero o en especie que regularmente recibe o debe recibir el trabajador en virtud de su contrato, de la relación de trabajo, por su trabajo, o que aun siendo variables, son seguras por disposición de ley o del contrato aplicable, v. gr.: la cuota diaria; la prima de vacaciones; el aguinaldo o su parte proporcional; etc.

En ese concepto restringido de salario figuran también percepciones que no necesariamente integran el salario y entre las cuales se deben distinguir dos tipos: las que podrían formar parte del salario diario y las que podrían formar parte del salario del día único en que se presenten "*a cambio del trabajo*"; a diferencia de las que se presenten por una causa que no sea del trabajo, y en tal caso no lo integrarían.

3. Un concepto de salario específico esta elaborado para efectos particulares y concretos: el caso del salario que sirve de base para la participación de utilidades en las empresas, o del que se utiliza para calcular la prima por antigüedad legal o para calcular la indemnización legal por riesgos de trabajo.

Aun dentro de lo que podría considerarse concepto extenso de salario, no figurarían ciertas retribuciones por el trabajo que, por su naturaleza jurídica, no son salario, entre otras:

- La prima legal por antigüedad. Se paga al concluir el vínculo jurídico laboral individual.
- La compensación por antigüedad.
- La indemnización por riesgo de trabajo. Se sule el ingreso proveniente del trabajo, sustituyendo al salario, plena o limitadamente.
- La indemnización por riesgo no del trabajo.

- La indemnización o compensación por retiro o jubilación, que figuren en los contratos.
- La indemnización o compensación previstas para los demás casos de extinción del vínculo jurídico laboral, o de suspensión de éste.
- La indemnización por despido injustificado.
- La indemnización por negarse el patrón a reinstalar al trabajador en los casos en que puede no acatar el laudo que lo mande.
- Las indemnizaciones por separación.
- Los salarios vencidos; en los tres casos anteriores.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Los gastos de estudio de los trabajadores o de sus hijos a que este obligado el patrón.
- Los gastos de huelga.

Integración y Efectos

1. El salario in extenso está integrado por una cantidad de dinero y por las demás, ya sea en dinero o en especie, que la Ley menciona en los artículos 82 y 84 por un vínculo vigente de trabajo.

Forman parte de él, en consecuencia, percepciones tales como ayuda de renta, aportación patronal al ahorro, horas extraordinarias, primas dominicales si el descanso es otro día, primas de incentivo a la producción (puntualidad, esmero, separación de las tareas, etc.), leche, pasajes, compensaciones por inventos, compensaciones por salvamentos, aguinaldo, gratificaciones, propina, suplementos por región de vida cara, combustible, premios, etcétera.

Ya se dijo que esas percepciones en general no derivan en factores integrativos del salario, sino hasta caer en el concepto restringido del mismo.

2. Esto quiere decir que aparte del mero vínculo laboral vigente, para que se presenten esas percepciones se requiere que se produzcan ciertos hechos, eventuales o no, que den lugar a ellas; trabajo extraordinario, para el caso de las horas extras; puntualidad durante un lapso para la prima correspondiente; el invento, para su compensación, etc., y no forman parte del salario.

Todas ellas formarán parte del salario únicamente el día o por el lapso en que se produjeron, pero no aumentan el valor de las horas de la jornada normal, si no son habituales, salvo en tres casos:

a) El de indemnizaciones.

b) El de aplicación de la Ley del Seguro Social, por el valor promedio de ellas, como parte variable del salario que sirve de base para la cotización y con efectos a partir del primer bimestre del año siguiente al que se produjeron.

c) El de aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuando no figure en las exenciones.

Puede apuntarse de paso que es otro concepto de salario para el Derecho de la seguridad social o para el derecho Fiscal, porque es otra la función que se atribuye al salario a cada una de esas ramas jurídicas.

Por lo que hace a otras percepciones que integran el concepto de salario restringido, pueden ser cualquiera de las mencionadas en lo extenso, siempre que sean regulares o habituales, o periódicas pero seguras, y unas tienen por efecto aumentar el valor de las horas de la jornada normal, mientras otras no lo aumentan. En ese caso están los pagos por horas extras permanentes; los pagos por turno nocturno (para quienes tienen turno móvil en sistema de jornada continua); los pagos por ayuda para renta de casa o de aportación del patrón al fondo de ahorro, permanentes; los pagos por energía eléctrica o combustible si tienen aquel carácter; cualquier otro pago que se pacte con el carácter de permanente, para la plaza que ocupe el trabajador, para el trabajo que se le encomiende, o para la generalidad de los trabajadores; en cambio, los pagos de aguinaldo y por prima vacacional, que pueden ser variables aun cuando sean periódicos, no integran el salario.

3. A su vez, el concepto específico del salario está integrado por la cantidad de dinero diaria tasada por la norma respectiva, y tiene por efecto servir de base o de medida a otra percepción.

Los Principios Fundamentales

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta el artículo tercero de la Ley, en esa parte que dice que “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”; y debemos agregar que si la mención a la salud y a la vida del hombre se dirigen a la regulación del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario. Por eso que las dos

instituciones, la jornada y el salario, están en una relación dialéctica, cuya síntesis se da en el trabajador, una síntesis siempre imperfecta, porque no podrá alcanzarse la justicia en un mundo construido económicamente sobre la explotación del hombre por el hombre.

1. La jerarquía de los salarios: usamos esta fórmula para explicar que existe una escala que parte del salario mínimo, halla una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patronos, presenta la exigencia de un salario remunerador y mira hacia las cumbres con la exigencia de un salario justo.

El salario mínimo, es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, principio que se desprende de su misma denominación y que encontró su confirmación en el artículo 85 de la Ley nueva. El segundo peldaño se constituye con el salario que fijan el trabajador o el patrono o se determina en los contratos colectivos, previa observancia de los requisitos de intensidad y calidad del trabajo a los que va a aplicarse, de conformidad con lo dispuesto en el ya citado Art. 85

Los dos últimos peldaños se cubren con los nombres de salario remunerador y salario justo, conceptos a los que dedicamos los dos párrafos siguientes.

2. El concepto de salario remunerador: el término apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123 Constitucional en su fracc. XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que *"fije un salario que no sea remunerador, a juicio de la Juntas de Conciliación y Arbitraje"*. La norma no definió el concepto, sino que, según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y

económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad.

Las juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

Los abogados de las empresas han defendido siempre la tesis de que el principio de la igualdad del salario rige únicamente dentro de la negociación a la que se presta el trabajo, pero no tiene ningún fundamento y contradice las exigencias de un derecho justo: si existen varias empresas de la misma categoría y dentro de una misma zona, nada justifica que los salarios sean diversos en cada una de ellas; si se demuestra ante la Junta que la actividad de un trabajador es de la misma o mayor intensidad y calidad que la de los trabajadores de otras empresas, esa prueba será la demostración de que el salario que percibe no es remunerador.

3. El concepto de salario justo: más difícil sería, si cabe decirlo, la definición de salario justo, por que esa región pertenece al reino de los valores. Pero su imperatividad nace no solamente del Art. Quinto de nuestra Carta Magna, sino también del Art. Segundo de la misma Ley, en la parte que hace de la justicia social la finalidad suprema del derecho del trabajador.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres. Lo que no sabemos es si el mundo de nuestros días cree todavía en la justicia.

La Determinación del Monto de los Salarios

La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas: una colectiva, ya en los contratos colectivos y en los contratos-ley, bien en las sentencias colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrono. En este apartado nos ocuparemos exclusivamente de la segunda.

El Art. 85 de la Ley de 1931 decía que *“el salario se estipularía libremente”* entre el trabajador y el patrono, disposición enraizada típicamente en el contractualismo individualista y liberal del derecho civil. Pero lo curioso de esta norma es que, según el artículo siguiente, *“para fijar el importe del salario se tendrían en cuenta la cantidad y calidad del trabajo”*, lo que significa que si bien las partes podían o no llegar a un acuerdo, para determinar el monto del salario tenían que tomar en cuenta algunas circunstancias, de tal suerte que si no lo observaban y si el salario no resultaba remunerador, podía el trabajador demandar la nulidad del acuerdo.

La Comisión acepto la idea de que para fijar el monto de los salarios se considere la intensidad y calidad del trabajo y la completó con el mandato constitucional acerca del salario remunerador. De esta unión surgió el Art. 85 de la Ley nueva.

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo”.

Si se preguntara por el pensamiento que yace en el fondo del Art. 85 de la Ley nueva, contestaríamos con una fórmula breve: la libertad al servicio de un salario justo, porque, de la misma manera que la estipulación que fija un salario inferior al mínimo es una nada jurídica, también lo es la que resulta contraria al

principio del salario remunerador.

En consecuencia, la libertad en la determinación del monto de los salarios sirve para llevarlo sobre las ideas del salario mínimo y del salario remunerador, en una marcha que debe ser permanente hacia el salario justo.

1.3 QUE SON PRESTACIONES

La conclusión general del apartado anterior es que el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie, o bien, prestaciones en efectivo y prestaciones en especie.

Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

1. En los planos de la teoría, la Comisión conoció una tendencia que aparecía envuelta por un espíritu generoso: la distinción contraría el ideal de la retribución al trabajo, que estriba en que sea siempre en moneda de curso legal, a fin de que el trabajador pueda usarla en la forma que cuadre con sus inclinaciones. Pero una meditación cuidadosa llevó a la duda de que tal vez no era un ideal asequible, porque hay situaciones que exigen las prestaciones en especie –el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos, entre otros aspectos- sin las cuales no podría prestarse el trabajo. Por

lo tanto, las prestaciones en especie son en ocasiones indispensables y aun favorables a los trabajadores.

2. Ya hemos advertido que los problemas del derecho del trabajo nunca alcanzan resoluciones cerradas: otra vez surgió la duda, porque tomaron asiento en la tabla redonda los fantasmas del truck-sistem y de la tienda de raya, contentos porque se les permitía recoger trozos de salario en efectivo; y era de verdad molesta su presencia, y razón suficiente para que la Comisión procurara una regla que evitara los abusos; después de hondas conversaciones, la plasmo en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo:

“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

La Comisión ante la Cámara de Diputados expreso que esa norma era derecho vigente, porque era una simple reproducción del párrafo segundo del Art. Cuarto del Convenio núm. 95 de la Organización Internacional del Trabajo; fue un propósito firme reunir en la Ley todas las disposiciones que se encontraban dispersas; y finalmente, pudo saberse que la representación empresarial, que en México se oponía al precepto establecido en el párrafo que antecede en la I. I. T. Había aprobado el Convenio en la reunión de 1949.

3. La Ley contiene una variante para los salarios mínimos, pues el artículo 90 los define como *“la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador”*, disposición que viene de la Ley de 1931. Nunca se ha explicado la razón de este mandamiento, que no provocó controversias, motivo por el cuál nada dijo la Comisión en la Exposición de Motivos.

Creemos que es la defensa primordial del salario mínimo, pues por ser la cantidad menor para una vida decorosa, el trabajador, de conformidad con el

art. 98 de la Ley nueva, debe poder disponer libremente de él, para distribuirlo según lo juzgue mejor y cambie su destino cuando piense en una distribución más adecuada.

Dado lo señalado en el presente capítulo, podemos concluir en lo siguiente:

1. Pueden distinguirse en la ley tres conceptos de salario: uno, extenso; otro, restringido y un tercero, específico.

2. El concepto jurídico de salario in extenso se aproxima pero no equivale al concepto económico del salario. Jurídicamente se exceptúan ciertas retribuciones que reconocen como causa un vínculo laboral, aunque no son salario.

3. Las percepciones del concepto extenso de salario, que son todas las ventajas económicas que recibe el trabajador por un vínculo jurídico laboral vigente, si no son regulares o habituales, tienen por efecto no aumentar el valor de las horas de la jornada normal, salvo en los casos de indemnizaciones laborales, de aplicación del Derecho de la seguridad social o del Derecho fiscal cuando no figuren como exenciones.

4. Las percepciones que forman el concepto del salario restringido, que son todas las ventajas económicas que recibe el trabajador por un vínculo laboral vigente, regulares o habituales, o periódicas pero seguras, unas tienen por efecto aumentar el valor de las horas de la jornada normal y otras no, dependiendo de su causa o de su efecto.

5. Las percepciones que forman el concepto específico de salario son las cantidades diarias de dinero tasadas por la norma, que sirven de base o medida para calcular otras percepciones.

Así mismo a manera de resumen podemos concluir en lo siguiente:

Debido a la difícil situación económica en que se encuentra el país, cada vez resulta más complicado fomentar el ahorro, ya que el poder adquisitivo de los trabajadores continuamente es menor. Ante esta situación, es importante encontrar condiciones para que los trabajadores o empleados y las empresas obtengan un bienestar mutuo dentro de sus relaciones laborales.

El *Diccionario Jurídico Mexicano*²⁰ menciona que ***la previsión social es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprecisas.***

Son formas por medio de las cuales mediante el empleo de recursos presentes se garantiza un interés futuro, con un objetivo común:

La adopción de medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la desocupación de los requerimientos de la vejez, mediante sistemas económicos de seguridad que pongan en práctica. Este conjunto de acciones y medidas tienden a otorgar apoyos económicos a los obreros y empleados, así como a sus familiares.

El citado diccionario también nos dice que la previsión social no se concreta únicamente a la idea exclusiva de conservar para el hombre su energía de trabajo por mayor número de años, sino que se orienta hacia otros objetivos, como son:

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3ª. Ed., Porrúa, México, 1989

1. Un ingreso que le permita al trabajador una existencia decorosa.
2. La ampliación de un régimen de seguros.
3. Satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.
4. La garantía de una vejez digna.

Cómo ya mencionamos anteriormente todos los conceptos antes tratados son definidos claramente por los estudiosos del derecho, pero ¿cual sería la opinión de los tribunales?

La *Revista del Tribunal Fiscal de la Federación* ²¹, al respecto, establece:

Se entiende por gasto de previsión social a cargo de una empresa, aquel que se traduce en una prestación a beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendentes a su superación física, social, económica, cultural e integral, esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económico, social, cultural e integral.

De todo lo anterior se concluye que:

La previsión social se compone de las prestaciones que proporcionan los patrones a sus trabajadores y/o empleados, con objeto de elevar el nivel social, económico, cultural e integral, de él y sus familiares.

²¹ Tomado del *Semanario Judicial de la Federación*, IX Época, t. III, 3er. T.C. del 1er. C., enero 1996, pág. 203

Fundamento Legal

La previsión social está fundamentado en el artículo 123 constitucional (Del trabajo y de la previsión social) y de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 84, que establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie u cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

1. En efectivo, que consiste en la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe, como cuota legal que el trabajador recibe, como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones y otras cantidades o prestaciones.

2. En prestaciones, que se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba, como la habitación, la despensa o servicios, como becas educativas.

El artículo 29 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) menciona que los contribuyentes podrán efectuar las siguientes deducciones:

Fracción III, los gastos.

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

trabajadores que proporcionen este tipo de prestaciones.

Requisitos para que la previsión social sea deducible:

Estos se encuentran principalmente en el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que establece que las prestaciones deberán ser generales, además de los requisitos específicos para deducir por concepto de fondos de ahorro, pagos de prima de seguros de vida y de gastos médicos. De igual forma, en los artículos 40, 41 y 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece algunos requisitos para estos conceptos.

En la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y en los artículos 40, 41 y 42 de su reglamento, se establecen los siguientes requisitos:

1. Generalidad. Establece que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Además, establece cuando se va entender que se otorgan de forma general atendiendo a la sindicalización de los trabajadores, en los siguientes casos:

a. Trabajadores Sindicalizados. Cuando las prestaciones de previsión social se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

b. Persona moral con dos o más sindicatos: Que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aún cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

c. Trabajadores no sindicalizados. Cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Este promedio aritmético no se considerará para las erogaciones realizadas por concepto de Primas de Seguros de Vida y de Gastos Médicos, así como las aportaciones a los Fondos de Ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a sobre pensiones, jubilaciones y primas de antigüedad.

Las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Determinación del promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado. Se obtendrá dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de la legislación laboral, de cada uno de los citados trabajadores durante el citado ejercicio inmediato anterior. el resultado así obtenido se multiplicará por 365 días y será el promedio anual. Se consideran como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y post natales de las madres trabajadoras, mismos que se usan como referencia para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

2. Requisitos específicos respecto a las aportaciones de fondos de ahorro, primas de seguros de vida y gastos médicos.

a. Fondos de ahorro. Que sean generales y que el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, además, la aportación del contribuyente no debe exceder del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia. Además de cumplir con los requisitos que se establecen en el artículo 42 del Reglamento de las Ley del Impuesto Sobre la Renta:

- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.

- Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

b. Los pagos de Primas de Seguros de Vida. Cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Además de ser generales, es decir, cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.

c. Los pagos de Primas de Seguros de Gastos Médicos que efectuó el contribuyente en beneficio de los trabajadores, del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta, de dichos trabajadores. Atendiendo al requisito de generalidad para los pagos de primas de seguros de vida.

En el artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establecen otros requisitos para deducir de los gastos que se hagan por concepto de previsión social, estos son:

1. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

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

En el artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su fracción VI, se determina que no se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de *naturaleza análoga*, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Qué se debe entender por Gastos de Naturaleza Análoga.

La revista del tribunal Fiscal de la Federación menciona:

Gastos de previsión social análogos. No los son, los realizados por una empresa con motivo de una cena navideña, rifas y regalos a favor de los trabajadores de la misma (página 32, marzo de 1995).

Analogía jurídica. Según el *Diccionario Jurídico Mexicano*, es: “proporción”, “ semejanza”, “conforme a” y “razón”, “patrón”, “medida”, “conformidad con dos razones”, que significa: relación de semejanza entre cosas distintas.

El *Pequeño Larousse* define la analogía como: relación de semejanza entre cosas distintas; y análogo como: semejante.

De acuerdo a lo anterior, son gastos de previsión social análogos las prestaciones que en cierta medida coadyuvan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, en lo material, cultural, físico y espiritual, entre otras son:

- Servicios dentales
- Ayudas para rentas de casa
- Comedor y comida
- Ayuda para transporte

- Gastos médicos mayores
- Vales de despensa
- Premio de puntualidad.

Estos gastos como tal, son diferentes o distintos, pero tienen en común o semejanza elevar el nivel de vida de los trabajadores. Este concepto análogo no es un concepto limitativo, esta sujeto a la imaginación.

Un ejemplo concreto de gasto de previsión social análogo lo encontramos en los “*vales de despensa*”, los cuales han suscitado una serie de controversias en cuanto a considerarlos o no como gastos de los ya mencionados, existe jurisprudencia en donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha concluido que:

VALES DE DESPENSA, DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTO DE PREVISION SOCIAL, PARA EFECTOS DE SU DEDUCCION CONFORME AL ARTICULO 24, FRACCION XII (ACTUAL ARTICULO 31, FRACCION XII) DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. El concepto de previsión social comprende, 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 para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo o incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para una 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 Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta , en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme a lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII, (**artículo 31, fracción XII**) de la Ley del Impuesto sobre la Renta pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró 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 la de su familia. **Por tanto, como los vales de despensa constituyen 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 trata, 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 dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquellas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta,** siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos 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 impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 (**artículo 109**) del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de

dichas prestaciones de previsión social.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 197-A de la Ley de Amparo y 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

Primero. Existe contradicción entre las tesis sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito al resolver la revisión fiscal 6/94 y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito al fallar el amparo directo 2254/95.

Segundo. Debe prevalecer el criterio sustentado por esta Sala, en los términos precisados en el considerando quinto de esta resolución.

Tercero. Hágase del conocimiento del Tribunal Pleno y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito de la República el contenido de la presente resolución y publíquese íntegramente en el Semanario Judicial de la Federación.

Cuarto. Remítase testimonio de esta resolución a los tribunales Colegiados mencionados en el primer punto resolutivo.

Cúmplase y, en su oportunidad, archívese este expediente.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo Y. Ortiz Mayagoitia, secretario Salvador Aguirre Angulano, presidente Genaro David Góngora Pimentel; fue ponente el Ministro Mariano Azuela Güitrón.

Firman el Presidente de la Sala y Ministro Ponente con la Secretaria de Acuerdos de la misma, que autoriza y da fe.

(Artículos reformados. Énfasis añadido)

Del resultado del amparo 2254/95 se deducía que los vales de despensa no tienen el reconocimiento de previsión social al no encuadrar dentro del supuesto legal previsto en el artículo 31 fracción XII, y su reglamento; por tanto, el requerimiento formulado por la autoridad fiscal para que el contribuyente efectuara el pago del impuesto sobre la renta (ISR) por concepto de vales de despensa, era pagado a derecho.

Ahora bien, el criterio 59/2004/ISR del Sistema de Administración Tributaria (SAT) señala:

Son una erogación deducible para el empleador. El último párrafo del artículo 8o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece que para los efectos de dicha ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia.

En este sentido, los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tienen por **objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, otorgando beneficios al trabajador.**

Así, de conformidad con lo previsto en el artículo 109, fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un **ingreso exento para el trabajador** hasta el límite, que para los **gastos de previsión social** establece el último párrafo del citado artículo, y será un **concepto deducible para el empleador** en los términos del artículo 31, fracción XII de la misma ley.

Concepto de Generalidad

El *Pequeño Larousse* define la generalidad como: Mayoría, muchedumbre o casi la totalidad de los individuos u objetos que componen una clase o todo sin determinación.

El contador público Oswaldo Reyes Mora ²² en su obra *Estudio de las opciones legales fiscales* define: "*Generalidad es un grupo homogéneo de personas que se encuentran en las mismas situaciones*".

La LISR dice que las prestaciones sean en beneficio de todos los trabajadores, pero no menciona que se les dé a todos, es decir la previsión social deberá abarcar a todos los trabajadores que sean elegibles, según las características del plan.

Un ejemplo sería: El otorgar becas educacionales para los hijos de los trabajadores. Inicialmente todos los trabajadores tienen derecho a las becas, pero con ciertos requisitos que podrían ser, tener un hijo, edad y grado de estudios. Entonces, de 100% de los trabajadores, no a todos se les otorgaría esta prestación, solamente se les daría a aquellos que cubrieran los requisitos (que se deben mencionar el plan de previsión social), pero que al plantearlo de esta forma se cumple el concepto de generalidad, con el objeto que tales gastos sean deducibles para los patrones y exentos para los trabajadores que los

²² REYES MORA, Mora, *Estudio de las opciones legales fiscales*, 2ª. Ed., PAC, México, 1996, pág. 182.

reciban.

Notas adicionales

Como ya se mencionó, el objeto esencial de la previsión social consiste en incrementar el nivel de vida de los trabajadores, pero consideramos que además es una forma de motivar a los trabajadores al incrementar sus percepciones sin aumentar el impuesto el monto del impuesto al retenerles, y que puede coadyuvar sustancialmente en hacer más productivas a las empresas.

Un punto importante antes de implementar la previsión social consiste en realizar un análisis financiero para determinar si la empresa con sus resultados financieros futuros, es viable de poder cumplir con tal obligación , ya que al otorgar tales prestaciones de acuerdo con la LFT, ya no pueden quitarse ya que crean un derecho para los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA NORMA JURÍDICA

2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Jorge de Regil,²³ en su obra Las excepciones al Régimen del Seguro Social Obligatorio dice:

"En oposición a la concepción individualista de la sociedad, surgió la idea de la solidaridad social; la idea individualista de la empresa se sustituyó por la concepción institucional con fines y propósitos sociales y con derechos y obligaciones para el capital y el trabajo; la empresa, para poder subsistir, debe asegurar la reparación y reposición del capital, mas también de reparar y sostener al trabajo, con mayor razón, pues una concepción humanista de la sociedad y el Derecho tiene por mira necesaria a la persona humana."

Con base a esta ideología se establecen, en el artículo 123 apartado A de la Constitución, los derechos mínimos a que tiene derecho la clase trabajadora y que previenen los riesgos naturales y sociales detallados con anterioridad en la forma siguiente:

²³ KAYE, DIONISIO J., *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, Editorial Themis, Colección Ensayos Jurídicos, Segunda Edición, México, 1995, pág. 470.

Título Sexto

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

²⁴*Artículo 123. El Congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:*

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiesen adquirido por su contrato; en el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones

²⁴ *Ibidem*, pág. 471

deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen: Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud u la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos; por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”.

Con estas bases constitucionales, las legislaturas locales reglamentaron, en sus leyes de trabajo, la protección legal en caso de maternidad, riesgos profesionales, higiene y salubridad y la creación de las primeras instituciones, que vendrían a crear las prestaciones sociales que otorgan nuestros diferentes sistemas de seguridad social.

Los seguros de invalidez, de cesantía, de vida y de accidentes se mencionaban expresamente en la fracción XXIX, que concedía a los legisladores la facultad discrecional para facultarlos en el momento en que ellos consideraran oportuno, de acuerdo con las circunstancias, presentando limitaciones en el campo de aplicación de las disposiciones laborales por no existir reglamentación

específica, con el deseo de los legisladores de alentar a las pequeñas empresas, que no podían subsistir en caso de tener la obligación de crear las cajas de seguros populares.

La mayoría de las leyes locales de esa época establecieron, como obligación patronal, la atención médica gratuita y, en algunos casos, los servicios de farmacia, gastos de funeral y la concesión de préstamos a los trabajadores enfermos, para ayudarlos a cubrir los gastos originados por su padecimiento y también a los familiares enfermos, a quienes se obligaba a otorgar atención médica gratuita y hospitalización o la obligación de indemnizar parcialmente a los trabajadores en cuyo hogar hubiese algún enfermo.

La fracción XXIX del artículo 123 preveía el establecimiento facultativo de cajas de ahorros y de seguros populares de invalidez de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, etc., realizando las leyes locales los análisis de injusticia social de los constituyentes de Querétaro.

Al reformarse, en el año de 1929, la fracción X del artículo 73 constitucional para conceder al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, se reforma también la fracción XXIX del artículo 123 para quedar como sigue:

"XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ello comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos."

Para el año de 1943, se promulga y entra en vigor la Ley del Seguro Social que va dirigida expresamente a los trabajadores subordinados mencionados en su entonces artículo 4º, ya que los demás sujetos quedaron exceptuados provisionalmente de la aplicación del régimen obligatorio, convirtiéndose así la Ley del Seguro Social en un autentico ordenamiento de

previsión social, entendiendo por ésta, en los términos de la definición que da Mario de la Cueva ²⁵:

"Son las Instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia."

En el año de 1973 se promulga una nueva Ley del Seguro Social, misma que establece como sujetos de aseguramiento, entre otros - ya que trata de beneficiar a la población en general - a los trabajadores subordinados, lo que demuestra fehacientemente que el Seguro Social es en nuestro país una Institución creada fundamentalmente para el beneficio de los trabajadores y, por consiguiente, las aportaciones que se cubren al Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo público descentralizado creado por el Estado para la prestación de un servicio público de carácter nacional que es el de proteger el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, pues con base a la soberanía del pueblo mexicano, la institución se creó por los trabajadores y para el beneficio de éstos, siendo falso que las cuotas que se cubren al Seguro Social tengan como finalidad sufragar el gasto público, sino que van encaminadas a la obtención de prestaciones en especie iguales para todos los asegurados y la generación de cotizaciones en dinero que redundan en beneficio de los asegurados, cuando sus ingresos se ven mermados por el acontecimiento de un riesgo natural y social.

El hecho de que la Ley del Seguro Social le haya dado el pago de cuotas obrero patronales, capitales constitutivos y recargos moratorios el carácter de fiscal, resulta una acción del Derecho para que las autoridades

²⁵ *Ibidem*, pág. 473

fiscales coadyuven con la institución para que ésta integre su patrimonio, más nunca su intención del legislador hacerse de ingresos por concepto de cuotas obrero patronales, para sufragar el gasto público; tan es así que el original artículo 13 de la ley del seguro social establecía que el título donde conste la obligación de pagar las aportaciones, tendría el carácter de ejecutivo, sistema que tuvo que ser cambiado por su inoperancia e ineficiencia para el funcionamiento del régimen obligatorio y el sostenimiento de los objetivos de la institución.

Si analizamos detenidamente los postulados y fundamentos de las teorías antes expuestas, encontraremos que las teorías fiscales no son del todo afortunadas por razones siguientes:

a) Respecto de la teoría que sostiene que las cuotas obrero patronales son de **naturaleza fiscal**, por el hecho de considerarse como ingresos de la Federación, por así mencionarlo expresamente, la Ley de Ingresos no es del todo afortunada, toda vez que para la Investigación científica no basta que una Ley haga una afirmación determinada para aceptarla como cierta. Se impone, pues, la necesidad de verificar si en realidad las cuotas obrero patronales que se cubren al Instituto Mexicano del Seguro Social, pasan a formar parte de los ingresos que constituyen el patrimonio del Estado o no. A lo anterior debemos responder terminantemente que las cuotas que se pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social no pasan a formar parte de los ingresos que integran el patrimonio del Estado, ya que como claramente se establece en el artículo 5 de la Ley del Seguro Social, éste tiene su propio patrimonio que se integra en los términos del artículo 253, a través de las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos señalados en la ley, así como la contribución del Estado; los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes y por donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan en su favor.

Lo que sucede en realidad es que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, señala que para el control y vigilancia de los organismos descentralizados, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, se contará con un órgano de vigilancia que estará integrado por un Comisario Público Propietario y Suplente, designados por la Secretaría de Contraloría General de la Federación. Estos comisarios tendrán facultades para revisar y analizar la adecuada administración de los recursos, a fin de asegurar que el Instituto cumple adecuadamente con sus funciones. Además, los organismos descentralizados contarán con órganos de control interno que actuarán bajo los lineamientos de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación. Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social no son propiamente ingresos del Estado, sólo se encarga de la vigilancia y control por prestar un servicio público y recibir ingresos del presupuesto.

b) La teoría que considera que las cuotas obrero patronales constituyen un ingreso de la Federación bajo el rubro **de impuestos**, contiene algunas afirmaciones que contradicen a toda la teoría General Impositiva, tales como el considerar que las cuotas obrero patronales tienen el carácter de general en cuanto a su fijación, pero el de excepción en cuanto a su establecimiento y finalidades. Sobre ese particular, Sergio Francisco de la Garza ²⁶ señala que en el derecho presupuestario existe el principio llamado de "*unidad de caja*" o "*no afectación de recursos*" que consiste en que los recursos que obtiene el Estado no tengan una afectación especial a gastos determinados, sino que ingresen a formar un fondo común y sirvan para financiar todas las erogaciones, siendo este principio apropiado para los impuestos y los derechos.

Resulta equivocada la afirmación en el sentido que las cuotas obrero patronales se encuentran contenidas en la ley formal y posteriormente

²⁶ *Ibidem*, pág. 475

señaladas en los artículos 31 del Reglamento Interior del Seguro Social, en el artículo 5 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Filiación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, siendo que la Teoría General Impositiva, a través de la fracción IV del artículo 31 constitucional y los artículos 2º y 3º del Código Fiscal de la Federación, señalan que todas las cargas tributarias deberán establecerse en ley formal, sin embargo, nos percatamos de que las cargas en materia de

Seguro Social se encuentran establecidas en reglamentos que aún cuando en la práctica se aplican normalmente en estricto sentido jurídico, como dice Francisco Lerdo de Tejada ²⁷, carecen de validez por no tener el carácter de Ley expedida por el Congreso de la Unión sancionada debidamente y, por ende, no pueden ser obligatorios; en este caso, el principio de legalidad tributaria se encuentra quebrantado.

c) Con respecto a la teoría que sostiene que las cuotas obrero patronales constituyen un ingreso de la Federación bajo el **rubro de derechos**, resulta tan poco afortunada que la misma Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1947 cambió su criterio original que era éste, según ya dejamos apuntado al analizar la teoría.

Resulta a todas luces incongruente considerar a las cuotas obrero patronales como derechos, ya que, en primer término, las cuotas del Seguro Social tienen el carácter de obligatorio en los términos de la Ley del Seguro Social y, por tanto, no sólo se cubren en razón de los servicios que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social.

²⁷ *Ibidem.*

Como señala Francisco Lerdo de Tejada, la teoría del Derecho Tributario ha elaborado los siguientes principios respecto a los derechos:

1. Es necesario que se preste el servicio. En materia de seguridad social no se da forzosamente este supuesto, de ahí que el Tribunal Fiscal de la Federación, en el juicio fiscal 4571/75, haya resuelto que las cuotas que pretende exigir el Instituto Mexicano del Seguro Social a los patrones, no han tenido como equivalente un servicio prestado a la actora o un beneficio recibido por sus trabajadores y, por consiguiente, declaró la nulidad del cobro de cuotas obrero patronales.

2. El servicio debe tener el carácter de administrativo. Para la mayoría de los autores, existen principalmente dos clases de servicios públicos:

a) Los servicios indivisibles o generales, que son aquellos que benefician a toda la colectividad y el aprovechamiento individual no puede ser medido como la defensa nacional.

b) Los servicios divisibles o particulares, que son aquellos que benefician intereses particulares y, por ende, el aprovechamiento individual si puede ser medido, como en el caso de expedición de pasaportes, actas de registro civil, etc.

Cabe hacer notar que los derechos a que se refiere el artículo 2º del Código Fiscal constituyen contraprestación de servicios divisibles o particulares exclusivamente y las cuotas obrero patronales que se pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social corresponden a los servicios a que se refiere el inciso a) anterior.

3. El servicio debe ser prestado por el Estado. Sobre este particular, no es el Estado en sí el que presta los servicios públicos de seguridad social, sino

un organismo público descentralizado que, sin formar parte de la Administración Pública general, sólo está sujeto a control por parte de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial.

4. El Derecho debe guardar una razonable proporción con el costo del servicio, elemento éste que tampoco reúnen las cuotas que se cubren al Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que estas resultan ser considerablemente inferiores a los servicios y prestaciones en dinero que perciben los asegurados.

5. El cobro de los Derechos debe establecerse en una ley, elemento éste que tampoco reúnen las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, cuyo cobro se encuentra determinado en el reglamento del Seguro Social.

Por lo anterior, resulta improcedente considerar a las cuotas obrero patronales como derechos, ya que no reúnen ninguno de los supuestos que el Derecho Tributario señala para éstos.

6. Por último, respecto de la teoría que indica que las cuotas obrero patronales constituyen un ingreso de la Federación bajo el **rubro de aprovechamientos**, es también improcedente, ya que, en primer término, se les da este carácter por exclusión y se determina como un ingreso federal, situación que quedo debidamente analizada en el punto a) anterior.

Por todas las razones anteriores, que se fundamentan en los principios básicos del Derecho Tributario y en los preceptos aplicables del Código Fiscal de la Federación, debemos concluir que las cuotas obrero patronales que se cubren al Instituto Mexicano del Seguro Social no tienen en sí mismas la calidad de fiscales, sino que a través de una ficción Jurídica se les atribuye este carácter, exclusivamente para efecto de su COBRO y EXIGIBILIDAD, con ánimo de que el Instituto Mexicano del Seguro Social pueda realizar las finalidades

para que fue creado, facilitándole la obtención de los ingresos establecidos en su favor, sin que tenga que distraerse realizando sus cobros a través de títulos ejecutivos que tendría que hacer valer como cualquier particular.

En base a todas las consideraciones anteriores **y aunque hoy nada más resulte dogmática jurídica, dado que ya mencionamos cómo resolvió el legislador esta controversia**, adoptamos plenamente lo relativo a la teoría que establece que la naturaleza de las cuotas obrero - patronales es eminentemente laboral, ya que por su origen, provienen de una disposición constitucional que fija los derechos mínimos que debe disfrutar la clase trabajadora y así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
XI, Mayo de 1993
Página: 401
Tesis Aislada

SEGURO SOCIAL. CUOTAS OBRERO PATRONALES, NATURALEZA JURIDICA DE LAS. El artículo 267 (**Reformado: Artículo 287**) de la Ley del Seguro Social, otorga el carácter de aportaciones fiscales a las **cuotas** que deben cubrir los patrones como parte de los recursos destinados al sostenimiento del Seguro Social, las cuales tienen su fundamento en la prestación del trabajo y su apoyo legal en lo dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna y por su ley reglamentaria. De esa manera, las cuotas exigidas a los patrones para el pago del servicio público del Seguro Social quedan comprendidas dentro de los tributos que impone el Estado a los particulares por razones para fiscales con carácter obligatorio, para la satisfacción de los fines que persigue el Instituto Mexicano del Seguro Social que presta un servicio público en administración indirecta del Estado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1686/92. Inmobiliaria Mismar, S.A. 25 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: José Luis Flores González.

(Artículos reformados. Énfasis añadido)

Sólo el cobro y la exigibilidad de dichas cuotas tendrá el carácter de fiscal, como se determina en la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte y que a continuación se transcribe:

Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación
181-186 Sexta Parte
Página: 273
Jurisprudencia*

“SEGURO SOCIAL, CONSEJO TECNICO DEL. CARECE DE FACULTADES PARA CREAR ORGANOS CON FUNCIONES DE AUTORIDAD. El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado cuya función primordial estriba en la prestación de servicios de seguridad social, y tiene personalidad jurídica y patrimonio propios; sus recursos financieros se integran con un porcentaje otorgado por el Estado y con las llamadas cuotas obrero-patronales. A dichas cuotas se les atribuye **naturaleza fiscal, para efectos de su cobro; por esta razón y sólo para los efectos indicados,** el instituto asume el carácter de autoridad; es decir, tiene doble actuación: como prestador de servicio y como autoridad...”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volúmenes 163-168, página 143. Amparo en revisión 1652/81. El Cuarteo, S.A. 1o. de julio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Gómez Díaz. Secretaria: Margarita Beatriz Luna Ramos.

Volúmenes 163-168, página 143. Amparo en revisión 268/82. Constructores e Ingenieros, S.A. 26 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: Isaías Corona Ortiz. Secretario: Isaías Corona Ortiz.

Volúmenes 181-186, página 258. Amparo en revisión 332/83. Transportes Norte de Sonora, S.A. de C.V. 23 de junio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: Isaías Corona Ortiz.

Volúmenes 181-186, página 186. Amparo en revisión 505/82. Constructores e Ingenieros, S.A. 3 de mayo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: José Javier Morales Martínez.

Volúmenes 181-186, página 186. Amparo en revisión 522/84. Felipe Consuelo Sánchez y otro. 15 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Isaías Corona Ortiz.

Genealogía:

Informe 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 25, página 65.
Informe 1984, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 42, página 86.

En este estado de cosas y para terminar con la discusión de la naturaleza jurídica de las cuotas obrero patronales, el Código Fiscal de la Federación en la fracción II, de su artículo segundo, define como contribuciones a las aportaciones de seguridad social **COMO LAS CONTRIBUCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY A CARGO DE PERSONAS QUE SON SUBSTITUIDAS POR EL ESTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FIJADAS POR LA LEY EN MATERIA DE SEGURIDAD**

SOCIAL, O A LAS PERSONAS QUE SE BENEFICIEN, EN FORMA ESPECIAL POR SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL, PROPORCIONADOS POR EL MISMO ESTADO.

Como podrá notarse, todo el estudio anterior sobre la dicha naturaleza queda resuelto por el legislador en forma contundente para que tanto las aportaciones al IMSS, como al INFONAVIT, gocen de naturaleza de créditos fiscales, aunque jurídicamente no lo sean y entonces las exposiciones del García Siller que hemos comentado, sean las que prevalezcan actualmente.

A mayor abundamiento, en la Ley del Seguro Social en su artículo 40-A, se confirma que las cuotas obrero patronales tienen carácter de contribución y el tratamiento fiscal de actualización y recargos que se le da por Código Fiscal de la Federación a los impuestos, derechos y contribuciones de mejoras.

2.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL

La seguridad social nace como consecuencia de reflexiones que implicaron cambios esenciales en la filosofía política y social; la concepción individualista de la sociedad y del derecho no admitieron la idea de la seguridad social, hasta en tanto la fraternidad, como ideal de la Revolución Francesa, amalgama los principios de libertad e igualdad que conforman el surgimiento del Estado moderno y, entonces, la idea de solidaridad priva sobre los intereses individuales.

La aplicación de la seguridad social se inicia en desarrollo de los seguros sociales organizados bajo el sistema gremial de la Edad Media, que tenían como finalidad la de satisfacer las necesidades de **previsión social en**

forma de caja de enfermedades, ayudas de defunción, indemnización de riesgos y pensiones de viudez y orfandad.

La Organización de Naciones Unidas, al aprobar la declaración universal de los derechos humanos, en su artículo 22 establece ²⁸: *"Toda persona, como miembro de la sociedad, tienen derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales indispensables a su dignidad y a libre desarrollo de su personalidad"*.

La organización Internacional del Trabajo ha dictado múltiples recomendaciones y resoluciones para aplicar el desarrollo de la seguridad social como la **"Recomendación sobre la Seguridad de los Medios de Vida"** y el **"Convenio sobre la Seguridad Social, Norma Mínima"** ²⁹.

Criterio de la SCJN sobre la fuerza del derecho internacional en México.

En nuestro país, el día 20 de agosto de 1929, se adiciona la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, Apartado A, para establecer ³⁰: *"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos"* y así, la seguridad social en México asciende a la categoría de un derecho público obligatorio a favor de la clase trabajadora y de carácter irrenunciable.

²⁸ *Ibidem*, pág. 435.

²⁹ *Ibidem*, pág. 436

³⁰ *Ibidem*.

Integración Salarial

Artículo 5-a, en su fracción XVIII de la Ley del Seguro Social.- Para los efectos de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones , percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La forma en la cual se pagan las cuotas obrero-patronales al Seguro Social, es a base del Salario Diario Integrado, esto quiere decir, que todos los pagos que se hagan a los trabajadores, por concepto de sus servicios, formará parte integrante del salario base de cotización o del salario sobre el cual, se han de aplicar los porcentajes a cubrir por cada uno de los sujetos obligados a ello.

Las cuotas al Seguro Social, se generan día con día, esto es, por cada día que se le paguen salarios y prestaciones a los trabajadores, ya se generaron cuotas del Seguro Social para ambas partes y por lo tanto, ya existe la obligación de pago, existen casos de excepción como es el caso de los trabajadores temporales y urbanos, los cuales se encuentran regidos expresamente por el reglamento respectivo, pero en general, esta es la obligación general.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, los conceptos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, estos son:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

Dentro de las primordiales excepciones que nos establece esta

Fracción, se encuentran todo tipo de instrumentos de trabajo, tales como las herramientas de trabajo utilizadas para el desempeño del mismo, la ropa que se otorga para el trabajo y para los desfiles, como ejemplos más comunes tenemos los siguientes: el calzado, sobre todo el que es de uso industrial, las mascarillas, los lentes, las caretas, cascos, guantes, fajas o cinturones, los uniformes de las secretarías y de los empleados de oficina en general, los uniformes de los meseros, de los chefs, en general, todos aquellos instrumentos, vestuarios o utensilios que le sirvan al trabajador para ejecutar mejor su trabajo; como ejemplos sofisticados, podemos citar a los autos o motocicletas que usan sobre todo los vendedores y cobradores o mensajeros de las empresas, se considerarán herramientas de trabajo, siempre y cuando así se encuentre pactado entre el patrón y el trabajador, ya que en caso contrario, se trataría de una prestación en especie o un sueldo, sobre todo a los funcionarios de las empresas, lo cual, sería integrante del salario base de cotización y de las indemnizaciones de carácter laboral. Existen además otras partidas que en forma expresa a través de acuerdos del Consejo Técnico del Seguro Social, se establecen, como son los viáticos y las ayudas para el transporte, prestaciones cuya integración salarial es muy subjetiva, ya que existen empresas que justificadamente lo paguen y otras que por otorgar un sobresueldo, la utilicen.

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

Cuando el patrón y el trabajador, depositan una cantidad en forma semanal, quincenal o mensual, en principio no integra salario, pero si constituye en forma diversa, es decir que no se aporte en dichos períodos o que la aportación sea desigual, la ley no distingue, y es entonces que dicha partida se integrará al salario base de cotización de los trabajadores. Para este caso en

concreto encontramos como antecedente el acuerdo No. 494/93 de fecha 18 de agosto de 1993, emitido por el H. Consejo Técnico, en el cual se establece que cuando la aportación del trabajador sea mayor a la del patrón, no será integrante del salario y cuando la aportación del patrón, sea mayor a la del trabajador, únicamente será integrante la diferencia. Por asimilación, aunque la ley no establece así expresamente, consideramos que quienes paguen por catorcena, cada diez días o en general, como se pacte con el trabajador, y, con esa misma periodicidad se efectúen las aportaciones respectivas, no debe de integrar salario el fondo de ahorro, por una cuestión muy elemental de justicia y de sentido común, sin embargo, se nos exige otro requisito como lo es el de que el trabajador no haga más de dos retiros en el año, sin que en la ley, se exprese que debemos entender por "*retiro*", todo ello, nos deja en un completo estado de indefensión frente al IMSS, ya que será su criterio el que quiera aplicar por causa de esta norma incompleta que ha emitido el legislador.

Para evitar problemas, lo más sano es que el fondo de ahorro que se encuentre constituido en las empresas, sea anual y solamente efectúe prestamos en forma totalmente esporádica, no a todos los trabajadores y sin que su actividad puede generar dudas sobre su legitimidad, con ello, jamás se tendrán problemas con la prestación.

En cuanto a la última parte de esta Fracción, que precisa, que tampoco serán integrables las prestaciones de carácter sindical o mejor dicho, las prestaciones pactadas en los contratos colectivos, lejos de convertirse en un favor para las empresas, es un arma de dos filos muy delicada, ya que al modificarse el contrato, para otorgar una prestación, nunca debemos omitir que con ello se generan los derechos adquiridos para los trabajadores y después, no se podrán eliminar tan fácilmente, para otorgar o no una prestación, siempre deben de valorarse todos los aspectos e individuos involucrados, para con ello evitar incurrir en problemas laborales, financieros o fiscales.

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

Las aportaciones adicionales que los patrones hagan a favor de sus trabajadores al SAR, no serán integrantes del salario, sin embargo, con los nuevos topes de 25 salarios mínimos el salario mínimo general y los incrementos de las cuotas consideramos que no obstante estar presente esta exclusión, no es muy socorrida por los patrones , debido al costo que representa y al nulo beneficio que le trae consigo al trabajador.

IV. Las aportaciones al INFONAVIT y el P.T.U.

A partir de 1992, las aportaciones al INFONAVIT, son aportaciones al SAR, así que por lo tanto quedan excluidas y sobre todo , si existiera alguna duda sobre ello, tenemos esta Fracción que expresamente lo excluye.

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento de salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

De conformidad con el criterio que ha adoptado el IMSS, se entiende por onerosa la prestación, cuando el trabajador pague por ella, cuando menos el 20% del salario mínimo general diario que rija o que se encuentre vigente al momento del pago, en el Distrito Federal. Es muy importante resaltar el hecho de que, aún cuando la gente viva en provincia, el importe del pago por la prestación , no varía, es decir, deberá cubrirse el equivalente al 20% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, no el que rija en forma local.

Este límite mínimo de pago, no parece totalmente desigual, sobre todo en aquellas partes del país en donde los salarios mínimos son bajos o menores con relación con el que rija en el Distrito Federal.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

A la fecha, no existe lo que debemos entender por despensas, la imprecisión de este término tan amplio, nos deja incapacitados para poder definir su significado. En el común de los casos, por despensa identificamos a los vales de despensa o a los pagos en efectivo que previa presentación de notas de supermercados, les atribuimos el significado de despensa.

En el primer caso, de las despensas en especie, es obvio que en realidad se le entrega al trabajador una verdadera despensa, en cambio en las despensas en dinero, resulta muy controvertido el hecho de que si son vales, el destino que le pueda dar el trabajador a los mismos, resulta ser tan variado como productos haya en la tienda que haya acudido, pues lo mismo puede comprar frijol, que cigarros o botellas de vino; por lo que hace a entregar dinero en efectivo en los lugares en los que razonablemente no puedan canjearse los cupones o vales de despensa, resulta muy laborioso el control administrativo que debe ejercerse sobre esta prestación, ya que deberá recaudarse los comprobantes respectivos de las tiendas en donde los trabajadores adquieran sus productos de primera necesidad, si se buscan áreas de oportunidades, las empresas que vendan productos de este tipo, pueden efectuar el empaquetado de los mismos y entregarlos para su distribución a las empresas, y con ello, corregir esta situación para todos, para el trabajador, porque no recaba las notas, para la empresa, porque no puede acreditar su erogación adecuadamente al IMSS y para el propio Instituto, porque si se le deja sin elementos de juicio para discriminar la prestación como no integrante del salario.

Por lo que hace al tope equivalente al 40% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, es un beneficio, dentro de los pocos contemplados en la integración salarial, sobre todo para aquellos trabajadores que coticen en el interior de la república, puesto que si fuera local el tope, de acuerdo al salario regional, sería un importe menor.

Como ya lo mencionamos en el primer capítulo del presente trabajo, los “vales de despensa”, han suscitado una serie de controversias en cuanto a considerarlos o no como gastos de los ya mencionados, pero actualmente ya existe jurisprudencia en donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha concluido que:

VALES DE DESPENSA, DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTO DE PREVISION SOCIAL, PARA EFECTOS DE SU DEDUCCION CONFORME AL ARTICULO 24, FRACCION XII (ARTÍCULO 31, FRACCIÓN XII) DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. El concepto de previsión social comprende, 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 para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo o incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para una 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 Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta , en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme a lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII (**artículo 31, fracción XII**), de la Ley del Impuesto sobre la Renta pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró 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 la de su familia. **Por tanto, como los vales de despensa constituyen 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 trata, 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 dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquellas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta,** siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos 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 impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 (**artículo 109**) del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 197-A de la Ley de Amparo y 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

Primero. Existe contradicción entre las tesis sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito al resolver la revisión fiscal 6/94 y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito al fallar el amparo directo 2254/95.

Segundo. Debe prevalecer el criterio sustentado por esta Sala, en los términos precisados en el considerando quinto de esta resolución.

Tercero. Hágase del conocimiento del Tribunal Pleno y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito de la República el contenido de la presente resolución y publíquese íntegramente en el Semanario Judicial de la Federación.

Cuarto. Remítase testimonio de esta resolución a los tribunales Colegiados mencionados en el primer punto resolutivo.

Cúmplase y, en su oportunidad, archívese este expediente.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo Y. Ortiz Mayagoitia, secretario Salvador Aguirre Angulano, presidente Genaro David Góngora Pimentel; fue ponente el Ministro Mariano Azuela Güitrón.

Firman el Presidente de la Sala y Ministro Ponente con la Secretaria de Acuerdos de la misma, que autoriza y da fe.

(Artículos reformados. Énfasis añadido)

VII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

Por la redacción de este precepto, en realidad el legislador, no se ocupó de aclarar su verdadero sentido ya que primero afirma que no son integrantes del salario, las cantidades aportadas para fines sociales y después precisa, que se entienden como cantidades aportadas para fines sociales, las entregadas para constituir algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva y precisa un requisito adicional para dichos planes, pues la condiciona a que serán válidos únicamente cuando reúnan los requisitos que precise la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la CONSAR.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como

integrantes del salario base de la cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Independientemente de los requisitos de los topes, etc., los patrones tienen un requisito adicional para que estas partidas, sean no integrantes del salario base de cotización, y que corresponde a que las mismas, se encuentren debidamente registradas en la contabilidad del patrón-

Por lo que hace a la conclusión y explicación general de este precepto, debemos considerar que el día 11 de abril de 1994, en el Diario Oficial de la Federación, fueron publicados diversos acuerdos del Consejo Técnico del IMSS, mismo que precisan el contenido y alcance de algunas partidas no integrantes del salario, así como el tratamiento que debe dársele al tiempo extra, al premio por productividad, a los que debe entender como alimentación y alimentos, a la ayuda para el transporte y al pago de seguro colectivo o de grupos.

2.3 LEY DEL INFONAVIT

El nuevo texto del Artículo 123, Apartado "A", fracción XII, de la Constitución es el siguiente ³¹:

"XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósito a favor de

³¹ *Ibidem*, pág. 89

sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se consideran de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. Que administre los recursos del Fondo nacional de Vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

Esta reforma constitucional entró en vigor el 2 de marzo de 1972. El contenido de esta reforma modificó las obligaciones relativas a habitación que por localización y número de trabajadores se aplicaban a las empresas, conforme al antiguo texto.

Como consecuencia de la reforma transcrita se reformó, a su vez, La Ley Federal del Trabajo en los artículos 97 y 110, 136 al 151 inclusive y el artículo 782. El texto del nuevo articulado fue publicado el 24 de abril de 1972 y entró en vigor el día 25 del mismo mes y año.

Al artículo 97 se le adicionó una tercera fracción que autoriza al patrón a efectuar descuentos al salario mínimo para cubrir los abonos que los trabajadores deban enterar al Instituto del Fondo de la Vivienda, a cuenta de los créditos que tengan con éste.

El artículo 110 fue adicionado en una fracción con idéntico fin al

apuntado en el artículo 97.

Los artículos 136 a 151 inclusive fueron reformados totalmente en el año de 1972 y han vuelto a sufrir reformas y modificaciones al 7 de enero de 1982 y el 13 de enero de 1986.

En el año de 1972 se crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, estableciéndose que este organismo sería el encargado de administrar el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y que este fondo se integraría mediante aportaciones a realizar por los patrones y cuyo importe sería del 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a sus servicio, sin distinción alguna.

Este fondo estaría destinado a otorgar crédito para construcción, adquisición, reparación o amortización de pasivos, todo ello relacionado con la vivienda.

Y además la ley establecía una mecánica para que independientemente del otorgamiento de los créditos, el Instituto devolvería a los trabajadores su fondo de ahorro transcurridos 10 años de realizadas por parte del patrón las aportaciones correspondientes.

Iniciado el año de 1982, la demanda de vivienda provocó que todo el sistema económico de aportaciones, créditos y retiros de los fondos se modificaran y el mismo sistema se afinaran en 1983. Cabe hacer notar que las reformas de 1982 perjudicaron en forma individual los derechos adquiridos de los trabajadores, ya que éstos no tienen derecho a la devolución del fondo, salvo en circunstancias específicas que se afinaron en 1986 y también vino a incrementar las aportaciones patronales, ya que aunque se conservó el mismo porcentaje, se varió la forma de cálculo.

Como no tiene caso insistir sobre la legalidad o ilegalidad de las reformas, a continuación señalamos el sistema vigente.

La Ley Federal del Trabajo reafirma el rango constitucional que la reforma de 1972 dio a la prestación de habitaciones a los trabajadores y consecuentemente insiste en el derecho de los trabajadores para disfrutar de habitaciones cómodas e higiénicas. Obligando al patrón a cumplir con este derecho de los trabajadores, aportando al Fondo Nacional de la Vivienda ahora el 5% sobre sus salarios integrados como se demarca en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción segunda del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, esto es sobre la base de un salario integrado a los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

Definitivamente no cabe duda alguna que la noción social del salario (salario integrado) ha venido paulatinamente a desvirtuar el concepto económico de salario (cuota diaria), pues debemos recordar que el único efecto que la ley de mayo de 1970 daba al salario integrado, era el efecto indemnizatorio conforme lo previsto en su artículo 89; desde 1968 el Seguro Social trato de integrar el salario para efectos de cotización y lo logró en su nueva ley y ahora desde 1982 el INFONAVIT siguió los conceptos del Seguro Social, integrando el salario para efectos de aportación, situaciones que indudablemente vienen a encarecer las prestaciones sociales a cargo del patrón y por qué no decirlo a cargo de la población mexicana que absorbe los gastos de producción de las empresas.

Al igual que en la Ley del Seguro Social conceptos tales como instrumentos de trabajo, fondo de ahorro bilateral, las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales, alimento y habitación no gratuitas para

el trabajador, despensa, primas por asistencia y pagos extraordinarios que no estén pactados como fijos, son conceptos que no se tomarán en cuenta para la aportación del 5%, así como tampoco la propia aportación al INFONAVIT o las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las aportaciones al INFONAVIT, son consideradas como gastos de previsión social para las empresas y en consecuencia deducibles sin necesidad de plan o programa o programa específico de la utilidad fiscal a que se refiere el artículo 10 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y se destinan por parte del INFONAVIT a constituir depósitos a favor de los trabajadores.

Las aportaciones al INFONAVIT son aplicadas por esta Institución en su totalidad para constituir depósitos a favor de los trabajadores y que se aplican esencialmente a otorgar financiamiento a un 4% de interés anual sobre saldos insolutos a plazos no mayores de 30 años, para que los trabajadores adquieran, construyan, amplíen o reparen sus casas habitación, o liquiden pasivos contratados con terceros por los anteriores conceptos.

Independientemente de lo anterior, los depósitos a favor de los trabajadores están sujetos a las bases siguientes:

1. En caso de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente cuando ésta sea de más del 50%, de invalidez definitiva, jubilación o muerte del trabajador, el INFONAVIT devolverá a los beneficiarios del trabajador o a éste el total de los constituidos a su favor adicionados a una cantidad igual a dichos depósitos y en todo caso, aunque el trabajador hubiese sido beneficiario por un crédito, el saldo a su cargo estará cubierto por un seguro que libera al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio que el Instituto hubiere impuesto al otorgar el crédito.

La devolución de los depósitos mencionados en el párrafo anterior, la

hará el Instituto deduciendo más cantidades que se hubieren aplicado al pago del crédito, por lo que la cantidad adicional será igual al monto del saldo resultante.

2. Si el trabajador a cuyo favor se hubieren hecho los depósitos deja de estar sujeto a una relación laboral y tenga 50 o más años de edad, podrá optar por la devolución de sus depósitos o podrá continuar voluntariamente en el régimen del Instituto conforme al reglamento correspondiente, siempre y cuando en este último caso realice su solicitud dentro de los 6 meses siguientes a que dejó de estar sujeto a una relación laboral.

Tanto el artículo 142 de la Ley Federal del Trabajo cuanto el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, obligan a los patrones a aportar por parte de sus trabajadores, incluyendo las de los establecimientos o sucursales que forman una empresa, el 5% del salario integrado de éstos. Señalando que en la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Igualmente el patrón debe proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores, tomando como base los patrones fiscales y el instructivo para los trabajadores, tomando como base los patrones fiscales y el instructivo para los trabajadores que fue modificado el 26 de junio de 1985 y el 22 de enero de 1986, señalando que el salario base para efectos de aportaciones y descuentos se aumentará a partir de la fecha en que haya ocurrido dicho incremento salarial.

Igualmente, el patrón esta obligado a efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110, por los créditos otorgados más sus intereses, así como el 1% derivado de la administración, aprobación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales. Este descuento deberá ser aceptado por el trabajador y no puede exceder el 20% del salario.

Por lo que se refiere a los patrones, esencialmente se trata de obligaciones derivadas de la relación laboral; sin embargo, para los efectos de su entero cobro, tienen el carácter de fiscales.

Siendo el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda el encargado de administrar las aportaciones y descuentos, se le ha conferido de una naturaleza peculiar, es definido al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social como un organismo fiscal autónomo y, por tanto, se encuentra facultado para determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y las bases para su liquidación y cobro.

Con fundamento en esas determinaciones fiscales, las Oficinas de Fiscalización del Instituto tendrán la atribución de iniciar el procedimiento administrativo de ejecución para cobrar los créditos no cubiertos en su oportunidad, con la posibilidad de exigir el pago de recargos de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Código Fiscal de la Federación.

La ley determina, en forma genérica, que las infracciones cometidas por los patrones, en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto, se castigará con multas.

Estas multas serán impuestas por el Instituto de acuerdo con los reglamentos respectivos, las cuales podrán ser por el equivalente de tres a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal en el tiempo en el que se cometa la violación.

La ley define como delito equiparable al de defraudación fiscal, con penas de tres meses a seis años y de tres meses a nueve años de prisión, según sea el monto de los defraudado, a los actos realizados por aquel patrón que haciendo uso de engaño, aprovechando el error, simulando algún acto jurídico u ocultando datos, omita total o parcialmente el pago de las aportaciones o el

entero de los descuentos respectivos.

A los trabajadores se les abren dos posibilidades, a saber:

a) Obtener préstamos para adquirir en propiedad, construir, reparar o mejorar sus casas-habitación o para pagar pasivos destinados a estos fines;

b) Emplear al Fondo Nacional de la Vivienda como un instrumento de ahorro personal, en el caso de que el trabajador no obtenga préstamo alguno, ya que las aportaciones irán constituyendo depósitos que se reintegrarán en forma periódica una vez vencido fijo de diez años que establece la ley.

Tenemos como reglas, para el otorgamiento de créditos individuales, que el Instituto al recibir las solicitudes de los créditos individuales, tomando en cuenta la composición de sus familias, las características y precios de venta de las habitaciones disponibles y su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo por los interesados.

Siguiendo este procedimiento se prevé una clasificación de los trabajadores, formándose grupos dentro de ellos atendiendo a sus necesidades. De esta manera, en caso de existir varios con el mismo derecho, los créditos individuales se otorgarán siguiendo al efecto un sistema de sorteos ante un Notario Público y en su caso, además con la presencia de los delegados o comisiones consultivas del Instituto (relaciónese con el contenido del artículo 48). Del importe total de los depósitos que a su favor tenga el trabajador separará el 40% y lo aplicará de inmediato al pago inicial del crédito concedido y se aplicará un interés a razón del 4% anual sobre saldos insolutos; durante la vigencia del crédito, el Instituto continuará aplicando al 40% de las aportaciones patronales subsecuentes al pago de los abonos al capital e intereses que debe hacer el trabajador, además del porcentaje deducido de las aportaciones patronales a que se ha hecho mención; puede darse el caso de que el mismo no

sea suficiente para cubrir los abonos al capital e intereses correspondientes, por lo que para la amortización del crédito, será necesario que el propio trabajador cubra de su salario la diferencia correspondiente. Es por ello que se ha previsto la posibilidad de que por conducto del patrón se realicen los descuentos correspondientes tanto para trabajadores que perciban salario mínimo como para aquellos que obtengan un salario superior a aquél.

En ambos casos, los descuentos deberán ser aceptados libremente por el mismo empleado, sólo que para el primero de ellos el descuento no podrá exceder del 20% del salario, y en el segundo caso, aún no se determina el porcentaje máximo de descuento.

Cuando un trabajador se encuentre gozando de un crédito y deje de estar sujeto a una relación laboral (dejando de prestar sus servicios a un patrón por un período mínimo de 12 meses), excepto si existe litigio pendiente sobre la subsistencia de la relación de trabajo, se presume el hecho en el caso que se demuestre al Instituto la legal ruptura de la relación de trabajo, si el trabajador goza de un préstamo del Instituto, tendrá derecho a una prórroga sin causar intereses en la amortización del préstamo, que podrá extenderse a un plazo máximo de doce meses y que concluirá anticipadamente cuando el trabajador vuelva a estar sujeto a una nueva relación de trabajo.

Una vez liquidado el crédito por el trabajador, el INFONAVIT continuará aplicando el total de las aportaciones empresariales para constituir un nuevo depósito a favor del trabajador.

2.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

ASPECTOS CONTRIBUTIVOS Y EFECTOS FISCALES DE LOS SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES

1. Los sueldos, Salarios y Prestaciones como Gastos Deducibles de la Empresa

De acuerdo con lo que hemos visto en capítulos anteriores, la Ley Federal del Trabajo y los contratos individuales, colectivos y contratos de ley fijan una serie de obligaciones patronales de carácter económico que, en forma directa e indirecta, retribuyen a los trabajadores el servicio personal subordinado prestado.

Tanto para efectos contables, como para efectos fiscales en el Impuesto sobre la Renta, los sueldos, salarios y prestaciones pagados por el patrón a sus trabajadores **tienen el carácter de gastos.**

De acuerdo a lo dispuesto en la fracción III del artículo 29 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los gastos en que incurre una persona moral y para el caso de tratarse de patrones, la fracción III del artículo 123 de la misma ley, reconoce que los gastos pueden deducirse de los ingresos acumulables en la determinación del resultado fiscal que es la base para el pago del impuesto anual del Impuesto Sobre la Renta.

Atento a lo anterior, sueldos, salarios y prestaciones son deducibles de los ingresos acumulables para la determinación del resultado fiscal del Impuesto Sobre la Renta, siempre y cuando reúnan los requisitos legales para su deducción, conforme a las disposiciones conducentes del Título Segundo

(artículos 31 y 32) y del Título Cuarto (artículos 172 y 173) y que se mencionan a continuación:

1. Deben ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad de la empresa, es decir, que su erogación esté íntima y estrechamente relacionada con la obtención de los ingresos de la empresa.

2. Que se compruebe su erogación con los documentos que reúnan los requisitos que señalan las disposiciones legales relativas a la identidad de quien los expide. En el caso que nos ocupa, las nóminas o listas de raya y los recibos de pago de salarios constituyen la documentación comprobatoria correspondiente, haciendo notar que en el caso de sueldos, salarios y prestaciones, la Ley del Impuesto Sobre la Renta exime al patrón de la obligación de cubrir éstos con cheque nominativo.

3. Sueldos, salarios y prestaciones deben estar debidamente registrados en contabilidad, ya sea que ésta sea manual, mecánica o electrónica, pero debidamente registradas en libro diario y mayor o el documento que haga sus equivalentes.

*4. Para que la deducción de la nómina o lista de raya conteniendo los sueldos, salarios y prestaciones cubiertos al personal proceda, el patrón deberá **no sólo haberles retenido a los trabajadores, en los casos en que proceda, el Impuesto sobre la Renta que los corresponda conforme a los artículos 115 y 116 de la Ley el Impuesto sobre la Renta, SINO ADEMÁS HABERLOS ENTERADO MENSUALMENTE A MÁS TARDAR EL DÍA 17 DEL MES SIGUIENTE AL EN QUE SE PAGARON, A LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.***

5. Todos los pagos contenidos en la nómina o lista de raya deben

efectuarse a personas inscritas en el registro Federal de Contribuyentes. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 del Código Fiscal de la Federación, las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen (los trabajadores están obligados, en algunos casos, a presentar declaración anual, pero invariablemente a expedir recibos por sus sueldos, salarios y prestaciones), deben estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Conforme a este artículo, los patrones, invariablemente, deben solicitar por cuenta de sus trabajadores, la inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (cuando estos no lo acrediten mediante su cédula de identificación Fiscal). Conforme al artículo 17 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, el patrón que inscriba a sus trabajadores ante el Registro Federal de Contribuyentes, les proporcionará a éstos el comprobante de su inscripción y la copia sellada de la solicitud que haya presentado por ellos.

6. Los pagos de sueldos, salarios y prestaciones deben estar, para su deducibilidad, debidamente erogados a más tardar en la fecha de presentación de la declaración anual del ejercicio para que se consideren como efectivamente erogados.

7. Tratándose de honorarios o gratificaciones a administradores, comisarios, directores, gerentes generales o miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole (gastos que se asimilan a salarios para los efectos del Impuesto Sobre la Renta), para su deducibilidad deben determinarse en cuanto a monto total y percepción mensual, afectando en la misma forma los resultados del contribuyente y su importe anual total no se ha superior al monto de los sueldos y salarios anuales devengados por los trabajadores y no excedan del 10 % del monto total de otras deducciones del

ejercicio y, para este efecto, el importe anual establecido para cada individuo que reciba estas contraprestaciones, no sea superior al sueldo anual devengado por el funcionario de mayor jerarquía de la sociedad.

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

9. En caso de que se otorguen seguros de vida o de gastos médicos que se tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, durante la vigencia de la póliza o pólizas no se otorguen préstamos a dichos trabajadores por parte de la aseguradora con garantía de la suma asegurada de la prima pagada o de las reservas matemáticas.

10. Tratándose de seguros de hombre clave por el que se pretenda resarcir a la empresa de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca en un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación (cálculo de daños y perjuicios) y se satisfagan como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 44 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En este sentido, el reglamento señala que con los contratos de seguro de hombre clave deben ser temporales a plazo no mayor de 20 años; de prima nivelada; que el asegurado tenga relación de trabajo; que el patrón reúna la calidad de contratante y beneficiario irrevocable y que en caso de terminación del contrato de seguro de hombre clave, la póliza sea rescatada y el patrón acumule a sus ingresos el impuesto del rescate que ya dedujo en la

contratación.

11. Las compras de los equipos de seguridad para el personal, así como de uniformes de trabajo constituyen gastos de la empresa del patrón y deben sujetarse a los requisitos anteriores.

Como podrá notarse, independientemente de que los sueldos, salarios y prestaciones que un patrón eroga a favor de sus trabajadores deben reunir los plazos y requisitos impone la Ley Federal del Trabajo, los patrones deben ser muy cuidadosos en cubrir los requisitos establecidos en este inciso, a manera de lograr que los sueldos salarios y prestaciones cumplan con los requisitos que para ser gasto deducible impone la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento.

2.Incidencias Fiscales para el Patrón en materia de participación de Utilidades de los trabajadores en la Empresa.

Como hemos señalado en esta obra, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo en porcentaje (**que hasta ahora sigue siendo del 10%**) fijado por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas debe aplicarse a la utilidad en cada empresa, **entendiendo por utilidad la RENTA GRAVABLE de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.**

La Ley del Impuesto sobre la Renta establece para personas morales en su artículo 16, para personas físicas con actividades empresariales en régimen simplificado en su artículo 132 y 138, las formulas para determinar la renta gravable en la siguiente forma:

Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX

en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determinará conforme a lo siguiente:

A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta ley, excluidos los intereses y la ganancia inflacionaria a que se refiere el artículo 46 de la misma Ley, se le sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones , o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyo.

b) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, acumulará la utilidad que en su caso resulta de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en que las deudas o créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente en los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas, serán acumulables en el ejercicio en que se efectúe el pago de la deuda o el cobro del crédito.

c) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes. En este caso no se considera como interés la utilidad cambiaria.

Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior se les restaran los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

a) El monto de las deducciones autorizadas por esta ley, es

excepto las correspondientes a las inversiones y el ajuste anual por inflación deducible en los términos del artículo 46 de esta Ley.

b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los por cientos que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 39, 40 ó 41 de ésta Ley. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando estos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida conforme a este inciso.

c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.

d) Tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o por partes iguales en cuatro ejercicios a partir de aquel en que se sufrió la pérdida. En este caso no se considera como interés la utilidad cambiaria.

La pérdida no podrá deducirse en los términos del párrafo anterior en el ejercicio en que se sufra, cuando resulta con motivo del cumplimiento anticipado de deudas concertadas originalmente a determinado plazo, o cuando por cualquier medio se reduzca este o se aumente el monto de los pagos parciales. En este caso, las pérdidas deducirá tomando en cuenta las fechas en las que debió cumplirse las deudas en los plazos y montos originalmente convenidos.

En los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las pérdidas que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán deducibles en el ejercicio en que se efectúe el pago de las deudas o se cobre el crédito.

La fórmula aquí contenida resulta de trascendental importancia en materia laboral, ya que como se menciona en el capítulo VI de esta obra, los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo tiene derecho a objetar la determinación de la renta gravable que constituye la utilidad para efectos laborales y, por tanto, su observancia es la que da a las empresas la seguridad de evitar las objeciones según la fórmula de acta que en dicho capítulo proponemos a nuestros lectores.

3.El Impuesto Sobre la Renta a los Sueldos, Salarios y Prestaciones

Indudablemente, en materia de sueldos, salarios y prestaciones, el Capítulo Uno del Título Cuarto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta ha venido sufriendo, en los últimos años, una serie de modificaciones y adiciones como son el subsidio y el crédito al salario, que deben ser ampliamente conocidos por los expertos en la materia laboral y, para tal efecto, tratamos el tema en el mismo orden en que lo hace la Ley.

3.1 Sujetos del Impuesto

Lo son las personas físicas que estén sujetas a una relación subordinada de trabajo, por los salarios y demás prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral; las personas físicas que perciban remuneraciones, prestaciones y gastos no sujetos a comprobación como funcionarios y trabajadores de la Federación, entidades federativas y los

municipios y los miembros de las fuerzas armadas; las personas físicas que perciban rendimientos y anticipos de sociedades cooperativas de producción; las personas físicas que perciban anticipos de sociedades y asociaciones civiles de las que son miembros; los miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los comisarios, administradores y gerentes generales que perciban honorarios; las personas físicas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario en las instalaciones del mismo y que perciban honorarios y las personas físicas que presten servicios personales independientes a una persona moral, que perciban honorarios de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen y que comuniquen al prestatario que optan por pagar el impuesto, igual opción podrán tomar las personas físicas que obtengan ingresos derivados de actividades empresariales que realicen, cuando aquéllos sean pagados por personas físicas o morales también dedicadas a actividades empresarial, en los términos del artículo 110 y 120 del Capítulo I y II del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

3.2 Objeto del Impuesto

El capítulo I del título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta comprende los ingresos en dinero, en especie o en servicios que obtengan las personas físicas por salarios o por cualquier otra cantidad que perciban como consecuencia de la prestación de un servicio personal subordinado.

Quedan comprendidos en dicho capítulo los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, es decir, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral (aguinaldo, prima vacacional, tiempo extra, prima dominical, bono de puntualidad, bono de asistencia, bono de resultados, comisiones, entre otros), incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral (prima de

antigüedad, retiro e indemnizaciones).

Los ingresos en crédito que perciban los sujetos a que el Capítulo I del Título IV se refiere, se deberán declarar y se calculará su impuesto hasta el año de calendario en que sean cobrados. Por lo tanto, de hecho no se encuentran grabados los ingresos en crédito.

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

El artículo 110 dice que se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Para los efectos de la retención del Impuesto por los ingresos en servicio, los empleadores que concedan los préstamos a que se refiere el citado artículo, deberán efectuar la retención correspondiente sobre los pagos en efectivo que cubran por concepto de salarios al empleado que se trata.

También se consideran ingresos en servicios los señalados en el artículo 111 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que dice: " Cuando los funcionarios

de la Federación, las entidades federativas o los municipios tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 42, fracción II de la Ley (automóviles utilitarios), considerarán ingresos en servicios la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto, de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

Los ingresos se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el por ciento máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles, como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron, así como los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos. El pago debe efectuarse mediante retención que efectúen las personas mencionadas.

Por otro lado, las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del Seguro de retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúan a las cuentas individuales del ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen según corresponda.

Se pagará el impuesto en los términos del capítulo I de este título, en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes.

Así mismo el artículo 110 establece que para los efectos del Impuesto Sobre la Renta a que este capítulo se refiere, se asimila a los ingresos por salarios o por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

1. Las Remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades Federativas y los

Municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

En esencia, las prestaciones percibidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas provienen realmente de las prestaciones de un servicio personal subordinado. Asimismo, quedan gravadas las prestaciones a título de gastos que entreguen a sus trabajadores las entidades mencionadas por concepto de gastos no sujetos a comprobación.

2. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

En el caso de los rendimientos que se obtengan de los miembros de las sociedades cooperativas de producción, independientemente que por la naturaleza de estas sociedades tales anticipos pudiesen discutirse en cuanto si son salarios o no, la Ley, para evitar cualquier otra interpretación, los asimila a los ingresos gravados en el capítulo 1. Igual tratamiento se le da a los anticipos que perciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles.

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

Estos ingresos son asimilados como prestaciones por un servicio personal subordinado, quedando obligadas las personas que los perciben a cumplir todas las normas del Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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

La finalidad de esta disposición consiste en evitar que los trabajos subordinados que se prestan bajo la simulación de servicios profesionales mediante el pago de honorarios se les dé un tratamiento distinto al que les corresponde en esencia. Esto lo hacen los patrones para evitarse problemas laborales y otras obligaciones tales como son el pago del Seguro Social, INFONAVIT, etc.

Una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 120 en su fracción II de esta Ley y siempre y cuando se lleven a cabo los servicios en las instalaciones del prestatario.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 120 en su fracción II de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a *efectuar las retenciones correspondientes*.

5. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos del Capítulo del Título IV de la Ley

del Impuestos sobre la Renta. Esta disposición entró en vigor el 1º de enero de 1991.

6. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos del Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Ley establece que los ingresos a que se refiere el Capítulo I, se considerará que los percibe en su totalidad quien realiza el trabajo, por lo que no podrá alegarse que por disposición de las leyes o por convenios celebrados con terceras personas se tenga que participar del producto del Trabajo a éstas.

7. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

Se considera que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para efectos del Capítulo I del Título IV, los ingresos se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

3.3 Retención y Entero del Impuesto

Los empleadores o patrones que hagan pagos por cualquiera de los conceptos que se refiere el artículo 110, están obligados a efectuar retenciones

y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, según lo establece el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su primer párrafo.

Hasta el 31 de diciembre de 1988, el procedimiento para retención del impuesto por parte del retenedor, en este caso patrón, consistía en que al salario gravable se le disminuía el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al mes y una vez hecha la deducción se aplicaba la tarifa del artículo 80, actualmente en el numeral 113 de la misma ley. A partir del 1° de enero de 1989 y hasta el 1° de octubre de 1993, el retenedor ya no disminuía el salario mínimo del salario gravable que obtenga el trabajador, sino que directamente aplicaba la tarifa del artículo 80, actualmente en el numeral 113 de la misma ley, al monto total del salario gravable sin disminución o deducción alguna y una vez obtenido el impuesto, el patrón debía acreditar como un derecho del trabajador el equivalente al 105 del salario mínimo mensual del área geográfica del contribuyente.

Este crédito del 10% del salario mínimo mensual el patrón debía aplicarlo directamente contra el Impuesto causado en el mes al que corresponda el pago y sobre cualquier percepción gravable.

El crédito de impuesto se aplicaba directamente contra el impuesto causado y en su caso si hubiera un saldo en exceso del crédito este no debía compensarse contra futuras retenciones mensuales ni se tendría derecho a la devolución.

A partir del 1° de octubre de 1993, se sustituyó el acreditamiento del 10% del salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al período al que corresponda el pago, por **crédito al salario** del período que corresponda dicho pago y de acuerdo al período y al tipo de ingreso de que se trate.

Dicho crédito al salario decrece hasta llegar a un monto tope equivalente al 10% del acreditamiento del salario mínimo general que existía para 1993 para trabajadores con ingresos superiores al equivalente de cuatro salarios mínimos.

No se efectúan retenciones a quienes únicamente perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. Esta disposición esta acorde con la disposición constitucional que establece que el salario mínimo no puede ser objeto de gravamen alguno.

El artículo 142 al 149 del Reglamento establece, en oposición a lo señalado por la Ley, que los patrones o empleadores podrán considerar, para los efectos de la retención del Impuesto el salario mínimo de la zona en donde el trabajador presta el servicio, salvo que ésta le hubiese manifestado al patrón por escrito su deseo de que se considere el salario mínimo de la zona económica en donde tiene casa habitación. Por consecuencia, mediante esta disposición reglamentaria, el procedimiento para calcular el impuesto al retener queda totalmente a la inversa; es decir, el salario mínimo que el empleador que tomara en cuenta será el de la zona económica del lugar donde se presta el servicio y no el del domicilio del contribuyente como lo establece la Ley, a menos que el trabajador manifieste lo contrario a través de un aviso por escrito que surtirá efecto 15 días después de la fecha en que el trabajador lo presente a quien le haga los pagos. Una vez presentada la solicitud por el trabajador, tratándose de la retención a que se refiere el artículo 113 de la Ley, el retenedor continuará considerando para efectos de la retención el salario mínimo general de la zona económica que corresponda a la casa habitación del trabajador hasta en tanto éste último le comunique por escrito que opta por que dicha retención se efectúe considerando el salario mínimo general de la zona económica que corresponda al lugar donde presta sus servicios. En nuestra opinión este artículo del reglamento resulta inaplicable.

El tercer párrafo posterior a la tarifa establece la base optativa para cálculo de la retención mensual por la que podrá optar el patrón si así lo desea, de conformidad a lo establecido en el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los siguientes casos establecidos en los artículos 142 al 149 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta :

1. Remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales, podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4. A la cantidad que se obtenga conforme a lo anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El impuesto que se obtenga, se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa que se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos del párrafo anterior, entre la cantidad que resulte de la remuneración de que se trate se dividida entre 365 y multiplicado por 30.4. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

2. Cuando paguen en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, podrán optar por el siguiente procedimiento:

Se considera el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado. Dividirán el monto del salario entre el número de días a que se refiere la fracción anterior y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 113 de la Ley calculada en días, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT. La cantidad que resulte, se multiplicará por el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado y el producto será el impuesto a retener.

3. Cuando hagan pagos que comprendan un periodo de siete, diez o quince días, podrán optar por efectuar la retención aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate, la tarifa del artículo 113, calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT.

4. Cuando los pagos a que se refiere el artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se hagan en forma semanal, el retenedor podrá efectuar los enteros a que se refiere el artículo 113 de la Ley, considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el periodo de que se trate.

5. También podrán optar por efectuar mensualmente la retención conforme al procedimiento siguiente:

Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 110 de la Ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinarán el monto

total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año. El monto que se obtenga se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 145 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Cuando se modifique alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo, se deberá recalcular el impuesto a retener.

6. Cuando realicen pagos por periodos comprendidos en dos meses de calendario, y cuando la tarifa aplicable para el segundo mes de dicho periodo, se hubiera actualizado de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 177 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para el cálculo de la retención correspondiente podrán aplicar la tarifa que se encuentre vigente al inicio del periodo por el que se efectúa el pago de que se trate. En este caso, dichas personas deberán efectuar el ajuste respectivo al calcular el impuesto en los términos del artículo 113 de la misma Ley, correspondiente al siguiente pago que realicen a la persona a la cual efectuaron la retención.

3.4 Retención por Ingresos con Motivo de la Separación

En estos casos, se aplica el procedimiento usual de retención del Impuesto conforme al artículo 113 considerando como base del Impuesto el Ingreso bruto total obtenido con motivo de la separación menos las exenciones siguientes:

La fracción X del artículo 109 establece que se exceptúan del pago del Impuesto los Ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones, u otros pagos, hasta por el equivalente de 90 veces el salario mínimo general de la zona económica del trabajador, por cada año de servicio. Estos años de servicio serán los que se hubiesen considerado para el cálculo de los conceptos mencionados.

Igualmente, de acuerdo con la fracción XI del artículo 109, las gratificaciones anuales (aguinaldo) que perciban los trabajadores se encuentran exentas hasta el equivalente del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado a 30 días.

El quinto párrafo del artículo 113, posterior a la tarifa, establece que las personas que hagan pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, deberán efectuar la retención aplicando al ingreso total por estos conceptos una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente, o sea, el resultado de esta división, se multiplicará por 100 y el producto se expresará en por ciento.

3.5 Retención por jubilación o pensiones

Cuando se hagan pagos únicos que cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, se deberá aplicar el procedimiento señalado en el artículo 141 del Reglamento para calcular el Impuesto a retener. Asimismo, se podrá optar por el procedimiento señalado en el artículo 142 del Reglamento para calcular el Impuesto a Retener cuando se hagan pagos por gratificaciones anuales, participación de utilidades, primas dominicales o primas vacacionales.

El artículo 148 del Reglamento señala el procedimiento a seguir para los trabajadores que perciban, por una sola vez y por razones no imputables, ingresos gravables que corresponden a varios meses. Dicho precepto se encuentra redactado en los siguientes términos:

Artículo 148. Cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

I. Se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días a que corresponda y el resultado se multiplicará por 30.4.

II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.

III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV. El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

V. *La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.*

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

En este caso, la retención y entero no podrá ser inferior al 28% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

3.6 Entero del Impuesto

Las personas físicas, así como las personas morales del Título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentar ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

3.7 Subsidio del Impuesto

A partir del 1º de enero de 1991, el legislador incluyó el artículo 80 A, actualmente en el artículo 114, un subsidio con carácter mensual a favor de los

trabajadores, pero que también opera para efectos de los pagos provisionales tanto de profesionistas, personas que otorguen el uso o goce temporal de bienes y personas físicas con actividades empresariales a que se refieren los capítulos II, III y IV, respectivamente.

El manejo de este subsidio es totalmente independiente al acreditamiento del 10% del salario mínimo mensual a que tienen derecho todos los trabajadores, y al igual que el acreditamiento del 10%, si después de aplicarse el subsidio resulta que el importe del mismo es superior al impuesto causado, el patrón dejará retener el impuesto y al mismo tiempo el excedente del subsidio no dará derecho a devolución un aplicarlo a futuras retenciones. O sea, la aplicación de este subsidio es mensual y no acumulativo con meses posteriores.

En un subsidio el acto o hecho imponible se realiza, por lo que existe la obligación formas de enterarlo, Sin embargo, cuando se otorga un subsidio tal impuesto se absorbe por el Estado con cargo a su presupuesto de ingresos.

El artículo 114 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señala que: Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado, conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de la Ley, a los que se les aplicará la tabla de este mismo artículo.

El impuesto marginal mencionado en la tabla es el que resulte de aplicar la tasa de corresponde en la tarifa del artículo 113 de la Ley al Ingreso excedente del límite inferior.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que

se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirvan de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las organizaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, si incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Tratándose de inversiones a que se refiere el párrafo anterior, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio se realice en los términos de la sección II del Capítulo II del Título II de la Ley, y en caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que registren para efectos contables. No se considerarán ingresos para los efectos del párrafo anterior, los viáticos por los cuales no se esté obligado al pago del impuesto sobre la renta de acuerdo con el artículo 109 de esta Ley.

Los contribuyentes a que se refieren los Capítulos II y III de este Título, también gozarán del subsidio a que se refiere este artículo contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos de los artículos 127 y 143 de esta Ley, según corresponda.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por los conceptos a que se refieren dos o más de los capítulos del Título IV, sólo aplicarán el subsidio para los pagos provisionales efectuados en uno de ellos.

Cuando se obtengan ingresos de los mencionados en el capítulo I del Título IV, el subsidio se aplicará únicamente en los pagos provisionales correspondientes a dichos ingresos.

Tratándose de pagos provisionales que se efectúen de manera trimestral conforme al artículo 143 de esta Ley, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio será la contenida en este artículo elevada al trimestre. Asimismo, tratándose de los pagos provisionales que efectúen las personas físicas a que se refiere el Capítulo II de este Título, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio será la contenida en este artículo elevada al periodo al que corresponda al pago provisional. La tabla se determinará sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la misma, que en los términos de dicho artículo resulten para cada uno de los meses del trimestre o del periodo de que se trate y que correspondan al mismo renglón.

La determinación del subsidio se compone de dos etapas:

La primera etapa consiste en la determinación del subsidio bruto, se lleva a cabo mediante la aplicación de la tarifa del artículo 113 y posteriormente una vez determinado el impuesto aplicando la tarifa del artículo 113, se procede a determinar el subsidio bruto, aplicando la tabla del artículo 114. En este caso es muy importante tomar en cuenta todos los elementos fundamentales: I) el límite inferior de la cuota fija del artículo 114; y II) el impuesto que resulta de aplicar el por ciento sobre el excedente del límite inferior al cual el artículo 114 denomina impuesto marginal.

La segunda etapa consiste en la determinación del subsidio acreditable, que es el que realmente se va a aplicar contra el impuesto a retener. Para lo cual, en primer lugar deberá establecerse la proporción del total de los ingresos objeto del impuesto sobre la renta para todos los trabajadores del empleador, respecto de la totalidad de las percepciones pagadas a los trabajadores por cualquier concepto relacionado con las prestaciones de servicios personales subordinados, incluyendo entre otros: a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, o que para el trabajador no sean objeto de impuesto, y únicamente quedando exceptuados los útiles o instrumentos de trabajo necesarios para la ejecución de los mismos. Para el efecto de terminar la proporción, deberán dividirse los ingresos gravados en el ejercicio inmediato anterior entre el total de los ingresos tanto gravados como no gravados anteriormente señalados y si la proporción resultante es inferior al 50% los empleados o trabajadores no tendrán derecho al subsidio; por el contrario, si la proporción es superior se tendrá derecho al subsidio.

Una vez obtenida la proporción señala que para poder obtener el subsidio acreditable o lo que nosotros llamamos subsidio neto, deberá tomarse el subsidio bruto que resulto conforme a la aplicación de la tabla del artículo 114, el cual se vera disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan lo pagos por dichos conceptos.

El subsidio esta en función de la mayor o menor proporción de ingresos exentos que reciban los trabajadores. En la medida en que se reciban pocos ingresos exentos o no, el subsidio será mayor, incluso, podría decirse que el subsidio bruto podría ser igual al subsidio acreditable. Por el contrario, si el total de las percepciones exentas tiene una proporción más relevante que las gravadas, entonces el subsidio será menor.

El problema es que el Impuesto sobre la Renta es individual y en este caso se aplica el porcentaje global para determinar el subsidio neto, cuando pueden existir muchos empleados que no tienen prestaciones exentas o tienen pocas prestaciones exentas, y otros que si tienen derecho a prestaciones exentas, con lo que se afectarían aquellos trabajadores que no percibieran prestaciones exentas o percibieran pocas prestaciones exentas, porque al calcularse el subsidio acreditable se toman en cuenta las erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con sueldos y salarios gravados y exentos, por lo que no se tendría derecho al subsidio o a muy poco subsidio, con lo que se demuestra la injusticia cometida con los trabajadores que no tienen prestaciones exentas o tienen pocas prestaciones exentas.

La ley no es muy clara en cuanto a qué debe entenderse por percepciones y por total de erogaciones efectuadas con motivo de la prestación de servicios personales. Se trata de prestaciones tales como vales de despensa, fondo de ahorro, reembolso de gastos médicos, etc., y otro tipo de erogaciones con motivo de la relación laboral tales como pagos al INFONAVIT o al Seguro Social.

Finalmente, por lo que corresponde a este subsidio también debemos mencionar que será aplicable para efectos de pagos provisionales, no solamente para las personas que prestan servicios personales subordinados sino también para aquellos comprendidos dentro del capítulo de honorarios, o que otorgan el uso o goce temporal de inmuebles o actividades empresariales.

3.8 Crédito al Salario Mensual

El artículo 115 señala que quienes hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo a la fracción I del artículo 110 salvo en caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 114 de la Ley, calculará el Impuesto aplicando el Crédito al Salario mensual que

resulte de la aplicación de la tabla del artículo 115 contra el Impuesto que resulte a cargo de los Contribuyentes.

En los casos en que el Impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley, disminuido con el subsidio que resulte aplicable sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual, no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta Ley, y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del artículo 118 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, aplicarán la tabla y el procedimiento previsto en este artículo para la determinación del impuesto correspondiente. Cuando el impuesto a cargo disminuido con el subsidio que en su caso, le sea aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual que resulte conforme a la tabla establecida en este artículo, el contribuyente podrá solicitar la devolución de dicho monto y compensarlo contra el Impuesto sobre la renta que resulte a cargo posteriormente.

3.9 Declaración y Cálculo del Impuesto Anual

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos que hemos visto, es decir patrones y empleadores en general, deberán calcular el impuesto anual de cada una de las personas que les hubiesen prestado servicios personales subordinados, según lo que establece el primer párrafo del artículo 116 de la Ley.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario por servicios personales subordinados, la tarifa del artículo 177. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178, y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

3.9.1. Deducciones Anuales

Antes de seguir adelante, es importante aclarar que el Capítulo X del Título IV contiene el procedimiento y las deducciones a que tienen derecho las personas que obtengan ingresos de los contemplados en cualquiera de los capítulos del citado título. Consecuentemente, el Capítulo XI denominado de la declaración anual, establece como deducciones personales las siguientes:

Honorarios médicos y gastos

1. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Gastos de funerales

II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

(1) Donativos

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:

a) A la Federación, a las entidades federativas o a los municipios, así como a sus organismos descentralizados que tributen conforme al Título III de la presente Ley.

b) A las entidades a las que se refiere el artículos 96 de esta Ley.

c) A las entidades a que se refieren los artículos 95, fracción XIX y 97 de esta Ley.

d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X, XI y XX del artículo 95 de esta Ley y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 97 de la misma.

e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del artículos 98 de esta Ley.

f) A programas de escuela empresa.

(2) Instituciones autorizadas

El Servicio de Administración Tributaria publicará en el Diario Oficial de la Federación y dará a conocer en su página electrónica de Internet los datos de

las instituciones a que se refieren los incisos b), c), d) y e) de esta fracción que reúnan los requisitos antes señalados.

(3) Donativos a instituciones de enseñanza

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación, se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología, así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de esta Ley; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

Intereses de créditos hipotecarios

IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados, con los integrantes del sistema financiero y siempre que el monto del crédito otorgado no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión. Para estos efectos, se considerarán como intereses reales el monto en el que los intereses efectivamente pagados en el ejercicio excedan al ajuste anual por inflación del mismo ejercicio y se determinará aplicando en lo conducente lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 159 de esta Ley, por el periodo que corresponda.

Los integrantes del sistema financiero, a que se refiere el párrafo anterior, deberán informar por escrito a los contribuyentes, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del interés real pagado por el contribuyente en el ejercicio de que se trate, en los términos que se establezca en las reglas que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

(1) Aportaciones complementarias de retiro

V. Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o a las cuentas de planes personales de retiro, así como las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias, siempre que en este último caso dichas aportaciones cumplan con los requisitos de permanencia establecidos para los planes de retiro conforme al segundo párrafo de esta fracción. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año.

(2) Planes personales de retiro; concepto

Para los efectos del párrafo anterior, se consideran planes personales de retiro, aquellas cuentas o canales de inversión, que se establezcan con el único fin de recibir y administrar recursos destinados exclusivamente para ser utilizados cuando el titular llegue a la edad de 65 años o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, siempre que sean administrados en cuentas individualizadas por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa, administradoras de fondos para el retiro o sociedades operadoras de sociedades de inversión con autorización para operar en el país, y siempre que obtengan autorización previa del Servicio de Administración Tributaria.

(3) Retiro de intereses y aportaciones

Cuando los recursos invertidos en las subcuentas de aportaciones complementarias de retiro, en las subcuentas de aportaciones voluntarias o en los planes personales de retiro, así como los rendimientos que ellos generen, se retiren antes de que se cumplan los requisitos establecidos en esta fracción, el

retiro se considerará ingreso acumulable en los términos del Capítulo IX de este Título.

(4) Fallecimiento del titular

En el caso de fallecimiento del titular del plan personal de retiro, el beneficiario designado o el heredero, estarán obligados a acumular a sus demás ingresos del ejercicio, los retiros que efectúe de la cuenta o canales de inversión, según sea el caso.

Seguros de gastos médicos

VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

Transporte escolar

VII. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar.

Impuesto local sobre ingresos por salarios

VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Área geográfica[2]

Para determinar el área geográfica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate. Las personas que a la fecha citada tengan su domicilio fuera del territorio nacional, atenderán al área geográfica correspondiente al Distrito Federal.

Comprobación y reembolsos[3]

Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada.

Requisitos no aplicables[4]

Los requisitos de las deducciones establecidas en el Capítulo X de este Título no son aplicables a las deducciones personales a que se refiere este artículo.

3.9.2. Crédito al Salario Anual

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de la Ley se estarán a lo siguiente:

I) El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo a la fracción I del artículo 110, la tarifa del artículo de la Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 141-A, así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 116 (se actualiza la tabla).

II) En caso de que el crédito al salario exceda del impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte al disminuir al excedente que se obtenga, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b) Considerar como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor debe entregar al contribuyente las cantidades que en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción, conjuntamente con el primer pago por el salario que se efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones generales a su cargo o de las retenidas a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas que expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 178 de la Ley y no serán acumulables ni formarán parte del artículo. De la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

III) En el caso de que el Impuesto determinado conforme al artículo

177 de la Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el Impuesto.

IV) En el caso de que el Impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el Impuesto.

V) Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores. Será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

VI) Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un período menor a doce meses, no tendrá derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondientes a dicho período se considerarán como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos de este artículo, se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente, deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la

devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señalen las reglas de carácter general que expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

3.9.3.1 Subsidio Anual

Los contribuyentes gozarán de un subsidio contra el Impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 177 (actualizada) de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El subsidio se calculará considerando el Ingreso y el Impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 141 (actualizada) de la Ley, a los que se les aplicará la tarifa del artículo 178 (actualizada).

El Impuesto marginal es el que resulta de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del artículo 177 al excedente del límite inferior.

Tratándose de los ingresos a que se refiere el capítulo I del Título V, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran presentado servicios personales subordinados, a más tardar el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y en el no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 114 de la Ley.

De conformidad con el artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, contra el impuesto anual calculado se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

I) El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario.

II) El importe del impuesto acreditable en los términos de los artículos 6, 165 y 170, penúltimo párrafo.

3.9.3.2 Cálculo del Impuesto Anual por Ingresos por Separación

Conforme al artículo 112, cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad , retiro o indemnización y otros pagos por separación, se calculará el Impuesto anual conforme a las siguientes reglas:

I) Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el Impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en los términos de éste título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II) Al total de percepciones por este concepto, se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II, se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplico la tarifa del artículo 177; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresa en por ciento.

3.10. Obligaciones Fiscales de los Patrones o Empleadores

Conforme al artículo 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo I, tiene las siguientes obligaciones:

I) *Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113.*

II) *Calcular el impuesto anual de las personas que les hubiesen prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 .*

No se hará el cálculo del Impuesto Anual en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios antes del 1º de diciembre del año de que se trate.

2. A quienes únicamente hayan devengado un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

3. A quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

III) Proporcionar a las personas que se les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia de remuneraciones cubiertas y de

retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada caño. En los casos de retiro del trabajador se proporcionará dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

IV) Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito, antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si presta servicios a otro empleador y este les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 113 de la Ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

V) Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de Febrero de cada año declaración, proporcionando información sobre el nombre, clave del Registro Federal de Contribuyentes, Remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y, en su caso, el monto del Impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.

VI) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirles en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien, cuando ya hubiesen sido inscritos con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

VII) Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.

VIII) Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo y en el siguiente, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

3.11 Obligaciones de los Contribuyentes (Trabajadores)

Conforme al artículo 117 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los trabajadores deben:

l) Proporcionar a las personas que los hagan los pagos a que se refiere este Capítulo I, los datos necesarios para que dichas personas los

inscriban el Registro Federal de Contribuyentes, o bien, cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II) Solicitar la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio o, en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III) Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

IV Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 115 de la Ley, a fin de que ya no realice dicho acreditamiento,

3.12. Requisitos para Entregar Diferencias de Créditos a Trabajadores

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario (115 y 116) sólo podrán entregar al contribuyente las deferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario, siempre que cumplan con los siguiente requisitos:

I) Que lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este capítulo, en el que se identifique, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

II) Que se conserven los comprobantes en que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

III) Que cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118.

IV) Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.

Conforme al artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro de retiro que se constituyan, en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el

ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 175 de esta Ley, estando obligado a ello.

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

3.13. Exenciones del Impuesto sobre la Renta a los Trabajadores

Aunque jurídicamente ya no resulta apropiado usar el término exención de Impuestos que están prohibidas conforme al artículo 28 Constitucional, el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta dispone que ciertos ingresos de los trabajadores subordinados han ido dejando de ser objeto del impuesto, esto es, a continuación señalaremos ingresos de trabajadores subordinados que no casan el Impuesto sobre la Renta:

I) Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varios áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso, sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del límite previstos en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos del Título IV.

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

III) Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las

pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de las subcuentas del seguro de retiro, abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV.

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

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

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

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

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

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

X) Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicios del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro a cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV.

XI) Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario, hasta el equivalente al salario mínimo general del área geográfica de los trabajadores elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales, hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos del Título IV.

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

a) Los agentes diplomáticos.

b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad.

c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede y oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

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

4. La Previsión Social y sus Efectos Fiscales

Como ya se menciono anteriormente la Previsión Social -dice el Doctor Mario de la Cueva- *"Son las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia"*.

La Previsión Social tiene su origen en Alemania, en su llamada política Social, cuya finalidad fue la de corregir los males del régimen económico y social del Capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos.

La previsión social forma en nuestro país una parte del Derecho del Trabajo y no se encuentra absorbida, como en otros países, en la seguridad social únicamente, se integra con instituciones dedicadas a obtener la educación de los trabajadores. Los sistemas de colocación de la mano de obra, la obtención de habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores y los sistemas de seguridad social, siendo estos últimos el ideal y la meta de la previsión social, pues si bien la ideología inspiradora de la seguridad social y de la previsión social es la misma, la previsión social lleva sus beneficios a una clase especial que es la trabajadora, mientras que la seguridad social busca llevar sus beneficios a toda la colectividad.

Al tratar la previsión social de asegurar al trabajador contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarlo de su capacidad de trabajo y de ingreso, aparecen en nuestra historia infinidad de sistemas legislativos protectores del trabajador (y creados por el Estado), así como doctrinas que tratan de encontrar soluciones justas y adecuadas a este problema y que constituyen uno de los objetos de estudio en el presente trabajo.

Dado que, independientemente de que en una empresa determinada valga o no la pena retribuir a los trabajadores con partidas de previsión social, estamos convencidos de que su estudio debe hacerse en este capítulo.

4.1. Planteamiento del Sistema y Objetivos

Ante el problema que significa el elevado porcentaje de Impuestos sobre las remuneraciones del trabajo Personal subordinado, se han venido analizando las diferentes alternativas que permitan a las empresas incrementarlos a los trabajadores sus ingresos vía compensaciones, sin que esto implique que el empleado tenga que acumular estas partidas a sus ingresos y, como consecuencia, reciba beneficios tangibles mayores. El problema reviste diferentes ángulos que deban analizarse cuidadosamente, siendo éstos, en términos generales, los siguientes:

I) Que cuando las compensaciones se efectúan vía previsión social, cumpla la empresa con el requisito de generalidad y totalidad que marca la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como los que marca su Reglamento.

II) Que las compensaciones que se implementen tengan el debido soporte jurídico - fiscal, esto es, que se observen todas y cada una de las disposiciones fiscales que establezcan requisitos para asegurar su validez, así como otro tipo de leyes.

III) Que los conceptos que se otorguen no impliquen incremento en las cuotas pagaderas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

IV) Que el personal beneficiado tenga la seguridad jurídica de que sus derechos laborales se encuentran garantizados, con objeto de que esto no sea un impedimento para su aceptación.

V) *Que estén de acuerdo con las políticas de la empresa, con objeto de que puedan ser consistentes en un plazo razonable.*

VI) *Que los costos de sustitución sean justificados contra los beneficios que se tengan.*

El objetivo de llevar a cabo una planeación fiscal en la compensación al personal, es el de reducir las cargas tributarias utilizando los recursos legales - fiscales para la implantación de planes tendientes a otorgar prestaciones bajo diversos conceptos que no constituyan ingresos gravables y/o acumulables de sus percepciones y que, a su vez, puedan reunir el requisito del Impuesto sobre la Renta.

Ahora bien, como parte fundamental de la planeación fiscal de las personas físicas, se encuentra el aspecto de planes de remuneraciones, mismos que pueden consistir en prestaciones de previsión social o, bien, en otro tipo de compensaciones, que sin ser estrictamente de previsión social, constituyan un ingreso exento del Impuesto para el que recibe.

4.2 Tratamiento Fiscal y Legal de la Previsión Social

El concepto de previsión social y su reglamentación legal constituye una compensación que tiene consecuencias fiscales favorables, tanto para quien la recibe, como para quienes las otorgan. La Ley del Impuesto sobre la Renta permite a los causantes del Impuesto a las Sociedades Mercantiles, la deducción XII del artículo 31, esto en apoyo de las obligaciones que a cargo de los patrones establecen las leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que básicamente se encuentran contenidas en los artículos 132 y 134 de la Ley Federal de Trabajo. Por otra parte, significan un ingreso exento para quienes reciben, atento a lo dispuesto por el artículo 109, fracción VI de la propia Ley del Impuesto sobre la

Renta, además de que dichos ingresos no forman parte integrante del salario para efectos del pago de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 32, inciso b) de la Ley del Seguro Social y ahora para los efectos de aportaciones al INFONAVIT, según los artículos 136 a 143 de la Ley Federal del Trabajo. Por último, presentan para la empresa ahorro por lo que respecta a los pagos del 5% de aportaciones al INFONAVIT, gasto que por disposición legal es a su cargo.

La fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que establece los requisitos de deducibilidad que deben reunirse en materia de previsión social para las empresas que tributan en el régimen normal, pero que también afecta los especiales, dice textualmente:

"Art. 31.- Las deducciones a que se refiere este capítulo deberán de reunir los siguientes requisitos :

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

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

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

otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

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

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

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

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

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

En cuanto a los conceptos que la Ley señala como exceptuados del impuesto, por concepto percibidos de un patrón, destacan las herramientas de trabajo y específicamente, al sujeto que recibo ingresos vía prestaciones de previsión social, el artículo 109 señala:

" artículo 109.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I...

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. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de 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. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

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

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

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

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

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

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

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta

individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

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

Cabe hacer notar que existe un límite a la acumulación de estas partidas a los ingresos del trabajador establecida en los últimos párrafos del artículo 109.

En efecto, conforme a las nuevas disposiciones tributarias, existe un límite de siete veces el salario mínimo anual del contribuyente como suma total de ingresos en efectivo y de los contenidos en la fracción VI del propio artículo; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del Impuesto sobre sueldos y salarios, un monto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

Estas cantidades se ven modificadas cada vez que aumenta el salario mínimo general.

EJEMPLOS DE LA LIMITACIÓN DE LA EXENCIÓN PARA CIERTOS BENEFICIOS DE PREVISIÓN SOCIAL

Nota: Para facilidad de comprensión se asume que el salario mínimo anual (SMA) es de \$ 100.00

Reglas Aplicables:

a) si el salario más las prestaciones no superan una cantidad equivalente a 7 veces el SMA (\$ 700.00 en este caso) no hay limitación de la exención.

b) si lo superan, sólo estará exento el monto de las prestaciones que no rebasen una vez el SMA (\$ 100.00 en este caso).

c) Sin embargo en ningún caso el salario más las prestaciones exentas serán inferiores a 7 veces el SMA (\$ 700,000.00 en este caso).

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
Sueldos	\$400,	\$450,	\$300,	\$800,
Prestaciones	300,	300,	300,	300,
Neto	\$700,	\$750,	\$900,	\$1100,
Prestaciones Exentas	300,	250,	100,	100,
Prestaciones Gravadas	50,	200,	200,	

* En este caso las prestaciones no quedan limitadas a \$ 1000, puesto que de conformidad con la regla del punto (c), el monto del sueldo, (\$450,) más las prestaciones exenta, no deben ser menores de \$ 700.

Del análisis de los preceptos anteriormente transcritos, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

1. *Que la empresa que otorga a su personal de protección de previsión social, reuniendo los requisitos de deducibilidad, tiene derecho a efectuar la deducción correspondiente para efectos del cálculo del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas.*

2. *Que sin lugar a duda, las partidas que la Ley en cuestión considera como previsión social con las siguientes:*

- a) Jubilaciones*
- b) Fallecimientos*
- c) Invalidez*
- d) Servicios Médicos Hospitalarios*
- e) Subsidios por Incapacidad*
- f) Becas Educativas*
- g) Fondo de Ahorro*
- h) Guarderías Infantiles*
- i) Actividades Culturales*
- j) Actividades Deportivas*

3. *Que también pueden otorgarse conceptos de la previsión social que tengan naturaleza análoga a los antes mencionados, tales como despensas y otros conceptos como indemnizaciones por accidentes o enfermedades y capacitación.*

4. *Que dichas prestaciones de previsión social deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los empleados de la empresa.*

5. *Que deberán establecer planes de previsión social conforme a los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general.*

6. *Que los conceptos segundo y tercero anteriores no son objeto del Impuesto al Ingreso sobre Salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado.*

Ahora bien, en virtud no dar una definición de lo que debe entenderse por previsión social, haciendo solo una enunciación de algunos conceptos tal y como quedó asentado, pueden también incluirse dentro de esa clasificación otros de naturales análoga, siempre y cuando reúnan las características comunes a los conceptos mencionados por la Ley.

En nuestra opinión, la expresión "OTROS DE NATURALEZA ANALOGA" se interpreta como comprende todos y cada uno de los conceptos que se encuentran expresamente tipificados, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Seguro Social y que contribuyan al bienestar social de los trabajadores y de sus familiares, permitiéndoles mejorar su nivel de vida.

De todo lo anterior se desprende que para poder implantar planes de previsión social se deberán, en todo caso, observar los requisitos que para este tipo de erogaciones establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

1. *El principal requisito que debe observarse y que marca la Ley del Impuesto sobre la Renta es la de generalidad.*

2. *El plan deberá constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie y ser comunicado al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.*

3. *Los gastos de previsión social deberán efectuarse dentro del territorio nacional y solo previa solicitud por causas injustificadas, la autoridad podrá autorizar que se efectúe fuera del mismo*

4. *Los beneficiarios de las prestaciones de previsión social serán los trabajadores de la empresa y, en su caso, cónyuge o la concubina o concubino y los ascendiente o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, así como los menores que cumplan con el requisito de dependencia económica y vivan en el mismo domicilio o habitación del trabajador. El requisito de dependencia económica no será necesario en caso de fallecimiento.*

El requisito más importante marcado por la Ley es el requisito de generalidad contenido en el segundo párrafo de la fracción XII, al señalar: **"DICHAS PRESTACIONES DEBERAN OTORGARSE EN FORMA GENERAL EN BENEFICIO DE TODOS LOS TRABAJADORES"**.

Tomando en consideración lo dispuesto para efectos de interpretación de Leyes Fiscales, el primer párrafo del artículo 5 del código fiscal de la Federación dispone que las normas que se imponen cargas a los particulares o señalan excepciones a las mismas son de aplicación estricta, esto es gramatical o a la letra y, por ello a continuación transcribimos a ustedes los conceptos que sobre los vocablos "general" y "total" nos da el diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, Décimo Novena Edición 1979:

a) General: Que se aplica a un conjunto de personas o cosas; común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo; totalidad de los individuos y objetos que componen una clase o todo, sin determinación a persona específica.

b) Todo: Expresa lo que se toma entero sin excluir nada; conjunto de varias parte que integran una totalidad.

En el caso que nos ocupa, debe concluirse que para que las partidas de previsión social establecidas en la fracción XII de artículo 31 de la Ley, para que su deducibilidad opere, se requiere que el patrón las otorgue a la totalidad de los individuos que prestan en la empresa un trabajo personal subordinado, sobre las mismas bases.

Como también les referíamos en nuestro estudio el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta insiste en que las partidas de previsión social deben otorgarse en forma general, sin embargo, considerando que las prestaciones mencionadas como deducibles en la ley no necesariamente satisfacen las necesidades de previsión del total de los trabajadores, y conforme a lo dispuesto por el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, las prestaciones en especie deben ser apropiadas para el trabajador y su familia.

Muchas firmas de asesores fiscales acostumbran salvar este problema estableciendo, en cumplimiento del segundo requisito legal contenido en la fracción XII del artículo 31, planes de previsión social reglamentados en el sentido de establecer requisitos de elegibilidad, esto quiere decir que sin pretender romper el principio de generalidad, limitan el derecho a beneficiarse de la prestación estableciendo la necesidad de que los trabajadores reúnan ciertas características, tales como: antigüedad, estado civil, sexo. etc.

En efecto, tomando en consideración que la previsión social es una

institución de derecho laboral, en nuestra opinión las implicaciones fiscales de esta institución deben interpretarse y aplicarse utilizando los métodos e interpretación del derecho común como es el del trabajo, según lo dispone el segundo párrafo del artículo 5 del Código Fiscal de la Federación en materia de aplicación de Leyes Fiscales y entre los que destaca la analogía; tómesese en cuenta que en materia laboral, por ejemplo, la antigüedad de los trabajadores es una institución que va generando, a favor de los mismos, mayores derechos por la permanencia de éstos en su empleo; en la misma ley laboral, aún cuando el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe hacer diferencias entre los trabajadores por razones de sexo, las madres trabajadoras tienen prestaciones especiales y más aún, derechos preferenciales en sus condiciones de trabajo; en materia de becas educacionales, la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a otorgarlas a un trabajador por cada cien o a tres por cada mil, más aún, le permite cancelarlas a quienes reprueben el curso u observen mala conducta.

Es obvio, también, que muchas prestaciones que desean otorgarse no son del acomodo de todos los trabajadores y conforme al artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser apropiados al uso del trabajador o de su familia y por ello, no pueden obligarse a ahorrar al que no quiere ni otorgarse becas al soltero, etc., etc.

En base a los dos párrafos anteriores, para que las prestaciones de previsión social operen positivamente en las empresas y cumplan con sus finalidades, se usa el establecer requisitos de elegibilidad que sean lógicos y apropiados a la naturaleza de la prestación y que no constituyan barreras infranqueables para que los trabajadores puedan alcanzar el derecho a disfrutar de la prestación correspondiente.

A mayor abundamiento, la ley remite al reglamento lo relativo a los requisitos que deben reunir los planes de previsión social y el Reglamento si

hace referencia a los requisitos de elegibilidad; otro argumento que apoya la legal existencia de los requisitos de elegibilidad para planes de previsión social es en el sentido de que las prestaciones deben otorgarse sobre las mismas bases y sobre el particular, entendemos el cumplimiento de los mismos requisitos.

Si regresamos a los conceptos de generalidad y totalidad, encontramos que el todo se expresa en entero SIN EXCLUIR NADA y, por tanto, la generalidad implica que no exista la determinación o referencia a persona específica, que sería lo opuesto a requisitos de elegibilidad.

Por ascendientes y descendientes, el título VI del Código Civil del Distrito Federal, cuyo capítulo I se refiere al parentesco, señala en su artículo 293, que el parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor.

El artículo 296 de dicho ordenamiento señala que cada generación forma un grado y la serie de grados constituye lo que se llama "*línea de Parentesco*" que, de acuerdo con el artículo 297, puede ser línea recta o transversal y el artículo 298 se define que la línea recta es ascendiente cuando se liga a una persona con su progenitor o tronco de que procede y línea recta puede ser descendiente cuando liga al progenitor con los que de él proceden.

De los conceptos legales anteriores, entendemos que en la línea recta los grados se cuenta por el número de generaciones y, así son ascendientes en sentido amplio los padres, abuelos, bisabuelos, tatarabuelos y choznos y en sentido estricto, tomando como base una sola generación, son ascendiente los padres y descendiente los hijos.

Tanto la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta hablan de dependientes

económicos de los trabajadores, sin embargo, no existe disposición legal alguna que defina lo que es **dependencia económica**.

A pesar de lo anterior, las autoridades laborales han considerado la existencia de la dependencia económica, tomando como base a las personas que subsisten y satisfacen la totalidad de sus necesidades, mediante los ingresos que percibe un trabajador, necesidades del orden material, cultural y espiritual. Por su parte, la Ley del Seguro Social, en caso de los ascendientes, modificó la terminología de dependencia económica utilizando en la Ley de 1943, para exigir como requisito de esa dependencia económica en la Ley de 1973, que los padres del asegurado vivan en el hogar de éste.

En conclusión, el concepto generalmente aceptado para entender la dependencia económica radica en la subsistencia que el trabajador proporciona a terceras personas, aún cuando no sean parientes en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitido la siguiente jurisprudencia en relación a la dependencia económica:

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XI, Junio de 2000, Página: 565, Tesis: II. T.159 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CASO EN EL QUE LOS ASCENDIENTES ACREDITAN LA DEPENDENCIA ECONÓMICA. De acuerdo con lo previsto en las fracciones I y II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la empleada y tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, los hijos menores de dieciséis años, los mayores de esa edad si tienen la propia incapacidad y los ascendientes que concurrirán con dichas personas, salvo cuando se pruebe que no existía tal sujeción. Ahora bien, si en el juicio laboral se demuestra que **el de cujus proporcionaba dinero a su mamá y no se acreditó que contaba con diversos medios de subsistencia, con ello se evidenció que se encontraba supeditada monetariamente a aquél, como lo exige el numeral invocado, en cuya virtud es legal el laudo que la declara beneficiaria.**

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 134/2000. María de la Luz García Maya. 16 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

(Énfasis añadido)

En los términos de los artículo 646 y 647 del Código Civil del Distrito Federal, la mayoría de edad comienza a los 18 años cumplidos y, por tanto, el mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes.

Se considera como menor de edad a la persona física que no ha cumplido los 18 años a partir de la fecha de su nacimiento.

Tratándose del seguro de vida, sólo podrán asegurarse a los trabajadores o empleados de confianza, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles. Independientemente de los requisitos que para las partidas de previsión social establece la Ley y su reglamento, adicionalmente deberán cumplirse los de carácter general para que todas las deducciones marca el artículo 32 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

CAPÍTULO TERCERO

PREVISIÓN SOCIAL Y LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

3.1 COMO SE PRESTA LA PREVISIÓN SOCIAL DENTRO DE LA PLANEACIÓN FISCAL DE LAS EMPRESAS

¿En qué se ha convertido la Previsión Social?

La contestación a esta pregunta contiene básicamente dos respuestas, las cuales dependen del punto de vista del sector que la resuelva.

En el caso del sector privado, podemos indicar que la previsión social se ha convertido en el único elemento básico para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos en forma justa, ya que al no estar gravada por el Impuesto sobre la Renta con sus tarifas progresivas, se ha podido aumentar hasta cierto punto la remuneración conjunta del personal, a pesar de la inflación que ha sufrido nuestro país.

Así mismo, también cabe mencionar que por las mismas razones indicadas en el párrafo anterior, los planes de previsión social también se ha convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar indispensable en las empresas, aún cuando su costo es en ocasiones significativo, ya que este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

No obstante, estas opiniones no desvirtúan en ningún momento el espíritu de la previsión social, que es el de proteger al trabajador y elevar su estilo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico, beneficios que van más allá del concepto de sueldo que únicamente compensa el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.

Sin embargo, fundamentando nuestra opinión en la matriz que han tenido las reformas a las disposiciones que regulan la previsión social, provocadas en cierto modo por abusos de algunos contribuyentes, desde el punto de vista de nuestras autoridades fiscales podemos creer que su pensamiento es, que la previsión social se ha convertido en un elemento de compensación no gravada, que perdiendo, o aún sin perder su naturaleza, no se utiliza para proteger al empleado o trabajador, tal y como lo conceptúan las disposiciones al respecto, y por tal motivo, las personas físicas, sobre todo las de alto nivel de sueldo, no están tributando en forma equitativa.

De tal forma, podemos concluir, que la limitación ya señalada, que se refiere a la grabación del excedente de 7 salarios mínimos generales de la zona económica elevada al año, en nuestra opinión en forma inequitativa, fue instrumentada para disminuir el efecto que la previsión social, aún cuando se cumple con los requisitos de generalidad y conceptualidad establecido, le estaba causando al fisco su recaudación.

Esta situación también nos hace pensar, que la intención de las disposiciones legales, respecto de la desgravación de las prestaciones sociales, esta dirigida básica, pero en nuestro concepto, injustamente a los trabajadores, excluyendo a los empleados de confianza y ejecutivos del beneficio de no pagar impuestos sobre los mismo conceptos.

Existen una serie de beneficios que se conceden a nivel ejecutivo, a empleados que reúnen ciertas características, a grupos homogéneos o en

general a todo el personal, beneficios que no son conceptos de previsión social y que sin embargo representan gastos ordinarios y estrictamente indispensables para la empresa y consecuentemente deducibles. Para el empleado, según las disposiciones aplicables, no representaría un ingreso, lográndose con esto el beneficio de otorgar la prestación libre de impuestos.

Dentro de este rubro, pueden agruparse los siguientes conceptos:

- Automóviles y gastos de los mismos, incluyendo chofer.
- Servicio de comedir.
- Examen médico.
- Cuotas a asociaciones profesionales.
- Cursos generales de capacitación y desarrollo.

A la fecha existen muchos conceptos de previsión social que continúan exentos, limitados conjuntamente con el salario únicamente por su monto como ya lo hemos señalado.

Como es obvio, los conceptos a que nos referimos son los señalados en forma específica por la Ley del Impuesto sobre la Renta, y algunos otros que precisamente se consideran de naturaleza análoga.

De estas prestaciones no gravadas vamos a explicar las que consideramos más importantes, y que son las siguientes:

A. Compensación por antigüedad y plan de jubilación

Estas compensaciones, que están contempladas por la Ley del Impuesto sobre la Renta como pagos por separación se encuentran exentas hasta el importe de 90 veces el salario mínimo general de la zona económica por cada año de servicios. (Artículo 109, Fracción X).

B. Becas

Se pueden otorgar becas para los trabajadores y su hijos, elaborando un plan mediante el cual todos tengan oportunidad de concursar para alcanzar esta prestación, cumpliendo con ciertos requisitos preestablecidos para lograrlo. (Artículo 109, Fracción IV).

Sin embargo es importante señalar que no debemos confundir esta prestación con los cursos y seminarios, internos y externos, pues éstos representan una erogación propia y normal de las empresas, y son deducibles como gastos estrictamente indispensables, aún cuando no se otorguen en forma general, pues no son previsión social.

C. Deportes

Existe la posibilidad de ayudar al personal a pagar instalaciones deportivas, o a adquirir material deportivo para practicar esta actividad.

D. Cultura

También se pueden otorgar al personal facilidades para asistir a eventos culturales o a adquirir material cultural para desarrollar o disfrutar de esta actividad.

E. Seguro de Vida

Las empresas pueden todavía otorgar un beneficio a todo su personal, consistente en el seguro de vida. Además, existen elementos para fundamentar que el beneficiario, que es el trabajador, recibe un ingreso en servicio por este concepto, y por tanto, al estar exentos los ingresos en servicios para las

personas físicas, esta prestación no se computaría para efectos de la limitación de 7 veces el salario mínimo.

F. Seguro de Gastos Médicos

Una alternativa que resulta más atractiva, es la de establecer un seguro de gastos médicos mayores, para todo el personal, pues esta prestación no esta sujeta a la limitación que ya hemos mencionado, ya que ésta se refiere a los conceptos enunciados la fracción IV del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y la prestación que estamos tratando se encuentra exenta de acuerdo con la Fracción IV del mismo artículo.

G. Fondo de Ahorro

Esta prestación, que está limitada a beneficiar al personal hasta por un máximo de del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia, además debe establecerse en el plan, que se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y que el remate se invierta, los montos que se otorgan como préstamo y tengan como garantía el fondo de ahorro no exceda la cantidad de dicho fondo, también tiene la ventaja de que no se considera para la limitación a que hemos hecho tanta referencia, pues esta regulada por la Fracción VIII del dicho Artículo 109.

H. Gastos Funerales

También es posible establecer un plan de previsión social mediante el cual se otorguen al personal facilidades o ayuda para gastos de funeral.

I. Reembolso de Gastos Médicos no cubiertos por el Seguro

Para complementar la prestación señalada en el punto F del presente estudio, se puede establecer un plan, a través del cual se reembolsan los gastos médicos no cubiertos por el seguro; el tratamiento fiscal será el mismo que mencionamos para el seguro de gastos médicos.

J. Vales de despensa

Ya comentados en extenso dentro de la presente tesis.

Ahora bien, consideramos que es muy importante diferenciar la previsión social como tal de los instrumentos de trabajo, así como de los incentivos laborales que son otorgados generalmente por las empresas a los trabajadores, para lo cual procederemos al siguiente análisis:

Instrumentos de Trabajo

1. Concepto Legal

Los llamados instrumentos de trabajo, otorgados por la empresa para el desempeño de las funciones encomendadas al trabajador, se traducen desde el punto de vista jurídico efectivamente **en un elemento necesario para la prestación del servicio**, constituyendo en consecuencia una obligación laboral según puede desprenderse del artículo 132 en su fracción III, en la que literalmente se señala como tal:

“...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 luego como dejen de ser

eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia...”.

Pudiera decirse que la empresa no puede exigir por su parte que el trabajador cumpla con sus obligaciones con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la y en la forma, tiempo y lugares convenidos como lo establece la fracción II del artículo 134, de no contar con los instrumentos de trabajo adecuados, y en última instancia, el trabajador al que le fuere rescindido su trabajo por incumplimiento de funciones podría alegar válidamente que no le fueron proporcionados los elementos para tal fin.

En consecuencia, ésta es la naturaleza de los instrumentos de trabajo, incluidos en esta nota por la tendencia que se da en el medio de confundirlos con la naturaleza de prestación, situación a la que se ha visto obligada la empresa ante una política fiscal y carga social, que le impide otorgar un ingreso que le permita al trabajador satisfacer sus ingresos generales.

2. Instrumentos más Usuales

Dentro de los instrumentos que usualmente se manejan a favor del trabajador, tendríamos que distinguir los que se están otorgando estrictamente para el cumplimiento de sus funciones y los que, con carácter de prestación han venido apareciendo a última fecha. Dentro de los segundos a que se refiere esta nota, apuntamos entre otros:

- Ayuda para alimentos;
- Ayuda de transporte;
- Automóvil;
- Trajes de vestir;
- Publicaciones;
- Cursos y seminarios.

3. Ayuda para Alimentos

Este concepto, como quedo comentado en números pasados a admitido una dualidad de naturalezas, en tanto que se maneja en algunos casos como prestación de previsión social – tal y como lo publicitan las empresas que manejan los vales para tal efecto -, mientras que en otros casos se le da el carácter de instrumento de trabajo, considerando en este último supuesto que tratándose de jornadas mixtas y fundamentalmente en zonas metropolitanas, este elemento se ha convertido ya en requisito indispensable para la prestación del servicio.

El tratamientos de ayuda para alimentos con carácter de instrumento de trabajo, otorgaría la ventaja de no sujetar dicho gasto a los lineamientos legales que en materia de seguridad social, fiscal e infonavit se exigen para las prestaciones de previsión social, aún cuando cabe también en el riesgo de que la autoridad lo objetara bajo esta última naturaleza.

4. Ayuda de Transporte

Considerando la tesis de que los trabajadores se trasladan de lugares muy diversos al centro de labores, el apoyo económico otorgado por la empresa para el transporte debiera calificar como un instrumento de trabajo, aspecto no compartido por otras empresas y asesores, que estiman la misma partida como prestación de previsión social, aún cuando dado el objetivo de este tipo de gastos pareciera no corresponder.

Si la legislación de seguridad social ha aceptado tiempo atrás como un riesgo de trabajo el siniestro ocurrido en el tránsito de domicilio del trabajador a la empresa o viceversa, es que por lo menos en ese aspecto otorga un

reconocimiento a la **prolongación de una jornada**, lo cual reafirmaría la tesis de la naturaleza de la ayuda de transporte como instrumento de trabajo.

5. Automóvil

El otorgamiento de un automóvil a los trabajadores representa indudablemente un instrumento de trabajo, **pero siempre y cuando dicho automóvil resulte necesario para las actividades desarrolladas por el trabajador en cuestión**, tesis que reiteradamente sostienen los diversos ordenamientos de seguridad social y fiscal.

Podría suceder también que el trabajador pusiera a disposición de la empresa su propia unidad, cubriendo esta aquellos gastos relativos a su circulación y mantenimiento; lo anterior no implica sin embargo que deje de satisfacerse el requisito señalado en el párrafo anterior. En este caso habría que considerar un reembolso que cubriera el desgaste del automóvil, que como instrumento de trabajo esta siendo proporcionado por el trabajador, cuando realmente correspondía a la empresa tal obligación.

6. Trajes de Vestir

Tradicionalmente algunas empresas han otorgado vestimenta a su personal con el ánimo de identificar una imagen corporativa – se observa tiempo atrás en las instituciones bancarias –, lo cual evidentemente corresponde a un instrumento de trabajo. Empero, algunas otras han manejado esta misma situación, pero ya no con el carácter de uniforme, sino simplemente de prestación de su personal ante su clientela como una necesidad del propio servicio – obsérvese este fenómeno en algunas distribuidoras de automóviles --. ¿Es este elemento así manejado un instrumento de trabajo? En nuestro

concepto guarda la misma naturaleza que el anterior y no habría razón para dejar de considerarlo bajo las mismas consecuencias.

7. Publicaciones

El trabajador recibe de la empresa, sobre todo a nivel ejecutivo, la suscripción a diversas publicaciones necesarias para el desempeño de sus funciones, lo cual traduce estas en un instrumento de trabajo, a pesar de que llegaran a tener un uso personal de carácter adicional.

8. Cursos y Seminarios

Es evidente de que los cursos y seminarios otorgados a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones forman parte del programa de capacitación a que se encuentra obligada la empresa, y por ende se trata de un instrumento de trabajo; situación diversa sería el que se otorgará algún curso o beca no ligado estrictamente a su actividad, con lo cual hablaríamos de una prestación, sea esta o no de previsión social.

Incentivos a los Trabajadores

1. Función del Incentivo

Dentro de la política salarial de la empresa los incentivos constituyen ya un elemento esencial, en tanto que su función obedece a motivar al trabajador para el logro de resultados, Si se destaca en estos momentos el fenómeno de la productividad como una necesidad apremiante en la organización, no cabe duda que los sistemas de incentivos o estímulos al personal no sólo serán mejorados sino que seguramente adquirirán nuevas modalidades.

Sobre este instrumento remuneratorio, la antología de ensayos compilada por Fernando Arias Galicia y publicada bajo el título de “Administración de Recursos Humanos” formula los siguientes menciones:

Los sistemas de remuneración por rendimiento (incentivos económicos) tienen en cuenta la eficacia con la que el individuo trabaja, es decir, por ejemplo la cantidad de piezas que produce por unidad de tiempo o en que emplea para hacer determinada unidad de trabajo.

Para el establecimiento de normas que permitan en forma práctica y objetiva el último aspecto de la composición del salario, se han desarrollado desde hace medio siglo una serie de técnicas que la oficina internacional del trabajo ha denominado “ Remuneración por rendimiento “, pretendiendo llevar al trabajador a participar en los resultados de productividad y en las ganancias que esto supone, sin que tal caso signifique la posibilidad de pronunciarse a favor o en contra de estos sistemas y la recomendación de uno de ellos en particular, quedando su elección determinada por las características de la organización en particular, la naturaleza del trabajo que se desempeña y la opinión de las partes interesadas. Tampoco se desconoce que hay quien estima criticables algunos de dichos sistemas y a otros les parece inconvenientes. Algunas personas consideran que es mejor propugnar la ejecución del trabajo a un ritmo relativamente moderado acompañada por la igualdad de la remuneración, en virtud de que los menos hábiles tienen menor oportunidad de aumentar sus ingresos.

2. Diferencia del Incentivo con las prestaciones

Cabe precisar que ciertamente los incentivos tienen una naturaleza diversa de las prestaciones, ya que estas últimas forman parte de una estructura salarial otorgadas usualmente a todo el personal; se puede decir en otros términos que forman parte de la contratación misma en cuanto al elemento salarial se refiere. Por su parte, los incentivos si bien son ofrecidos al personal en general, no siempre son otorgados a este en su conjunto, ya que su obtención depende del logro del objetivo señalado por la empresa para hacerse acreedor a dicho incentivo, en tanto que las prestaciones se otorgan simplemente por la calidad del trabajador dentro de la organización. Para ilustrar la aceleración anterior podríamos enunciar que tienen carácter de prestaciones, entre otras las siguientes:

- Ayuda para transporte.
- Seguro de vida.
- Subsidio por incapacidad.
- Préstamos personales.
- Dote matrimonial.
- Despensas.

Cabe precisar que algunas de estas prestaciones se otorgan ciertamente solo a un sector de trabajadores, pero ello obedece tanto a la naturaleza de la prestación como a razonamientos de orden general fundamentalmente en materia de seguridad social y fiscales.

Entre los incentivos podemos citar los siguientes: Gratificaciones en extraordinarias, premios por asistencia, premios por puntualidad, premios por productividad, compensación por antigüedad.

Como puede apreciarse en esta última lista, el trabajador se ve obligado a cumplir con determinados requisitos para hacerse acreedor a la retribución.

3. Obligatoriedad de los Incentivos

El aspecto legal en cuanto a la obligatoriedad por parte de la empresa de otorgar el incentivo, es que una vez establecido el sistema de esta clase resulta obligatorio para la empresa, ya que en alguna forma se integra a las condiciones de trabajo convenidas por la empresa, solo que ha diferencia de las prestaciones que guardan el mismo principio estos sólo se otorgarán por méritos del trabajador.

Ocurre con mucha frecuencia, sobre todo tratándose de incentivos sobre ventas, que la empresa pretenda modificar el incentivo, encontrándose con la reticencia de los trabajadores sobre el particular, los que válidamente desde un punto de vista legal se niegan a aceptar esta modificación. Debemos aceptar que los incentivos podrían ser substituidos con la anuencia de los trabajadores, pero no eliminados, ya que se trataría de una renuncia sobre los derechos de los trabajadores, situación no permitida por la Ley.

4. Incentivos más usuales

Dentro de los incentivos más comunes que se observan en la política salarial empresarial destacan:

- Premios por asistencia.
- Premios por puntualidad.

- Premios por productividad.
- Bonos de actuación.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Compensaciones por antigüedad.

4.1 Premios por asistencia

Este incentivo califica sin duda como uno de los obligados en el esquema, ya que nuestro ámbito laboral es evidente que uno de los fenómenos más difíciles de abatir es el ausentismo, y es opinión de algunas empresas, que a pesar de los incentivos, el decremento en ausentismo no es significativo, ya que se trata más bien de un problema educacional, con lo cual estamos totalmente de acuerdo.

Desde el punto de vista de integración salarial, este premio por asistencia encuentra un apoyo en la legislación de seguridad social al no considerarlo para efectos de integración, espíritu que se entiende animó al legislador para exceptuarlo, así como también y como contrapeso, el establecimiento de la no obligatoriedad del pago del subsidio por incapacidad derivado de enfermedad general sino hasta el cuarto día de la incapacidad.

El tribunal fiscal de la Federación ha sostenido que el mismo tratamiento debe darse al premio de puntualidad, tesis que sigue siendo polémica.

4.2 Premios por puntualidad

Este incentivo que como ya se apunta en la nota no sólo alcanzará un interés especial en la política salarial de la empresa, sino que en muchas ocasiones será el parámetro para determinar los incrementos a la remuneración

salarial, encuentra un tratamiento en materia de seguridad social que según criterio administrativo de la autoridad lo integra al salario, cuando que el Tribunal Fiscal de la Federación resuelve en sentido contrario, tal y como se observa en la tesis que se anota a continuación:

Incentivos por asistencia y producción. No forman parte del salario base de cotización. Las prestaciones cubiertas a los trabajadores, no forman parte del salario para efectos de cotización ya que dichos incentivos no son pagos normales ni ordinarios y generales que se les hagan a los trabajadores como resultado de la remuneración laboral, sino que son pagos eventuales que, inclusive, después fueron eliminados de dicho salario base por el artículo 32 de la actual Ley del Seguro Social. *(actualmente en el artículo 5-A en su fracción XVIII y en el artículo 27, fracción VII de la Ley del Seguro Social).*

Juicio 210/76/291/73. Resolución del pleno del Tribunal Fiscal de la Federación del 26 de enero de 1978. En cuanto a la misma prestación y por lo que se refiere a la aportación al Infonavit, se ha resuelto también en el mismo sentido, como se destaca en la tesis que se cita: **Prima de producción no forma parte de salario. Prima de producción no forma parte del salario para efecto de las aportaciones al Infonavit.** En los términos del artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, el salario será aquel que se perciba en forma ordinaria a este caso el fijado en los tabuladores del contrato colectivo del trabajo; de tal suerte que los pagos como compensaciones por incentivos a la producción por ser de naturaleza diversa las prestaciones que integran el salario general y no participando de la característica de pagarse por día laborable y en forma habitual, no debe formar parte del salario para los efectos de las aportaciones patronales al fondo de la vivienda. Revisión 782/77. Resolución de fecha 25 de septiembre de 1978. Juicio 1035/76. Agosto 1978. Julio 1979. Página 341.

(Reforma y énfasis añadido)

El infonavit no comparte esta tesis del tribunal como se aprecia en el criterio que emite sobre el particular bajo el siguiente título:

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LOS INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD FORMAN PARTE DEL. Cuando se convienen por el patrón y los trabajadores por el servicio expresa o tácitamente el pago de premio e incentivos de productividad, el monto de los mismos forman parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales.

Cabria señalar que ante la necesidad de implementar incentivos de productividad en las empresas, punto que seguramente contendrá el acuerdo nacional sobre la materia afirmarse en breve, los criterios de las autoridades de seguridad social e Infonavit, deberán aunarse al sistema considerando como no integrante al salario tales incentivos y muy probablemente el propio legislador fiscal tendrá que sumarse otorgando tratamiento de ingresos no acumulables a esta prestación.

4.3 Bono de actuación o gratificación extraordinaria

Si quisiéramos calificar alguna de las prestaciones como más antiguas en el sistema de política salarial sería sin duda la gratificación extraordinaria, que cuando se otorga a nivel ejecutivo se denomina bono de actuación. De hecho se trata de un reconocimiento económico otorgado por la empresa conforme al logro de objetivos reflejado en la actividad del trabajador.

Se puede decir que este incentivo se otorga en forma sistemática o simplemente eventual. En el primer caso se establecen reglas o requisitos a cumplir para alcanzar dicha gratificación, mientras que en el segundo resulta una decisión unilateral de la empresa otorgada espontáneamente, pero motivada por la actitud del trabajador; se puede decir que en el primer caso existe obligatoriedad de la prestación, y no así en el segundo en donde tiene un carácter meramente extraordinario.

El tratamiento legal en cuanto a la integración al salario en materia de Seguridad Social e INFONAVIT referente a esta prestación, nos indica que debe considerarse para tal efecto en ambas obligaciones, aún cuando algunos asesores opinan que por tratarse de una remuneración extraordinaria, no corresponde al principio o enunciado del artículo 5-A en su fracción XVIII de la Ley del Seguro Social en cuanto a efectos de integración, que reiterando el artículo 84 de la Ley Laboral señala como objeto de la misma al final del párrafo:

“... Y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios ...”

Tesis que en nuestro concepto resulta un tanto cuestionable, ya que si bien se trata de una remuneración extraordinaria, la misma se otorga ciertamente por los servicios prestados.

4.4 Compensación por antigüedad

Pudiera señalarse como cuestionable que la compensación por antigüedad tuviera un carácter de incentivo, ya que en la mayoría de los casos se trata más que de un estímulo de un reconocimiento por la permanencia de la empresa durante determinado período, amén de que forma parte de un sistema establecido para tal efecto. Para alentar el carácter de incentivo, podría decirse que no se otorga a todos los trabajadores, sino sólo a aquellos que cumplen con el requisito de permanencia.

Los criterios oficiales sobre el particular sólo se aprecian en esta última materia bajo el siguiente texto:

Salario integrado. Para efectos de aportación habitacional. Los pagos hechos periódicamente a los trabajadores por concepto de compensación, gratificación o prima por los años de servicio prestados al mismo patrón (antigüedad) forman parte de él. Los pagos que el patrón hace a los trabajadores a su servicio, periódicamente y en general al mismo tiempo que el salario por cuota diaria, por concepto de compensación, gratificación, prima o cualquier otra denominación por el tiempo de servicios prestados para un mismo patrón, esto es, por antigüedad, forman parte del salario integrado para efecto de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales pues la ley no los excluye.

5. Tratamiento fiscal

La legislación tributaria ha sido omisa en cuanto a ventajas de no gravamen para este tipo de prestaciones, salvo por lo que se refiere a la compensación de antigüedad, que si admitiría un tratamiento de prestación por retiro, conforme a lo dispuesto en el artículo 109 fracción X de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Cabe aclarar que la ventaja fiscal opera en esta prestación sólo con relación al pago final, esto es, cuando el trabajador se retira de la empresa, y no sobre los pagos intermedios.

A manera de conclusión, debemos considerar que los incentivos o premios deben resultar atractivos para los trabajadores, constituidos como un instrumento en el logro de sus objetivos personales.

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

En principio podríamos señalar, que por la sola circunstancia de que la prestación se encuentre prevista en el contrato colectivo de trabajo, su importe debe considerarse con el carácter de *“estrictamente indispensable”* para la sociedad, y por ello es procedente su deducción en términos de la fracción I del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Pero no debe olvidarse, en que tratándose de prestaciones de previsión social, deben cumplirse también requisitos adicionales que tendrán como propósito establecerlas bases para su otorgamiento de manera general en beneficio de todos los trabajadores, y por ello es que se exige de manera estricta que sea a través de los planes correspondientes, ya que en la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se dispone expresamente que *“en todos los casos deberán establecerse los planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de la propia ley”*.

Si en el caso particular que se plantea, la cláusula del contrato colectivo en que se contiene la prestación prevé todos los requisitos del artículo 31 de la Ley del Impuestos Sobre la Renta, no encontramos inconveniente en la deducción del importe de las prestación; de lo contrario, no será deducible por carecer del plan que dé soporte a esta prestación.

A continuación procedemos a ejemplificar el modelo de un PLAN DE PREVISION SOCIAL así como el Reglamento para los fondos de ahorro.

TITULO II

DE LA INICIACION DE VIGENCIA, PUBLICACION Y REFORMAS.

ARTICULO 3o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 31 fracción XII de la LISR, se establece que la vigencia de este Plan iniciará precisamente el día ___ de _____ de ____.

ARTICULO 4o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 31 fracción XII de la LISR, el Plan se dará a conocer a todos los Trabajadores de la Empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTICULO 5o. Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentren prestando sus servicios a la Empresa.

ARTICULO 6o. Cualquier reforma que sufra el Plan o sus Reglamentos Operativos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22, será comunicado a todos los interesados, dentro de los diez días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

TITULO III

DE LA TERMINOLOGIA DEL PLAN.

ARTICULO 7o. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

a) PATRON o EMPRESA. La sociedad denominada: _____, con domicilio en la ciudad de QUERETARO, QRO., y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura pública número _____, de fecha ___ de _____ de ____, otorgada ante la fe pública del Lic. _____, Notario Público número _____ (_____) de la ciudad de _____, ____.

b) TRABAJADOR o EMPLEADO. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

c) BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato; ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil; los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del Trabajador y dependan económicamente de él en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

d) PLAN. El Plan de Prestaciones de Previsión Social constituido conforme al título precedente y con fundamento en estos estatutos y los Reglamentos Operativos que en lo futuro se expidan para el propósito.

e) PRESTACIONES. Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que puede obtener el Trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.

f) PARTICIPANTE. Todo Trabajador del Patrón que se inscriba en el Plan.

El participante podrá ser activo o inactivo de acuerdo a lo establecido en los artículos 8o. y 9o. de estos Estatutos.

g) SUELDO o SALARIO. El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el trabajador a la fecha en que se inscriba como Participante del Plan, así como los aumentos futuros, al ingreso nominal ordinario, que el Patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.

La base a la que se aplicarán los beneficios establecidos por este Plan será el ingreso nominal ordinario, devengado por el Trabajador en cada período de pago.

h) EJERCICIO SOCIAL. La vigencia del Plan es un período cierto que comprenderá, regularmente, del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero que comenzará de la fecha de la firma del presente Plan al 31 de diciembre del mismo año.

i) SECTOR APLICABLE. El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa, como consecuencia de una relación laboral.

j) ELEGIBILIDAD. Son elegibles para participar en el Plan todos los trabajadores de la Empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

TITULO IV

DEL OBJETO, DURACION, MODIFICACION Y LIQUIDACION DEL PLAN.

ARTICULO 8o. Este Plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la Ley del Seguro Social, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los artículos respectivos y con:

a) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores de la Empresa.

b) El establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la Empresa.

c) Mejorar la productividad dentro de la Empresa.

d) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores de la Empresa.

e) Contar con una fuente de financiamiento, ágil y segura, en momentos de apremio económico.

f) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

ARTICULO 9o. Los períodos de vigencia y operación del Plan serán:

- a) La duración de las operaciones del Plan será por tiempo indefinido.
- b) Las operaciones se iniciarán en la fecha que se señala en el artículo 3o. de estos estatutos.
- c) Se prorrogará cada año, sin que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando, las condiciones que le dieron origen prevalezcan iguales.
- d) Su ejercicio social será del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero en su caso.
- e) El Plan se dará por terminado en aquél en que:
 - 1) La Empresa sea liquidada.
 - 2) No exista interés por parte de los Trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de Participantes sea inferior al 75% de los Trabajadores del Patrón, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción III del RISR.
 - 3) Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de Previsión Social.

ARTICULO 10. La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo, en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en los siguientes casos:

- a) En los señalados en los Reglamentos Operativos correspondientes.
- b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.
- c) Cuando alguna ley, decreto o disposición administrativa afecte en cualquier forma al presente Plan, o los derechos y obligaciones contenidos en él y que actualmente corresponden al a Empresa o a los Trabajadores.

ARTICULO 11. En caso de llegar a la liquidación, parcial o total, se emitirá el Reglamento correspondiente y se nombrarán a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados precederán a efectuar la liquidación parcial o total, de los Beneficios del Plan afectados por esta acción, a los trabajadores o sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación, sin que esta exceda de seis meses.

TITULO V DE LA PARTICIPACION.

ARTICULO 12. Sólo podrán ser Participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser Trabajador o Beneficiario del Trabajador de la Empresa.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.
- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.

ARTICULO 13. Los Participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos o Participantes Inactivos.

El Participante Activo será aquel Participante que labore en la Empresa en forma ininterrumpida.

Se considerará como Participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al Trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Solicite permiso con goce de sueldo.
- b) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo.

En este caso el Participante será considerado como Activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Participante Inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continua.

El Trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerará como Participante Inactivo del Plan, y por lo tanto ni el Trabajador ni sus Beneficiarios, tendrán el goce de los beneficios, pero sí tendrán todas las obligaciones establecidas dentro del mismo.

Se considerará como Inactivo, entre otros casos, el trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cualquiera ausencia injustificada.
- b) Permisos sin goce de sueldo.

El Trabajador podrá perder el carácter de Participante Activo o Inactivo dentro del Plan en los casos, y por las condiciones, que se señalan en los Reglamentos Operativos de cada uno de los beneficios señalados en este Plan.

TITULO VI DE LA ADMINISTRACION DEL PLAN.

ARTICULO 14. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de toda las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de Trabajadores de la Empresa, al que se denominará Comité Técnico, el cual estará formado por cinco miembros.

ARTICULO 15. El Comité Técnico (en lo sucesivo denominado como el Comité) quedará de la siguiente manera, pudiéndose nombrar suplentes, si así se requiriera, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares:

Presidente. _____
Secretario. _____
Vocal "A". _____
Vocal "B". _____

Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del Comité es requisito indispensable ser Trabajador de planta y Participante Activo de los beneficios del Plan.

En su caso un representante de la institución a la que se haya encomendado el manejo de los fondos puede participar como miembro del Comité.

ARTICULO 16. El personal que integre el Comité será designado por la Empresa. En su oportunidad, dicha designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por la propia Empresa.

ARTICULO 17. Este Plan y los Reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones se darán a conocer a todos los Trabajadores por medio del Comité, de acuerdo a lo establecido en los artículos 4o. y 6o. del Plan. El Comité también hará lo conducente con los Trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5o. del Plan.

ARTICULO 18. Anualmente el Comité podrá solicitar que se efectúe una auditoría a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

TITULO VII DE LAS PRESTACIONES Y APORTACIONES DEL PLAN.

ARTICULO 19. El valor máximo de las prestaciones que se establezcan en este Plan, a favor de los Participantes o de sus beneficiarios, será hasta por el equivalente al ___% del importe de su sueldo nominal ordinario. Dichas prestaciones no podrán exceder de esta cantidad, en ningún momento o circunstancia.

El porcentaje citado anteriormente, será distribuido entre las siguientes Prestaciones:

- a) Plan Múltiple: ___%
- b) Fondo de Ahorro: ___%

ARTICULO 20. PLAN MULTIPLE. Con fundamento en el artículo 31 fracción XII de la Ley Impuesto Sobre la Renta, el Plan Múltiple consistirá fundamentalmente en el pago, al Trabajador o a sus Beneficiarios, de gastos de carácter médico, deportivo, educacionales, culturales y de canasta básica, hasta por el equivalente al ___% del importe del sueldo nominal base del Participante.

ARTICULO 21. FONDO DE AHORRO. Consistirá, fundamentalmente, en la aportación del ___% del sueldo nominal ordinario por parte del Trabajador, así como del ___% de aportación por parte del Patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El Fondo de Ahorro se destinará a otorgar préstamos a los Trabajadores Participantes, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42 fracción III del Reglamento de la LISR.

Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada Trabajador y la aportación que por cada Trabajador efectúe el Patrón y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal propósito se emita.

Los remanentes se invertirán en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42 fracción III del Reglamento de la LISR.

TITULO VIII MODIFICACIONES, INTERPRETACION Y JURISDICCION.

ARTICULO 22. Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados, previa consulta con los representantes de la Empresa, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del Comité. Sin embargo cualquier modificación a los artículos 6o., 9o., 10 y 19 preferentemente entraran en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTICULO 23. Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTICULO 24. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, ambas partes acuerdan que:

- a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.
- b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular, se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de _____, _____, que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando, ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

ARTICULO 25. Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de _____, _____, a ___ de _____ de _____.

FIRMAS:

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

Previsión Social para el empleado.

EFFECTOS FISCALES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Dentro de la Política Salarial que implementan las Empresas para el inicio de cada ejercicio, resulta necesaria la revisión las principales prestaciones que pudieran incorporarse o incrementarse, bajo la perspectiva de los efectos fiscales sobre cada una de ellas. Destacamos en esta gráfica las prestaciones más usuales dentro de los cuadros de remuneraciones en el ámbito de las "prestaciones sociales", señalando el efecto fiscal en cuanto a la **acumulación o excepción** de la prestación de que se trata, sobre la base gravable de los ingresos del trabajador.

Prestaciones

Efectos Fiscales

Contractuales

* Incremento al Aguinaldo

Se conserva la excepción hasta el equivalente a 30 días de salario mínimo general del área geográfica del Trabajador, operando también sobre cualquier gratificación extraordinaria otorgada al trabajador, en forma general (artículo 109 fracción XI, LISR)

De Previsión Social

* Servicios de Comedor

Se siguen considerando exceptuados sin ningún requisito desde el punto de vista fiscal - en nuestro concepto instrumento de trabajo - (Art. 110, último párrafo de LISR)

* Tickets para restaurante

Bajo el calificativo de Previsión Social - en nuestro concepto más como instrumento de trabajo - se conserva exceptuado bajo la característica de generalidad. (Art. 109, fracción VI, LISR).

* Vales de despensa

Exceptuado por su propia naturaleza, exigiéndose en algunas revisiones la leyenda : "Para consumo

	de artículos básicos". (Art. 109, fracción VI, LISR).
* constitución de fondo de ahorro	Bajo la limitante del 13 % sobre el salario del trabajador y dentro del margen de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica. (Art. 29, fracción I, LISR)
* Becas para los trabajadores o sus hijos	Se conserva la excepción fiscal expresamente señalada, amén de las que legalmente deben otorgarse cuando se tengan más de 100 trabajadores. (Art.109 fracción VI LISR y 132, LFT)
* Reembolso de gastos médicos	Expresamente exceptuada cuando se incluyan a los contratos de trabajo de manera general. (Art. 109, fracción IV, LISR)
* Seguro de gastos médicos mayores	Se acepta la excepción expresamente. (Art. 109, fracción XVII, LISR)
* Aparatos de prótesis y Ortopedia	Calificaría dentro del concepto de "reembolso de gastos médicos" o de "previsión social" (Art. 109, Fracciones IV y V, LISR).
* Complementos a los gastos de funeral	Expresamente señalada como previsión social. (Art. 109, fracción IV, LISR)
* Complemento de prima de antigüedad	Dentro de las exceptuadas al ser calificadas como "prestaciones por retiro", y hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área Geográfica del contribuyente por cada año de Servicio. (Art. 109, fracción X, LISR).
* Aportaciones adicionales al seguro de retiro	Bajo la misma naturaleza y limitante de excepción Señalada en el párrafo anterior, por cada año de Servicio
* Compensación por Antigüedad (anual o al Término de la relación laboral	Bajo la misma naturaleza y limitante que en el Párrafo anterior, salvo que se entregara anualmente en cuyo caso perdería la excepción
* Jubilaciones	Expresamente exceptuadas. Cuando se otorguen en forma vitalicia, hasta por un monto que no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Cuando se otorguen en forma única, hasta por el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, sin exceder del límite señalado (Arts. 109, fracción III, y 31, LISR).

Subsidios e Indemnizaciones

- * Complemento al subsidio incapacidad por enfermedad general
Bajo la naturaleza de previsión social y siempre que no rebase el importe del salario. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Complemento al subsidio por riesgo de trabajo
Hasta por diferencia entre el salario de cotización y el salario percibido. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Complemento a la indemnización por incapacidad física o mental
Con carácter de previsión social y hasta por límite de lo que correspondería en una indemnización por rescisión injustificada. (Arts. 53 y 54, LFT y 109, VI LISR).
- * Indemnización por fallecimiento
Siempre y cuando se contenga en el contrato con carácter general. (Art. 109, fracción VI, LISR).

Sociales

- * Actividades culturales y recreativas
Expresamente exceptuadas en la Ley bajo el requisito de generalidad. (Art. 109, fracción VI, LISR)
- * Ayuda por matrimonio
Calificada como de previsión social bajo carácter general. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Ayuda por nacimiento de hijos
Calificada como de previsión social bajo carácter general. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Ayuda para útiles Escolares
Bajo la misma naturaleza; pero complementada con otras prestaciones a trabajadores ajenos al supuesto para cumplir con la generalidad. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Biblioteca
Dentro del género de las actividades culturales. (Art. 109, fracción VI, LISR).
- * Ayuda por fallecimiento de familiares o dependientes Económicos
Expresamente señalada bajo la naturaleza de previsión social en la disposición que regula la deducción. (Artículos 31, fracción XII LISR y 43, fracción II, RLISR).

1. PREVISION SOCIAL

A.- Beneficio directo al trabajador: (Ejecutivos)

GRAVABLE PARA EL EMPLEADO **DEDUCIBLE PARA LA EMPRESA**

1. Cuotas obreras al IMSS
(Excepto las de Salario Mínimo)

	<u>GRAVABLE PARA EL EMPLEADO</u>		<u>DEDUCIBLE PARA LA EMPRESA</u>
NO	LISR-109-IX	SI	LISR-32-I
	LISR-109-VIII		LISR-31-XII

2. Fondo de Ahorro	NO	IMSS-32, b)		RISR-40, 42 Y 22
3. Subsidio por Incapacidad o invalidez	NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
	SI	El excedente		
4. Indemnización por riesgos o enfermedades	NO	LISR-109-II	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
5. Primas de Antigüedad	NO	Hasta 90 veces el salario mínimo por año de servicios	SI	LISR-31-XII
	SI	LISR-109-X El excedente		RISR-40, 42 Y 43

6. Plan de Jubilaciones y Pensiones	NO	Hasta 9 veces el salario mínimo	SI	LISR-31-XII
7. Fondo de pensiones, jubilaciones y primas de antigüedad		LISR-109-III		RISR-40 Y 43
	SI	El excedente		
8. Otras de previsión social	NO	Hasta 9 veces el salario mínimo	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
	SI	LISR-109-III El excedente		
		Dependiendo de sus características	Dependiendo de sus características	

B.- Beneficios directo al núcleo familiar:

1. Becas para los hijos				
Niveles: Kinder hasta post-gradados.				
- Colegiaturas	NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII
- Uniformes				
- Libros escolares y de consulta				
- Biblioteca				
- Materiales de laboratorio y otros				
- Hospedaje	SI	El excedente		RISR-40 Y 43

- Transportación
- Otros

2. Guarderías Infantiles
- Alimentación
 - Atención Médica

NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII
SI	El excedente		RISR-40 Y 43

GRAVABLE PARA
EL EMPLEADO

DEDUCIBLE PARA
LA EMPRESA

3. Escuelas de primera enseñanza. (Art.123)

NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII
SI	El excedente		RISR-40 Y 43

4. Otras de previsión social

Dependiendo de sus características		Dependiendo de sus características	
------------------------------------	--	------------------------------------	--

C. Beneficio al Trabajador y su núcleo Familiar:

1. Examen Médico y/o servicios médicos, dentales y hospitalarios

- Análisis clínicos
- Radiografías
- Cheks periódicos
- Asistencia psiquiátrica
- Asistencia psicológica y/o pedagógica
- Endodoncia
- Ortodoncia
- Intervenciones quirúrgicas
- Hospitalización
- Atención de maternidad
- Prótesis
- Rehabilitación
- Servicios de Enfermería
- Otros

NO	LISR-109-IV	SI	LISR-31-XII RISR-40, 41 Y 43
SI			

2. Fomento de actividades culturales, Sociales y Deportivas

- Clubes deportivos
- Asistencia a museos
- Bibliotecas
- Bonos para eventos de temporada (culturales y/o deportivos)
- Uniformes y accesorios de deportes
- Clubes de tipo cultural - Ateneos, colegios, etc.
- Clases de gimnasia, danza, deportes, pintura

NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII
SI	El excedente		RISR-40 Y 43

3. Primas de Seguros

- de vida adicional
- de accidentes
- de gastos médicos
- de grupo
- de casa
- ajuste de seguros aplicables a pensionados y jubilados
- de responsabilidad civil
- otros

NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
SI	El excedente		

4. Ayuda para casa habitación

NO	LISR-109-VI Hasta el límite	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
SI	El excedente		

5. Despensa familiares

No	LISR-109-VI, 110, último párrafo IMSS 32	SI	LISR-31-XII RISR-40 Y 43
SI	Hasta el límite El excedente		

6. Ayuda económica por matrimonio, defunción o nacimiento

NO	LISR-109-VI IMSS-32	SI	LISR-31-XII
SI	Hasta el límite El excedente		

7. Otras de previsión social

Dependiendo de sus características		Dependiendo de sus características	
------------------------------------	--	------------------------------------	--

2. HERRAMIENTAS DE TRABAJO

**GRAVABLE PARA
EL EMPLEADO**

**DEDUCIBLE PARA
LA EMPRESA**

1. Automóvil
- Seguros

NO	78, último párrafo	SI	LISR-31-XX
----	--------------------	----	------------

- Gastos de conservación y mantenimiento
- Combustible y lubricantes
- Estacionamiento
- Chofer
- Financiamiento

--	--	--	--

2. Curso de especialización

NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-110, último, párrafo	SI	LISR-31-I
9. Otros	Dependiendo de sus Características	Dependiendo de sus características	

3. SERVICIOS

1. Servicio de Comedor

NO	LISR-110, últ. párrafo	SI	LISR-31-I
NO	LISR-106, 1er. párrafo	SI	LISR-31-I y XII
NO	LISR-106, 1er. párrafo	SI	LISR-31-XII
NO	LISR-106, 1er. párrafo	SI	LISR

4. OTRAS

Beneficio al trabajador y a su núcleo familiar
Dependiendo del tipo de prestación.

1. Pago del Impuesto por Productos del Trabajo
2. Reparto de Utilidades adicional
3. Incremento en la gratificación anual
4. Bonos por resultados y primas adicionales
5. Premios por puntualidad y asistencia o por Productividad
6. Símbolos de status

SI	LISR-133-I	NO	LISR-32-I
SI	LISR-110	NO	LISR-32-III
SI	LISR-110	SI	LISR-31-I
SI	LISR-110	SI	LISR-31-I
SI	LISR-110	SI	LISR-31-I
NO		SI	LISR-31-I

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS AL SALARIO QUE ESTÁN OTORGANDO LAS EMPRESAS

La siguiente gráfica nos muestra las prestaciones más importantes contenidas en la política salarial de la empresa, como el porcentaje que alcanza cada prestación en la muestra levantada.

Seguro de vida	(muy generalizada)	
Actividades recreativas y de fin de año	(muy generalizada)	
Fondo de ahorro		95.80%
Plan de gastos médicos mayores		94.70%
Atención médica especializada y complemento al subsidio del IMSS por riesgos de trabajo		75.80%
Complemento al subsidio pagado por el IMSS por incapacidad		75.80%
Ayuda para despensa		73.70%
Ayuda por defunción		61.10%
Ayuda por nacimiento de hijos		42.10%
Ayuda por matrimonio		40.00%
Becas educacionales		27.40%
Reembolso de gastos educativos		25.30%
Ayuda para la alimentación del empleado		22.10%
Ayuda para gastos culturales y deportivos		18.90% (X)
Pago de cuotas al IMSS		95.00%
Ayuda para transportación	_____	(X)
Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y funerarios	_____	(1)

Notas:

(1) Prestaciones otorgadas generalmente a ejecutivos

(X) Prestaciones otorgadas generalmente a planes múltiples de previsión social

Fuente: "Manual de Prestaciones, Beneficios y Prácticas de Compensación, Intergamma de México, S.R.L. de C.V."

CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

Teniendo ya un marco de referencia bien delimitado por los criterios legales y jurisdiccionales que se encuentran establecidos en la materia que nos ocupa procede ahora entrar en los pormenores de los muy variados conceptos que integran salario de los requisitos que deben satisfacer para quedar o no comprendidos en los supuestos de afectación laboral y contributiva. (Ver Cuadro Anexo).

Ante la multiplicidad de situaciones que pueden presentarse con motivo de las partidas susceptibles de integración salarial ha resultado indispensable, debido a su número, variedad y regulación jurídica, configurar el Cuadro General de Integración Salarial que se incluye en este capítulo, sobre las siguientes bases:

1) En la primera columna aparecen por orden alfabético los conceptos que usualmente tienen adoptados las empresas para remunerar a sus trabajadores, con su subclasificación de los mismos que resulta necesaria para ubicarlos en las distintas hipótesis de afectación.

2) La clasificación comprendida en esa primera columna corresponde a las partidas más generalizadas independientemente de lo cual las mismas se catalogan con otras voces indicándose el número del concepto que el lector deberá consultar.

3) Las seis columnas siguientes se refieren a las ramas para cuyos efectos los salarios deben ser o no integrados, a saber: LABORAL,

(LAB), ISR, IMSS, INFONAVIT, (INF) y NOMINAS DEL DISTRITO FEDERAL (2%).

4) Se marcan con “Si” los conceptos que integran salario y con “No” los que están fuera de este supuesto. Si dicho marcaje no va acompañado de un numero adicional que quiere decir que la regulación jurídica es clara y definida de acuerdo con lo tratado en capítulos anteriores, no ameritando por lo mismo comentarios accesorios.

5) En cambio cuando las partidas correspondientes ameritan aclaraciones por estar sujetas a normas y criterios especiales en la columna de “CONCEPTO “ o en las clasificaciones “Si” o “No” aparece el número de la nota de las que complementan el Cuadro General, que el amable lector deberá consultar para conocer el motivo de la remisión y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Dentro de las mencionadas notas complementarias destacan por su importancia las relativas a :

a) Requisitos que deben satisfacer de previsión social para no integrar salario, las cuales están reconocidas únicamente para ISR, IMSS e INFONAVIT, según lo estudiado en el capítulo III.

b) Las partidas que, constituyendo en principio un elemento del salario, no son susceptibles de cuantificación individualizada por falta de elementos contables, o por falta de regulación jurídica en los ordenamientos de corte fiscal que rigen el ISR, las cuotas al IMSS y al INFONAVIT y el Impuesto sobre nóminas, respecto a lo cual no debe perderse de vista que la base de las contribuciones debe estar claramente establecida en la norma de derecho, debido al principio de legalidad que contempla la fracción IV del artículo 31 de la

Constitución Política Federal en dicha materia, como fue comentado en el capítulo III.

6) En las multireferidas del Cuadro General de Integración Salarial se procura orientar en cuanto a los requisitos que dichas partidas deben reunir para poder beneficiar simultáneamente a los trabajadores y a las empresas, conforme a la simetría que debe imperar en estas cuestiones.

7) No debe olvidarse los topes máximos para cotizar al IMSS e INFONAVIT

CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

<u>CONCEPTO</u>	<u>RAMAS DE INTEGRACIÓN</u>				
	<u>LAB</u>	<u>ISR</u>	<u>IMSS</u>	<u>INF</u>	<u>2%</u>
1) Aguinaldo					
Hasta 30 SMG diarios	SI	NO 3	SI	SI	SI
Más de 30 SMG diarios	SI	SI 4	SI	SI	SI
2) Alimentación 1					
Servicio de comedor gratuito	NO 2	NO 5	SI 6	NO 2	NO 2
En efectivo (prestación total)	SI	NO	SI 7	SI 7	SI
En vales (prestación total)	SI	NO	SI 7	SI 7	SI
Parcialmente gratuita	NO 2	NO 5	NO	NO 2	NO 2
Legalmente obligatoria	NO 2	NO 8	SI 6	NO 2	NO 2
3) Aportaciones					
Fondos de ahorro (ver concepto 17)					
Sindicales (ver concepto 13)					
IMSS (ver concepto 30)					
INFONAVIT (ver concepto 31)					
SAR (ver concepto 30)					
4) Automóviles					
Para uso utilitario	NO	NO	NO	NO	NO
Para uso del trabajador	NO 2	NO 9	NO 2	NO 2	NO 2
5) Ayudas					
Comida (ver concepto 2)					

Renta (ver concepto 26)
 Transporte (ver concepto 61)

6) Becas Educativas 1

Para el trabajador y sus hijos	NO 2	NO 10	NO	NO	NO 2
Para otros familiares	NO 2	SI 11	NO	NO	NO 2
Con compromiso de trabajo	NO 12	SI 10	NO 12	NO 12	NO 12

7) Capacitación y Adiestramiento 1

	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
--	------	----	----	----	------

8) Casas a Trabajadores

(ver concepto 26)

9) Comisiones

Determinatorias al salario 13	SI	SI	SI	SI	SI
A agentes permanentes 13 (comercio, seguros, viajes)	SI	SI	SI	SI	SI
Puramente mercantiles	NO	NO	NO	NO	NO

10) Compensaciones Ordinarias 14

	SI	SI	SI	SI	SI
--	----	----	----	----	----

11) Cotizaciones al IMSS

(Ver concepto 30)

12) Cuota Diaria

	SI	SI	SI	SI	SI
--	----	----	----	----	----

13) Cuotas Sindicales

Descontadas a trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI
Pagadas por patrones	NO 2	NO 1	NO 15	NO 15	NO 2

14) Descuento de Bienes y Servicios 1

	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
--	------	----	----	----	------

15) Despensas 1

En efectivo	SI	NO	NO 16	NO 16	SI
En especie	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
En vales	SI	NO	NO 16	NO 16	SI

16) Donativos a Trabajadores 17

	NO	NO	NO	NO	NO
--	----	----	----	----	----

17) Fondos de Ahorro 1

Descuentos a trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI
Aportaciones patronales al 50%	SI	NO 18	NO 19	NO 19	SI
Aportaciones patronales mayores	SI	NO 18	SI	SI	SI
Retiros a Trabajadores	NO	NO	NO	NO	NO

18) Funerales

(Ver concepto 22)

19) Gasolina

Consumos de la empresa	NO	NO	NO	NO	NO
------------------------	----	----	----	----	----

Consumos del trabajador	SI	SI 20	SI	SI	SI
20) Gastos de Representación					
Comprobables	NO	NO 21	NO	NO	NO
No comprobables	SI	SI 21	SI	SI	SI
21) Gastos Culturales y Deportivos 1	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
22) Gastos Funerarios	NO 23	NO 22	NO	NO	NO 23
23) Gastos Médicos y Hospitalarios 1	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
24) Gratificaciones Ordinarias 14	SI	SI	SI	SI	SI
25) Guarderías 1	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
26) Habitación 1					
Gratuita	NO 2	NO 24	SI 25	NO 2	NO 2
Parcialmente gratuita	NO 2	NO 26	NO	NO	NO 2
27) Herramientas de Trabajo (ver concepto 34)					
28) Honorarios					
A consejeros y administradores	NO 27	SI 28	NO 27	NO 27	NO 27
A gerentes generales 29	SI	SI	SI	SI	SI
Por servicios preponderantes	NO 27	SI 30	NO 27	NO 27	NO 27
29) Horas Extras 31					
A trabajadores de SMG	NO	NO 32	NO 34	NO 34	NO 33
A trabajadores con más de SMG	NO	SI 35	NO 34	NO 34	NO 33
30) IMSS 1					
Cuotas obreras	SI	SI	SI	SI	SI
Cuotas patronales 36	NO	NO	NO	NO	NO
Cuotas obreras a cargo del patrón 36	NO	NO 37	NO	NO	NO
Cuotas obreras asumidas por el patrón 1	SI	NO 38	NO 39	NO 39	SI
Depósitos para el SAR 36	NO	NO	NO	NO	NO
Retiro depósito del SAR	NO	NO 40	NO	NO	NO
31) INFONAVIT 1					
Aportaciones al fondo	SI 41	NO 42	NO 42	NO 42	SI 41
Retiros del Fondo	NO	NO	NO	NO	NO
32) ISR del Trabajador					
Asumido por el Patrón	SI	SI 43	SI	SI	SI

33) Indemnizaciones por Despido					
o Retiro 44					
Hasta 90 SMG año/servicios	NO	NO 43	NO	NO	NO
Más de 90 SMG año/servicios	NO	SI 45	NO	NO	NO
34) Instrumentos de Trabajo 46					
Herramientas	NO	NO	NO	NO	NO
Ropa y uniforme	NO	NO	NO	NO	NO
35) Jornadas Extraordinarias 47					
Trabajadores de SMG	NO	NO 48	NO 49	NO 49	NO
Trabajadores con más de SMG	NO	SI 50	NO 49	NO 49	NO
36) Jubilaciones 44					
Hasta 9 SMG diarios	NO	NO	NO	NO	NO
Más de 9 SMG diarios	NO	SI 51	NO	NO	NO
37) Pagos Dias Vacacionales					
(Ver concepto 35)					
38) Participación de Utilidades					
Hasta 15 SMG diarios	SI 52	NO	NO	NO	SI
Más de 15 SMG diarios	SI 52	SI 53	NO	NO	SI
39) Pensiones					
Hasta 9 SMG diarios	NO	NO	NO	NO	NO
Más de 9 SMG diarios	NO	SI 54	NO	NO	NO
40) Premios por Asistencia					
	SI	SI	NO	NO	SI
41) Premios por Productividad					
	SI	SI	SI 55	SI 55	SI
42) Premios por Puntualidad					
	SI	SI	SI 55	SI 55	SI
43) Prestaciones de previsión Social 1					
A Trabajadores de hasta 7 SMG	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
A Trabajadores más de 7 SMG	NO 2	SI 56	NO	NO	NO 2
De instituciones públicas	NO	NO	NO	NO	NO
44) Préstamos Blandos 1					
A trabajadores sindicalizados	NO 2	NO 57	NO	NO	NO 2
A otros trabajadores	NO 2	SI	NO	NO	NO 2
45) Previsión Social					
(Ver Concepto 43)					
46) Prima de Antigüedad					
Hasta 90 SMG año/servicios	NO	NO	NO	NO	NO
Más de 90 SMG año/servicios	NO	SI 58	NO	NO	NO
47) Prima Dominical					

Hasta 1 SMG por cada domingo	SI	NO	SI	SI	SI
Más de 1 SMG por cada domingo	SI	SI 59	SI	SI	SI
48) Prima Vacacional					
Hasta 15 SMG diarios	SI	NO	SI	SI	SI
Más de 15 SMG diarios	SI	SI 59	SI	SI	SI
49) Propinas (Hoteles, Restaurantes otros) 60					
Contabilizadas	SI	SI	SI	SI	SI
Fijadas contractualmente	SI	SI	SI	SI	SI
No controladas	NO	NO	NO	NO	NO
50) Salario Mínimo General					
Cuota Diaria	SI 61	SI 62	SI 63	SI	SI
Prestaciones Adicionales	SI 61	NO 64	SI 63	SI	SI
51) Salario Mínimo Profesional					
Cuota Diaria	SI 61	SI 65	SI 63	SI	SI
Prestaciones Adicionales	SI 61	SI 65	SI 63	SI	SI
52) Salarios Caídos					
	SI	SI	SI 66	SI 66	SI
53) Servicio de Comedor (ver concepto 2)					
54) Servicio de Transporte (ver concepto 61)					
55) Sistema de Ahorro para el Retiro (ver concepto 30)					
56) Retiro de Fondos (ver conceptos 17 y 30)					
57) Sobresueldos					
	SI	SI	SI	SI	SI
58) Subsidios por Incapacidad					
	NO	NO 67	NO	NO	NO
59) Tiempo Extraordinario (ver conceptos 39y 35)					
60) Trabajo en días de descanso (ver concepto 35)					
61) Transporte 1					
Prestación del Servicio	NO 2	NO	NO	NO	NO 2
Ayudas en Efectivo	SI	SI 20	NO	NO	SI
62) Uniformes (ver concepto 34)					
63) Vales de Despensa y Restaurante					

(ver conceptos 2 y 15)

64) Viáticos

Sujetos a Comprobación	NO	NO 69	NO	NO	NO
No Sujetos a Comprobación	SI	SI	SI	SI	SI

65) Vivienda a Trabajadores

(ver concepto 26)

NOTAS DEL CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

1) Se trata de una prestación de previsión social por beneficiar económica, cultural o socialmente al trabajador y a su familia, que debe otorgarse en forma generalizada, con criterios de uniformidad, conforme a planes definidos, respetándose los límites establecidos y con apoyo legal o contractual. Para efectos del ISR estas prestaciones surten efectos limitados cuando se conceden a trabajadores de más de 7 SMG (artículo 31-XII y 109-V VI y XXXIX de la LISR y 40, 43 y 126 del RLISR, relacionados con los criterios jurisdiccionales revisados en el capítulo IV).

2) Partidas no susceptibles de cuantificación individualizada o respecto a las cuales las leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable, constituida precisamente por el salario integrado. En caso de que existan elementos objetivos para precisar su importante, sí deben integrar salario.

3) Condicionado a que se cubra en forma general (artículo 109-XI LISR).

4) Solo integra salario la cantidad excedente a los 30 SMG, siempre y cuando la prestación sea general (artículo 109-XI LISR).

5) Los servicios de comedor que estén en este supuesto pueden deducirse por las empresas siempre que satisfagan determinados requisitos (artículo 35-XXI, 109-XXVII y 110 LISR).

6) En este supuesto el salario debe incrementarse con un 8.33% por cada alimento proporcionado a los trabajadores, de donde se deriva la conveniencia de efectuar un cobro por tal concepto, aunque sea simbólico (artículo 32 y 38 LSS).

7) Solamente en el caso de que se pague la totalidad de la alimentación (art. 143-d) LFT).

8) En ningún caso integra salario (artículo 109-XXVII LISR).

9) No son susceptibles de cuantificación legal. No son deducibles para las empresas (artículo 32-XIV LISR).

10) Sin embargo, cuando existe compromiso del becario de prestar servicios al patrón sí integran salario (artículo 137 RLISR).

11) Para efectos del ISR indebidamente se limita esta prestación de previsión social trabajador y a sus hijos, excluyendo a otros familiares (artículo 109-VI LISR).

12) En estos casos todavía no se configura la relación de trabajo a pesar de que el becario se compromete a prestar sus servicios con posterioridad a quien lo beca.

13) Es pertinente aclarar que estas mal llamadas "comisiones" son propiamente una forma de fijación de sueldos variables según volumen de ventas, tipo de operaciones y otros elementos, que indiscutiblemente integran salario.

14) A contrario sensu, cuando se trata de compensaciones o gratificaciones de carácter excepcional, no integran salario de conformidad con los criterios jurisdiccionales analizados en el capítulo IV.

15) Están expresamente exceptuados de integración salarial (artículo 32-b) y 143-b) LFT)

16) No integran por disposición expresa, aunque hay algunos criterios administrativos y de tribunales en sentido contrario (artículo 32) LSS y 143-d) LFT).

17) En esta partida pueden ubicarse todas las gratificaciones y compensaciones extraordinarias, concedidas fuera de las regulaciones legales y contractuales. Para ISR están exentas hasta el tope de tres SMG anuales, no siendo deducibles para las empresas (artículo 109-XXIV LISR)

18) Estas aportaciones deben ser cuando más del 13% de los salarios con un tope de 10 SMG, estar destinada a préstamos en favor de los trabajadores, afectarse a inversiones de determinado tipo y no ser reiterables regularmente por los beneficios (artículo 109-VII LISR y 42 RLISR).

- 19) De acuerdo con la interpretación estricta de las disposiciones que regulan estas aportaciones, las mismas no integran salario cuando equivalen exactamente al 50% de las correspondientes a los trabajadores, y aunque, hay algunos criterios jurisdiccionales que admiten la no-integración salarial cuando se otorgan en porcentajes inferiores al 50% es preferible observar dicho tope (artículo 32 LSS y 143-b) LFT).
- 20) Esta previsto reglamentariamente que las ayudas en efectivo para renta, transporte y otros conceptos análogos forman parte del salario (artículo 137 RLISR).
- 21) En ningún caso deducibles para las parte patronal (artículo 32-IV y 109-XIII LISR).
- 22) Pueden cubrirse directamente o mediante reembolso a los trabajadores sin alterar su situación (artículo 109-IV LISR).
- 23) Se trata de gastos esporádicos y en el caso de deceso de los trabajadores se cubren cuando ya cesó la relación laboral.
- 24) Condicionado a que se satisfagan los requisitos de deducibilidad para la parte patronal (artículo 109-VII LISR).
- 25) En estos casos el salario se incrementa con un 25% (artículo 32) y 38 LSS..
- 26) A menos que se trate de una ayuda en efectivo (artículo 137 RLISR).
- 27) Por no existir una relación laboral. En el caso de "servicios preponderantes", o sea los prestados por los trabajadores independientes básicamente a una persona, debe probarse la relación laboral.
- 28) Están legalmente equiparados a los salarios en su tratamiento fiscal (artículo 110-III LISR).
- 29) En estos casos sí existe la relación laboral según está explorado ampliamente por los órganos jurisdiccionales, de tal manera que se emplea impropiaemente el término "honorarios" (artículo 110-III LISR).
- 30) Los honorarios a los prestadores de estos servicios independientes están equiparados por la ley a salarios, cuando perciban más del 50% de sus ingresos del prestatario y realicen sus actividades en las instalaciones de éste (artículo 110-IV LISR).
- 31) En esta partida debe configurarse por un pago auténtico de tiempo extraordinario, no identificable con la jornada normal de trabajo, atento a lo cual no debe cubrirse habitual o rutinariamente. El tiempo extra no debe exceder de tres horas diarias durante tres días a la semana (artículo 66 LFT y criterios jurisdiccionales capítulo IV).
- 32) A condición de que no excedan de tres horas diarias, tres días a la semana (artículo 109-LISR y 66 LFT).
- 33) Aplicando los mismos razonamientos de los tribunales en cuanto a que las horas extras no integran salario para asuntos laborales.
- 34) Por disposición expresa de la Ley (artículo 32-f) LSS y 143-f) LFT).
- 35) Solamente integra salario el 50%, con tope de 5 SMG por semana de servicios si se laboran las horas extras dentro de los límites legales (artículo-66 LFT y 109-I LISR).
- 36) Conforme a lo estudiado en los capítulos III y IV estas cuotas provienen de una obligación de solidaridad social, no así de una obligación laboral, por lo que no deben integrar salario.
- 37) Estos pagos, que se hacen respecto a trabajadores sujetos a salario mínimo, no forman parte de su salario por existir además disposición expresa (artículo 109-IX LISR).
- 38) No integran salario porque son gastos de previsión y existe disposición expresa; sin embargo, no son deducibles para las empresas (artículo 32-I y 109-IX LISR y criterios jurisdiccionales capítulo IV).
- 39) Indiscutiblemente tienen una finalidad social (artículo 32-b LSS y 143-b LFT).
- 40) Hasta un tope de 9 SMG diarios si el retiro se hace en forma de pensión o de 90 SMG por cada año de contribución si el retiro se hace íntegramente (artículo 109-III-X LISR)
- 41) Como el contenido esencial de estas aportaciones es de carácter laboral para resolver el problema de habitación de los trabajadores, sí forman parte del salario (artículo 136 LFT).
- 42) Están legalmente reconocidas como prestaciones de previsión social (artículo 14 LFT).
- 43) Además de que integra salario, no es deducible para las empresas (artículo 32-I LISR).

- 44) Salvo el caso del ISR, estas partidas no son componentes del salario por haber cesado las relaciones laborales.
- 45) En caso de rebasarse los 90 SMG únicamente el excedente se afecta con el gravamen (artículo 109-X y 112 LISR y 136 RLISR).
- 46) Deben ser acordes con la naturaleza del trabajo prestado, sobre todo en ISR, y no quedar a la libre disposición de los trabajadores (artículo 110 LISR).
- 47) Dado el carácter excepcional de estos pagos, en principio no deben integrar salario, por similitud con las horas extras y según precedentes jurisdiccionales del capítulo IV.
- 48) Siempre y cuando los días de descanso laborados no sean sustituidos por otros (artículo 109-I LISR).
- 49) Toda vez que estos pagos son medularmente por "tiempo extraordinario" no deben formar parte del salario según normatividad expresa (art. 32-f LSS y 143-f LFT).
- 50) Se exceptúa únicamente el 50%, sin rebasar 5 SMG por semana de servicios (artículo 109-I LISR).
- 51) El gravamen se aplica sólo sobre el excedente de los 9 SMG (artículo 109-III LISR).
- 52) Pero no computa para efectos de indemnizaciones laborales (artículo 129 y 130 LFT).
- 53) Nada más integra lo que rebase dicho tope (artículo 109-XI LISR).
- 54) Únicamente computa para la causación del Impuesto la parte que supere dicho límite (artículo 109-III LISR).
- 55) Debido al principio de aplicación estricta de las normas fiscales adoptado en el artículo 5 del Código Fiscal de la Federación, aunque estos premios son similares a los de "asistencia" a que se refieren el artículo 32-e de la LSS y 143-e de la LFT, no alcanzan el beneficio de la no integración.
- 56) Forman parte del salario cuando exceden de 1 SMG (artículo 109, último párrafo LISR).
- 57) Siempre que exista generalidad, se trate de trabajadores con sueldos hasta de 7 SMG y la cantidad prestada no supere ciertos límites (artículo 109-VIII).
- 58) Sólo integra por el excedente (artículo 109-X LISR).
- 59) Únicamente por la cantidad que rebase el tope (artículo 109-XI LISR).
- 60) Forman parte del salario cuando pueden determinarse por la parte patronal y en consecuencia por las autoridades, aunque esto resulte esencialmente muy debatible (artículo 346 LFT).
- 61) Si bien integra salario, no puede ser objeto de descuentos que no estén señalados en la legislación laboral (artículo 97 LFT).
- 62) Curiosamente el SMG no está declarado exento para efectos del ISR, aunque se reconozca en la ley de la materia que no es susceptible de descuentos (artículo 137 LISR).
- 63) Con la modalidad de que el patrón paga íntegramente las cuotas, ya sea que se trate del salario mínimo general o de salario mínimo profesional, pues la ley no hace distinciones (artículo 42 LSS).
- 64) Siempre que se otorguen dentro de los límites legales; en caso de rebasarse solamente se causa el impuesto sobre los excedentes (artículo 109-I LISR).
- 65) En este caso injustamente no se conceden beneficios fiscales y por otra parte se viola el artículo 97 de la LFT al permitirse que se hagan descuentos a este tipo de salario mínimo.
- 66) Aunque esta situación es sumamente debatible pues tales pagos no tienen carácter remunerativo del trabajo o de servicios prestados, debido a que durante la huelga los trabajadores no están en activo.
- 67) Deben ser otorgados conforme a la ley o a las estipulaciones contractuales (artículo 109-VI LISR).
- 68) Cuando se aplican realmente a su finalidad no forman parte del salario, acordemente con los criterios jurisdiccionales (ver capítulo IV).
- 69) La comprobación debe reunir determinados requisitos, y además respetar topes definidos para que las empresas puedan deducirlos (artículo 31-I-VI, 32-VI y 109-XIII LISR y 49 RLISR).

CAPÍTULO CUARTO

CASOS CONCRETOS Y PRÁCTICOS

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PARA TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SINDICALIZABLES

Para que sean deducibles las prestaciones de previsión social que otorga la empresa a trabajadores no sindicalizados, la Ley del ISR en su artículo 31 fracción XII, cuarto párrafo estipula que dichas prestaciones deben ser en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor a las erogaciones deducibles por el mismo concepto, efectuadas por cada trabajador sindicalizado:

Derivado de lo antes expuesto, el artículo 40 del reglamento de la citada Ley, indica que los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de dichos trabajadores correspondiente al mismo ejercicio, tal como se ilustra en enseguida:

Determinación del Promedio Aritmético:

<u>Prestación</u>	<u>No Sindicalizados</u>	<u>Sindicalizados</u>
Vales de Despensa	\$ 980,320.00	\$ 2,156,000.00
Guarderías Infantiles	\$ 402,494.40	\$ 1,125,567.36
Actividades Culturales	\$ 124,019.64	\$ -

Útiles escolares	\$	-	\$	952,103.16
Gastos de funeral	\$	-	\$	7,452.00
Subsidios por incapacidad	\$	14,099.40	\$	114,197.04
Becas	\$	-	\$	117,272.88
Total de prestaciones cubiertas	\$	1,520,933.44	\$	4,472,592.44
Número de trabajadores en el				
Entre: ejercicio		94		240
Igual: Promedio aritmético anual	\$	16,180.14	\$	18,635.80

LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTICULO 109 DE LA LEY DE ISR

Como se verá, en la fracción VI se hace referencia a diversos conceptos de partidas de previsión social, y en ella, no se hace mención alguna a su limitación, sin embargo, como se apunto anteriormente, la limitación se establece en el penúltimo párrafo del art. 109.

CASO 1

Si los ingresos por sueldos son superiores o iguales a siete SMA y la previsión social de la fracción VI es superior o igual a un SMA, entonces esta previsión social de la fracción VI estará exenta en un SMA.

Datos:

Salario mínimo anual (14.27 x 365)	\$	5,208.55
Importe del límite anual (5,208.55 x 7)		36,459.85
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio		36,000.00
Previsión social de la fracción VI		6,000.00

Solución

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$	36,000.00
Más:		
Previsión social de la fracción VI		<u>6,000.00</u>
Suma	\$	42,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracción VI excede el importe de \$ 36,459.85 esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracción VI	\$	6,000.00
Menos:		
Previsión social de la fracción VI exenta (1 SMA)		<u>5,208.55</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$	791.45

CASO 2

Si los ingresos por sueldos son superiores o iguales a siete SMA y la previsión social de la fracción VI es inferior a un SMA, entonces esta previsión social estará exenta en su totalidad.

Datos:

Salario mínimo anual (14.27 x 365)	\$	5,208.55
Importe del límite anual (5,208.55 x 7)		36,459.85
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio		36,000.00
Previsión social de la fracción VI		4,000.00

Solución

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 36,000.00
Más:	
Previsión social de la fracción VI	<u>4,000.00</u>
Suma	\$ 40,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracción VI excede el importe de \$ 36,459.85 esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracción VI	\$ 4,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta (1 SMA)	<u>4,000.00</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 0.00

En este caso, se exenta sólo hasta el importe de la previsión social de la fracción VI, ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$ 5,208.55, porque se estaría tomando una exención indebida de \$ 1,208.55

CASO 3

Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracción VI es inferior a un SMA, entonces esta previsión social estará exentada su totalidad.

Datos:

Salario mínimo anual (14.27 x 365)	\$ 5,208.55
Importe del límite anual (5,208.55 x 7)	36,459.85
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	36,000.00

Previsión social de la fracción VI	4,000.00
------------------------------------	----------

Solución

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 25,000.00
Más:	
Previsión social de la fracción VI	<u>4,000.00</u>
Suma	\$ 29,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracción VI no excede el importe de \$36,459.85, esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Previsión social de la fracción VI	\$ 4,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta	<u>4,000.00</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 0.00

En este caso, se exenta sólo hasta el importe de la previsión social de la fracción VI, ya que como es inferior a un SMA no podría exentarse el importe de \$ 5,208.55, porque se estaría tomando una exención indebida de \$ 1,208.55

CASO 4

Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracción VI es superior a un SMA, entonces esta previsión social estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de 7 SMA y los ingresos por sueldos y salarios, o el importe de 1 SMA.

Datos:

Salario mínimo anual (14.27 x 365)	\$ 5,208.55
Importe del límite anual (5,208.55 x 7)	36,459.85
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	25,000.00
Previsión social de la fracción VI	12,000.00

Solución

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 25,000.00
Más:	
Previsión social de la fracción VI	<u>12,000.00</u>
Suma	\$ 37,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracción VI excede el importe de \$ 36,459.85, esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Importe del límite anual	\$ 36,459.85
Menos:	
Ingresos por sueldos y salarios	<u>25,000.00</u>
Diferencia	\$ 11,459.85

Como los \$ 11,459.85 son menores que el importe de la previsión social y si son mayores que un SMA, entonces la previsión estará exenta como sigue:

Previsión social de la fracción VI	\$ 12,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta	<u>11,459.85</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 540.15

CASO 5

Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la previsión social de la fracción VI es superior a un SMA, entonces esta previsión social estará exentada en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de 7 SMA y los ingresos por sueldos y salarios, o el importe de 1 SMA.

Datos:

Salario mínimo anual (14.27 x 365)	\$ 5,208.55
Importe del límite anual (5,208.55 x 7)	36,459.85
Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	36,000.00
Previsión social de la fracción VI	6,000.00

Solución

Ingresos por sueldos y salarios del ejercicio	\$ 36,000.00
Más:	
Previsión social de la fracción VI	<u>6,000.00</u>
Suma	\$ 42,000.00

Como la suma de los ingresos por sueldos y salarios más la previsión social de la fracción VI excede el importe de \$ 36,459.85, esta previsión social tendrá el siguiente tratamiento:

Importe del límite anual	\$ 36,459.85
Menos:	
Ingresos por sueldos y salarios	<u>6,000.00</u>
Diferencia	\$ 459.85

Como los \$ 459.85 son inferiores que el importe de 1 SMA y la previsión social es superior a un SMA, entonces la previsión estará exenta como sigue:

Previsión social de la fracción VI	\$ 6,000.00
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta	<u>5,208.55</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 791.45

RETENCIÓN DE ISR SOBRE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA FRACCIÓN VI

Finalmente, para efectos de la retención del ISR mensual, sobre las partidas de previsión social de la fracción VI del art. 109 de la Ley de ISR, el penúltimo párrafo del art. 113, nos proporciona la mecánica a seguir, para efectuar estas retenciones de impuesto en el caso de que en un mes estas prestaciones rebasen el importe de siete veces el salario mínimo mensual.

A continuación se presentan ejemplo de la retención ISR mensual sobre las partidas de previsión social del art. 109 fracción VI, de acuerdo a lo dispuesto en el penúltimo párrafo 113.

CASO 1

El sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracción VI del art. 109, sí exceden del límite de 7 SMM, pero esta previsión social no excede de 1 SMM.

Datos:

Proporción de subsidio	0.7
------------------------	-----

Salario mínimo mensual (14.27 x 30.4)	\$	433.81
Importe del límite mensual (433.81 x 7)		3,036.66
Ingresos por sueldos del mes		3,000.00
Previsión social de la fracción VI en el mes		300.00

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$	3,000.00
Más:		
Previsión social de la fracción VI en el mes,		<u>300.00</u>
SUMA	\$	3,300.00

Como la previsión social de la fracción VI, no excede de \$ 433.81, ésta se considera exenta en su totalidad.

Previsión social de la fracción VI	\$	300.00
Menos:		
Previsión social de la fracción VI exenta		<u>300.00</u>
Previsión de la fracción VI gravada	\$	0.00

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$	3,000.00
Más		
Previsión social de la fracción VI gravada		<u>0.00</u>
Total de ingresos gravados en el mes	\$	3,000.00

ISR según tarifa art. 113	\$	624.78
Menos:		
Acreditamiento del 10% del SM		<u>43.38</u>
ISR del mes según art. 113	\$	581.40

Menos:

Subsidio acreditable (al 70%)	<u>116.88</u>
ISR a retener en el mes	\$ 464.52

CASO 2

En el sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracción VI del art. 109 sí exceden del límite de 7 SMM, y esta previsión social sí excede de 1 SMM.

Datos:

Proporción del subsidio	0.70
Salario mínimo mensual (14.27 x 30.4)	\$ 433.81
Importe del límite mensual (433.81 x 7)	3,036.66
Ingresos por sueldos del mes	3,000.00
Previsión social de la fracción VI, en el mes	600.00

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$ 3,000.00
Más	
Previsión social de la fracción VI, en el mes	<u>600.00</u>
SUMA	\$ 3,600.00

Como la previsión social de la fracción VI, sí excede de \$ 433.81, y la suma de los sueldos y la previsión social de la fracción VI excede de \$ 3,036.66, esta previsión social estará exenta en el importe de 1 SMM.

Previsión social de la fracción VI	\$ 600.00
Menos:	

Previsión social de la fracción VI exenta	<u>433.31</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 166.19

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 3,000.00
Más	
Previsión social de la fracción VI gravada	<u>166.19</u>
Total de ingresos gravados en el mes	\$ 3,166.19

ISR según tarifa art. 113	\$ 679.63
Menos:	
Acreditamiento del 10% del SM	<u>43.38</u>
ISR del mes según art. 113	\$ 636.25
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>125.65</u>
ISR a retener en el mes	\$ 510.59

CASO 3

El Sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracción VI del art. 109, sí exceden del límite de 7 SMM, y esta previsión social sí excede de 1 SMM.

Datos:

Proporción del subsidio	0.7
Salario mínimo mensual (14.27 x 30.4)	\$ 433.81
Importe del límite mensual (433.81 x 7)	3,036.66
Ingresos por sueldos del mes	2,000.00
Previsión social de la fracción VI, en el mes	1,500.00

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$ 2,000 .00
Más	
Previsión social de la fracción VI, en el mes	<u>1,500.00</u>
SUMA	\$ 3,500.00

Como la previsión social de la fracción VI, sí excede de \$ 433.81, y la suma de los sueldos y la previsión social de la fracción VI excede de \$ 3,036.66, esta previsión social estará exenta en el importe de la diferencia entre los sueldos y el importe de 7 SMM.

Previsión social de la fracción VI	\$ 1,500.00
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta	<u>1,036.66</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 463.34

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 2,000.00
Más	
Previsión social de la fracción VI gravada	<u>463.34</u>
Total de ingresos gravados en el mes	\$ 2,463.34

ISR según tarifa art. 113	\$ 447.69
Menos:	
Acreditamiento del 10% del SM	<u>43.38</u>
ISR del mes según art. 113	\$ 404.31
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>88.54</u>
ISR a retener en el mes	\$ 315.76

CASO 4

El Sueldo mensual más las partidas de previsión social de la fracción VI del art. 109, es igual al límite de 7 SMM, y esta previsión social sí excede de 1 SMM.

Datos:

Proporción del subsidio	0.7
Salario mínimo mensual (14.27 x 30.4)	\$ 433.81
Importe del límite mensual (433.81 x 7)	3,036.66
Ingresos por sueldos del mes	1,500.00
Previsión social de la fracción VI, en el mes	1,536.66

Solución:

Ingresos por sueldos del mes	\$ 1,500.00
Más	
Previsión social de la fracción VI, en el mes	<u>1,536.66</u>
SUMA	\$ 3,036.66

Como la previsión social de la fracción VI, sí excede de \$ 433.81, y la suma de los sueldos y la previsión social de la fracción VI no excede de \$ 3,036.66, esta previsión social estará exenta en su totalidad.

Previsión social de la fracción VI	\$ 1,536.66
Menos:	
Previsión social de la fracción VI exenta	<u>1,536.66</u>
Previsión social de la fracción VI gravada	\$ 0.00

ISR a retener en el mes por los ingresos gravados acumulables

Sueldos y salarios	\$ 1,500.00
Más	
Previsión social de la fracción VI gravada	<u>0.00</u>
Total de ingresos gravados en el mes	\$ 1,500.00
ISR según tarifa art. 113	\$ 181.02
Menos:	
Acreditamiento del 10% del SM	<u>43.38</u>
ISR del mes según art. 113	\$ 137.64
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>37.20</u>
ISR a retener en el mes	\$ 100.44

FONDO DE AHORRO

REQUISITOS ESPECIFICOS PARA LA DEDUCCIÓN DEL FONDO DE AHORRO

El fondo de ahorro, además de los requisitos generales analizados en el capítulo II, debe cumplir con requisitos específicos para esta prestación, a fin de considerarse como deducible para efectos del Impuesto sobre la Renta, dichos requisitos se encuentran en el art. 42 del Reglamento de ISR.

A continuación se presentan ejemplos de las limitaciones anteriores, considerando casos en que las empresas se encuentran ubicadas en distintas áreas geográficas, aportan porcentajes del 13% y porcentajes distintos al 13%, y se tienen trabajadores con distintos salarios cuota diaria.

CASO 1

Datos:

Empresa establecida en el D.F. (SM diario \$ 14.27)

Porcentaje que aporta la empresa 13.00 %

Periodicidad de la aportación mensual

Trabajador A salario mensual \$ 2,500.00

Trabajador B salario mensual \$ 4,800.00

CALCULO DEL LIMITE AL SALARIO PARA LA APORTACION

10 veces el S.M. aplicable \$ 142.70

Por

Periodicidad de la aportación 30

Tope del salario para aportación \$ 4,281.00

Por:

Porcentaje que otorga la empresa 13.00 %

Límite a la aportación deducible \$ 556.53

Los \$ 556.53 es el monto máximo que la empresa puede aportar mensualmente al fondo de ahorro, para considerar dicha aportación es el monto máximo que la empresa puede aportar mensualmente al fondo de ahorro, para considerar dicha aportación como deducible. (En realidad este monto es el máximo permitido como aportación deducible para las empresas, ya que se esta considerando el porcentaje máximo del 13 % y el salario mínimo actualmente más alto, que es el correspondiente a la zona A.

TRATAMIENTO A LA APORTACION DE CADA TRABAJADOR

Sueldo mensual trabajador A \$ 25,000.00

Por:

Porcentaje que otorga la empresa	<u>13.00%</u>
Aportación por trabajador A	\$ 325.00

El total de la aportación por el trabajador A es deducible par la empresa, ya que no rebasa el límite de 556.53

Sueldo mensual trabajador B	\$ 4,800.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>13.00 %</u>
Aportación por trabajador B	\$ 624.00

Como estos \$ 624.00 aportados por la Empresa rebasan el límite de \$ 556.53 tendríamos lo siguiente:

Aportación por trabajador B	\$ 624.00
Menos	
Límite a la aportación deducible	<u>556.53</u>
Aportación no deducible	\$ 67.47

En este caso del trabajador B, sería recomendable que la empresa dentro de la redacción del plan de fondo de ahorro, marcara una limitante a la aportación de trabajadores cuyo sueldo excediera de 10 veces el salario mínimo, ya que de otra forma los \$ 67.47 además de considerarse no deducibles para la empresa, sería un ingreso gravado para el trabajador, por el cual se tendría que efectuar retención de ISR.

CASO 2

Datos:

Empresa establecida en Monterrey N.L. (SMD \$ 13.26)

Porcentaje que aporta la empresa	13.00 %
Periodicidad de la aportación mensual	
Trabajador A salario mensual	\$ 2,500.00
Trabajador B salario mensual	\$ 4,800.00

CALCULO DEL LIMITE AL SALARIO PARA LA APORTACION

10 Veces el S.M. aplicable	\$ 132.60
Por:	
Periodicidad de la aportación	<u>30</u>
Tope del salario para aportación	\$ 3,978.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>13.00 %</u>
Límite a la aportación deducible	\$ 517.14

Los \$ 517.14 es el monto máximo que la empresa puede aportar mensualmente al fondo de ahorro, para considerar dicha aportación como deducible.

TRATAMIENTO A LA APORTACION DE CADA TRABAJADOR

Sueldo mensual trabajador A	\$ 2,500.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>13.00%</u>
Aportación por trabajador A	\$ 325.00

El total de la aportación por el trabajador A es deducible par la empresa, ya que no rebasa el límite de \$ 517.14

Sueldo mensual trabajador B	\$ 4,800.00
Por:	

Porcentaje que otorga la empresa	<u>13.00 %</u>
Aportación por trabajador B	\$ 624.00

Como estos \$ 624.00 aportados por la Empresa rebasan el límite de \$ 517.14 tendríamos lo siguiente:

Aportación por trabajador B	\$ 624.00
Menos:	
Límite a la aportación deducible	<u>517.14</u>
Aportación no deducible	\$ 106.86

En este caso del trabajador B, sería recomendable que la empresa dentro de la redacción del plan de fondo de ahorro, marcara una limitante a la aportación de trabajadores cuyo sueldo excediera de 10 veces el salario mínimo, ya que de otra forma los \$ 106.86 además de considerarse no deducibles para la empresa, sería un ingreso gravado para el trabajador, por el cual se tendría que efectuar retención de ISR.

CASO 3

Datos:

Empresa establecida en el D.F. (SMD \$ 14.27)

Porcentaje que aporta la empresa	10.00%
Periodicidad de la aportación mensual	
Trabajador A salario mensual	\$ 2,500.00
Trabajador B salario mensual	\$ 4,800.00

CÁLCULO DEL LÍMITE AL SALARIO PARA LA APORTACIÓN

10 Veces el S.M. aplicable	\$ 142.70
Por:	
Periodicidad de la aportación	<u>30</u>
Tope del salario para aportación	\$ 4,281.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>10.00 %</u>
Límite a la aportación deducible	\$ 428.10

Los \$ 428.10 es el monto máximo que la empresa puede aportar mensualmente al fondo de ahorro, para considerar dicha aportación como deducible, ya que solo aporta el 10 % del salario.

TRATAMIENTO A LA APORTACIÓN DE CADA TRABAJADOR

Sueldo mensual trabajador A	\$ 2,500.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>10.00%</u>
Aportación por trabajador A	\$ 250.00

El total de la aportación por el trabajador A es deducible par la empresa, ya que no rebasa el límite de \$ 428.10

Sueldo mensual trabajador B	\$ 4,800.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>10.00%</u>
Aportación por trabajador B	480.00

Como estos \$ 480.00 aportados por la Empresa rebasan el límite de \$ 428.10 tendríamos lo siguiente:

Aportación por trabajador B	\$ 480.00
Menos:	
Límite a la aportación deducible	<u>428.10</u>
Aportación no deducible	\$ 51.90

En este caso del trabajador B, sería recomendable que la empresa dentro de la redacción del plan de fondo de ahorro, marcara una limitante a la aportación de trabajadores cuyo sueldo excediera de 10 veces el salario mínimo, ya que de otra forma los \$ 51.90 además de considerarse no deducibles para la empresa, sería un ingreso gravado para el trabajador, por el cual se tendría que efectuar retención de ISR.

Este caso 3 ejemplifica que las limitaciones al porcentaje de aportación y el tope al salario, deben de considerarse en forma separada, ya que la empresa no podría considerar como monto máximo de aportación el porcentaje del 13 % sobre 10 veces sobre el salario mínimo, ya que en el plan esta prevista la aportación de un 10 % sobre los salarios, debiendo considerar entonces como monto máximo de aportación deducible el 10 % de 10 veces el salario mínimo.

CASO 4

Datos:

Empresa establecida en el D.F. (SMD \$ 14.27)

Porcentaje que aporta la empresa	15.00 %
Periodicidad de la aportación mensual	
Trabajador A salario mensual	\$ 2,500.00
Trabajador B salario mensual	4,800.00

CÁLCULO DEL LÍMITE AL SALARIO PARA LA APORTACIÓN

10 Veces el S.M. aplicable	\$ 142.70
Por:	
Periodicidad de la aportación	<u>30</u>
Tope del salario para aportación	\$
4,281.00	
Por:	
Porcentaje máximo autorizado	<u>13.00 %</u>
Límite a la aportación deducible	556.53

TRATAMIENTO A LA APORTACIÓN DE CADA TRABAJADOR

Sueldo mensual trabajador A	\$ 2,500.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>15.00 %</u>
Aportación por trabajador A	\$ 375.00

La aportación por el trabajador A aun cuando no rebasas el límite de \$ 556.53, no sería completamente deducible, ya que si está rebasando el porcentaje máximo autorizado del 13 % entonces por el trabajador A tendríamos lo siguiente:

Sueldo mensual trabajador A	\$ 2,500.00
Por:	
Porcentaje máximo autorizado	<u>13.00%</u>
Aportación por trabajador A deducible	480.00

Determinación de la aportación no deducible por el trabajador A

Aportación por trabajador A	\$ 375.00
Menos:	
Aportación por trabajador A deducible	<u>325.00</u>
Aportación por trabajador A no deducible	50.00

Estos \$ 50.00 se consideran como no deducibles, ya que corresponden al 2 % en exceso a lo permitido como deducible, sobre el salario del trabajador.

Determinación de la aportación deducible por el trabajador B

Respecto al trabajador B, que tiene un sueldo mensual que rebasa el tope de 10 veces el salario mínimo y además se le otorga un porcentaje del 15 % como fondo de ahorro:

Sueldo mensual trabajador B	\$ 2,500.00
Por:	
Porcentaje que otorga la empresa	<u>15.00 %</u>
Aportación por trabajador B	\$ 720.00

Esta aportación sería deducible hasta el monto de \$ 556.53 que es el monto máximo de la aportación deducible, considerando el tope de 10 veces el salario mínimo y el porcentaje máximo autorizado del 13 % sobre ese salario.

Integración de la aportación no deducible por el trabajador B

Aportación por trabajador B	\$ 720.00
-----------------------------	-----------

Menos:	
Límite a la aportación deducible	<u>556.53</u>
Aportación no deducible	
163.47	

La aportación no deducible al trabajador B, se integra de la siguiente forma:

Sueldo mensual del trabajador	\$ 4,800.00
Por:	
Porcentaje de aportación excedente	<u>2.00%</u>
No deducible por excedente de %	96.00

Sueldo mensual del trabajador	\$ 4,800.00
Menos:	
Tope del salario para la aportación	<u>4,281.00</u>
Diferencia	
519.00	

Por:	
Porcentaje máximo autorizado	<u>13.00 %</u>
No deducible por excedente de sueldo	67.47

No deducible por excedente de %	96.00
---------------------------------	-------

Más:	
No deducible por excedente de sueldo	<u>67.47</u>
No deducible total	163.47

Como conclusión de los ejemplos anteriores, podemos decir que el fondo de ahorro que se pague en exceso al porcentaje del 13 % y considerando como monto máximo del salario para efectos de ese porcentaje 10 veces el salario mínimo que corresponda al área geográfica del establecimiento en el que el trabajador presta sus servicios, se consideraría como no deducible para la empresa y además como un ingreso que no está exento para el trabajador, por lo que este excedente en realidad al no reportar ningún beneficio no deberá existir en ningún caso.

CONCLUSIONES

Para poder concluir el presente trabajo es muy importante que nos hagamos las siguientes interrogantes:

¿Qué podemos entender por “previsión social” finalmente?

La conceptualización del término de referencia no resulta fácil, derivado por una parte, a la inexistencia de disposición legal que la defina, y por otra – como consecuencia de lo anterior- a la confusión de este término con otros conceptos como el de “seguridad social”.

No obstante lo anterior, tanto la doctrina como los tribunales, en cierta medida, han resuelto esta laguna jurídica al emitir criterios y resoluciones al respecto. Entre otros podemos citar los siguientes:

Alfonso Becerril Arechiga ³², en sus obra *Análisis de las prestaciones de Previsión Social* señala: *“Por previsión social debe entenderse la serie de reglas y prestaciones que conllevan a una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patronos con tales fines, y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador”*.

Por su parte, los tribunales han resuelto en este sentido:

Renta Impuesto sobre la, gasto de previsión social. Concepto. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VIII y 26, fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b), del

³² BECERRIL ARECHIGA, Alfonso, *op. cit.*, pág. 21

mismo ordenamiento legal se traduce en una prestación a beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel económico, social, cultural e integral.

Amparo directo 843/77. Embotelladora Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Hugo Chapital G. Secretario: Atzimba Martínez Nolasco.

Fuente: Informe Anual de 1978 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tercera Parte.

¿Existe algún ordenamiento legal que reglamente este tipo de prestaciones?

En materia laboral este concepto no se encuentra regulado, ya que la naturaleza de estas prestaciones obedece más a las de carácter contractual, salvo por lo que se refiere tal vez a las primas de antigüedad y vacacional. Es la legislación fiscal la que para efectos de deducibilidad de las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, regula algunos principios bajo tal clasificación:

- **Ley del Impuesto sobre la Renta**

La Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 31, fracción XII, establece: “Las *deducciones* autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos: ...XII. Que cuando se trate de *gastos de previsión social*, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga”.

Por su parte, el artículo 109, fracción VI de la ley de referencia, señala que no se pagará el impuesto sobre la obtención de ingresos con motivo de:

“subsidio por incapacidad, becas educativas para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y *otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga concedidas de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo*”.

Tal exención se ve limitada cuando la suma de los sueldos y los ingresos por previsión social excedan de siete veces el salario mínimo anual.

- **Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta**

A su vez, los artículos 40, y 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, mencionan como requisitos para la deducibilidad de los *gastos de previsión social* a que se refiere el 31, fracción XII de la propia ley los siguientes:

- *otorgar las prestaciones en forma general;*
- *otorgarlas a todos los trabajadores sobre las mismas bases, pudiendo establecer beneficios diferentes cuando se trata de:*
 - empleados de confianza;
 - empresas en las que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;
 - personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, y
 - personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero.
- *asegurar sólo a los trabajadores, tratándose de planes de seguros de vida;*

- *elaborar planes de previsión social por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie el plan y comunicarlo al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio;*
- *efectuar dichos gastos en territorio nacional;*
- *reglamentar que los beneficiarios de los gastos de previsión social deberán ser los propios trabajadores, su cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, así como los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador;*
- *observar que ningún caso el importe de tales gastos a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, podrán ser proporcionalmente mayores para salarios superiores, y*
- *cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.*

Si no existe regulación en materia laboral, ¿porqué resulta aplicable este concepto en dicha materia?

Si bien es cierto que la legislación laboral es omisa respecto al establecimiento de normas para la regulación de este tipo de prestaciones y sólo la normatividad fiscal se encarga de ello, el concepto es adoptado en materia del trabajo en el ámbito contractual y en la práctica laboral , en atención a la *armonía jurídica* que debe prevalecer entre las diversas disciplinas jurídicas, quienes recogen en materia de prestaciones de “previsión social” sus efectos de seguridad social –incluyendo Infonavit- y fiscales.

¿Por qué se dice que estas prestaciones no están sujetas a la prestación de los servicios contratados?

Como se mencionó al establecer el concepto de previsión social, estas prestaciones tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador y el de su familia, lo que las convierte en prestaciones *no correlacionadas directamente con la prestación de servicios*, sino a la “calidad de trabajador” de la propia organización.

¿Son estas prestaciones integrantes de salario para indemnización laborales?

De acuerdo a lo establecido en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, las indemnizaciones Laborales deben cubrirse con el salario a que se refiere el artículo 84 –salario integrado-, el cual establece que la integración salarial debe efectuarse *con cualquier cantidad que reciba el trabajador por sus servicios*.

En este sentido y toda vez que las prestaciones de previsión social *no se perciben por la prestación de servicios*, es de concluir que estas resultan ajenas al salario para efectos indemnizatorios.

BIBLIOGRAFÍA

POSADA, Carlos G., ***“Los Seguros Sociales Obligatorios en España”***,
Revista de Derecho Privado, Madrid.

PATIÑO CAMARENA, Javier, ***“Las Formas de Protección Social a Través de la Historia”***, Boletín Informático de Seguridad Social, Marzo 1978, No. 1.

DE LA CUEVA, Mario, ***“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”***, Ed.
Porrúa, Tomo II, México 1979.

BECERRIL ARECHIGA, Alfonso, ***“Análisis de las Prestaciones de Previsión Social”***, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, D.F. 1993.

MORENO PADILLA, Javier, ***“Régimen Fiscal de la Seguridad Social”***,
Editorial Themis, México, D.F. 1991.

ALONSO OLEA, Manuel, ***“Instituciones de Seguridad Social”***, Ed. Civitas,
S.A., Madrid, 1983.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico
Mexicano, 3ª. Ed. Porrúa, México, 1989.

Semanario Judicial de la Federación.

REYES MORA, ***“Estudio de las Opciones Legales Fiscales”***, 2ª. Ed., PAC,
México, 1996.

KAYE, Dionisio J., ***“Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo”***, Ed.
Themis, Colección Ensayos Jurídicos, 2ª. Ed., México, 1995 .

Informes del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DEL BUEN UNNA, Carlos, **“Ley Federal del Trabajo – Análisis y Comentarios”**, Colección Leyes Comentadas, Ed. Themis, 4ª. Ed., México 1998.

Instituto Mexicano del Contadores Públicos, **“Nueva Ley del Seguro Social – Comentada”**, Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, 1ª. Ed. 1998.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, **“Trabajo y Seguridad Social”**, Ed. Trillas, México 1991.

SANTAMARIA GARCIA, Jorge, **“Salario Integrado para Cuotas del Seguro Social”**, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., México 1994.

“Integración Salarial - Aspectos Laborales y Fiscales”, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México.

Ediciones varias de la Revista **“Información Dinámica de Consulta”** del Grupo Editorial Expansión, Secciones Laboral, Fiscal y Contabilidad Fiscal, México.

Ediciones varias de la Revista **“Prontuario de Actualización Fiscal”**, Ed. Sicco, México.

Ediciones varias de la Revista **“Horizonte Fiscal”**, Ediciones Parsua, México.