

9
2g

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA DE ADMINISTRACION, CONTABILIDAD Y ECONOMIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA PREVISION SOCIAL,
ELEMENTO PARA DESGRAVAR LA CARGA FISCAL
DEL TRABAJADOR

SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A
Hilda Esperanza González Guerra Ramírez
GUADALAJARA, JALISCO 1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E .

PAGINA.

PREAMBULO.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

1.- NATURALEZ DE LA RELACION DE TRABAJO.	1
2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.	1
3.- DEFINICION DE RETRIBUCION.	6
4.- ASPECTOS DE LA RETRIBUCION.	6
5.- ELEMENTOS DE LA RETRIBUCION.	8
6.- EL PROBLEMA DE LA RETRIBUCION INDIRECTA.	9
7.- DEFINICION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	10

CAPITULO II. TRATAMIENTO DE LA PREVISION SOCIAL EN LOS DIVERSOS ORDENAMIENTOS FISCALES.

1.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	14
2.- SEGURO SOCIAL.	44
3.- INFONAVIT.	49
4.- IZ SOBRE REMUNERACIONES.	52
5.- IMPUESTO ESTATAL.	54

CAPITULO III. PLANES DE PREVISION SOCIAL.

1.- PLANES DE PREVISION SOCIAL	58
2.- ANEXOS.	76

CAPITULO IV. CONCLUSION.

87

CAPITULO V. CITAS Y BIBLIOGRAFIA.

1.- CITAS.	91
2.- BIBLIOGRAFIA.	92

P R E A M B U L O .

En la actualidad, la crisis económica, la inflación y en general todos los problemas que esto implica han provocado la baja del poder adquisitivo de los trabajadores de ingresos bajos, ya que aunque se incremente nominalmente su salario nunca llega a ser equivalente al aumento de los precios de los bienes y servicios necesarios para la subsistencia.

El Gobierno Federal ha tratado de aligerar la carga a los trabajadores por medio del establecimiento de tiendas de autoservicio, subsidio para la adquisición de artículos de primera necesidad, la construcción de conjuntos habitacionales, etc.

En cuanto a la carga impositiva en las distintas leyes fiscales se establecen exenciones a ciertos ingresos, lo cual provoca que no se vea afectado el ingreso real de los trabajadores; para hacer atractivo el otorgamiento de dichos ingresos denominados PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, se seña^lará que las empresas para poder hacer la deducción de dichos gastos, deben cumplir con ciertos requisitos y apegarse a ciertas reglas.

Existen dos formas de otorgar dichas prestaciones, una es cuando se proporciona como parte integrante del salario y la otra como complemento a dicho salario. Como base se verá más adelante uno de los requisitos que

hay que cumplir es el que se otorguen en forma general, por lo que para algunos empresarios resultaría muy gravoso el otorgamiento de dichas prestaciones, en este caso podría ver la conveniencia del establecimiento de una Compañía prestadora de servicios, que agrupara sólo a los trabajadores que se quiere beneficiar.

El objetivo del presente trabajo es señalar los requisitos, bases, - beneficios, etc. que aportan tanto a los trabajadores como a los empresarios la implantación de PLANES DE PREVISION SOCIAL.

I. DISPOSICIONES GENERALES.

I. 1.- NATURALEZA DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo surge con la prestación del servicio personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo se puede llevar a cabo mediante el llamado Contrato Individual de Trabajo ó Contrato Colectivo de Trabajo, mediante el cual se establecen las obligaciones y derechos de las partes contratantes.

Cuando nace la RELACION DE TRABAJO, el Derecho del Trabajo regula el marco legal aplicable a las partes que intervienen en la relación de Trabajo y busca el justo equilibrio entre los factores de la producción, la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los elementos que podemos desprender de la Relación de Trabajo son: EL TRABAJO. Que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de la capacidad que tenga el individuo.

La Constitución Mexicana en su Art. 5o. nos dice que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio ó trabajo que le acomode siendo lícitos. El trabajo debe desarrollarse

con libertad, exige respeto para la persona que lo presta, además que debe efectuarse en condiciones que no pongan en peligro su vida sino de lo contrario, el proporcionar la seguridad del trabajador.

Entonces como el trabajo es un derecho no se le puede negar a nadie - por motivo de sexo, raza, edad, credo religioso, doctrina política ó condición social.

EL TRABAJADOR es la persona física que presta a otra física o moral - un trabajo personal subordinado.

La SUBORDINACION constituye uno de los característicos de la Relación de Trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. La facultad de mando esta limitada solamente en horas de trabajo y - por el trabajo estipulado en el Contrato.

La facultad de mando la tiene el PATRON, que es la persona física ó - moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En la Relación de Trabajo el trabajador a cambio de prestar sus servicios recibe una remuneración llamada SALARIO.

El salario es una obligación a cargo del patrón frente al trabajador. La Ley Federal del Trabajo en su Art. 85 dice:

" 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 cali

dad del trabajo ... "

El Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir el efectivo - el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El Salario Mínimo señala la Ley Federal del Trabajo deberá ser sufi - ciente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en - el orden material, social, cultural, y para proveer a la educación obliga - toria de sus hijos.

Esto dice la Ley, pero en realidad los Salarios Mínimos siempre han - sido insuficientes, aunado al problema que vivimos actualmente, LA INFLA - CION. Son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integra - da por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos.

El salario mínimo debe ser pagado en moneda de curso legal, no puede hacerse el pago mediante vales, fichas, mercancías, etc. Ahora si se - quieren hacer prestaciones en especie deberán estar en proporción con el salario, que el patrón pague en efectivo.

De manera que el salario se integra con los pagos en efectivo, grati - ficaciones, percepciones en especie y cualquiera otra cantidad o presta - ción que entregue el trabajador por su trabajo.

Existen una serie de obligaciones que integran el salario del traba - jador y otras no son obligatorias. Las que la Ley Federal del Trabajo - marca en favor del trabajador son las siguientes:

A. SALARIO CUOTA DIARIA

B. DESCANSO.

a) Durante la jornada de trabajo continua.

b) Semanal.

c) Vacaciones.

d) Obligatorio.

C. AGUINALDO.

Como mínimo 15 días por año.

D. DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA. (PTU).

E. BECAS EDUCACIONALES.

F. DERECHO A LA VIVIENDA.

G. DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

H. SEGURIDAD SOCIAL.

I. PAGO DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO EXTRAORDINARIO.

J. DERECHO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Todo este tipo de prestaciones que integran el salario se consideran como un ingreso para el trabajador, mientras para el patrón representan un costo y un gasto.

Existen más prestaciones de PREVISION SOCIAL que estan estipuladas en la Ley del Impuesto sobre la Renta; que al momento de iniciar una Relación de Trabajo, mediante el Contrato Colectivo de Trabajo ó Individual del Trabajo, obliga al Patrón a otorgar ciertas prestaciones en favor del trabajador, con el objeto de darle mayor apoyo al mismo y buscar elevar el nivel de vida del trabajador.

Más adelante analizaré los impactos de las PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, en ambas partes, es decir tanto para el patrón como para el trabajador, así como profundizar sobre los beneficios que ofrecen en favor de los mismos.

3.- DEFINICION DE RETRIBUCION.

Por RETRIBUCION entiendo todos los tipos de compensación que recibe el trabajador. Se incluye tanto las formas en efectivo (sueldos, gratificaciones, pagas extraordinarias, comisiones) como en su caso, las formas en especie (habitación y mantenimiento).

La Retribución a simple vista parece un problema económico relativamente sencillo, pero no es así, ya que el fijar el precio a un factor de la producción se encuentra implicado por elementos sociológicos, psicológicos y éticos a parte de los económicos.

4.- ASPECTOS DE LA RETRIBUCION.

a) ASPECTOS ECONOMICOS DE LA RETRIBUCION.- Para el patrón representa un costo y para el trabajador un ingreso, por la prestación de sus servicios. Una transacción económica.

La Retribución Salarial desempeña un papel importantísimo en la economía, primer; constituye el tipo de renta más alto y; segundo, mantiene un nivel satisfactorio de poder adquisitivo, poder que debe desarrollarse estable y sin fricciones de la economía en su conjunto.

b) ASPECTOS SOCIOLOGICOS DE LA RETRIBUCION.- Para el trabajador, el salario, además de permitirle adquirir bienes que necesita, tiene un valor posicional, le da una mejor posición económica. Esto hace que la retribución

ción sea más importante hoy por hoy, pues el deseo de superación lo motiva, a mejorar no sólo en la empresa sino en la sociedad en general.

c) ASPECTOS PSICOLOGICOS DE LA RETRIBUCION.- El salario se considera un elemento de motivación, pero no único. Constituye un medio de satisfacer necesidades, las necesidades motivan a las personas. Esto es muy complejo ya que en una empresa existe una jerarquía de necesidades básicas comunes que varían de un individuo a otro, y lo que motiva a una persona es difícil que motive a otra de igual manera.

d) ASPECTOS POLITICOS DE LA RETRIBUCION.- En la determinación de la Retrubución intervienen elementos de poder y de influencia de carácter político.

Los sindicatos ejercen influencias, al negociar acuerdos. Los niveles de vida principalmente determinados por la retribución, afectan la estabilidad política o su inestabilidad a su vez a la estructura de poderes e influencias.

e) ASPECTOS ETICOS DE LA RETRIBUCION.- Siempre se llega al acuerdo de que la retribución debe ser justa; pero varían las opiniones en cuanto al significado de justicia referidos a la retribución. No existen unidades de medida absoluta, objetivas y universalmente aceptadas de la justicia. La única solución posible es la conformidad de las partes interesadas respecto a la justicia, en este caso al patrón y al trabajador.

5.- ELEMENTOS DE LA RETRIBUCION.

El sistema de Retribución esta constituido por un conjunto de elementos, cada uno de los cuales sirve para motivar distintos tipos de conducta y para atender diversas exigencias de los trabajadores a cualquier nivel.

La Retribución puede clasificarse de la siguiente manera:

1.- SUELDO.- Es el elemento fundamental de ña Retribución. Es también la principal preocupación del patrón, ya que es el elemento más importante de la retribución, relativamente fijo y de él dependen muchos otros.

Hata cierto punto reduce su valor como instrumento de motivación, ya que el hecho de que en cuánto más sea el salario ó sueldo mayores sean los impuestos que lo graven, condiciona aún más su utilidad para lograr otro fin de la empresa y explica el porque de otros tipos de prestaciones (retribuciones).

2.- INCENTIVOS.- Tienden a completar y reforzar el sueldo, estimulan diferentes clases de comportamiento y el logro de diversos fines de la empresa.

3.- RETRIBUCION INDIRECTA.- Esta es en forma de PRESTACIONES, se consideran además del salario en efectivo. En forma, por ejemplo, de períodos de descanso, de vacaciones, permisos de enfermedad pagadas, fondo de jubilación, fondo de ahorro, pago de premios de seguros, premios por a-

sistencia, y otras que consideraré más adelante.

6.- EL PROBLEMA DE LA RETRIBUCION INDIRECTA.

El problema de la RETRIBUCION INDIRECTA consiste en determinar cuál ó cuáles de esas prestaciones se van a conceder a los empleados. Una solución sería que ellos mismos eligieran las que consideren más importantes, o que contribuyan a mantener bajos los costos.

La retribución indirecta para el patrón representa un gasto y un costo de personal; de lo contrario para el trabajador, pues son parte de su salario siendo un ingreso.

El problema esta en que el trabajador no esta muy convencido que tan ventajoso es para él; con que finalidad se dan estas prestaciones, sobre que criterios se miden etc., pero a pesar de esta confusión, siguen extendiendose estas prestaciones de PREVISION SOCIAL, porque son un conjunto de ventajas adicionales para el patrón y para el trabajador.

El patrón se preocupa por el incremento en los costos de la retribución indirecta, la razón principal es la dificultad de obtener datos comparables sobre costos, en la manera en cómo se han de calcular. Como base para dicho cálculo se emplean principalmente las siguientes:

- 1.- El costo por hora productiva trabajada;
- 2.- El porcentaje de la nómina;
- 3.- El porcentaje de salario integrado por tiempo;

- 4.- El costo anual global;
- 5.- El costo anual por empleado;
- 6.- El costo por unidad de producción.

La empresa necesita tener este tipo de datos para tomar decisiones en relación con el total de la retribución ya que los costos crecen y afectan al gasto de la empresa. Se tienen que hacer determinaciones razonables - para corregirlos, como son estimaciones y métodos para analizar datos, así como estar informado sobre la composición de la fuerza laboral, la situación de trabajo y los planes de PREVISION SOCIAL ó programas de retribución indirecta.

7.- DEFINICION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Las PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL constituyen un derecho para los - trabajadores (en sus mínimos fijados por la Ley Federal del Trabajo), for man parte del salario del trabajador como un salario de seguridad social y son una obligación para los patrones de proporcionar esta retribución adicional.

Anteriormente ya había mencionado las Prestaciones de PREVISION SOCIAL que marca la Ley Federal del Trabajo en favor del trabajador como - son: Salario diario; Descansos (durante la jornada continua de trabajo,

semanal, vacacional, obligatoria); Aguinaldo, Reparto de Utilidades; Becas Educativas; Vivienda; Prima de Antigüedad; Seguridad Social; Pago de Horas Extras, Derecho a capacitación y adiestramiento; todas estas en conjunto proporcionan ventajas que aseguran al trabajador.

¿Cómo se originan? Estas prestaciones se originan cuando empieza la relación de trabajo, a partir de que una persona física presta sus servicios a otra física o moral, mediante el pago de un salario. Cuando se inicia la Relación de Trabajo ambas partes llegan a un acuerdo para tratar de conseguir beneficios reales, a este convenio se conoce en materia laboral como Contrato Colectivo de Trabajo (ó Individual de Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 386 lo define de la siguiente forma:

" CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno ó varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Las decisiones sobre las prestaciones de PREVISION SOCIAL en varias ocasiones quedan plasmadas en el Contrato de Trabajo, en el quedan escritos todas aquellas prestaciones, condiciones, derechos y obligaciones a las que ambas partes se obligan.

Además de las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo marca como obligatorias, también las partes patrón y trabajador pueden en el Contrato de Trabajo describir aquellas a las que él va a tener derecho adicionales a su salario y en relación con la productividad de su trabajo ó las que la empresa tenga fijas.

En el capítulo siguiente se le dará tratamiento especial a las prestaciones de PREVISION SOCIAL desde un punto de vista fiscal, para el trabajador y el patrón.

CONSECUENCIAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

La previsión social tiene muchos beneficios que ofrece en favor de los trabajadores y del patrón que como dije anteriormente conviene profundizar.

Un factor que ha influido en la implantación de planes de previsión social y que además se extiendan en la sociedad es la intervención de la Administración Pública en la legislación laboral. Primero obliga a los empresarios a incluir seguros de accidentes de trabajo; luego siguieron otros seguros, ya con la participación de los trabajadores en cuanto a su financiación: de invalidez, enfermedad, vejez, etc., y cómo más recientes han sido los sistemas globales de PREVISION SOCIAL.

El patrón principalmente desea otorgar estas prestaciones para elevar el nivel económico del trabajador, de tal manera que sean considerados co-

mo ingresos no acumulables bajo las reglas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y al mismo tiempo un gasto deducible para el patrón.

La intervención Pública con la Legislación Tributaria, la elevación del Impuesto sobre la Renta, concretamente, ha favorecido la expansión de los planes de PREVISION SOCIAL.

O sea, para la empresa son gastos fiscalmente deducibles, y para el trabajador la diferencia es enorme, pues recibe protección exenta de impuestos, y le evita tener que hacerlos él mismo con su salario, una vez deducido (I.S.P.T.)

Una consecuencia más, es la que se reduce la rotación de personal, ya que se supone que el patrón considera como una inversión la fuerza laboral y el estar adiestrando y capacitando a los trabajadores le representa un tiempo y un costo.

II. IMPUESTO SOBRE LA RENTA .

2.1.

Después de haber estudiado lo relativo a la Relación de Trabajo y ver que en esta, tanto el patrón como el trabajador tienen derechos y obligaciones, que quedan establecidas unas en la misma Ley Federal del Trabajo o bien en el Contrato de Trabajo que al efecto se celebre por las partes. Voy a explicar los beneficios que tienen los Gastos de Previsión Social en favor de los trabajadores y los patrones, bajo el régimen Fiscal de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La previsión social es un campo de amplias posibilidades cuya reglamentación conviene profundizar para aprovechar los beneficios que ofrecen las Leyes Fiscales en favor de los trabajadores y patrones.

Lo principal que una empresa desea otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, por otra parte dichos ingresos o prestaciones sean consideradas bajo las reglas de la Ley del Impuesto sobre la Renta como ingresos no acumulables al trabajador y que a su vez son gastos deducibles para el patrón.

Es por esto que es necesario estudiar los impactos de estas prestaciones en ambas partes.

Explicaré los Artículos de la Ley del Impuesto sobre la Renta que afectan a los trabajadores y a los patrones, dichos Artículos están comprendidos dentro del Título II (Del Impuesto a las Sociedades Mercantiles) y en el Título IV (Del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas).

Empiezo por definir lo que es PREVISION SOCIAL, para efectos fiscales.

- ARTICULO 24 FRACCION XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

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

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

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

En esta disposición que establece las prestaciones de PREVISION SOCIAL que se detallan en forma enunciativa, nos hace considerarlas aparentemente limitativas, aun cuando caben otras no enumeradas en la Ley, o sea, las de naturaleza análoga a las señaladas, hay quien considera las de "naturaleza análoga" a que hace mención el Art. 24 de esta Ley en la fracción

XII, califica únicamente a las actividades culturales y deportivas. Sin embargo en mi opinión, el calificativo otras de naturaleza análoga, se refiere a todos los conceptos listados en la norma legal señalada, o sea de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, buscando beneficios para el trabajador y su familia.

Debe la empresa establecer planes de carácter general de estas prestaciones en los que deban constar y determinar: el sector aplicable de los trabajadores o empleados que gozarán de estos beneficios; los requisitos que deberán cumplir los trabajadores o empleados, los beneficios de estos planes y el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.

Vamos a suponer que una empresa en forma arbitraria, se le ocurre otorgar este tipo de prestaciones de PREVISION SOCIAL, sin establecer planes generales, anteriormente señalados, en los que se determinen todas y cada una de las características mencionadas, los gastos de previsión social así erogados no serán deducibles para la empresa, ya que el elemento " general " no se esta cumpliendo.

Así mismo se encuentran exentas de pago del Impuesto sobre la Renta las prestaciones de PREVISION SOCIAL para los trabajadores en el Art. 77 - Fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que estudiaré con más detenimiento, en este capítulo.

Empiezo ahora por presentar la reglamentación del Impuesto al Ingreso

de las Personas Físicas, que determina cuales son aquellos ingresos exentos de dicho gravamen provenientes de los gastos de PREVISION SOCIAL hechos por la empresa.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en el Artículo 77, exceptúa del pago del impuesto a que se refiere el Título IV a los siguientes ingresos:

FRACCION II. " Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o Contratos de Trabajo respectivos."

Como anteriormente lo señala el Artículo existen Derechos y Obligaciones para los trabajadores y los patrones establecidos en la Ley o bien en los Contratos de trabajo.

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

FRACCION 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."

- FRACCION V. " Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas."
- FRACCION 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 de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajos.
- FRACCION VII. " Entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o en su caso, de este Título.
- FRACCION VIII. " Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas - cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título; así como por - los ingresos a que se refiere el Artículo 78-A de este ordenamiento cuando se trate de préstamos concedi-

dos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios."

FRACCION IX. " Cuotas de seguridad social, al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), pagadas por los patrones.

Asímismo después de haber transcrito, estas fracciones del Artículo 77 que señala los ingresos exentos para los trabajadores, y que define el concepto de PREVISION SOCIAL que como podemos ver, tiene el mismo significado, a la definición que nos hace la misma Ley en el Art. 24, que definió anteriormente.

Ambas definiciones son aparentemente limitativas, pero en las dos, se señalan las de naturaleza análoga, en las que caben muchos más ingresos no enumerados de forma enunciativa.

LIMITE FRACCION VI DEL ARTICULO 77 L.I.S.R.

A partir del 1o. de enero de 1982, se añadió al Art. 77 una último párrafo a la fracción VI, que limita la exención de las personas físicas, y como consecuencia puede resultar que algunos trabajadores causaran impuesto por la prestación de PREVISION SOCIAL de esta Fracción VI, que el patrón les otorgue y por lo tanto exista la obligación para el patrón de retener y

enterar el impuesto correspondiente. Este límite, de esta Ley del Impuesto sobre la Renta, señala lo siguiente:

" ... Cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios - personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una - cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la - zona económica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma - exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso - no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la - Fracción de referencia, en un monto hasta un salario mínimo general - de la zona económica del contribuyente, elevado al año. Esta limi - tación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los - ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y - el importe de la exención prevista en la Fracción citada, sea infe - rior a siete veces el salario mínimo general de la zona económica - del contribuyente elevado al año."

El legislador nos dice en pocas palabras, con la reglamentación anterior que a mi modo de ver es justa, que cuando la suma de salarios más el monto de esta exención exceda de siete veces el salario mínimo anual, sólo estará exento un salario mínimo anual, sin que por ningún motivo esta limi tación disminuya la cantidad antes citada.

Para una mayor comprensión de la limitación anterior el Reglamento de

la Ley del I.S.R. dispone lo siguiente:

ARTICULO 80. Para los efectos del último párrafo del Art. 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la Fracción VI del Art. 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la catidad que resulte mayor de las siguientes:
 - a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.
 - b) El salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año.

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

del impuesto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

ARTICULO 81 DE LA LEY DEL I.S.R. Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del Art. 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para la renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Y para efectos de calcular la retención del impuesto correspondiente a las prestaciones de PREVISION SOCIAL que de acuerdo con la reglamentación anterior lleguen a quedar gravadas con el Impuesto sobre la Renta; el penúltimo párrafo del Art. 80 de la Ley de la materia dispone lo siguiente:

" Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes que además obtenga ingresos de los señalados en la Fracción VI del Artículo 77 de esta Ley, se efectuaraá la retención correspondiente a éstos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso, en la determinación anual del impuesto

se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del Art. 77 citado."

Adicionalmente el Art. 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta; completa el procedimiento a utilizar para calcular la retención de impuestos:

ARTICULO 86. Tratándose de las remuneraciones a que se refiere el tercer párrafo del Artículo 80 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365.
- II. Los demás ingresos que por concepto del Capítulo I del Título IV de la Ley y por las remuneraciones a que se refiere este Artículo que haya percibido el trabajador en el número de días transcurridos desde el 1.º de enero del año en que se obtenga la remuneración de que se trate hasta el día en que ésta se percibe, se dividirán entre el número de días comprendidos en el período a que se refiere esta Fracción.
- III. A la suma de los cocientes que se obtengan conforme a las dos fracciones anteriores, se les restará el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y la diferencia se multiplicará por 30.4 .
- IV. Al resultado de la Fracción III de este Artículo se le aplicará la tarifa del Artículo 80 de la Ley del I.S.R.

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

Tratándose de los ingresos a que se refiere la Fracción VI del Artículo 77 de la Ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al último párrafo del Artículo 80 de la misma, se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos de este Artículo.

Después de haber visto que las prestaciones de PREVISION SOCIAL que recibe el trabajador se encuentran reglamentadas por el Reglamento del Impuesto sobre la Renta; en donde se limita su exención y por lo tanto existe la obligación para el patrón de retener y enterar el impuesto correspondiente, cuando exceda de dichos límites.

El Reglamento señalará diversas reglas conforme las cuales deberán sujetarse los planes, en donde las empresas otorgan a sus trabajadores y empleados ciertas prestaciones de PREVISION SOCIAL, así como también establece los siguientes requisitos para poder hacerlos deducibles:

I.- Que se otorguen en forma general.

Generalidad no debe de entenderse que la prestación se otorgue a

la totalidad de los trabajadores que forman parte de la empresa, sino que este concepto debe entenderse en el sentido de que el beneficio se otorgue a todos los trabajadores que reúnan las mismas características.

II.- Otorgarse sobre las mismas bases a menos que se trate de:

a) Trabajadores y Empleados de Confianza.- Los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros. La L.F.T. - en el Art. 9o. define al trabajador de confianza de la siguiente forma:

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, - inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores o empleados de confianza son aquellos que no - están sindicalizados.

b) Existan varios Sindicatos.- En este caso cada sindicato podrá pactar beneficios diferentes.

Entendemos por SINDICATO a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus -

respectivos intereses. Existen sindicatos de patrones y de trabajadores, el de trabajadores es un sindicato de lucha y el de patrones de defensa, defienden los intereses del sector patronal.

c) Personal sujeto a mayor grado de riesgo.- En cuyo caso la naturaleza del riesgo debe de ser concordante con el beneficio y este ser independiente de que se trate con los demás trabajadores. El grado de riesgo lo determina la Ley del Seguro Social.

d) Personal que labore en el extranjero.- Podrán tener diferentes beneficios por el país.

III.- En los planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores.

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

siderarse en forma independiente tratandose de los casos a que se refiere el Artículo 19 Fracción II, inciso c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta Fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

Esto lo podríamos resumir en que no podrían ser los beneficios mayores para salarios menores. Sí el importe de los gastos de previsión social - previsto en el plan que correspondan a los empleados de confianza. O sea, que sólo se deducirá lo que las instituciones de seguridad social permitan, y la diferencia no será deducible. No se aplica cuando sea al contrario, el legislador hace una diferencia y beneficia a los de salarios menores -- cuando tienen prestaciones superiores; en mi opinión creo que no se cumpliría con el requisito de generalidad, en ninguno de los dos casos en el Reglamento señalados. A parte no creo justo porque como mencioné anteriormente una prestación de previsión social para el patrón representa un gasto y para el trabajador un ingreso y en ese caso es parte de su salario, es una retribución indirecta en especie.

Además el salario se integra de este tipo de retribuciones, y la Ley Federal del Trabajo especifica, que el salario retribuye al trabajo en cuanto a su calidad y cantidad.

V.- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán

proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás - trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos a que se refiere esta Fracción serán calculados a base de salario mínimo cuota diaria.

VI.- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

No creo que tenga razón de ser esta limitación, además no tiene ordenamiento este requisito.

V.- Los planes de previsión social deberán constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicaran al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Este requisito es para darle un poco de más formalidad, porque de cualquier forma, creo yo que se pueden especificar en el Contrato Colectivo

cuando se obliga el patrón a darle una serie de prestaciones además de su salario a cambio de su trabajo.

VI .- Que se efectuen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberan estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.

VII.- Se deberan de efectuar en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el conyuge o la persona con la que viva en concubinato o ascendencia o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador incluso cuando tengan parentesco civil, así como menores de edad que dependan económicamente del trabajador y vivan en el mismo domicilio. En caso de prestaciones por fallecimiento no serán necesario la dependencia económica.

Las reglas para el Fondo de Ahorros se encuentran en el Art. 22 del Reglamento en donde se señala que el monto de las aportaciones no deberán exceder del 13% del salario de cada trabajador o empleado de confianza considerando la parte que no exceda de diez veces el Salario Mínimo General (S.M.G.) de la zona económica del contribuyente en que se encuentre el trabajador prestando sus servicios. También se deberá señalar en el plan la fecha en que se podrá retirar las aportaciones una vez por año o al termino de la relación de trabajo. Debiendo invertir el monto de las aporta

ciones en valores de renta fija. (Conforme al Artículo 7o. del Reglamento del Impuesto sobre la Renta.

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

DEDUCIBLES PARA EL PATRON ART. 24 FRACCION XII DE LA LEY DEL I.S.R.

Y ARTS. 19 AL 23 DEL R.L.I.S.R.

EXENTA PARA EL TRABAJADOR ART. 77

<u>P R E S T A C I O N .</u>		<u>LIMITE DE EXENCION.</u>
Jubilaciones, fallecimien <u>t</u> tos, pensiones por invali <u>i</u> dez, vejez, cesantía o re <u>t</u> tiro.	FRACCION III	Monto diario de hasta 9 ve- ces salario mínimo general de la zona económica del - contribuyente.
Reembolso por: Gastos den <u>t</u> tales, servicios médicos y hospitalarios y de fune <u>r</u> ral.	FRACCION IV	Otorgados de acuerdo con - las leyes o contratos de - trabajo.

P R E S T A C I O N .

L I M I T E D E E X E N C I O N .

Subsidios por incapacidad, becas educacionales para - los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles actividades culturales y - deportivas.	FRACCION VI	Sólo hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado a menos que la suma de estas - prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces el S.M.A. de la zona.
Fondo de ahorros.	FRACCION VIII	13% del sueldo con sueldo tope de 10 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.

LIMITACION A LA EXENCION DE PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL COMPRENDIDAS EN LA FRACCION VI
DEL ARTICULO 77 DEL I.S.R.

EJEMPLO:

SALARIO MINIMO:

	: 1o. ENERO AL 31 MARZO DE 1987.	\$ 2,820.00
	: :	
DIARIO:	1o. ABRIL AL 30 JUNIO DE 1987.	3,385.00
	: :	
	1o. JULIO AL 31 DICIEMBRE DE 1987.	4,165.00
	: :	
ANUAL		1'308,150.00
7 AÑOS		9'157,050.00

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>
SUELDOS	9'200,000.00	7'900,000.00	7'300,000.00
PREVISION SOCIAL	<u>1'300,000.00</u>	<u>2'600,000.00</u>	<u>3'200,000.00</u>
	10'500,000.00	10'500,000.00	10'500,000.00
PREVISION SOCIAL:			
GRAVADA	-0-	1'291,850.00	1'891,850.00
EXENTA	<u>1'300,000.00</u>	<u>1'308,150.00</u>	<u>1'308,150.00</u>
	1'300,000.00	2'600,000.00	3'200,000.00

* SOLO POR LA FRACCION VI, DEL ART. 77 DE LA LEY DEL I.S.R.

FONDO DE AHORRO .

EL FONDO DE AHORRO, es una de las prestaciones de PREVISION SOCIAL, que se tiene un tratamiento especial, se maneja en forma diferente, su tratamiento Fiscal, y consecuentemente, tiene diferencias legales que las demás prestaciones exentas, que aparecen en los Títulos IV y II de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

EL FONDO DE AHORRO, se crea en una empresa, con el fin de lograr un mayor bienestar para los empleados, mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro, inculcando a por medio de las aportaciones de Previsión Social.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en la Fracción XII de su Artículo 24, considera específicamente a las aportaciones al Fondo de Ahorro, como gasto de previsión social, que va ha ser deducible para efectos de impuesto al ingreso de Sociedades Mercantiles siempre y cuando cumpla con los diversos requisitos señalados en las disposiciones de carácter general, que condicionan ésta Fracción. Este caso en particular, el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señaló los requisitos que deben de reunir las aportaciones al FONDO DE AHORRO para efectos de deducibilidad.

ALTERNATIVAS.- Para la creación del FONDO se pueden seguir básicamente -

dos alternativas, a saber:

- a) Que únicamente se efectúen aportaciones de la empresa al fondo por cuenta de los empleados y en este caso deberán de participar todos los empleados.

- b) Que se efectúen aportaciones tanto de la empresa como por los empleados, siendo en esta caso obligatorios que participen cuando menos el 75% de los empleados.

En ambos casos, los empleados podrán retirar las aportaciones una vez al año tal como establece el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, procedimiento que se comenta ampliamente más adelante.

NATURALEZA DEL FONDO DE AHORROS:

El objeto primordial del FONDO DE AHORROS es lograr, además de el bienestar de los empleados y mejorar sus condiciones de vida, fomentar el ahorro, como había mencionado a través de las aportaciones de PREVISION SOCIAL.

REGLAMENTACION DEL FONDO DE AHORROS:

El reglamento del Impuesto sobre la Renta, en sus Artículos del 19 al 23, establece los requisitos que deben reunir los fondos de ahorros para que las aportaciones efectuadas por la empresa puedan ser deducibles para efectos de Impuesto sobre la Renta.

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

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

Lo anterior significa que en ningún caso la aportación de la empresa podrá ser superior al 13% del salario del trabajador. Cuando los empleados o funcionarios perciban un salario mensual superior a 10 veces el salario mínimo, el 13% se aplicará como límite a la cantidad que resulte de multiplicar el salario mínimo por 10. (5)

- 3.- Deberá de establecerse en el plan que el empleado podrá retirar las aportaciones únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- 4.- El dinero del fondo se debe destinar a otorgar préstamos a los emplea

dos participantes y el remanente, si lo hubiere, se invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

Conviene señalar, aun cuando no lo establece el Reglamento del Impuesto sobre la Renta, que el dinero proveniente del FONDO y formado por las aportaciones de la empresa así como del empleado se debe depositar en el Banco, en cuenta a nombre del FONDO, o bien debe financiarse a través de un fideicomiso, se recomienda, cuenta de cheques por su fácil manejo, a través de la cual se hagan inversiones en valores correspondientes.

También sería recomendable establecer que, en caso de fallecimiento del participante, los beneficiarios pueden ser su cónyuge ó la persona con quien viva en concubinato y sus ascendientes que dependan económicamente de él.

Es conveniente que la administración del FONDO se deje en manos de un comité formado, en igual número, por representantes tanto de la empresa como de los participantes.

Finalmente, cabe señalar que existe para las personas físicas una exención en el Artículo 77 Fracción XXI que dice:

" Los intereses provenientes de bonos emitidos por el Gobierno Federal o por sus agentes financieros, en moneda extranjera, en los que se establezca la franquicia de este impuesto, así como los intereses provenientes de Certificados de la Tesorería que el mismo emita.

IMPUESTO PERSONAL:

Los ingresos que perciban los participantes en el FONDO DE AHORROS, - derivados, de éste, se encuentran exentos del pago del Impuesto sobre Productos del Trabajo. Esto lo señala la disposición expresa contenida en - la Fracción VIII, del Art. 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que dichos ingresos representan prestaciones de PREVISION SOCIAL según la Fracción XII del Art. 24 de la propia Ley.

MECANICA DEL FONDO:

En base a la reglamentación anterior, podemos concluir que al mecánica del plan es la siguiente:

- 1.- Deben establecerse y prepararse los estatutos respectivos en los que - se reglamenten, la operación y control del FONDO DE AHORROS. Por con siguiente, se establecerán claramente las limitaciones de la aportación, el interés que devengarán los préstamos otorgados y cualquier - otro aspecto importante.
- 2.- Aclarar que cuando menos el 75% de los empleados participen del FONDO si hacen aportaciones o el 100% si no las hacen, pues de lo contrario las aportaciones no podrán ser deducibles.

El máximo beneficio del FONDO obviamente se producirá cuando el total de las aportaciones tanto de la empresa como de los trabajadores (si las

hubiere) sea entregado vía préstamos a los participantes. A continuación se describe la mecánica para lograr este fin.

Las aportaciones al FONDO efectuadas por la empresa y las efectuadas por los empleados (si las hubiere) sólo podrán ser retiradas una vez al año. Mientras tanto, el FONDO les otorgará préstamos por el importe que deseen mientras no exceda al equivalente a la suma de su aportación más la de la empresa, en períodos que puedan fijarse en los estatutos que reglamentan la operación y control del FONDO DE AHORROS.

Conviene que se establezca un máximo en el monto de los préstamos inferiores al 100% de las aportaciones que se efectúen, para que quede un remanente que demuestre que hay un ahorro por parte de los empleados. Pienso que esto justificaría la creación del FONDO.

Por lo que se refiere a los intereses del FONDO, ya sea a través de los préstamos o empleados o por la inversión de remanentes, podrán ser distribuidos entre los participantes según las aportaciones en cualquier momento que se decida, ya que el Reglamento no establece ninguna disposición al respecto. Este aspecto también debe incluirse dentro de los estatutos mencionados.

Lo anterior significa que desde el punto de vista fiscal, no sería conveniente que la tasa fuera baja sino una tasa promedio entre la tasa bancaria para préstamos personales y la tasa que producen los valores de

renta fija. A manera de sugerencia, consideramos que una tasa del 7% -- anual sería razonable, sin que esto perjudique a los trabajadores, pues el interés les sería devuelto como producto del FONDO DE AHORROS que de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta está exento del impuesto personal.

COTIZACION EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

Es importante mencionar que la Ley del Seguro Social establece que -- cuando las aportaciones del patrón al FONDO DE AHORROS exceden del 100% de las efectuadas por los trabajadores, ésta formará parte del salario base -- de cotización. Al respecto el Consejo Técnico del Instituto indicó, medi -- ante un acuerdo, que sólo se incrementará el salario de los trabajadores -- en la cantidad que la aportación del patrón al FONDO DE AHORRO exceda de -- la efectuada por los trabajadores.

OTRAS COTIZACIONES:

Cabe señalar como una ventaja adicional de la implantación del FONDO DE AHORRO, lo siguiente:

Las aportaciones que haga el patrón al FONDO en favor de sus empleados no son acumulables al sueldo de éstos para efectos del cálculo y pago de las aportaciones al INFONAVIT que compete a la empresa. Salvo que la aportación no se integre por igual cantidad de patrón y trabajador.

La Ley del I.M.S.S. establece que es una obligación del patrón efectuar las aportaciones al INFONAVIT en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la del INFONAVIT y de su reglamentación.

Según la Ley Federal del Trabajo se debe tomar como base el salario - integrado, que es la cantidad percibida por trabajador en efectivo cuota - diaria. Más los conceptos ya señalados en el Capítulo III. Por lo tanto, queda excluida de la base cualquier otra prestación de PREVISION SOCIAL.

Igualmente causarán impuestos el 1% Sobre Remuneraciones pagadas a - cargo de los patrones, las aportaciones de la empresa al fondo porque las que perciban los empleados por concepto de la previsión social son objeto de gravamen.

Por último, no se olvide que los ingresos que obtengan los empleados a través del fondo de ahorros no serán acumulables para efectos del cálculo de las indemnizaciones en caso de accidentes, separación o terminación de las relaciones laborales, ya que derivan de prestaciones de previsión - social y no de remuneraciones por los trabajos personales prestados a que alude el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

La L.F.T. establece que para efectos del cálculo de las indemnizacio

nes por accidentes, separación o terminación de las relaciones de trabajo se tomará como base el salario diario que percibía el empleado al momento de presentarse cualquiera de las situaciones mencionadas.

PLAN MULTIPLE.

- PORCENTAJE FIJO O ESCALAS.
- DATOS DEL SOLICITANTE (NOMBRE, PUESTO, SALARIO, % DE BENEFICIO, ETC.) .
- FORMA DE DISTRIBUCION:

FONDO DE AHORRO	%
SEGURO DE VIDA	%
GASTOS MEDICOS	%
COLEGIATURAS	%
CLUBES DEPORTIVOS	%
DESPENSAS	%
	<hr/>
	X %

- BENEFICIOS DEL PLAN.

E J E M P L O 1987.

	<u>A</u>	<u>B</u>
INGRESOS DE SUELDO	9'950,000.00	6'666,500.00
FONDO DE AHORROS		895,500.00
SEGUROS DE VIDA		199,000.00
GASTOS MEDICOS		298,500.00
COLEGIATURAS		597,000.00
CLUBES DEPORTIVOS		497,500.00
DESPENSAS		796,000.00
	<u>9'950,000.00</u>	<u>9'959,000.00</u>
 <u>EXENTA TOTAL O PARCIALMENTE</u>		
SUELDOS		6'666,500.00
SEGURO DE VIDA		199,000.00
COLEGIATURAS		597,000.00
CLUBES DEPORTIVOS		497,500.00
DESPENSAS		796,000.00
		<u>8'756,000.00</u>
		= = = = =
 SIETE VECES SALARIO MINIMO ANUAL.		 <u>9'157,050.00</u>
 I.S.R.	 1'898,120.00	 929,967.00
I.M.S.S.	373,125.00	249,994.00
ESTADO.	336,074.00	204,734.00
	<u>2'607,319.00</u>	<u>1'384,695.00</u>
 NETO.		 <u>1'222,624.00</u>

COSTOS EMPRESA

	<u>A</u>	<u>B</u>
I.M.S.S.	\$ 1'044,750 (a)	\$ 699,982
INFONAVIT	497,500	333,325
1%	<u>99,500</u>	<u>66,665</u>
	<u>\$ 1'641,750</u>	<u>\$ 1'099,972</u>

* EN ESTE CASO SE PUEDE OBSERVAR FACILMENTE EL AHORRO QUE IMPLICA EN UN MOMENTO DADO EL IMPLANTAR EL FONDO DE AHORRO TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA EL TRABAJADOR, (COMO SE VIO EN LA PAGINA ANTERIOR.)

(a) MAS: GUARDERIA Y RIESGO DE TRABAJO.

II. SEGURO SOCIAL.

2.2.

Como hemos visto el salario constituye el elemento modular de la contratación individual y colectiva entre patronos y trabajadores, y, así, - mismo es el origen de todas las prestaciones en dinero o en especie que re ciben los asegurados y sus derecho-habientes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es una institución que protege al trabajador y a su familia, y lo sostienen el Gobierno, Patronos y Trabajadores. El patrón es el que efectúa la entrega de las cuotas "obre ro-patronales" al I.M.S.S.

Estas aportaciones al Seguro Social tienen el carácter de contribuciones, de acuerdo con lo que dispone el Código Fiscal de la Federación, de - tal manera que la recaudación de las mismas está regida por la legislación aplicable a la materia tributaria federal.

Fundamentando el párrafo anterior, al efecto se transcribe a continuación de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación, el concepto de contribuciones que se establece;

ARTICULO 2, CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION:

" Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de segu ridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se defi nen de la siguiente manera:

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas 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.

La Ley del Seguro Social confirma la naturaleza de las obligaciones de pago relativos a la seguridad social al afirmar en su ART. 267 - que:

" El pago de cuotas, recargos, y los capitales constitutivos tienen carácter fiscal"

Al ver lo anterior nos damos cuenta de la importancia que tiene el estar cotizando en el grupo que realmente corresponda. Aunque bien es cierto que por la contribución obrera, éstos ven disminuido su ingreso, hay que tener en cuenta que cuando se presente el siniestro las prestaciones - serán de acuerdo al salario cotizado.

Con objeto de aclarar los conceptos que integran el salario base de cotización creo conveniente transcribir el Artículo 32 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ART. 32. " Para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y - las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, -

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia; y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios está prestado en forma de tiempo fijo.

Después de analizar éste Artículo cabe destacar algunos conceptos que han suscitado controversia como es el caso de las Cajas de Ahorros, la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), la habitación y la alimentación, los premios por puntualidad y asistencia y por último los ingresos por tiempo extraordinario.

La primera de las prestaciones mencionadas (Cajas de Ahorro) si la aportación del patrón es superior a la del trabajador solo se incrementará el salario en la cantidad que exceda a ésta última aportación. En el caso de habitación y alimentación más adelante se aclara como y en que casos se integran al salario.

Los límites al salario base de cotización son:

- a) SUPERIOR: diez veces el salario mínimo del Distrito Federal.
- b) INFERIOR: el salario mínimo de la zona respectiva.

Ahora bien como se sabe, el salario puede estar compuesto de elementos fijos o de elementos variables o de una combinación de ambos. Para los tres casos la Ley nos indica la forma de su integración.

" Para determinar el salario base de cotización, cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía, previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el año calendario anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado;

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda y en el caso en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se consi

derará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables."

Una vez que ha quedado establecido el procedimiento para integrar el salario base de cotización para efectos del pago de cuotas al I.M.S.S., - consideró de suma importancia señalar, otra situación que puede presentarse y que forma parte de la PREVISION SOCIAL, como son la habitación y los alimentos.

El sueldo del trabajador debe considerarse aumentado, cuando recibe gratuitamente habitación y alimentos ó alguna de éstas prestaciones. Los porcentajes de incremento los señala el Artículo 38 de la Ley.

" Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, - sin costo para aquél, habitación ó alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas - prestaciones en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos por cada uno de ellos se adicionará el salario en un -- 8.33%. "

II. I N F O N A V I T .

2.3.

En busca de proteger la seguridad de los trabajadores y el bienestar de su familia se creo el INstituto del FONdo NAcional de la Vivienda para los Trabajadores, con el fin de que tuvieran un hogar decente y seguro, o mejoran las condiciones de sus casas, en el caso de ser ya propietarios.

Siguiendo la secuencia de este trabajo se establecerá como se integra el concepto de PREVISION SOCIAL, bajo el regimen de la Ley del INFONAVIT.

La Ley Federal del Trabajo señalará que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Podemos ver que en este ordenamiento señala la obligación del patrón, sea persona física o moral de contribuir para el establecimiento del fondo, que se aplicará en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores. Dichos depósitos tendrán por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad departamentos o casas cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y para la construcción de mejoras de

sus casas habitación y el pago de deudas que hayan adquirido por estos con
ceptos.

El INFONAVIT, coordina y financia con las aportaciones mencionadas - los subsidios del Gobierno Federal, en favor de la clase trabajadora, los programas de construcción de casa habitación destinadas a ser adquiridas - por los mismos.

Según señala la Ley Federal del Trabajo, las aportaciones al FONDO - NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, son gastos de PREVISION SO- CIAL, de las empresas.

Para efectos de cálculo de las aportaciones que deberán hacer los pa- trones, sobre los salarios de sus trabajadores, el Artículo 143, de la Ley Federal del Trabajo, señala:

El salario base para el cálculo de aportaciones al INFONAVIT.

" Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, - prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, por su servicio: no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y o-- tras similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semana- ria o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantida-- des otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utili

dades de las empresas;

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

e) Los premios por asistencia;

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;

g) Las cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador que cubran las - empresas.

Como puede observarse el porcentaje del 5% se aplicará sobre el salario integrado en términos casi idénticos al salario integrado para la Ley del Seguro Social.

Sin embargo éste ordenamiento también señala un límite máximo en el salario para el pago de las aportaciones, según lo señala la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 144, en la siguiente forma:

ART. 144 " Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general en la zo na de que se trate. "

Aquí podemos observar una diferencia con la Ley del Seguro Social, - cuanto al límite superior, ya que para dicho ordenamiento el salario lími te es el equivalente a diez veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

II. 1% SOBRE REMUNERACIONES.

2.4.

IMPUESTO SOBRE LAS EROGACIONES POR REMUNERACION AL TRABAJO PERSONAL PRESTADO BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DE UN PATRON.

El Artículo 6o. de la Ley que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones fiscales, publicadas en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1980, con vigencia para el año de 1981 establece:

ARTICULO SEXTO. " Se establece un impuesto sobre las erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, en los términos contenidos en la siguiente disposición que se denominará Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón."

ARTICULO UNICO. " Las personas físicas y morales que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia, causarán el impuesto a que se refiere este artículo, con la cuota del 1% que se aplicará sobre el monto total de los pagos que efectúen, aún cuando no excedan del salario mínimo."

El impuesto se estará en efectivo, mediante declaración que presen-

tarán los contribuyentes en las oficinas autorizadas a más tardar el día 7 del mes siguiente a aquel en que hagan los pagos base del gravamen, o el día hábil siguiente si aquél no lo fuere. Las personas morales a que se refiere el Título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta y las personas físicas cubrirán este impuesto bimestralmente mediante declaraciones que presentarán ante las oficinas autorizadas, conjuntamente con las declaraciones mediante las cuales hagan el entero de las retenciones que efectúen en materia de Impuesto sobre la Renta, por las remuneraciones que cubran por la prestación de servicios a personas subordinadas.

Las exenciones y franquicias establecidas en otras leyes no son aplicables a este impuesto, salvo las contenidas en el Artículo 16 del Código Fiscal de la Federación y están exentos del pago de este impuesto los Estados, el Distrito Federal y los Municipios.

Este último párrafo fue considerado en el instructivo para el llenado de la forma HISR 147 como la base para el pago de este impuesto se forma con la suma de los ingresos exentos y gravados que el patrón cubra a sus empleados, entendiéndose como ingresos exentos los señalados por la Ley del I. S. R. en el ART. 77 Fracción I a la XIII y como gravados los incluidos en el ART. 78, es por ello que ahora todos los planes de PREVISION SOCIAL dado que se encuentran contenidos como ingresos exentos en el ART. 77 Fracción III, IV, VI, VII y VIII serán parte de la base para el pago de este impuesto.

II. IMPUESTO ESTATAL.

2.5.

El Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo Personal, se encuentra reglamentado en la Ley de Hacienda del Estado, en el Capítulo IX, en donde se establece quienes son objeto al pago de este Impuesto, en el ART. 166 - que a continuación transcribo:

ARTICULO 166 " Son objeto de este impuesto, los ingresos en efectivo o en especie, siempre y cuando se generen, por actividades realizadas en el Estado o los perciban personas domiciliadas en el mismo y que se obtengan por:

I. Uno o más empleados a título de: sueldos, salarios, emolumentos, compensaciones, comisiones, prmios, sobresueldos, gratificaciones y demás remuneraciones, cualquiera - que sea el nombre con que se designen, derivadas de actividades prestadas bajo la dirección y dependencia de un tercero, ya sea en virtud de contrato de trabajo o por el desempeño de un empleo público; y

II. El libre ejercicio de una profesión, arte, oficio o actividad técnica, deportiva o cultural y los que procedan directa o indirectamente de trabajos o de servicios personales, cualquiera que sea el nombre con el que se les de--signe, los motivos que los produzcan o las actividades que los originen.

Quedan comprendidos en esta fracción los ingresos que obtengan los Administradores únicos, los miembros del Consejo de Administración, de Vigilancia, Consultivos o de cualquiera otra denominación que se les dé.

También debido a su importancia, cito el Artículo 169, que nos dice -
cuales son los Ingresos Exentos al pago de éste Impuesto:

ARTICULO 169. " Están exentos del pago de este Impuesto:

I. Los ingresos a que se refiere la Frac. I del Art. 166 siempre que acumulados no rebasen la cantidad límite que -
al efecto señalé la Ley de Ingresos;

II. Los ingresos que provengan de:

a) Las indemnizaciones por cese o separación voluntaria, -
así como por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo respectivos.

b) Jubilaciones, primas de antigüedad, fondos de ahorro, -
pensiones y haberes de retiro en caso de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte.

c) Primas vacacionales.

d) Primas dominicales.

e) Aguinaldos.

f) Pagos para gastos funerarios.

g) Participación de utilidades.

h) Pago de vacaciones

i) Subsidios por: incapacidad, becas educacionales para los trabajadores, sus cónyuges o hijos, dotes matrimoniales, guarderías infantiles, ayudas para lactancia y para actividades culturales, deportivas y cualquier otra prestación de naturaleza análoga;

III. Los ingresos que perciban los miembros de las sociedades cooperativas de producción; y

IV. Los ingresos que se perciban por concepto de gastos de representación y viáticos, cuando se efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúnan requisitos fiscales.

En el ARTICULO anterior como podemos observar no aparece el término de " PREVISION SOCIAL ", como un ingreso exento; como ocurre en el caso de la ley del Impuesto sobre la Renta, que le da un tratamiento especial. Pero - si se estan considerando ingresos exentos en el inciso b) al Fondo de Ahorro y en el j) a las Becas Educacionales para los trabajadores, son cónyuges o hijos, ... Guarderías Infantiles, ... y Actividades Culturales y Deportivas y cualquier otra prestación de naturaleza análoga.

El legislador deja abierta la posibilidad de incluir conceptos de naturaleza análoga, como ocurre por ejemplo en la Ley del Impuesto sobre la Ren

ta.

En cuanto a la reglamentación de los ingresos exentos no le dan un tra tamiento especial, como tampoco ninguna limitación; por lo tanto no habrá - un tope como en la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se considerará todo - el ingreso exento.

PLANES DE PREVISION SOCIAL.

III.

Conforme al trabajo que se ha venido desarrollando, y como ha quedado explicado en el Capitulo 2.1. de este trabajo, este capítulo se presenta para resumir y ejemplificar, el efecto que tendría el implantar planes de PREVISION SOCIAL; a continuación voy a presentar un ejemplo sobre la estructuración a implantación del FONDO DE AHORRO (en lo sucesivo el fondo) en una COMPAÑIA "X", S.A. DE C.V., localizada en el Estado de Jalisco.

Respecto a los puntos que se van a destacar, en el desarrollo del plan menciono las siguientes:

- a.- La necesidad de establecer el FONDO DE AHORRO, en la empresa para aumentar la capacidad del poder adquisitivo, en el salario de los trabajadores, independientemente de motivar a los mismos.
- b.- Se precisó que en caso de que la empresa aporte un monto superior al del empleado, sin éste que exceda del 13% de salario nominal, la diferencia será integrable al salario base cotización tanto para cuotas al I.M.S.S. (10.500 y 3.75% a cargo de la empresa y empleado respectivamente), como para las aportaciones al INFONAVIT (5% a cargo de la empresa); sin embargo, dicho excedente no se considerará ingreso gravable para el personal participante ni para el Impuesto sobre -

Productos del Trabajo ni para el Impuesto del 1% sobre Remuneraciones.

c. También comento la mecánica de préstamos que en mi opinión es la más conveniente en este tipo de FONDOS; la cual a continuación resumo:

* Otorgar préstamos sucesivos a los participantes en las mismas fechas en que se cubran los sueldos (semanal o quincenalmente), hasta por una cantidad equivalente a un porcentaje previamente determinado de las contribuciones efectuadas por éstos y por la empresa; estos préstamos no causarán intereses.

Conviene destacar que la Ley del Impuesto sobre la Renta no establece ningún porcentaje al respecto, por lo que éste deberá ser determinado directamente de parte de la empresa.

* En adición a los préstamos antes comentados, se podrán otorgar otros -- préstamos hasta contemplar el límite máximo que se fije en el plan, los cuales causarán intereses a la tasa que para tal fin se establezca; sugiero que dicha tasa sea inferior a la que por este mismo concepto cobre cualquier Institución Nacional de Crédito, a fin de beneficiar a los participantes del fondo.

* Los préstamos comentados en primer término se otorgarían a todos los integrantes del FONDO vía nómina (vease anexo I) y en caso que requieran

de préstamos adicionales una vez aprobados éstos se les otorgaría mediante cheque nominativo de la cuenta bancaria del FONDO; los descuentos por los préstamos recibidos por el personal (vía nómina) tal como se muestra en el anexo I, o bien en una sola exhibición (contra el monto que les correspondería a la liquidación del fondo).

* Esta mecánica de préstamos sucesivos la considero benéfica para todos los trabajadores, dado que así el sueldo neto que venían percibiendo no se ve disminuido (o en todo caso, no en forma importante) y particularmente benéfica para aquellos trabajadores que devengando el salario mínimo general participen en el plan, ya que el efectuar un descuento efectivo en su percepción, pudiera ir en contra de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Adicionalmente a los puntos anteriores, se van a tratar algunos otros que no incluyo en esta sección en virtud de que serán comentados más adelante; por otra parte comentaré las alternativas existentes para la implantación del FONDO DE AHORRO, las cuales considero se ajustan a las necesidades de la empresa.

Antes de entrar en materia, conviene señalar que independientemente de la alternativa que se elija para establecer el FONDO DE AHORRO, es necesario que el plan que lo contenga conste por escrito y se haga del conocimiento de todos los trabajadores a fin de obtener su conformidad para par-

ticipar en el plan; en caso de que no se logre una participación mínimo - del 75% del total del personal elegible, no podrá darse esta prestación.

En mi opinión, cabe destacar que la fecha idónea para dar inicio al - plan debe ser coincidente con la fecha en que cada empresa por política in - cremente los salarios de sus trabajadores, ya que en caso contrario esta - prestación se convertiría en un costo adicional para la empresa; esto es, el FONDO DE AHORRO normalmente se utiliza como una herramienta para canali - zar parcialmente los incrementos salariales, y no como una prestación adi - cional a los salarios. Lo anterior con excepción de los trabajadores de salario mínimo, casos en los cuales invariablemente esta prestación sí se otorga en adición a dicho salario.

Con objeto de resumir tanto los requisitos como las condiciones que - debe contener el plan, he elaborado un proyecto de reglamento considerando las características de la alternativa que se trata en primer término (vea se anexo III); las modificaciones que se deriven por las otras alternati - vas serán comentadas conjuntamente con éstas.

Así pues, pueden implementarse en mi opinión las siguientes alternati - vas:

- A. FONDO DE AHORRO PARA TODO EL PERSONAL DE PLANTA DE LA EMPRESA, SOBRE - LAS MISMAS BASES.- Esta modalidad es la más común entre las empre--

sas y como se menciona, esta prestación se otorga a todos los trabajadores que participan en el plan, sin importar si son o no sindicalizados; el hecho de que se excluya al personal eventual no desvirtúa la característica de generalidad del plan, ya que éste viene a su vez a constituir un requisito general y por ende aplicable tanto a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados.

En virtud de que el plan se otorga en forma general y siempre que se ajuste a los requisitos que en éste se fijen, las aportaciones al FONDO - que realice la empresa; además de ser deducibles para efectos del Impuesto sobre la Renta de las Sociedades Mercantiles, no gravarán ninguna otra parte, los trabajadores considerarán dichas aportaciones como un ingreso exento del Impuesto sobre la Renta en su modalidad de los Ingresos por Salario y en general por la prestación de un Servicio Personal Subordinado.

B. FONDO DE AHORRO PARA EL PERSONAL DE PLANTA CON APORTACIONES CRECIENTES EN FUNCION DE LA ANTIGUEDAD DE LA EMPRESA.- En términos generales, esta alternativa es similar a la comentada en el punto anterior, con la variante de que tanto las contribuciones de la empresa como las de los participantes se verán incrementadas en función de la antigüedad que éstos tengan en la empresa, con lo que se motiva al personal a seguir prestando sus servicios a ésta.

En tal virtud, de optarse por incrementar el FONDO DE AHORRO con esta

modalidad será aplicable el proyecto del reglamento que se adjunta en el -
anexo III, excepto a las ontribuciones al FONDO, las cuales deberán en su
caso constituirse por los testos siguientes:

CONTRIBUCIONES :

d. " El personal participante contribuirá al FONDO DE AHORRO con el equiva
lgnente al porcentaje del sueldo nominal que perciba en general, en la
Compañía, de acuerdo a la siguiente tabla:

De un año a	% -
De un año a	%
De un año a	% +

En caso de que algunos de los participantes reciban un sueldo mensual
nominal superior a diez veces el salario mínimo general correspondiente a
la zona económica en que se encuentra ubicado la empresa, será dicha can-
dad la que se tome para efectos de determinar su contribución. "

e. Por su parte, la COMPAÑIA X, S.A. DE C.V., contribuirá al FONDO con
una cantidad igual a la indicada en el punto anterior; con la limi-
tante indicada.

Cabe aclarar que la tabla que se incluye en el punto d) parte de una
antüedad mínima de un año en virtud de que entendemos que el personal ad
quiere la planta una vez que ha laborado más de un año en la empresa.

C. FONDO DE AHORRO UNICAMENTE PARA PERSONAL NO SINDICALIZADO.

Con esta alternativa se deja fuera al personal sindicalizado del FONDO, por lo que se requerirá establecer controles necesarios para cuantificar las prestaciones otorgadas a este personal no sindicalizado, toda vez que de conformidad con el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta las prestaciones de PREVISION SOCIAL - incluyendo al FONDO DE AHORRO - que por este mismo concepto reciba el personal sindicalizado; en caso contrario el diferencial que resulte no será deducible para la empresa, por lo que se sugiere que, previa a la implementación del FONDO DE AHORRO, se cuantifique el monto de la Previsión Social que recibe en exceso el personal sindicalizado y se establezca como aportación al fondo el porcentaje necesario para igualar el monto de las prestaciones.

En efecto, dado que con esta alternativa las prestaciones de Previsión Social no se otorgarían a todo el personal sobre las mismas bases, es necesario establecer dos planes, ambos por escrito: uno aplicable al personal sindicalizado y otro exclusivamente para el personal no sindicalizado; en ambos deberán mencionarse las prestaciones a que se tiene derecho.

Prestaciones tales como: pago de incapacidades, ayudas económicas, - servicios médicos, etc., el plan correspondiente al personal no sindicalizado deberá incluir al fondo de ahorro en adición a los demás conceptos - que actualmente reciban.

Así mismo y con objeto de evitar el que se otorguen mayores beneficios al personal no sindicalizado, es necesario que el plan que les es aplicable incluya una cláusula que señale que las prestaciones de Previsión Social que en él se contienen, se computarán mensualmente en forma global y que en ningún caso estas prestaciones serán inferiores a la cantidad que resulte de aplicar " x " porcentaje (que sería igual o superior al porcentaje de Previsión Social otorgado a los trabajadores no sindicalizados) al salario nominal mensual de la totalidad de los trabajadores sindicalizados.

De resultar inferior el monto de la Previsión Social a la cantidad de terminada conforme al párrafo anterior, el diferencial se cubrirá (en prestaciones) dentro del mes siguiente, de resultar superior, no habría ajuste alguno. Con lo anterior se cumple con lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, en el sentido de que las prestaciones al personal sindicalizado no pueden ser inferiores (aunque sí superiores) a las que se concedan al personal de confianza (Vease anexo V)

El proyecto de reglamento del fondo de ahorro que sería aplicable a esta alternativa, con la única variante de que habría que precisar el hecho de que solamente tendría derecho a participar en él el personal de confianza.

De las alternativas que expuse, me inclino por la tratada en el inciso b), ya que además de que creo que será aceptada en mejor grado por el -

personal, será un incentivo para el mismo en el sentido de continuar laborando en la empresa; así mismo, por los trabajadores de salario mínimo general no se tendrá costo adicional ya que al ser personal eventual no sería elegible para este plan.

Lo que expongo en la última parte del párrafo anterior, me baso, en el entendido de que el personal eventual es el único que devengue salario mínimo general; al adquirir la planta (normalmente al año de servicios) su salario se incrementa y por consiguiente rebasa al mínimo general. No obstante si en alguna de las empresas el plan se hace extensivo a todo el personal, o bien existen trabajadores de planta con salarios mínimos, la implementación del fondo de ahorro representará costos adicionales sólo por el % de aportación que efectúe la empresa por estos trabajadores.

La última alternativa de las tratadas, si bien representa carga adicional por los trabajadores de salario mínimo general, ya que el personal de confianza invariablemente percibe salarios superiores, que en mi opinión tiene una seria desventaja que sería no bien vista por los trabajadores sindicalizados y, probablemente, por las autoridades fiscales; no obstante, de seguirse esta alternativa se cuenta con los elementos de defensa necesarios para justificar su deducibilidad. Ahora bien, el uso de esta alternativa también requiere de un mayor costo administrativo derivado del control mensual que se efectuaría respecto de las prestaciones recibidas por el personal sindicalizado.

Por otra parte, en el anexo VI cuantifico, el efecto neto que se tendría tanto en la empresa como en el personal, con la implementación del fondo de ahorro; para ejemplificar, tome como supuesto que en la COMPANIA "X", S.A. DE C.V., hay cuatro niveles de sueldos más significativos que de venga el personal y un porcentaje de participación, tanto del empleado como de la empresa, del 6%. Desde luego, estos cálculos deberán ajustarse a los datos particulares de cada empresa, a la alternativa que vaya a ser adoptada y al % finalmente que finalmente se fije.

MECANICA OPERATIVA DEL FONDO DE AHORROS.

- 1.- Los trabajadores efectúan su aportación a través de la nómina mediante la deducción del monto correspondiente de acuerdo al plan; esto es, en la nómina y en recibo del sueldo, se les descuenta su porcentaje de aportación al fondo de ahorro.
- 2.- Igualmente mediante nómina (y recibo de sueldo) se entrega a los trabajadores los préstamos recurrentes a que tenga derecho, los cuales se calculan aplicando el porcentaje que se establezca, a la suma de las aportaciones efectuadas tanto por la empresa como por los trabajadores.
- 3.- Los remanentes de las aportaciones tanto de la empresa como de los trabajadores, disminuidos con los préstamos sucesivos, deben ser entregados a la administración del fondo de ahorro (cheque nominativo).

Igualmente se entregan al fondo, con la misma periodicidad, los descuentos que la empresa haya efectuado a los trabajadores por préstamos adicionales o por intereses (vease punto 6, inciso b).
- 4.- Deberán depositarse en la cuenta bancaria del propio fondo, los remanentes recibidos por dicho fondo; estos recursos se destinarán a otorgar préstamos al personal, adicionales a los que se comentan en los puntos

anteriores, con las limitaciones que se establezcan en el propio plan.

5.- A diferencia de los párrafos sucesivos que se otorgan por nómina a todo el personal, por los préstamos adicionales que soliciten los trabajadores mediante la forma establecida para tal efecto, una vez autorizados, se deberá expedir un cheque de la cuenta bancaria del fondo y a favor de la persona que lo solicitó.

6.- El manejo de los descuentos a los trabajadores por los préstamos otorgados por el fondo, se sujetará a lo siguiente:

a) El descuento se hará en forma global a la liquidación del fondo, - por los préstamos sucesivos.

b) Se efectuará el descuento de acuerdo a las condiciones establecidas en la solicitud de préstamos por el trabajador, en los demás préstamos; en caso de que haya elegido descuentos periódicos, éstos deberán hacerse por nómina, incluyendo el descuento por los intereses.

Por lo general, se le permite al trabajador elegir los plazos en que se descontarán los préstamos adicionales, sin exceder de la fecha de liquidación del fondo, pero los intereses a su cargo se le descuentan invariablemente en cada mes, vía nómina.

7.- En caso de que aun después de otorgados los préstamos adicionales solicitados por los trabajadores existan remanentes, se deberán invertir en valores de fácil realización de los que autorizan las autoridades fiscales.

8.- A la liquidación del fondo, que es una vez por año, se le entrega a los trabajadores lo siguiente:

- a) La suma de las aportaciones que el efectuó.
- b) La suma de las aportaciones efectuadas por la empresa.
- c) La parte proporcional que le corresponda de los intereses devengados por el fondo, bien por préstamos adicionales o bien por la inversión en valores de fácil realización. Conviene que se establezca que el personal que deje de laborar en la empresa antes del aniversario, o sea de la liquidación del plan, no deberá tener derecho a los intereses que hayan generado sus aportaciones; con el fin de que haya menor rotación de personal, como para evitar carga administrativa.

Por tanto, los intereses se reparten sólo entre el personal que esté laborando en la fecha de liquidación del plan.

PROYECTO DE REGLAMENTACION DEL FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE
CONFIANZA.

OBJETIVO.

- 1.- El principal objetivo del Fondo de Ahorros de los empleados de cualquier ente económico, es el de fomentar entre los participantes el ahorro. (Ejemplo, COMPAÑIA "X", S.A. DE C.V.).

PARTICIPANTES.

- 2.- Podrá participar en el Fondo de Ahorros, el personal de planta que se encuentre laborando en la Compañía "X", S.A. de C.V. el día lo. de ... de cada año, debiendo notificar por escrito este hecho a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa. (Si la hubiere, sino al encargado)
- 3.- El personal que obtenga la planta en la COMPAÑIA "X" S.A. DE C.V., después del lo. de ... de cada año, podrá ingresar como participante al fondo de ahorros, desde la fecha de su ingreso, si así lo manifiesta por escrito la Gerencia de Recursos Humanos.

CONTRIBUCIONES.

- 4.- El personal participante contribuirá al Fondo de Ahorros con el equivalente a un porcentaje (%) del sueldo mensual nominal que perciba en la empresa. En el caso de que alguno o algunos de los participantes perciban un sueldo mensual nominal superior a diez veces el salario mí-

nimo general correspondiente a la zona en que se encuentre ubicada - la empresa, será dicha cantidad la que se tome para efectos de determinar su contribución.

- 5.- Por su parte la empresa, contribuirá al Fondo de Ahorro con una cantidad igual a la indicada en el punto anterior, o sea con un porcentaje del sueldo mensual nominal que cubre a los participantes, con la límitante indicada.

MANEJO DE RECURSOS.

- 6.- Con los recursos del FONDO se podrán otorgar préstamos al personal - participante, hasta por un monto igual al que teóricamente le correspondería a la liquidación del FONDO, con las condiciones que más adelante se indican.

- 7.- Los remanentes del FONDO deberán invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores. Dichos valores deberán ser a la - vista o de fácil realización, de tal forma, que a la fecha de liquidación del FONDO se hayan ya realizado.

PRESTAMOS A PARTICIPANTES.

- 8.- Los préstamos a participantes del FONDO tendrán, además de la lími--tante indicada en el punto 6 anterior, las siguientes condiciones:

- a) No causarán intereses los que se otorguen a los empleados participantes hasta por una cantidad equivalente al porcentaje de las contribuciones efectuadas por éstos y por la empresa.
- b) Los que se otorguen en adición a los que se comentan en el punto anterior, causarán un interés del porcentaje mensual sobre saldos insolutos.
- c) Podrán ser cubiertos a elección del prestatario mediante pagos mensuales o bien en una sola exhibición, pero siempre deberán quedar totalmente saldados a más tardar en la fecha en que se deba de liquidar al FONDO.
- d) En la misma forma en que liquiden los participantes el importe de sus préstamos, deberán cubrir los intereses a su cargo.

9.- El otorgamiento de préstamos al personal participante estará condicionado a que existan recursos en el FONDO. En caso de que se tenga solicitudes de préstamos no atendidas, éstas se irán tramitando y por tanto otorgando el préstamo correspondiente, en el orden en que las mismas se hayan recibido por los administradores del FONDO y en la medida en que se disponga de recursos.

ADMINISTRACION DEL FONDO. Y LIQUIDACION DEL FONDO.

10.- El Fondo de Ahorros se liquidará a más tardar el lo. de..... de cada año, reintegrándose a cada participante:

- a) El monto de las contribuciones que hizo durante el año, o bien desde su ingreso.
- b) Una cantidad igual a la anterior por concepto de la contribución que al efecto hizo la empresa.
- c) El importe de los productos del Fondo que le correspona, los cuales serán distribuidos a la liquidación del Fondo en función del monto de las cantidades indicadas en a) y b) y del tiempo en que éstas permanecieron en el Fondo.
- d) De las cantidades anteriores, le serán descontados los saldos a su cargo que hubiese a esa fecha por concepto de préstamos e intereses.

El Fondo estará administrado por...

(Se indicará a la persona que se responsabilice para la administración de dicho Fondo)

11.- Cuando un participante deje de prestar sus servicios para la empresa antes de la fecha en que se liquide el Fondo de Ahorros, o sea antes de la fecha de liquidación estipulada ó aniversario, tendrá derecho a que en la fecha en que ocurra la separación, se le entregue parte

del Fondo las cantidades q que se refieren los incisos a) y b) del -
punto anterior, menos los adeudos que tenga a la fecha de su retiro -
por préstamos a intereses. El personal que se refiere, que se reti-
re antes de la fecha de liquidación del Fondo, no tendrá derecho a -
los productos del Fondo que se mencionan en el inciso c) del punto 11
anterior.

GASTOS DE ADMINISTRACION DEL FONDO DE AHORROS.

- 13.- Los gastos que se ocasionen por concepto de la administración del -
Fondo serán absorbidos por la empresa, COMPAÑIA "X", S.A. DE C.V., y
consecuentemente, no disminuirán los productos del Fondo.

MECANICA DE PAGOS SUCESIVOS.

PERIODO DE PAGO 15 días.
 SUELDO MENSUAL \$ 200,000

	<u>CON FONDO</u>	<u>SIN FONDO</u>
SUELDO QUINCENAL	\$ 100,000	\$ 100,000
PRESTAMO "FONDO DE AHORRO"	8,400 (1)	-0-
I.S.R.	(3,165)	(3,165)
IMPUESTO ESTATA. (R.T.P.)	(826)	(826)
I.M.S.S.	(3,750)	(3,750)
DEDUCCION "FONDO DE AHORRO"	<u>(6,000)(2)</u>	<u>-0-</u>
* PERCEPCION NETA	<u>\$ 94,659</u>	<u>\$ 92,259</u>

1.- Corresponde al reembolso (70% en este ejemplo) de las aportaciones del empleado y la empresa.

2.- Esta retención corresponde a la aportación del empleado de un 6% de su sueldo nominal, en este caso cada quincena.

ANEXO II.

MECANICA DE PRESTAMOS SUCESIVOS EN SALARIOS MINIMOS.

PERIODO DE PAGO DE 15 DIAS.

SUELDO	\$ 62,475	(1)
PRESTAMO FONDO DE AHORRO	5,249	(2)
I.S.R.	0	(3)
IMPUESTO ESTATAL	0	(3)
I.M.S.S.	0	(3)
DEDUCCION FONDO DE AHORRO	<u>(3,749)</u>	(4)
PERCEPCION NETA	\$ 63,975	
PERCEPCION NETA DE NO HABER PARTICIPADO EN EL FONDO DE AHORRO.	<u>62,475</u>	
EXCEDENTE	<u><u>1,500</u></u>	

- 1.- Se tomó el S.M.G. vigente en Guadalajara, Jal., al 1o. de Julio de 1987, que publicó el DIARIO OFICIAL.
- 2.- Consideramos que la empresa otorga préstamos sucesivos del 70% de las aportaciones tanto de la empresa como del trabajador.
- 3.- Conforme a Ley el salario mínimo esta exento de impuestos.
- 4.- Corresponde a la aportación del empleado (6% de su sueldo).

ANEXO IV.

DETERMINACION DEL PORCENTAJE DE APORTACION AL FONDO DE
 AHORRO DE HABERSE OPTADO POR LA OPCION " C " .

(0 0 0)

PERSONAL.		
	SINDICALIZADO	NO SINDICALIZADO
SUELDOS PAGADOS EN EL EJERCICIO ANTERIOR.	\$ 28,700	\$ 16,900
GASTOS DE <u>PREVISION SOCIAL EFECTUADOS EN EL EJERCICIO ANTERIOR (EXCEPTO FONDO DE AHORRO).</u>	2,300	400
% DE PREVISION SOCIAL	<u>8%</u>	<u>2%</u>
DIFERENCIA	<u>6%</u>	
% MAXIMO QUE PODRIA FIJARSE PARA APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO.	<u>6%</u>	

NOTA: Estas cifras son hipotéticas, por lo que si alguna empresa, optara por esta alternativa, será necesario que determine el máximo con - que podría contribuir al FONDO DE AHORRO.

ANEXO V.

ESTA TESIS NO DEBE
 INCLUIR DE LA
 BIBLIOTECA

DETERMINACION DEL PORCENTAJE DE PREVISION

SOCIAL OTORGADA AL PERSONAL

(000)

	<u>SINDICALIZADOS</u>	<u>NO SINDICALIZADOS</u>
SUELDOS CUBIERTOS EN EL MES.	\$ 35,800	\$ 21,125
GASTOS DE PREVISION SOCIAL DEL MES (SIN INCLUIR AL FONDO DE AHORRO.).	2,848	820
FONDO DE AHORRO.		1,265
% DE PREVISION SOCIAL OTORGADA EN EL MES.	7.9%	9.9%
DIFERENCIA EN %	2.0%	

En el mes siguiente se deberá dar al personal sindicalizado además - de sus prestaciones normales, una prestación equivalente al 2% del sueldo devengado en el mes en que resultó la diferencia.

* (Son cifras hipotéticas, para ejemplificar la determinación del %).

ANEXO VI.

CALCULO DEL AHORRO EN CONTRIBUCIONES CON LA IMPLEMEN-
TACION DEL " FONDO DE AHORRO ".

(0 0 0)

PARA EL PERSONAL :

PERSONAL DE PLANTA (ANEXO VI-A)	\$ 3'091
SALARIOS ENTRE \$140 Y \$150 MIL (ANEXO VI-B)	1'479
SALARIOS ENTRE \$151 Y \$160 MIL (ANEXO VI-C)	332
SALARIOS ENTRE \$161 Y \$180 MIL (ANEXO VI-D)	339
SALARIOS ENTRE \$181 Y \$200 MIL (ANEXO VI-E)	240
SALARIOS DE MAS DE \$200 MIL (ANEXO VI-F)	720
	<u>\$ 6'201</u>

PARA LA EMPRESA :

PERSONAL DE PLANTA (ANEXO VI-A)	\$ 7'556
SALARIOS ENTRE \$140 Y \$150 MIL (ANEXO VI-B)	3'619
SALARIOS ENTRE \$151 Y \$160 MIL (ANEXO VI-C)	810
SALARIOS ENTRE \$161 Y \$180 MIL (ANEXO VI-D)	828
SALARIOS ENTRE \$181 Y \$200 MIL (ANEXO VII-E)	587
SALARIOS DE MAS DE \$200 MIL (ANEXO VII-F)	1'761
	<u>\$15'161</u>

NOTA: SE TOMO EN CUENTA EL SALARIO VIGENTE DURANTE EL MES DE
JULIO DE 1987, PARA ESTE PLAN.

EFFECTO DEL FONDO DE AHORRO EN EL PERSONAL DE PLANTA.

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SALARIO DEL PERSONAL DE PLANTA	\$ <u>124,950</u>	\$ <u>124,950</u>
<u>EFFECTO PARA LA EMPRESA :</u>		
APORTACION AL FONDO (6%)	7,497	
INCREMENTO DE SUELDO		7,497
1 %		75
5 %		375
IMSS (CUOTA PATRONAL)	<u> </u>	<u>787</u>
	<u>7,497</u>	<u>8,734</u>
AHORRO POR EMPLEADO	\$ 1,237	
No. DE EMPLEADOS CON ESTE SALARIO	<u>509</u>	
AHORRO TOTAL MENSUAL	<u>629,633</u>	
AHORRO TOTAL ANUAL (\$629,633 x 12)	<u>\$ 7'555,596</u>	
<u>EFFECTO PARA EL EMPLEADO :</u>		
ISR	0	225
IMSS (CUOTA OBRERA)	0	281
IMPUESTO ESTATAL (R.T.P.)	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>506</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL (\$ 506 x 509)	\$ <u>257,554</u>	
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 257,554 x 12)	<u>\$ 3'090,648</u>	

ANEXO VI-B.

EFFECTO DEL FONDO DE AHORRO EN SALARIOS ENTRE \$ 140 Y \$150 MIL.

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SUELDO PROMEDIO MENSUAL	<u>\$ 145,000</u>	<u>\$ 145,000</u>
 <u>EFFECTO EN LA EMPRESA :</u>		
FONDO DE AHORRO (6%)	8,700	
INCREMENTO SALARIAL (6%)		8,700
1 %		87
5 % INFONAVIT		435
IMSS (CUOTA PATRONAL)		914
	<u>\$ 8,700</u>	<u>\$ 10,136</u>
 AHORRO POR EMPLEADO	 \$ 1,436	
No. DE EMPLEADOS		210
AHORRO TOTAL MENSUAL		<u>301,560</u>
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 301,560 x 12)		<u>\$3'618,720</u>
 <u>EFFECTO EN EL EMPLEADO :</u>		
ISR	0	261
IMSS	0	326
IMPUESTO ESTATAL (R.T.P.)	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>\$ 587</u>
 AHORRO TOTAL MENSUAL (\$587 x 210)	 \$ 123,270	
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 123,270 x 12)		<u>\$ 1'479,240</u>

EFECTO DEL FONDO DE AHORRO EN PERSONAL QUE DEVENGA UN SALARIO ENTRE LOS
\$ 151 Y \$ 169 MIL.

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES QUE -		
DEVENGAN UN SALARIO ENTRE \$ 150 Y \$ 160 MIL.	<u>\$ 155,000</u>	<u>\$ 155,000</u>
 <u>EFECTO PARA LA EMPRESA :</u>		
APORTACION AL FONDO (6%)	9,300	
INCREMENTO DE SUELDO (6%)		9,300
1 %		93
5 % INFONAVIT		465
IMSS (CUOTA PATRONAL)		976
	<u>\$ 9,300</u>	<u>\$ 10,834</u>
 AHORRO POR EMPLEADO	 \$ 1,534	
No. DE EMPLEADOS CON ESTE SALARIO		44
AHORRO TOTAL MENSUAL		<u>67,496</u>
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 67,496 x 12)		<u>\$ 809,932</u>
 <u>EFECTO PARA EL EMPLEADO :</u>		
ISR	0	279
IMSS (CUOTA OBRERA)	0	349
IMPUESTO ESTATAL (R.T.P.)	0	0
	<u>0</u>	<u>628</u>
 AHORRO TOTAL MENSUAL (\$ 628 x 44)		\$ 27,632
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 27,632 x 12)		<u>\$ 331,584</u>

ANEXO VI-D.

EFFECTO FONDO DE AHORRO EN PERSONAS QUE DEVENGAN UN SALARIO ENTRE LOS
\$ 161 Y \$ 180 MIL.

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES QUE - DEVENGAN UN SALARIO ENTRE \$160 Y \$180 MIL.	<u>\$ 170,000</u>	<u>\$ 170,000</u>
<u>EFFECTO PARA LA EMPRESA :</u>		
APORTACIONES AL FONDO (6%)	10,200	
INCREMENTO DE SUELDO (6%)		10,200
1 %		102
5 % INFONAVIT		510
IMSS (CUOTA PATRONAL)		<u>1,071</u>
	<u>\$ 10,200</u>	<u>\$ 11,883</u>
AHORRO POR EMPLEADO	\$ 1,683	
No. DE EMPLEADOS CON ESTE SALARIO		<u>41</u>
AHORRO TOTAL ANUAL		<u>69,003</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL (\$ 69,003 x 12)		<u>\$ 828,036</u>
<u>EFFECTO PARA EL EMPLEADO :</u>		
ISR	0	306
IMSS (CUOTA OBRERA)	0	383
IMPUESTO ESTADO (R.T.P.)	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>689</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL: \$ 28,249		AHORRO TOTAL ANUAL: \$ 338,988

ANEXO VI - E

EFFECTOS DEL FONDO DE AHORRO EN PERSONAL QUE DEVENGA UN SALARIO ENTRE -
\$ 181 Y \$ 200 MIL.

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SALARIO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES QUE DEVEN		
GAN UN SALARIO ENTRE \$ 181 Y \$ 200 MIL .	<u>\$ 190,000</u>	<u>\$ 190,000</u>
<u>EFFECTO PARA LA EMPRESA :</u>		
APORTACION AL FONDO (6 %)	11,400	
INCREMENTO DE SUELDO (6%)		11,400
1 %		114
5 % INFONAVIT		570
IMSS (CUOTA PATRONAL)		<u>1,197</u>
	<u>\$ 11,400</u>	<u>\$ 13,281</u>
AHORRO POR EMPLEADO	\$ 1,881	
No. DE EMPLEADOS CON ESTE SALARIO		<u>26</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL		<u>48,906</u>
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 48,906 x 12)		<u>586,672</u>
<u>EFFECTO PARA EL EMPLEADO:</u>		
ISR	0	342
IMSS (CUOTA OBRERA)	0	428
IMPUESTO ESTATAL (R.T.P.)	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>\$ 770</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL: \$ 20,020	AHORRO TOTAL ANUAL: \$ 240,240.	

EFFECTO DEL FONDO DE AHORRO EN SALARIOS DE \$ 260 MIL .

	V I A	
	<u>FONDO</u>	<u>NOMINA</u>
SUELDO NOMINAL	\$ 260,000	\$ 260,000
<u>EFFECTO PARA LA EMPRESA:</u>		
APORTACIONES AL FONDO (6 %)	15,600	
INCREMENTO DE SUELDO (6 %)		15,600
1 %		156
5 % INFONAVIT		780
IMSS (CUOTA PATRONAL)		1,638
	<u>\$ 15,600</u>	<u>\$ 18,174</u>
AHORRO POR EMPLEADO	\$ 2,574	
No. DE EMPLEADOS CON ESTE SALARIO.		<u>57</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL		<u>\$ 146,718</u>
AHORRO TOTAL ANUAL (\$ 146,718 x 12)		<u>1'760,616</u>
<u>EFFECTO PARA EL EMPLEADO:</u>		
ISR	0	468
IMSS (CUOTA OBRERA)	0	585
IMPUESTO ESTATAL	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>0</u>	<u>1,053</u>
AHORRO TOTAL MENSUAL: \$ 60,021		AHORRO TOTAL ANUAL: \$ 720,252

C O N C L U S I O N .

- 1.- Como requisito indispensable para que se produzca un gasto ó prestación de Previsión Social es la existencia de la RELACION DE TRABAJO, entendida esta como la prestación del servicio personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.
- 2.- Los aumentos de productividad han permitido elegir el mejor modo de distribuir la participación de los trabajadores. Ya que creo que en la actualidad la seguridad económica en la sociedad depende del hecho de encontrar y conservar un empleo, ya que cualquier amenaza en contra de la continuidad del empleo se convierte en un riesgo para el trabajador y su familia y de ésto se ve la necesidad de encontrar un método que aumente la seguridad del trabajador en la empresa y en la sociedad en general.
- 3.- En lo que respecta a la empresa creo que es muy importante que encuentre planes y programas que aseguren el nivel de vida del trabajador al máximo. Así, como ayudarles a que logren su objetivo, de desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, de la misma manera ésto va hacer un desarrollo recíproco debido que el trabajador al alcanzar su meta, conjuntamente va a lograr los objetivos de la empresa de acuerdo a sus políticas.

4.- La intervención pública con la legislación tributaria: Ley del Impuesto sobre la Renta. Por medio de esta Ley se han sentado las bases para que la empresa de acuerdo a lo especificado dentro de la Ley, pueda establecer planes de Previsión Social que bienen a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y que a su vez vienen a ser una forma que favorece a la expansión de la empresa.

Dicho de otra manera, ésto viene a ser en cierta forma, un ahorro para la empresa que va a dar esta serie de planes al trabajador sobre la base de que estos egresos son considerados como gastos fiscalmente deducibles; dentro de los marcos establecidos por la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento principalmente.

5.- Indudablemente, los planes de PREVISION SOCIAL van a ser considerados como un costo para la empresa. Pueden ser directos o indirectos; - directos bienen a ser los que están relacionados con el producto, o sea con el departamento de producción en sí, viene a ser una erogación directamente hacia el obrero.

Los indirectos bienen a ser en consecuencia los relacionados con los - funcionarios de más alto rango dentro de la empresa, como son administradores, gerentes, personal ejecutivo, etc.

6.- Los PLANES DE PREVISION SOCIAL, que benefician tanto a la EMPRESA co-

mo al TRABAJADOR como se ha mencionado anteriormente:

* EMPRESA. Elabora los planes ó bien aplica los ya establecidos por la Ley Federal del Trabajo, los dá a conocer a los trabajadores, los pone en práctica y como consecuencia se produce un gasto que va a repercutir a la disminución de la carga fiscal de la empresa.

VENTAJAS. Disminuye su carga fiscal; aumenta la eficiencia de operación en términos de productividad; disminuye la rotación de personal e incrementa las tentativas de expansión para la empresa.

* TRABAJADOR. No son ingresos acumulables, va a ser beneficiado en que su poder adquisitivo de su salario se va a ver incrementado gracias al establecimiento de estos planes que para él no va ha tener ninguna repercusión impositiva adicional en su salario por lo tanto va el trabajador a ahorrarse esos gastos dependiendo de los tipos de plan que la Empresa implante (Educación, guarderías, actividades deportivas y culturales, fondo de ahorro y otras de naturaleza análoga.). Debido a esto es la forma en como el Trabajador se beneficia y aumenta su poder adquisitivo real sin una mayor carga impositiva adicional.

Mediante los PLANES DE PREVISION SOCIAL , se ayuda a disminuir la carga fiscal en el trabajador, permitiendo tener un mayor ingreso, siendo más motivado, y ayudándole a garantizar su seguridad social.

Considero que los PLANES DE PREVISION SOCIAL son un apoyo a la clase trabajadora, pero no se ha dado una difusión más clara para su establecimiento. Así como también se dejan de implantar por desconocimiento de la materia, pues de lo contrario ya se hubieran implantado en más empresas. Sugiriendo, de mi parte, que estuvieran reglamentados de la misma forma, o bien tuvieran las mismas bases las diferentes Régimenes Legales.

C I T A S .

- (1) ART. 20 DE LA L.F.T. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.
19a. EDICION. FEB. 1986. EDITORIAL TRILLAS.
- (2) IDEM ANTERIOR PAG. 98
- (3) D.S. BELCHER. CLASIFICACION DE REMUNERACIONES.
- (4) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- (5) C.P. LUIS CARLOS LEDEZMA VILLAR.
" REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL " .
PAG. 53
- (6) IDEM ANTERIOR, PAG. 51.

NOTA ACLARATORIA.

" NO HAGO MENCION A MAS CITAS, DADO QUE HAY DEMASIADOS ARTICULOS QUE TRANS
CRIBO DE LAS DIFERENTES LEYES, A LAS QUE HAGO ALUSION."

(Ver Bibliografía).

BIBLIOGRAFIA.

* CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA;
19 EDICION, MEXICO, EDITORIAL TRILLAS, FEBRERO DE 1986.

* MORENO PADILLA, JAVIER.

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL;
8a. EDICION, MEXICO, EDIT. TRILLAS, 1977.

* REYES PONCE, AGUSTIN.

ADMINISTRACION DE PERSONAL;
PRIMERA PARTE RELACIONES HUMANAS, SEGUNDA PARTE, SUELDOS Y SALA
RIOS.
QUINTA REIMPRESION, MEXICO, EDITORIAL LIMUSA, 1975.

* TRUEBA URBINA, ALBERTO / TRUEBA BARRERA, JORGE.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y PROCESADA;
CUARENTA Y TRESAVA EDICION, MEXICO, EDITORIAL PORRUA 1980.

* TRUEBA URBINA, ALBERTO / TRUEBA BARRERA, JORGE.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS;
QUINCAGESIMA NOVENA EDICION, MEXICO, COLECCION PORRUA 1976.

* TRUEBA URBINA, ALBERTO / TRUEBA BARRERA, JORCE.

TESORERIA GENERAL DEL ESTADO DE JALISCO;

COLECCION TEXTOS JALISCO, MEXICO, UNIDAD EDITORIAL, 1986.

* CHOLVIS, FRANCISCO.

TRATADO DE ORGANIZACION, GASTOS Y BALANCES.

ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS, VOLUMEN II.

EDITORIAL "EL ATENEO".

* BELCHER, DAVID S.

SISTEMAS DE RETRIBUCION Y ADMINISTRACION DE SALARIOS.

EDICION DEUSTO.

* CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.

LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES.

MEXICO, EDITORIAL TRILLAS, JUNIO DE 1985.

* SISK, PH. D., HENRY L.

TERCERA EDICION, ED. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO.

CINCINNATI, OHIO, U.S.A.

* MISCELANEA FISCAL

FEBRERO 1986 y 1985.

* CALVO NICOLAU, ENRIQUE

VARGAS AGUILAR, ENRIQUE

BREVIARIO FISCAL 1986

EDITORIAL THEMIS, MEXICO.

* DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE

COMPILACION FISCAL 1987

OCTAVA EDICION, ENERO 1987,

DOFISCAL EDITORES.

INSTANESIS

TESIS • INFORMES • MEMORIAS
COPIAS • REDUCCIONES • EN-
CUADERNADO • IMPRESIONES •
COPI-OFFSET • TRANSCRIPCIO-
NES IBM EN LINO • DIBUJO DE
GRAFICAS, PLANOS Y ORGANI-
GRAMAS • HELIOGRAFICAS •
REVELADO KODAK.

ENRIQUE G. MARTINEZ No. 30
(ANTES PARROQUIA)
TEL. 13-99-23 GUADALAJARA