

300608

2



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Incorporada a la

Universidad Nacional Autónoma de México

**LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL COMO
UNA ESTRATEGIA DE REMUNERACION AL TRABAJO
PERSONAL SUBORDINADO**

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA**

P R E S E N T A :

VICTOR MANUEL BESIL JACOBO

MEXICO, D. F.

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

**A MI SEÑOR
JESUCRISTO**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MIS PADRES

Por su ejemplo, con
todo mi cariño, res-
peto y gratitud.

A MIS HERMANAS

Por el apoyo y amor
que me han brindado.

A MI HERMANO

Por el profundo respeto
y admiración que siento
por él.

A MI CUÑADO

Con afecto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS FAMILIARES . . .

A MIS MAESTROS.

Gracias . . .

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS . . .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI ESTIMADO MAESTRO

**Señor Enrique Pastor O'Farrill, C.P.,
con todo respeto y profundo agradeci-
miento . . .**

**En señal de gratitud al Departamento
de Impuesto del Despacho Cárdenas,
Dosal y Cía., S. C., por haberme
facilitado los medios materiales
para llevar a cabo la presente
investigación . . .**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**"LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL
COMO UNA ESTRATEGIA DE REMUNERACION
AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO"**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

I N D I C E

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. Definición de Prestaciones de Previsión Social	11
1.1 De Acuerdo a lo Teórico	11
1.2 De Acuerdo a lo Moral	11
1.3 De Acuerdo a lo Económico	12
1.4 De Acuerdo a la Seguridad Social	12
1.5 De Acuerdo a lo Jurídico	13
2. Antecedentes Legales	14
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	14
2.2 Ley del Seguro Social	14
2.3 Textos Fiscales Aplicables	14
2.3.1 Ley del Impuesto sobre la Renta	15
2.3.2 Tribunal Fiscal de la Federación	16
2.4 Disposiciones Vigentes para el Año de 1985	22

CAPITULO II

EL REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. Generalidades	25
2. Clasificación de las Prestaciones de Previsión Social en Cuanto a sus Requisitos	26
2.1 Como Previsión Social en la Empresa	26
A. Artículo 24 Fracción XII LISR	
B. Artículo 24 Fracción XIII LISR	
C. Artículos 19 y 20 del RLISR	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE , Cont'inúa

	<u>Página</u>
2.2 Como Previsión Social para el Empleado	29
2.2.1 Prestaciones de Previsión Social Limitadas en Función a los Ingresos	29
o Conceptos que Integra	
o Causal de la Limitación	
2.2.2 Prestaciones de Previsión Social Limitadas en Función al Salario Mínimo	33
o Conceptos que Integra y Causal	
o Plan de Pensiones y Jubilaciones	
2.2.3 Prestaciones de Previsión Social Ilimitadas ...	36
o Conceptos que Integra y Causal de la Ilimitación	
o Variantes	
2.3 Como Otro Gasto Indispensable de la Empresa	38
2.3.1 Disposición Legal	38
2.3.2 Conceptos que Integra	38
3. Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social	47
3.1 Generalidades y Funcionamiento	47
3.2 Agrupación del Costo de las Prestaciones	49
3.3 Beneficio que Aporta el Plan Múltiple de Prestaciones	50
o Cuadros Comparativos	
3.4 Estatutos del Plan Múltiple	53
o Anexo Unico del Capítulo	54

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE , C o n t i n ú a

Página

CAPITULO III

EL FONDO DE AHORRO

1. Generalidades	59
2. Requisitos para su Implantación	59
3. Situaciones que se Presentan en la Práctica	60
4. Variantes en Cuanto al Funcionamiento	62
4.1 Como Fondo para Inversiones y Préstamos	62
4.2 Como una Combinación de Fondo Virtual y de Inversión	63
4.3 Como Movimiento Virtual con Préstamo Automático	64
5. Impacto Económico que Otorga el Fondo de Ahorro	65
5.1 Impacto Económico al Trabajador	66
5.2 Impacto Económico a la Empresa	67
6. Proyecto de Estatutos del Fondo de Ahorro	68
Anexo 1 - Estatutos del Fondo de Ahorro	69
Anexo 2 - Solicitud de Ingreso	75
Anexo 3 - Solicitud de Préstamo	76
Anexo 4 - Recibo del Préstamo	77

CAPITULO IV

OTROS GRAVAMENES APLICABLES A LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. El Seguro Social y el INFONAVIT	79
2. Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón	82
3. Ley Federal del Trabajo	84

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE, Continúa

Página

CAPITULO V

CASO PRACTICO

1. Objetivo del Estudio	87
2. Problemas del Plan Actual. Implicaciones Fiscales y Observaciones	87
3. Propuesta de Reestructuración de Prestaciones	88
3.1 Personal Sindicalizado	89
3.2 Personal No Sindicalizado - Jefes, Supervisores y Empleados	90
3.3 Personal No Sindicalizado - Directivos y Gerentes ..	90
3.4 Ventajas y Desventajas de la Reestructuración	91
4. Valuación de las Prestaciones Actuales	92
4.1 Consideraciones	93
4.2 Valuación de las Prestaciones	93
5. Valuación de Prestaciones Propuestas	94
6. Resumen de Evaluaciones	96
7. Valuación de las Prestaciones para el Empleado	98
A. Por las Prestaciones Actuales	
B. Por las Prestaciones Propuestas	
Anexo 1 - Clasificación Actual de las Prestaciones	104
Anexo 2 - Observaciones Generales y Específicas	105
Anexo 3 - Clasificación Propuesta de las Prestaciones ..	108

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6

I N T R O D U C C I O N

Los niveles de salarios en el territorio nacional se han incrementado vertiginosamente como consecuencia de la actual crisis económica y financiera, de tal forma dichos incrementos en los sueldos al personal dejan de tener características espectaculares por muy altos que sean éstos, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generados por la inflación, lo que aunado al efecto que produce la progresividad de la carga tributaria, todo esto minimiza el efecto de aumento de sueldo perdiendo así el poder adquisitivo del dinero.

Si bien han existido ajustes en las progresivas tarifas contributivas para reconocer el problema inflacionario, tales ajustes no parecen ser suficientes, ya que su vigencia opera tardíamente, cuando menos después de un año. Esta situación, ha hecho que las empresas diseñen fórmulas de remuneración al personal que contrarrestan la carga fiscal, tratando de cumplir con las disposiciones aplicables dentro del marco legal, que para este efecto regulan a la empresa y al individuo.

Esta solución se ha encontrado en las llamadas prestaciones de previsión social que revisten gran importancia en la actualidad, ya que es uno de los pocos recursos con que se cuenta para reducir dicha carga fiscal.

Desafortunadamente este concepto de Previsión Social, no se encuentra definido en nuestra legislación, lo que provoca diversos problemas a las empresas que otorgan prestaciones, ya que las autoridades hacendarias siempre han visto con cierto desagrado a los conceptos de previsión social, quizá en forma justificada por abusos por parte de algunos contribuyentes.

Por otra parte, y con el propósito de entender claramente, tanto los objetivos particulares como el desarrollo de la presente investigación, es necesario indicar de una forma muy general en cuanto a las características fundamentales que las empresas consideran para el otorgamiento de las prestaciones de previsión social:

- a. Son adicionales al salario nominal.
- b. Ayudan a conseguir y a contratar mejores empleados, así como a conservarlos.
- c. Son otorgadas a todos los trabajadores por el hecho de pertenecer a la organización.
- d. Están financiadas por el patrón.
- e. Se traducen en una ayuda al trabajador, al evitar que se le origine un gasto.

Por tal motivo y enfatizando en el aspecto fiscal, se elabora la presente investigación con el fin de enmarcar diversas prestaciones de previsión social que las empresas podrían otorgar a su personal teniendo como objetivos principales los siguientes:

- a. Que las prestaciones sean otorgadas en forma general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, requisito indispensable para que representen partidas no acumulables para el personal y deducibles para la empresa, según lo establecido en los Artículos 77 Fracción VI y 24 Fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, respectivamente, aplicable para el año de 1985.
- b. Que las prestaciones califiquen como gastos deducibles para la empresa, cumpliendo con los requisitos generales que enmarca la ley.
- c. Que las prestaciones no sean acumulables para efectos del propio impuesto, calificando dentro de las exenciones que señala la mencionada ley en su Artículo 77 Fracciones IV, V, VIII y IX.
- d. Que se siga cumpliendo con el objetivo básico de otorgar beneficios a los empleados y que en la medida de lo posible éstos no fueran reducidos.

C A P I T U L O I

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. Definición de Prestaciones de Previsión Social:

Las prestaciones de previsión social no se encuentran definidas en las leyes impositivas, laborales y de seguridad social; únicamente dichos cuerpos normativos señalan algunos conceptos que pueden considerarse como tales, es así que resulta importante profundizar sobre este concepto mediante opiniones y juicios que se han emitido desde diversos puntos de vista:

1.1 De Acuerdo a lo Teórico:

Las prestaciones de previsión social se consideran, en términos generales, como el auxilio a los individuos y sus familias para que mantengan su ingreso pecuniario a un nivel aceptable a través de servicios médicos, de habitación, medios de recreación y a una entrega de bienes, servicios y dinero mismo.

1.2 De Acuerdo a lo Moral:

Las prestaciones de previsión social son las que se adaptan y proporcionan, de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base a las necesidades de los trabajadores de cada lugar, considerando primordialmente lo siguiente:

- No sólo respetar la dignidad del trabajador, sino reforzarla y destacarla.

- Se otorgan buscando un beneficio de índole material y/o social y por consiguiente, el perfeccionamiento del trabajo, aceptando que éste redundará en su trabajo, en la organización y en la sociedad.
- Debe ser optativo para el trabajador, tanto en teoría como en la práctica, aceptarlas o rechazarlas, todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe.

1.3 De Acuerdo a lo Económico:

Las prestaciones de previsión social son aquéllas que el trabajador necesita para su subsistencia y requiere contar con un mínimo de satisfactores básicos, los cuales pueden allegarse con el salario nominal que perciba por su trabajo. Pero más importante aún, lo es el hecho de que en la medida en que se mejoren sus posibilidades y medios, mejorará su productividad, que encontrará una inmediata respuesta en el binomio capital-trabajo.

1.4 De Acuerdo a la Seguridad Social:

De acuerdo al juicio emitido por el doctor Francisco José Martoni, dice que la seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunos y prevención. Es luchar contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales:

pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso) invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.

1.5 De Acuerdo a lo Jurídico:

Existen diversos tratadistas que han emitido un juicio sobre el particular:

- Licenciado Marco de la Cueva la define como "aquéllo que facilita una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia".
- Licenciado Francisco González Díaz Lombardo dice: "por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen, con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural".
- El profesor español Carlos García Oviedo sostiene que son "instituciones de previsión social todas aquéllas que se proponen atajar la indigencia, prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ellas se acogen".

2. Antecedente Legales:

Entrando a disposiciones legales en los textos referentes a las prestaciones de previsión social, se observa el siguiente análisis:

2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, dió la pauta para enmarcar ciertos derechos en materia de previsión social tal como, a guiza de ejemplo:

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

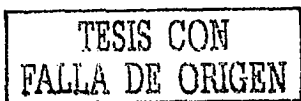
2.2 La Ley del Seguro Social, desde sus inicios en 1943, comprendió una serie de seguros encausados a la invalidez, cesantía, vejez y muerte, así como a prevenir enfermedades y accidentes. La propia Ley del Seguro Social considera que las prestaciones sociales tienen como finalidad básica "el contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población, incluyéndose como conceptos de previsión social el mejoramiento de la alimentación y de la vivienda; las actividades culturales y deportivas y, en general, todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre; los centros vacacionales, etc.".

2.3 Textos Fiscales Aplicables:

En referencia concreta los textos fiscales aplicables, a continuación se comenta lo siguiente, como antecedente:

2.3.1 Ley y Reglamento del Impuesto sobre la Renta:

- a. El Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta del 31 de diciembre de 1941 señalaba en su Artículo 39, Fracción VI como deducibles "los gastos que se hagan por vía de previsión social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga".
- b. En la Ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor en 1965 contemplaba en el Artículo 26, Fracción VII, la posibilidad de deducir las prestaciones que consistieran en gastos de previsión social, cuando se otorgaran en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa.
- c. Por Decreto del 15 de noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modificó el texto legal, incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideraran como gastos de previsión social, a saber las que se destinaran a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles, y actividades culturales y deportivas o a otras de naturaleza análoga.



Se reiteraba en un párrafo independiente la naturaleza general en beneficio de los trabajadores de la misma, así como, en otro, la existencia de planes en que se fijan las características de dichas prestaciones.

Como se ve, quedó incluido en la ley el concepto que inicialmente contemplaba el Reglamento de 1941; sin embargo, en vez de referirse a "y otros de naturaleza análoga", en relación con los gastos de previsión social, el texto quedó como "o a otras de naturaleza análoga", no siendo claro si se refiere a las prestaciones que se mencionan al inicio de la Fracción o a las actividades culturales y deportivas que se citan en la parte final de la misma, o definitivamente se refiere a otros conceptos no incluidos en dicho texto.

2.3.2 Tribunal Fiscal de la Federación:

Mediante sentencias emitidas por el Tribunal Fiscal de la Federación, afortunadamente se ha venido aclarando la situación anterior, ya que dentro de las prestaciones de naturaleza análoga, no únicamente se refieren a conceptos análogos por jubilación, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorros, guarderías infantiles y actividades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

culturales y deportivas; sino que también considera dentro del concepto de naturaleza análoga y representando como una definición con base legal de Previsión Social emitida por dicho Tribunal lo siguiente:

"Todas aquellas erogaciones que efectúe la empresa con el propósito de establecer o preservar mejores condiciones de vida de los trabajadores".

De tal forma a continuación se transcriben algunas sentencias emitidas por el Tribunal Fiscal de la Federación, donde se enuncian otros conceptos de Previsión Social a los señalados, tales como:

- a. Servicios de comedor.
- b. Rentas pagadas.
- c. Artículos de primera necesidad.
- d. Despensas familiares.

- a. Servicios de Comedor.

"Gastos de Previsión Social deben considerarse los que se realizan por aportaciones para la construcción de un comedor para los trabajadores de una empresa. "De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 26 Fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta anterior, son deducibles de los ingresos acumulables los gastos de previsión social; igualmente dicho precepto establece que

tales gastos debían destinarse a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otros de naturaleza análoga. Por lo tanto, los gastos efectuados por una empresa por aportaciones para la construcción de un comedor para sus trabajadores, deben considerarse deducibles como gastos de previsión social, porque resulta indudable que los mismos tienden a establecer o preservar mejores condiciones de vida de los trabajadores, que constituye la nota característica de los casos enunciados por la ley, pues en este caso el gasto encuadra dentro del término "otros de naturaleza análoga". (Resuelta en sesión del 14 de febrero de 1984)".

b. Rentas Pagadas.

"Exenciones. Comprenden los ingresos de los trabajadores por concepto de rentas, por constituir un gasto de previsión social.

En los términos del Artículo 50 Fracción II inciso b) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo los ingresos por concepto de prestaciones de previsión social,



por lo que los ingresos que perciben los trabajadores por concepto de pagos de rentas constituyen en su origen, esencia y efectos, gastos de previsión social, por lo que tales ingresos resultan exentos y sin que para la procedencia de tal exención se exijan mayores requisitos como serían el encontrarse establecidas en un contrato colectivo de trabajo y si se otorgan a todos los trabajadores en forma general, puesto que la satisfacción de dichas exigencias sólo se encuentra establecida para efectos de deducibilidad en el pago del impuesto al ingreso global de las empresas, según lo dispone el Artículo 26 Fracción VII de la ley de la materia, pero ello no puede tener relevancia tratándose de exención en materia de impuestos sobre productos del trabajo por no exigirlo precepto legal alguno. (Revisión No. 813/77. Resuelta en sesión del 6 de noviembre de 1979)".

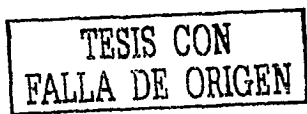
c. Artículos de Primera Necesidad.

"Deducción de gastos de Previsión Social. Comprende los artículos de primera necesidad concedidos en beneficio de los trabajadores. Si se demuestra en el juicio de nulidad que la demandante otorgó en forma general en beneficio de sus trabajadores un 30% del valor de las mercancías de primera necesidad que les expende,

sobre el valor en que las adquiere, dicho gasto deberá considerarse para la actora como de previsión social y por ende deducible en los términos del Artículo 26 Fracción VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que la prestación económica que otorga a sus trabajadores es similar y por consecuencia análoga a las que en forma enunciativa se señalan en la Fracción VII del numeral invocado, máxime que en la especie existe el Oficio número 82617 que fue exhibido como prueba por la demandante en donde el Director del Impuesto sobre la Renta autorizó la deducción de dicho 30%, considerándolo como un gasto de previsión social y aun cuando dicho oficio se refiere al ejercicio 1971/72, ello no desvirtúa el reconocimiento de dicha autoridad para considerar dicho gasto como de previsión social, aun cuando en la especie se trate de ejercicios fiscales diferentes, ya que el sentido del concepto de gasto como de previsión social que se le dió está acorde con el de la ley vigente en la época de los ejercicios de 1971/72. (Revisión No. 281/78. Resuelta en sesión del 23 de agosto de 1979)".

d. Despensas Familiares.

"Despensas familiares gastos de previsión social. Tomando en cuenta lo dispuesto por el Artículo 26, Fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta en .



vigor en 1975, en relación con el Artículo 11 del Código Fiscal de la Federación, debe estimarse que la cantidad equivalente al 20% que absorbe la empresa quejosa sobre los precios de costo de las despensas familiares que son entregadas mensualmente a cada uno de sus trabajadores y que consisten en artículos de primera necesidad, constituyen un gasto de previsión social, ya que dicho gasto de la empresa agraviada, que se traduce en una prestación en favor de sus trabajadores, de sus familiares o dependientes, si es de naturaleza análoga a los que se refiere el citado Artículo 26, Fracción VII de la ley de que se trata, ya que es claro que tiene por objeto elevar el nivel económico de los mencionados trabajadores y de sus familiares o dependientes; además de que la prestación aludida tiene el carácter de general y obligatoria y están determinados los sectores de beneficio aplicable. Por otra parte, de no admitirse como deducible el gasto de previsión social a que se ha hecho referencia, posiblemente se originaría en perjuicio de los trabajadores, ya que de no quedar comprendida la referida prestación en el concepto indicado constituiría un incremento al salario de los trabajadores y por tanto, formaría parte de su base gravable para efectos del impuesto al ingreso de las personas físicas, por constituir un ingreso en efectivo o en especie que perciben los repetidos trabajadores como remuneración del

trabajo personal, lo cual haría negatorio el beneficio consignado en el contrato colectivo de trabajo exhibido en autos. (Revisión No. 843/77. Resuelta en sesión del 29 de noviembre de 1977)".

2.4 Disposiciones Vigentes para el Año de 1985:

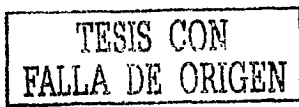
No hubo nuevas modificaciones a la ley, sino hasta el nuevo Artículo 24, Fracción XII de la que entró en vigor en 1981, donde continuó y subsiste a la fecha la esencia de la ley anterior; habiendo quedado registrado dicha fracción en la ley aplicable para los años de 1981 a 1985 de la siguiente forma:

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

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

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

Tal como se comenta en los párrafos anteriores hasta el momento subsiste la esencia de la ley anterior, se cree que el hacer



mención a "todos los trabajadores" no se modifica el contenido del precepto, por lo que debe subsistir la distinción general entre "trabajadores" y "empleados de confianza".

Por considerarlo necesario para este tema se profundiza en los siguientes capítulos en los aspectos reglamentarios para los requisitos de deducibilidad de los gastos de previsión social y la no acumulación de los ingresos para el personal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C A P I T U L O I I

EL REGIMEN FISCAL DE LAS
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

EL REGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. Generalidades:

Desde luego, el principal atractivo fiscal de las prestaciones de previsión social lo constituye el hecho de que representa una deducción para la empresa que los otorga y, si se cumplen ciertos requisitos no representa un ingreso gravable para los beneficiarios.

Con ello obviamente, tal como se ha venido comentando, se logra tener una percepción neta mayor para los empleados y permite a las empresas otorgar un salario más remunerador, lo que facilita las negociaciones de contratos colectivos y las posibilidades de contratar mejor personal y desde luego retener al ya existente.

Resulta importante señalar que la Ley del Impuesto sobre la Renta considera como adicionales a la base del cálculo del sueldo o salario nominal, los siguientes conceptos:

- Horas extras.
- Aguinaldo.
- Prima dominical y vacacional.
- Participación de utilidades.
- Cualquier otra gratificación que se efectúe en efectivo.

Por lo tanto, no podrán considerarse dentro de las prestaciones de previsión social, ya que forman parte integrante de la base del impuesto sobre productos del trabajo, aunque exista un método específico para el cómputo del gravamen.

2. Clasificación de las Prestaciones de Previsión Social en cuanto a sus

Requisitos:

Los conceptos de prestaciones de previsión social deben cumplir diversos requisitos, ya que de lo contrario pueden existir problemas para la deducibilidad del concepto o convertirse en ingreso gravable para los beneficiarios, de tal forma y con el propósito de hacer más claro este último punto y para efectos prácticos, se han clasificado los requisitos a los que están sujetas las prestaciones dentro de la siguiente estructura, basada en el régimen fiscal aplicable para 1985:

2.1 Como Previsión Social en la Empresa:

Con el propósito de que las erogaciones por el concepto de previsión social sean deducibles para la empresa se deberá de apegar a los siguientes lineamientos o formulidades establecidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta:

- A. De conformidad con la Fracción XII del Artículo 24 de la ley, deben cumplir con el requisito de generalidad para poder considerarse como deducibles, adicionalmente deberán destinarse al pago de 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.
- B. Asimismo, en la Fracción XIII del mismo Artículo 24 se indica

que, tratándose de seguros que tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, las primas deben ser pagadas a instituciones mexicanas, independientemente de los mismos requisitos de deducibilidad que se señalan en el párrafo anterior.

C. Por otra parte, de conformidad con los Artículos 19 y 20 del Reglamento de la ley de la materia, deberá implantarse un plan de previsión social en la empresa, cuyos requisitos fundamentales son los siguientes:

- o Deben formularse por escrito indicando la fecha de iniciación.
- o Deben comunicarse al personal dentro del primer mes de iniciación..
- o Deben otorgarse en forma general sin discriminación de algún sector o persona.
- o Los beneficios deberán otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases, pudiendo; sin embargo, otorgar beneficios diferentes en el caso de personal de confianza y personal sindicalizado. Para poder deducir las prestaciones en estos casos, los beneficios del plan, considerados conjuntamente con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social que se otorguen a los trabajadores, deberán ser proporcionalmente superiores a los

que se otorguen a empleados de confianza, en caso contrario deberá calcularse una porción no deducible, aunado a lo anterior, no se ha aclarado en la ley el cómo computar las prestaciones que las instituciones públicas de seguridad social, como en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en la práctica no se han considerado por la dificultad de efectuar tal cómputo; sin embargo, para efectos de la comparación se establece el siguiente procedimiento: En cada uno de los sectores se determina el porcentaje que resulte de dividir el importe de los beneficios de un ejercicio, entre los sueldos del sector, calculados a base de salario cuota diaria del mismo ejercicio. En caso de que el porcentaje del sector no sindicalizado sea superior, el excedente de dicho porcentaje se aplica al mencionado importe de los sueldos del sector no sindicalizado, obteniéndose el importe de los beneficios no deducibles, esto no será aplicable cuando las prestaciones sean proporcionalmente superiores para salarios menores. Ejemplo:

<u>Sueldo</u>	<u>%</u>	<u>Total previsión social</u>	<u>Deducible</u>	<u>No deducible</u>
30,000	10	3,000	3,000	-
40,000	12	4,800	4,000	800
50,000	15	7,500	5,000	2,500
30,000	15	4,500	4,500	-
40,000	12	4,800	4,800	-
50,000	10	5,000	5,000	-

- o Si el plan estipula aportaciones de los trabajadores o empleados, éstos deben participar por lo menos en un 75% del total de las elegibles.
- o Los gastos de previsión social deben efectuarse en territorio nacional, a menos que se cuente con autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que se efectúen en el extranjero.
- o Los beneficiarios de los planes deben ser los trabajadores, sus cónyuges y sus ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, así como los menores que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan con él.
- o Efectuar las retenciones de impuesto sobre la renta, cuando sobrepasen los límites establecidos en la ley de la materia, los cuales se comentan en la segunda clasificación.

2.2 Como Previsión Social para el Empleado:

De conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta, existen ciertos requisitos que deben cumplirse para considerar como no acumulables las prestaciones de previsión social que se otorgan a los empleados, mismas que poseen la siguiente división:

2.2.1 Prestaciones de Previsión Social Limitadas en Función a los Ingresos:

Conceptos que integra - Dentro de este rubro, se consideran a las siguientes prestaciones:

A. Subsidios por incapacidad.

Se presenta en casos de enfermedad no profesionales en que el Instituto Mexicano del Seguro Social cubre una parte del salario y la empresa absorbe el complemento del salario nominal del trabajador.

El pago efectuado por la empresa corresponde a un concepto que la Ley del Impuesto sobre la Renta define como previsión social sujeta a la limitación, de conformidad con el Artículo 77, Fracción VI.

Es importante señalar que, en ningún caso deberá ser considerado un salario sujeto a retención de impuestos, sino considerarlo como una prestación de previsión social limitada.

B. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.

Estas se podrán otorgar a los trabajadores o a sus hijos, cumpliendo con los requisitos de generalidad que establece la ley. Es conveniente se establezca un plan que brinde la oportunidad de concursar para alcanzar esta prestación, cumpliendo con ciertos requisitos preestablecidos para lograrlo.

Los gastos que puede cubrir son colegiaturas, inscripciones, transportes y útiles escolares, uniformes, clases de idiomas, de baile, etc.

Es necesario señalar que este concepto de previsión social limitada es distinto a los cursos, generales de capacitación, desarrollo y especialización, mismos que representan gastos estrictamente indispensables y son deducibles aun cuando no se otorguen en forma general, caso que se analiza en la tercera clasificación.

C. Guarderías infantiles.

Este concepto de previsión social limitada, se encuentra apoyado en la legislación laboral y de seguridad social que contempla la facilidad de proporcionar a los empleados los servicios de guardería, considerando la imposibilidad de la mujer trabajadora para proporcionar a sus hijos durante la primera infancia, la atención y cuidados maternos durante su horario de trabajo.

D. Actividades culturales y deportivas.

Este concepto corresponde a una prestación de previsión social limitada que podría abarcar las cuotas de instituciones deportivas, material deportivo, así como el costo de determinadas actividades, espectáculos y materiales culturales, cuya finalidad es la de proporcionar

al empleado facilidades que le permitan satisfacer necesidades de orden social y cultural, tanto a él como a su familia.

E. Otras de naturaleza análoga (despensas familiares, préstamos, etc.).

Se considera que las despensas familiares son prestaciones de previsión social limitadas, y que la intención de la ley es que se entreguen en forma material; es decir, paquetes de artículos de primera necesidad, tales como frijol, arroz, maíz, harinas, pastas, etc.; sin embargo, "tratándose de prestaciones de naturaleza análoga", éstas pueden otorgarse en documentos o vales que sean canjeables por bienes, servicios o mercancías seleccionadas de acuerdo al las necesidades de cada trabajador.

Causal de la limitación - Todas estas prestaciones están limitadas, porque de acuerdo con las Fracciones VI y XXIX del Artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuando la suma de los pagos por sueldos y los beneficios antes señalados exceden de siete veces al salario mínimo anual de la zona del contribuyente (\$2,708,300 en el Distrito Federal), se considera gravable al monto de las prestaciones de previsión social que exceda el importe de una vez el salario mínimo anual de la zona del contribuyente (\$386,900.00 en el Distrito Federal a partir del 1º de enero de 1985).

En el caso de que la suma de ambos conceptos (sueldos y prestaciones) sobrepasen a las siete veces al salario mínimo mensual o anual, obviamente se tendrá el derecho de deducir al resultado de dicha suma, el importe correspondiente a dos veces el salario mínimo mensual o anual según corresponda.

Desde luego, para empleados que no rebasen el tope de siete veces el salario mínimo por concepto de sueldo y prestaciones de previsión social, sí se podrá otorgar una cantidad mayor de Prestaciones de Previsión Social; sin embargo, por razones de control administrativo y de unificación de criterio, para el otorgamiento del beneficio es conveniente fijar el tope sin importar la variable de siete veces el salario mínimo.

2.2.2 Prestaciones de Previsión Social Limitadas en Función al Salario Mínimo:

Conceptos que integra y causal de la limitación - Dentro de este rubro, están las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en caso de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte hasta por el monto de nueve veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente, pagando impuesto sobre el excedente.

Plan de pensiones y jubilaciones - Por otra parte existe otro tratamiento en el caso de la estructura de un "plan

de pensiones y jubilaciones", el cual consistiría en establecer un plan de retiro para los trabajadores que cumplieran determinada edad (60 a 65 años) condicionado a cierta antigüedad en la empresa. Este plan deberá ajustarse a las reglas generales mencionadas, para que los pagos por pensiones fueran deducibles para la empresa, y sería adicional a la compensación otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe señalar la posibilidad de constituir un fondo para el pago futuro de pensiones o jubilaciones, en cuyo caso para que fueran deducibles las aportaciones de la empresa al fondo, se requiere la autorización por parte de las autoridades hacendarias; asimismo, deberá cumplirse los requisitos que señala el Artículo 28 de la ley, los cuales consisten en:

- . Deberán crearse las reservas repartiéndose en varios ejercicios uniformemente.
- . La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito

Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberá efectuarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere el punto 2, para el pago de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del 42%.

El monto de la pensión mensual que recibiera el trabajador estaría exenta, en tanto no exceda de diez veces el salario mínimo de la zona de que se trate.

Otra prestación que se clasifica dentro del concepto de limitadas en función al salario mínimo es el denominado: "Fondo de Ahorro".

Por considerarse de gran importancia esta prestación de previsión social, se analiza en el siguiente capítulo.

2.2.3 Prestaciones de Previsión Social Ilimitadas:

Conceptos que integra y causal de la ilimitación - Dentro de este rubro se encuentra el reembolso de gastos médicos y de hospitalización, gastos de funeral, las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados y beneficiarios, debido a que estas prestaciones no se encuentran previstas en el Artículo 77 Fracción VI que es la que limita la percepción de estos conceptos.

Variantes - De lo anterior se desprenden las siguientes variantes como forma de prestación de previsión social:

. Seguro de vida

Estas prestaciones también deben ser consideradas como previsión social no sujeta a la limitación; ya que existen elementos para defender esta posición en el sentido de que,

para los beneficiados, esta prestación representa un ingreso en servicio, pues el pago de la prima lo recibe directamente la aseguradora y el beneficio consiste únicamente en el servicio que presta la misma aseguradora a éstos.

• Seguros de gastos médicos mayores y colectivo de accidentes y enfermedades

Estas prestaciones representan un clásico gasto de previsión social, que debe cumplir con la regla de generalidad, pero que no está sujeto a la limitación correspondiente, pues no está considerado dentro de los que señala la Fracción VI del Artículo 77, ya que la Fracción IV del mismo ordenamiento los regula específicamente. Por tales motivos, los beneficios que el personal reciba por este concepto, en ningún momento serán gravables.

• Reembolsos de gastos médicos no cubiertos por el seguro

Existe la posibilidad de otorgar al personal la prestación de reembolsar los gastos médicos (honorarios sobre consultas, análisis, medicamentos, etc.), que no están cubiertos por la póliza del seguro de gastos médicos mayores. Esta prestación también corresponde al género de previsión social, por lo que deberá cumplir con el requisito de generalidad, pero no estará sujeta al impuesto sobre sueldo, por los motivos ya señalados.

• Gastos médicos y medicinas

Comprendería el reembolso de los honorarios y gastos médicos o dentales, incluyendo medicinas.

Dentro de este rubro cabrían la compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, gastos hospitalarios, honorarios a enfermeras, análisis o estudios clínicos, lentes, etc.

• Gastos funerales

La prestación referente a los gastos funerales forma parte del concepto de previsión social, por lo que deberá cumplir también con el requisito de generalidad.

2.3 Como Otro Gasto Indispensable de la Empresa:

2.3.1 Disposición Legal:

El texto de la última Fracción del Artículo 78 de la ley de la materia señala lo siguiente:

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

2.3.2 Conceptos que Integra:

Dentro de esta fracción, pueden agruparse los siguientes conceptos:

A. Automóviles y gastos de los mismos, incluyendo chofer.

En función de la importancia de la empresa y de la seguridad de los ejecutivos, se estima que los gastos incurridos en la entrega de un automóvil para cada funcionario que así lo requiera, como en el mantenimiento de los vehículos, corresponde el concepto de estrictamente indispensable para los fines de la actividad empresarial tomando en cuenta el citado párrafo del Artículo 78 de la ley, no se consideraran los conceptos anteriores como ingresos para los empleados, calificando que éstos usan bienes que el patrón les proporciona para el desempeño de la actividad propia de la empresa y que están de acuerdo con la naturaleza del trabajo pactado.

Además del beneficio que tendría el empleado, por el uso del vehículo, se podrá proporcionar la ventaja de que este último pueda adquirirlo en condiciones mejores que las que prevalecen en el mercado (precio, plazo, interés, etc.).

Para poder proporcionar al empleado esta ventaja, podrán utilizar las siguientes alternativas:

- . Adquisición por la empresa y uso del empleado.

- . Arrendamiento por parte de la empresa y uso por parte del empleado.
- . Arrendamiento financiero de la empresa con opción de compra al empleado.

Cabe indicar que, para la empresa sí existe una limitación, la cual está señalada en los Artículos 25, Fracción II de la misma ley, y que consiste en que los gastos y la depreciación correspondientes a automóviles, únicamente serán 100% deducibles cuando el automóvil de que se trate, tenga un factor menor o igual a 9.0 en los términos del Artículo 6º de la Ley del Impuesto sobre Tenencia o Uso de Vehículos; en caso de que el factor mencionado exceda el 9.0 señalado, los gastos y la depreciación serán deducibles hasta en un 70%.

Para efectos prácticos, los únicos automóviles que excedan el factor 9.0 son todos los que tienen motor ocho cilindros con excepción del Mustang y del Fairmont.

Por otra parte, es importante mencionar que para que los gastos por concepto de mantenimiento, seguro, combustibles, reparaciones, etc., sean deducibles, además de cumplir con el requisito anteriormente destacado, los automóviles que los originen deberán ser propiedad de la empresa.

Para el caso de arrendamiento la prohibición es de deducir

el importe total de las rentas, ya que existe un procedimiento específico en el Artículo 48 de la ley, que permite capitalizar determinada porción dependiendo del plazo y la tasa de interés.

Como complemento del beneficio mencionado, la empresa podrá contratar un chofer para aquellos funcionarios que tengan automóvil de la compañía y la ejecución de sus actividades que así lo requieran.

B. Membresía en clubes.

Si se otorga el beneficio de este concepto, cumpliendo con los mismos requisitos de generalidad ya comentados, puede considerarse que se trata de gastos de previsión social, por una parte, en lo que se refiere a actividades deportivas y, por la otra, en cuanto al concepto estrictamente indispensable, porque es necesario para la empresa el que sus empleados se encuentren en el mejor estado de salud, independientemente de lo esencial que resulta a cierto nivel el pertenecer no sólo a un club deportivo, sino a un club de índole social, cultural y de negocios con el consecuente beneficio para la empresa.

C. Uniformes.

Conforme al Artículo 132-III de la Ley Federal del Trabajo, es obligación del patrón proporcionar a los

trabajadores los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Aunado a lo anterior, el citado Artículo 78 señala que no se considera ingreso en bienes el uso de éstos, cuando se requieran para el desempeño de sus funciones y hayan sido proporcionados por el patrón.

Para determinadas personas que designe la empresa, a las cuales se les imponen ciertos requisitos de presentación para su actividad, se les podría proporcionar una dotación anual de trajes, corbatas y zapatos, overoles, y guantes, mismos que emplearían para dar una imagen, presentación y protección a sus actividades, siendo el gasto deducible bajo el concepto de uniformes antes apuntado.

D. Cursos generales de capacitación, desarrollo y especialización.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132-XV, establece como obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, considerando como tales a sistemas de educación técnicos, clases de idiomas, etc.

Tomando en cuenta que el objeto de este concepto reside en mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y consecuentemente en incrementar la productividad

de los mismos, tal circunstancia redundaría en un beneficio para ambas partes y corresponde a una erogación estrictamente indispensable para la empresa y que no formaría parte para la acumulación de ingresos.

E. Cuotas a asociaciones profesionales.

Bajo ciertas condiciones como son profesión, relación con el negocio, posibilidades de desarrollo en el área, interés por conferencias, envío de material técnico y revistas especializadas, se justifica plenamente el que la empresa pague la inscripción y cuotas mensuales a determinadas agrupaciones profesionales, siendo estos gastos indispensables y perfectamente deducibles.

F. Gastos de viaje.

Las erogaciones efectuadas por este concepto representan un gasto indispensable para el adecuado funcionamiento de una empresa; sin embargo, debe vigilarse que para considerarlos como un gasto deducible de la empresa y no acumulable para el empleado (se excluye a la familia), se deben cumplir los siguientes requisitos:

- . Que exista relación laboral entre la persona beneficiaria del viático y la empresa.
- . Se justifique que los lugares visitados fueron con motivo de un asunto de trabajo.

- . Se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje.
- . Se reúna la documentación respectiva con requisitos fiscales.
- . Que se aplique fuera de una franja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente.

G. Gastos de representación (notas de restaurantes).

En la práctica, a las notas de restaurantes se les ha llamado gastos de representación, atenciones a clientes o comidas de trabajo; sin embargo, las autoridades fiscales han establecido limitaciones estrictas. Tal como lo señala el Artículo 25, en su Fracción V, de la ley de la materia, dichos gastos son no deducibles.

Se debe considerar que la intención de dicha disposición es la de evitar abusos de los contribuyentes y no la de generalizar una norma que afecte a las empresas que incurren en gastos de esta naturaleza, por motivos justificados, en atención de asuntos de negocios relacionados con la actividad de la empresa; caso en el que realmente corresponden a gastos estrictamente indispensables siempre que se cumpla con los requisitos generales de deducibilidad, tomando en cuenta aspectos objetivos, a saber, la importancia de la empresa, el monto de las erogaciones

en función de los ingresos y de las demás deducciones y, fundamentalmente, el que para llevar a cabo sus operaciones de carácter mercantil, requiera forzosamente que sus empleados incurran en tales gastos.

H. Vales de comida.

El convenio establecido por las empresas con diversos restaurantes en los que el empleado canjea vales por determinado valor en pago del servicio de comida, representa una modalidad de los servicios contemplados en el último párrafo del Artículo 78 de la ley de la materia, cuyo tratamiento está exento del impuesto sobre salarios.

Cabe señalar que en principio dicha ayuda formaría parte del salario base de cotización para efectos de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y del INFONAVIT; sin embargo, al pagar el empleado una parte del costo total de su alimento, se elimina el supuesto previsto por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT, que se dá cuando la alimentación es proporcionada en forma gratuita por el patrón.

I. Examen médico.

La erogación que efectúa la empresa por este concepto, cuenta con plena justificación para considerarse un gasto indispensable de la compañía, ya que es necesario

cuidar y mantener la salud de su personal, quien finalmente representa en la organización el elemento más importante.

J. Contratación de médico, odontólogo u oftalmólogo particular.

Dadas las inminentes necesidades médicas de una empresa, podrá pensarse en la contratación de los servicios de un profesional que estuviera al servicio de la empresa y que atendiera las necesidades del personal.

Esta modalidad se ha incrementado recientemente y representa para la empresa:

- . Posibilidad de ejercer control sobre enfermedades del personal, así como la justificación de sus faltas.
- . Tener un profesional a su disposición a quien se le pagaría un sueldo o un honorario mensual, siendo un gasto deducible.
- . Representa un beneficio más para el empleado.

K. Actividades promovidas por la empresa.

Con el objeto de fomentar la convivencia, integración y conocimiento del personal de las empresas, se puede considerar como un gasto propio, todas aquellas actividades que se desarrollen con este fin, tales como:

- . Gastos de fin de año y navidad.
- . Gastos del día del niño, del día de la madre, etc.
- . Eventos culturales y sociales.

Cabe aclarar, de que en el caso de que se den premios en efectivo, deben considerarse como ingreso acumulable para el empleado.

3. Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social:

3.1 Generalidades y Funcionamiento:

Como se pudo observar en las clasificaciones anteriores, existen muchas posibilidades y modalidades para establecer conceptos de previsión social y en la actualidad parece imprescindible el que las empresas otorguen algunos de dichos conceptos, para mejorar la percepción neta de sus trabajadores. Partiendo de la idea planteada en dichas clasificaciones en el sentido de que los beneficios al personal están compuestos de los siguientes elementos:

- . Remuneraciones por el trabajo (sueldo y accesorios).
- . Prestaciones de previsión social.
- . Herramientas y útiles de trabajo.

Estos elementos deberán integrarse para establecer paquetes atractivos para el personal, por esta razón los paquetes deben

ser diseñados de acuerdo con las necesidades y circunstancias especiales de cada empresa y ser lo suficientemente atractivos y flexibles para que realmente puedan ser aprovechados por la gran mayoría de los trabajadores.

Por lo anterior, se desprende que para la estructuración de algún plan de prestaciones de previsión social se utilice un "Plan de Opción Múltiple"; es decir, que se establezcan en el mismo una serie de prestaciones de las cuales cada trabajador elija durante el período las que más se adapten a su situación particular.

Para tales efectos, primero se debe fijar la cantidad global que se desea otorgar como beneficio total, a la cual se le deducirán las prestaciones y herramientas de trabajo para llegar al salario afecto al impuesto.

Para ello, se puede establecer un plan mediante el cual se otorguen beneficios por prestaciones sociales equivalentes a un porcentaje de la remuneración; asimismo, se pueden incluir dentro del paquete remunerado aquellas herramientas de trabajo que como previamente se comentó, se traducen en una remuneración para el trabajador.

Este plan múltiple, debe beneficiar a todos los trabajadores, pero el hecho de que todos se vean beneficiados con el mismo, no significa que las compañías tengan que erogar cantidades idénticas para cada uno de ellos.

En tal virtud, debe valuarse el costo de las prestaciones, e integrarse niveles de remuneración.

3.2 Agrupación del Costo de las Prestaciones:

A continuación se muestra a manera de ejemplo, un cuadro de beneficios para que sean valuados:

	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>
Beneficio total	Hasta \$ <u>400,000</u>	\$ 400,000 a <u>650,000</u>	650,000 a <u>900,000</u>
<u>Prestaciones de Previsión</u>			
Fondo de ahorros (1)	13%	13%	13%
Seguro de vida	2%	2%	2%
Gastos médicos	6,000	6,000	6,000
Incapacidad	variable	variable	variable
Alimentos	9,000	9,000	9,000
Despensas	12,000	12,000	12,000
Membresías	10,000	10,000	10,000
Becas	12,000 x C/hijo	12,000 x C/hijo	12,000 x C/hijo
<u>Herramientas de Trabajo</u>			
Automóvil depreciación	\$ 40,000	55,000	75,000
Gastos automóbiles	20,000	25,000	30,000
Capacitación y especialización	30,000	45,000	60,000
Otros	<u>30,000</u>	<u>50,000</u>	<u>85,000</u>
	\$ <u>120,000</u>	<u>175,000</u>	<u>250,000</u>

(1) El fondo de ahorro se estudia en el siguiente capítulo.

Para efectos de ejemplificar la forma en que podrían distribuirse los beneficios y valuarse el costo de las prestaciones, a continuación se muestra en los tres niveles la forma en que se podría beneficiar al personal, partiendo de la base de que las prestaciones

sociales serían equivalentes al de la remuneración en efectivo.

	<u>I</u>	<u>II</u>	<u>III</u>
Beneficio total	\$ <u>390,000</u>	<u>580,000</u>	<u>885,000</u>
<u>Herramientas de Trabajo</u>			
Automóvil depreciación	40,000	55,000	75,000
Gastos automóviles	20,000	25,000	30,000
Capacitación y especialización	30,000	45,000	60,000
Otros	<u>30,000</u>	<u>50,000</u>	<u>85,000</u>
	\$ <u>120,000</u>	<u>175,000</u>	<u>250,000</u>
<u>Sueldo Nominal</u>	\$ <u>204,000</u>	<u>310,000</u>	<u>492,000</u>
<u>Fondo de Ahorros (13%)</u>	\$ <u>26,000</u>	<u>40,000</u>	<u>64,000</u>
<u>Prestaciones de Previsión Social</u>			
Seguro de vida	4,000	6,000	10,000
Alimentos	9,000	9,000	-
Despensas	12,000	12,000	12,000
Gastos médicos	6,000	6,000	6,000
Becas	4,000	12,000	36,000
Membresía	-	10,000	15,000
Deportes	<u>5,000</u>	-	-
	\$ <u>40,000</u>	<u>55,000</u>	<u>79,000</u> (3)
Porcentaje de las prestaciones en relación con el sueldo (2)	<u>20%</u>	<u>18%</u>	<u>16%</u>

(2) De conformidad con lo señalado en el Reglamento de la ley, fiscalmente está permitido que existan beneficios mayores para salarios menores, motivo por el cual se consideró conveniente ejemplificar esta situación.

(3) Para efectos prácticos, las partidas de previsión social afectas a la fórmula de acumulación de la base del impuesto, no se toman en cuenta, ya que se ejemplifica en el punto siguiente.

3.3. Beneficio que Aporta el Plan Múltiple de Prestaciones:

Aunado al punto anterior, se puede señalar que si el personal de

las compañías está siendo remunerado básicamente con salario en efectivo y esto trae como consecuencia que sus percepciones se vean altamente afectadas por la carga tributaria, es conveniente una adecuación de las prácticas actuales de remuneración con objeto de incluir prestaciones sociales y otros beneficios que estén libres de cualquier gravamen para el personal dentro de los límites que se analizan en este estudio y que sean deducibles fiscalmente por las compañías, para lo cual se podrán establecer "paquetes" de remuneración que se traduzcan en un incremento de la percepción neta, las cuales podrán implementarse mediante la utilización del "Plan Múltiple de Prestaciones".

Ejemplo:

Cuadro A

Compensación Neta sin la Implantación del
"Plan Múltiple de Prestaciones"

<u>Nivel</u>	<u>Sueldo gravable</u>	<u>Artículo 80 I.S.P.T.</u>	<u>Compensación neta</u>	<u>Tasa efectiva de I.S.P.T.</u>
1	\$ 78,000	4,036	73,964	5.17%
2	105,000	8,536	96,464	8.13%
3	180,000	26,256	153,744	14.59%
4	<u>360,000</u>	<u>86,864</u>	<u>273,136</u>	<u>24.13%</u>
	\$ <u>723,000</u>	<u>125,692</u>	<u>597,308</u>	<u>17.38%</u>

Cuadro B

Compensación Neta con la Implantación del
"Plan Múltiple de Prestaciones"

<u>Nivel</u>	<u>Percepción gravada</u>	<u>Artículo 80 I.S.P.T.</u>	<u>Plan múltiple 18%</u>	<u>Compensación neta</u>	<u>Tasa efectiva de ISPT</u>	<u>Beneficio total cuadro A y B</u>
1	\$ 66,102	2,493	11,898	75,507	3.20%	\$ 1,543
2	88,983	5,693	16,017	99,307	5.42%	2,843
3	152,542	19,138	27,458	160,862	10.63%	7,118
4	<u>327,776</u>	<u>74,708</u>	<u>32,224</u>	<u>285,292</u>	<u>20.75%</u>	<u>12,156</u>
	<u>\$ 635,403</u>	<u>102,032</u>	<u>87,597</u>	<u>620,968</u>	<u>14.12%</u>	<u>\$ 23,660</u>
						x 12 meses
						<u>\$ 283,920</u>

Beneficio total al año

Observaciones:

a. Sueldo Gravable o nominal del Cuadro A, es igual:

Percepción gravada

Más:

Plan múltiple del Cuadro B.

b. Porcentaje del plan múltiple considerando el 18% sobre la percepción gravada sin exceder de la limitación.

c. Tasa efectiva de impuesto es el cociente de:

El I.S.P.T. (Artículo 80 LISR)

Entre:

Sueldo gravable

d. Límite exento:

. Hasta \$225,568 (\$1,060 x 30.4 x 7); es decir, salario mínimo mensual por siete veces considerando la observación a., o

. Hasta un mes de salario mínimo \$32,224.

3.4 Estatutos del Plan Múltiple:

Finalmente, con el propósito de facilitar el entendimiento en cuanto a la forma de estructurar un Plan Múltiple de Prestaciones, considerando esta última que se otorgue como base a un porcentaje y con el objeto de que se cubran los requisitos elementales que marca el Reglamento al conceder ciertas prestaciones, a continuación se define un proyecto de estatutos para la implantación o reestructuración de un Plan Múltiple de Previsión Social, el cual podrá adaptarse a las necesidades y niveles de sueldos de cada compañía.

Anexo Unico del Capítulo II

"COMPAÑIA EL EJEMPLO, S. A. DE C. V."

Estatutos del Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social:

I. Objeto

El presente plan se establece con el propósito de elevar el nivel social, cultural y económico del personal del Ejemplo, S. A. de C. V., así como de proporcionarle elementos que ayuden a la preservación de su salud.

II. Participantes

1. Podrán ingresar al Plan Múltiple de Previsión Social y participar de sus beneficios, todas las personas que sean empleados regulares del Ejemplo, S. A. de C. V.
2. Se considera empleado regular a la persona que tenga una relación de empleado dependiente del Ejemplo, S. A. de C. V. y que tenga una antigüedad mínima de tres meses bajo dicha relación. Quedan excluidas de este concepto las personas que se contraten con carácter eventual.
3. Los beneficios del presente plan serán extensivos al cónyuge, hijos y padres del empleado participante, siempre que dependan económicamente de éste. En cualquier momento, y a solicitud de la empresa, el empleado deberá estar en condiciones de

demostrar el parentesco y la dependencia económica de las citadas personas, cuando algún beneficio del presente plan se vaya a otorgar a favor de las mismas.

III. Beneficios

1. El plan múltiple de previsión social consiste en el pago, por parte del Ejemplo, S. A. de C. V., de cualquier gasto incluido en los conceptos que en el punto 2 se indican, limitándose su monto anual al equivalente del 18% del sueldo nominal anual del participante.

2. Los conceptos de previsión social incluidos en el presente plan son:

- Ayuda escolar.
- Actividades deportivas.
- Gastos médicos.
- Actividades culturales.
- Despensas.

3. Para los efectos del presente plan se considerarán incluidos en los conceptos anteriores, los gastos que a continuación se detallan:

Ayuda Escolar - Incluye inscripciones, colegiaturas, transportes escolares, uniformes, materiales de trabajo escolar y de laboratorio.

Actividades Deportivas - Incluye inscripciones a centros deportivos, cuotas mensuales, exámenes médicos requeridos para la inscripción, uniformes, artículos deportivos y pago a instructores.

Gastos Médicos - Incluye pago de primas por contratación de pólizas de gastos médicos mayores, así como otros gastos médicos que por cualquier razón pague el empleado y no le sean reembolsados por un tercero.

Actividades Culturales - Incluye asistencia a conciertos y obras teatrales clásicas, visitas a museos y exposiciones culturales. Asimismo, incluye clases de música, compra de instrumentos musicales y compra de materiales necesarios para el desarrollo de actividades culturales.

Adquisición de Despensas - Incluye el reembolso de los gastos efectuados en la adquisición de productos básicos, tales como: sal, azúcar, harina, café, arroz, pastas de harina, leche, huevos, verdura, carne, aceite, pan y productos similares.

4. Invariablemente el empleado deberá obtener documentación del gasto efectuado, considerando exclusivamente las erogaciones realizadas en el territorio nacional.

IV. Forma de Pago

- o. (La mecánica de reembolso deberá ser determinada por la compañía, atendiendo a sus propios procedimientos administrativos).

V. Aspectos Fiscales

1. Por la naturaleza de los beneficios concedidos por medio del presente plan, el valor de las prestaciones está exento del impuesto sobre la renta, con los requisitos y limitaciones que establece la ley respectiva.
2. El Ejemplo, S. A. de C. V., se reserva el derecho de alterar, modificar o cancelar el presente plan cuando lo considere más adecuado, en virtud de cambios que sufriese la legislación fiscal.

VI. Vigencia

1. El presente plan entrará en vigor a partir del 1º de enero de 1985.
2. Al inicio del plan, quedarán cubiertos todos los empleados actuales del Ejemplo, S. A. de C. V., que cubran los requisitos establecidos en los párrafos 2 y 3 del presente.

C A P I T U L O I I I

E L F O N D O D E A H O R R O

EL FONDO DE AHORRO

1. Generalidades:

En el capítulo anterior, dentro de la clasificación de las prestaciones de previsión social en función al salario mínimo, se mencionó la existencia de esta prestación, la cual en la actualidad ha desarrollado gran importancia, ya que su objetivo principal es el de fomentar el ahorro a los trabajadores, con el estímulo de disminuir la carga tributaria.

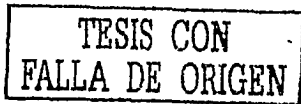
Consiste en la constitución de un fondo que se integra con la aportación de un porcentaje del salario del trabajador, y la aportación de la empresa de otro porcentaje que puede ser similar al del trabajador.

Este fondo debe destinarse a préstamos a los propios trabajadores con réditos y a inversiones.

2. Requisitos para su Implantación:

En relación con el funcionamiento del citado fondo, respecto a la forma de su implantación, las aportaciones al mismo y los requisitos de deducibilidad que se deben cumplir, aunque este último punto y algunos requisitos ya se indicaron, resulta importante señalarlos nuevamente; a continuación se comenta sobre el particular:

El Artículo 24 Fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta considera como deducciones autorizadas a aquéllas que correspondan



a gastos de previsión social, enumerando entre otros, los que se destinan al fondo de ahorro. Para estos efectos, se establece como requisito que se otorgue en forma general en beneficio de todos los trabajadores y que se cumpla con las disposiciones específicas señaladas en el reglamento.

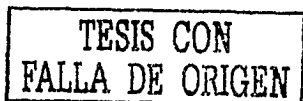
Dicho reglamento en sus Artículos 19 y 20 señalan que:

Las prestaciones se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, con las siguientes variantes:

- . Se podrán conceder beneficios diferentes para trabajadores sindicalizados y para empleados de confianza.
- . Cuando la empresa mantenga relaciones laborales con diversos sindicatos se podrán establecer distintos beneficios, aun cuando no sean equivalentes.
- . Que los beneficios a empleados de confianza, consideradas conjuntamente con los otorgados por instituciones públicas de seguridad social, no sean proporcionalmente mayores para salarios superiores.
- . Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores, deberán participar cuando menos el 75% de los elegibles.

3. Situaciones que se Presentan en la Práctica:

Por otra parte, específicamente para el fondo de ahorro se presentan en la práctica las siguientes situaciones:



- . Que la empresa únicamente efectúe aportaciones al fondo, en cuyo caso deberá ser beneficiado todo el personal.
- . Que las aportaciones las efectúe, tanto la empresa como el trabajador.

Es importante mencionar que, en caso de elegir la primera opción, esta prestación no sería acumulable para efectos de impuestos al ingreso por sueldos para los empleados, pero deberá incluirse en los conceptos que forman el salario base integrado para efectos de cotización del Seguro Social y para el cálculo de las aportaciones al INFONAVIT.

En el caso de la segunda opción, sobre el monto del fondo de ahorro, la empresa y sus trabajadores no efectuarían aportación alguna a las instituciones señaladas, siempre que el depósito se integre por una cantidad por parte del trabajador y otra igual o inferior por parte de la empresa.

En cuanto al régimen fiscal aplicable al fondo de ahorro, el Artículo 22 del Reglamento en materia, enumera los siguientes requisitos:

- . En ambas situaciones, los empleados podrán retirar las aportaciones hechas por la empresa cuando termine la relación de trabajo, o una vez al año.
- . Las aportaciones que efectúe la compañía no podrán exceder del 13% de los sueldos de cada empleado, considerando exclusivamente la

parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general de la zona económica del establecimiento en que preste sus servicios.

El excedente deberá ser considerado como sueldo del personal beneficiado y, por lo tanto, acumulable para efectos del impuesto sobre la renta. A partir del 1º de enero de 1985, este límite asciende a \$1,378.00 diarios y \$41,891.00 al mes en el Distrito Federal. Asimismo, dicho excedente deberá ser considerado como no deducible para la empresa.

- . El fondo deberá destinarse a otorgar préstamos a los empleados y el remanente, si lo hubiere, se deberá invertir en valores aprobados, específicamente para fondo de ahorro, por la Comisión Nacional de Valores.

4. Variantes en Cuanto al Funcionamiento:

Considerando los requisitos anteriores, el fondo de ahorro puede manejarse de tres maneras:

- . Como fondo para inversiones y préstamos.
- . Como una combinación de fondo virtual y de inversión.
- . Como movimiento virtual con préstamo automático.

Mismos que a continuación se describen:

4.1 Como Fondo para Inversiones y Préstamos:

Este método es el que finalmente cumple con los objetivos de fomentar el ahorro de los trabajadores, ya que cada día de pago de

salario efectivamente se le descuenta al trabajador un porciento para aportación al fondo de ahorro, el cual al término de un año se le reembolsará la totalidad de sus aportaciones, más las aportaciones de la empresa y el rendimiento respectivo.

Dicho rendimiento se origina, por los intereses que se cobran a los trabajadores que solicitan préstamos al fondo de ahorro y por la ganancia que se obtiene al invertir el remanente de las aportaciones, en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

Cabe indicar que el rendimiento que obtenga cada trabajador, no será acumulable para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

4.2 Como una Combinación de Fondo Virtual y de Inversión:

Este método resulta ser en la actualidad el más apropiado, ya que el trabajador no se verá afectado en su flujo de efectivo, y asimismo, estará fomentando el hábito del ahorro.

Esta variante de estructuración del fondo de ahorro, consiste en que el día que se le descuenta al trabajador su aportación al fondo, automáticamente recibirá un préstamo de cierto porcentaje que se fije del monto del fondo a su favor que se vaya a incrementar en esa fecha; a manera de ejemplo, suponiendo una aportación al fondo de ahorro del 13% sobre el sueldo de \$40,000,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la aportación al fondo será de \$5,200 por parte del empleado y \$5,200 por parte de la empresa, dando un total de incremento de \$10,400 al monto del fondo a su favor, y se podría pensar en un préstamo no superior al 50% de este incremento; es decir, de \$5,200 (\$10,400 por 50%), con lo cual se logra que el trabajador no se vea afectado con la disminución de su flujo de ingresos y participe con el hábito de ahorrar, y así, al cabo de un año recibirá el saldo que tenga a su favor más el rendimiento respectivo.

4.3 Como un Movimiento Virtual con Préstamo Automático:

Este método, el cual no está bien visto por las autoridades hacendarias, resulta ser en la práctica el que más auge ha tenido y suele ser el más sencillo de implementar, ya que consiste en que al día último de cada mes o quincena se descuenta al trabajador su aportación y la empresa en esa misma fecha aporta su parte. Simultáneamente a las aportaciones se efectúa un préstamo al trabajador por el monto del fondo a su favor; es decir, por la parte que él mismo aportó y la que aportó la empresa.

Con este método nunca hay remanentes susceptibles de invertir, lo cual simplifica bastante su operación. Sin embargo, los trabajadores no perciben intereses que pudieran generarse de las inversiones, pero logran un mejor flujo de efectivo.

A manera de ejemplo, suponiendo una aportación al fondo de

ahorro del 13% y un sueldo de \$40,000.00, la aportación al fondo sería de \$5,200.00 por parte de la empresa y \$5,200.00 por parte del empleado; sin embargo, estas aportaciones únicamente serían un movimiento virtual, ya que inmediatamente el fondo prestaría \$10,400.00 al empleado, con lo cual se lograría el efecto de aumentar el flujo de ingresos del empleado.

5. Impacto Económico que Otorga el Fondo de Ahorro:

Por otra parte, aunque las tres modalidades poseen características diferentes, se puede indicar que cuando estas tres variantes cumplan con los requisitos señalados, el efecto real que unifica éstas, es que reducen la carga contributiva, tanto al empleado como a la empresa, ya que al empleado la aportación de la empresa al fondo de ahorro se le traduce en un sobresueldo en efectivo libre de impuestos, asimismo, tanto la empresa como el trabajador reducen los pagos por concepto de aportaciones al Seguro Social y, en su caso, las aportaciones al INFONAVIT, porque las aportaciones al fondo de ahorro que realiza la empresa no forman parte del salario integrado, base para estas aportaciones; el impacto económico por el ahorro en el pago de contribuciones se puede comprobar en los siguientes dos cuadros.

5.1 Impacto Económico del Trabajador:

Cuadro 1

<u>Percepciones</u>	<u>Fondo de Ahorro</u>	
	<u>Sin</u>	<u>Con</u>
Sueldo anual	\$ 720,000	646,032
Gratificación (15 días)	30,000	26,918
Prima vacacional (25% de 15 días)	<u>7,500</u>	<u>6,730</u>
Base para el I.M.S.S.	757,500	679,680
Participación de utilidades (1 mes)	<u>60,000</u>	<u>53,836</u>
Base para el I.S.R.	817,500	733,516
Fondo de ahorro (13% sueldo)	<u>-</u>	<u>83,984</u>
Total percepciones	\$ <u>817,500</u>	<u>817,500</u>
Menos:		
<u>Gravámenes</u>		
Contribución I.M.S.S. (3.75%)	28,406	25,488
I.S.R. (Artículo 141)	<u>31,933</u>	<u>23,465</u>
Compensación neta anual	\$ <u>757,161</u>	<u>768,547</u>
Beneficio fiscal por trabajador		\$ <u>11,386</u>

5.2 Impacto Económico a la Empresa:

Cuadro 2

<u>Erogaciones</u>	<u>Fondo de Ahorro</u>	
	<u>Sin</u>	<u>Con</u>
Sueldo anual	\$ 720,000	646,032
Gratificación (15 días)	30,000	26,918
Prima vacacional (25% de 15 días)	<u>7,500</u>	<u>6,730</u>
Base para el I.M.S.S. e INFONAVIT	757,500	679,680
Participación de utilidades (1 mes)	60,000	53,836
Fondo de ahorro	<u>-</u>	<u>83,984</u>
Base para el impuesto del 1% sobre remuneraciones	817,500	817,500
<u>Contribuciones</u>		
I.M.S.S. (9.375%)*	71,016	63,720
INFONAVIT (5%)	37,875	33,984
Impuesto sobre remuneraciones (1%)	<u>8,175</u>	<u>8,175</u>
Costo total por trabajador	\$ <u>934,566</u>	<u>927,379</u>
Ahorro para la empresa por trabajador		\$ <u>7,187</u>

* Comprende únicamente la tasa por enfermedad y maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte.

6. Proyecto de Estatutos del Fondo de Ahorro:

Por último, en cuanto a la implantación de un fondo de ahorro, a continuación se observa un proyecto de estatutos del fondo de ahorro, el cual contiene los requisitos legales al que está sujeto, asimismo se incluyen modelos de formas en cuanto a la documentación adicional necesaria para ingresar al fondo y para el otorgamiento de préstamos; los cuales podrán adaptarse a las necesidades de cada empresa, y con el cual se podrá dar a conocer el funcionamiento y administración del fondo de ahorro.

ESTATUTOS DEL FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL
DE LA COMPAÑIA EL EJEMPLO, S. A. DE C. V.

ARTICULOS

I. Objeto:

1. Fomentar el hábito del ahorro del personal de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., que desee ingresar como socio del fondo.
2. Llevar a cabo operaciones de préstamo con dicho personal e invertir el remanente del fondo en beneficio de los participantes.
3. Celebrar actos y contratos relacionados con los propósitos mencionados en los puntos anteriores.

II. Participantes:

Puede ingresar como socio del fondo de ahorro y préstamos, todo el personal de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., tanto el sindicalizado como el de confianza, mediante solicitud escrita que cada interesado presentará al Comité Directivo del mismo, en la que se especificará la cantidad que, por concepto de aportaciones, desee le sea descontada de su sueldo periódicamente por la empresa y entregada al fondo. La cantidad que se descuenta no será menor al mínimo, ni mayor al máximo, indicado en el Artículo IV de estos Estatutos.

Una vez aceptada la solicitud de ingreso, el solicitante se convierte en socio del fondo y conviene en sujetarse a los estatutos del mismo, así como a las reformas que en el futuro se aprueben, las cuales deberán de inmediato hacerse del conocimiento de todos los socios.

III. Administración:

El fondo de ahorro y préstamos se administrará por Comité Directivo formado por los siguientes miembros:

1. Un representante del personal sindicalizado.
2. Un representante del personal de confianza.
3. Dos representantes de la empresa.

Anexo 1

Las obligaciones, responsabilidades y facultades de los miembros del Comité Directivo, serán las siguientes:

1. Asistir a las juntas del fondo que se celebren, de preferencia semanalmente, y levantar actas de las mismas.
2. Cobrar las aportaciones al fondo y depositarlas en cuenta de cheques, que para ese único fin se maneja, el primer día hábil siguiente a su ingreso. Los retiros necesarios de dicha cuenta se harán con cheques firmados, en forma mancomunada, por dos de los miembros del Comité.
3. Llevar todos los registros de contabilidad que sean necesarios para el fondo, y presentar un balance anual, dando cuenta de las operaciones realizadas por el fondo y de la situación que el mismo guardó. Esta obligación, a juicio del Comité, se podrá delegar a la empresa.
4. Aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso de socios, conforme a estos estatutos.
5. Decidir sobre los préstamos solicitados por los socios, conforme a estos estatutos y a la capacidad de pago del solicitante.
6. Efectuar operaciones de inversión de los fondos no destinados a préstamos, teniendo siempre presente los mejores beneficios y las disposiciones legales aplicables.
7. Preparar un informe anual a los participantes, en el que se dé a conocer el reparto de los rendimientos del fondo.
8. Decidir, en su caso, la conveniencia y los términos de liquidación del fondo, nombrando oportunamente el liquidador para tal objeto.
9. Demandar, en nombre del fondo, por los adeudos no liquidados o por reclamaciones del mismo, llegando a arreglos sobre dichos adeudos o reclamaciones, si así se juzga necesario.
10. Defender cualquier demanda o acción presentada en contra del fondo, llegando a los arreglos necesarios relacionados con el mismo.



IV. Ahorros:

La cantidad que puede ahorrar cada socio, será la que resulte de aplicar a su sueldo base mensual un 13%, sin que dicho ahorro exceda del máximo señalado por las disposiciones del impuesto sobre la renta para efectos de la deducción de las aportaciones de la empresa. Las cantidades antes mencionadas les serán descontadas en forma mensual o quincenal.

V. Retiro de Ahorros:

Cualquier retiro antes del reembolso anual estará condicionado a que haya fondos disponibles suficientes, en consecuencia los pagos a los socios que deseen retirarse, se harán en cuanto se disponga de fondos y con preferencia a cualquier préstamo. Los pagos de los retiros se harán en el mismo orden en que se reciban las solicitudes sujeto a las condiciones mencionadas. Los retiros anticipados de ahorros únicamente se harán en los casos siguientes:

a. Por renuncia al fondo:

La renuncia no se aceptará si el socio tiene un adeudo mayor con el fondo que el total de sus ahorros.

Según esto, el socio que renuncie recibirá el neto que le quede de sus ahorros, después de deducir cualquier adeudo que tenga pendiente. A los adeudos liquidados en estas condiciones, en forma adelantada, se les bonificarán los intereses correspondientes desde el mes siguiente de la liquidación hasta el del vencimiento del adeudo.

Los socios que renuncien tendrán derecho al cobro de rendimientos por el período transcurrido que obtuvo de rendimiento en el ejercicio.

En caso de que el retiro suceda en el primer ejercicio, su rendimiento lo cobrarán al finalizar el mismo, pero no podrán reingresar durante un período de veinticuatro meses a partir de la fecha en que se retiren. El retiro y el reingreso solamente podrán ocurrir una vez y siempre que exista una causa justificada.

b. Por dejar de prestar servicios a la empresa.

Anexo 1

El personal que se retire en estas condiciones, tendrá derecho a recibir los ahorros que tenga a su favor, en condiciones similares a los casos de renuncia citados en el inciso anterior.

El pago del retiro anticipado de ahorros a los socios se hará conforme a la siguiente tabla de prioridad:

- 1º Devolución de aportaciones a socios que dejen de prestar sus servicios a la empresa.
- 2º Devolución de ahorros a socios que renuncien al fondo.

VI. Préstamos:

Sólo se concederán préstamos a los socios activos del fondo siendo requisito indispensable que el solicitante sea miembro por un lapso mínimo de seis meses.

La cantidad máxima que se prestará a los socios nunca será mayor de tres meses de sueldo, o del importe ahorrado acumulado a la fecha de su solicitud.

El plazo máximo para liquidar los préstamos será de doce meses, y se amortizarán en parcialidades sucesivas e iguales. Los intereses se descontarán por anticipado, al momento de otorgarse el préstamo.

Cuando se conceda un nuevo préstamo y el socio tenga pendiente de pago alguna cantidad por préstamo anterior, se consolidará dicha cantidad con la del nuevo préstamo autorizado y se presentará como uno solo, para distribuirse el nuevo total uniformemente entre el tiempo concedido para la liquidación del crédito.

Los intereses que se cobrarán sobre el total de cada préstamo no excederán del porcentaje que fije anualmente el Comité Directivo, tasa que no deberá ser mayor al costo porcentual promedio (CPP) que establezca el Banco de México, computados por meses completos, por lo que si en el plazo quedara alguna fracción inferior a un mes, se considerará como mes completo.

Los préstamos se otorgarán en el orden en que se reciban las solicitudes.

En caso de préstamos de emergencia y de solicitantes simultáneos, podrán hacerse excepciones a la regla anterior, siempre y cuando exista acuerdo entre los solicitantes y el Comité Directivo.

Cada solicitud de préstamo indicará los términos de pago del mismo y autorizará a que la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., haga los descuentos correspondientes.

VII. Rendimientos:

Al final de cada ejercicio, el Comité Directivo determinará el importe neto de los intereses, después de considerar la cantidad total pagada por rendimientos a los socios que hayan dejado de prestar sus servicios a la empresa durante el propio ejercicio.

El saldo se distribuirá entre las cuentas de los socios, en proporción al promedio de sus depósitos de ahorro al final de cada mes durante el ejercicio.

VIII. Estado de Cuenta:

Se entregarán a los socios estados de sus cuentas, cortados al cierre del ejercicio, disponiendo de treinta días para presentar sus observaciones, pasados los cuales se darán como aprobados.

IX. Gastos:

El Comité Directivo aprobará y autorizará los gastos que ocasione el manejo del fondo, los cuales serán cubiertos por la empresa.

X. Duración:

La operación del fondo será por tiempo indefinido, pero cortará sus cuentas al final de cada ejercicio anual, es decir, al 31 de diciembre de cada año, de acuerdo al punto XII de estos estatutos, procediendo a entregar o abonar a la cuenta de cada socio el importe neto, total o parcial a su favor, debiendo los socios notificar la cantidad a retirar con una anticipación de quince días.

El fondo podrá liquidarse anticipadamente cuando lo decida el Comité Directivo o lo pida por escrito la mayoría de los socios.

Anexo 1

Llegada la liquidación anticipada, el o los liquidadores efectuarán la liquidación completa de las operaciones y procederán al reembolso de los ahorros a los socios, distribuyendo los rendimientos correspondientes, después de que los préstamos concedidos hayan quedado totalmente cubiertos, dándose para esto a los liquidadores el tiempo necesario.

XI. Reformas:

Para el mejor funcionamiento del fondo estos estatutos podrán ser modificados por la mayoría de los socios.

XII. Ejercicio Social:

Los ejercicios del fondo correrán del día 1º de enero al día 31 de diciembre de cada año.

FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA
COMPAÑIA EL EJEMPLO, S. A. DE C. V.

SOLICITUD DE INGRESO

Fecha:

Comité Directivo del Fondo de Ahorro del Personal
de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V.
P r e s e n t e .

Me permito solicitar mi ingreso como socio de ese fondo, para lo cual proporciono los siguientes datos:

Nombre:

Fecha en que ingresé a la empresa:

Sueldo mensual:

Importe que ahorraré quincenalmente:

Declaro que recibí una copia de los estatutos del fondo con cuyos términos expreso mi conformidad. Asimismo, estoy conforme y autorizo a la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., para que descuenta mensualmente de mis percepciones la cantidad arriba indicada como ahorro, según copia de la presente que solicito se entregue a la empresa.

En caso de mi fallecimiento, el saldo a mi favor o a mi cargo será adicionado o deducido del seguro de grupo que tiene contratado la empresa para su personal.

Atentamente,

Firma

FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA
COMPAÑIA EL EJEMPLO, S. A. DE C. V.

SOLICITUD DE PRESTAMO

Número de Control _____

Importe del préstamo _____ No. de pagos mensuales _____

<u>Nombre del socio</u>	<u>nómina</u>	<u>Fecha de ingreso como socio</u>	<u>Sueldo mensual</u>
-------------------------	---------------	------------------------------------	-----------------------

Indicar si ha recibido préstamo anterior:

Sí _____ No _____ Por cuánto \$ _____

En mi calidad de socio del fondo de ahorro del personal de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., solicito de la misma que me sea concedido un préstamo de acuerdo con el Artículo VI de los estatutos por el importe arriba señalado, amortizable en los plazos y cuantía que se indican.

Autorizo a la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., para que dicho préstamo me sea descontado de mi salario en _____ pagos mensuales que serán entregados al fondo de ahorro del personal de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., en concepto de amortización de este préstamo más los intereses correspondientes.

Autorizo que por medio de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., me sea descontado de mi liquidación final en el caso de defunción, cualquier adeudo que pudiera tener con el fondo de ahorro del personal de la Compañía El Ejemplo, S. A. de C. V.

México, D. F., de _____ de 198_.

Firma del Socio

FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA
COMPAÑIA EL EJEMPLO, S. A. DE C. V.

RECIBO DEL PRESTAMO

Nombre: Bueno por \$ _____
Menos: intereses _____
Importe neto \$ _____

Recibí del FONDO DE AHORRO DEL PERSONAL DE LA COMPAÑIA EL EJEMPLO,
S. A. DE C. V., la cantidad de \$ _____ (
_____/100 Moneda Nacional), por
concepto de préstamo, que me obligo a pagar en _____ mensualidades a
razón de \$ _____, autorizando a la Compañía El Ejemplo, S. A.
de C. V., para que haga de mis sueldos los descuentos correspondien-
tes. También aclaro que en caso de renuncia al fondo estoy conforme
se me apliquen las disposiciones del Artículo 5º de los Estatutos.
Del total indicado se descuenta por concepto de intereses la suma de
\$ _____

México, D. F., de _____ de 198_.

Firma del Socio



C A P I T U L O I V

OTROS GRAVAMENES APLICABLES A LAS
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

OTROS GRAVAMENES APLICABLES A LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

1. El Seguro Social y el INFONAVIT:

El patrón al conceder el otorgamiento de prestaciones de previsión social debe tener en cuenta, además de los lineamientos de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, las disposiciones que sobre el concepto de salario integrado contiene el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. En efecto, dicho salario es la base de cotización en las ramas de enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y riesgo de trabajo. Así como el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo que señala como base de aportación al INFONAVIT el salario integrado, al efecto se transcribe a continuación el mencionado Artículo 32 de la Ley del Seguro Social:

"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, prestación en especie o 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 de un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales:
- c. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- d. La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionan gratuitamente al trabajador, así como las despesas;
- e. Los premios por asistencia; y
- f. Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo".

Se cita a continuación el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala la base para las aportaciones al INFONAVIT:

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

Las erogaciones que el patrón haga para cumplir con sus planes de previsión social, no significarán un pago remunerativo al trabajador por sus servicios, por lo cual en esencia, estas prestaciones no forman parte del concepto de salario integrado salvo las siguientes excepciones:

- a. El fondo de ahorro en el cual sólo exista aportación del patrón; o éstas no sean iguales a las que aporta el trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b. Alimentación, habitación y despensas familiares otorgadas gratuitamente, ya que incrementarían el salario integrado en un 25% del salario de cuota diaria por alimentación y/o despensas y un 25% por habitación en conjunto serían un 50% de incremento al salario de cuota diaria por estos conceptos. Si sólo se otorga un alimento de los tres diarios el incremento será proporcional o sea sólo un 8.33% del salario de cuota diaria por cada alimento que se proporcione gratuitamente.

2. Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón

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:

"Artículo 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".

"Artículo 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, aun cuando no exceda del salario mínimo.

El impuesto se enterará en efectivo, mediante declaración que presentarán los contribuyentes en las oficinas autorizadas a más tardar el día 15 del mes siguiente a aquél en que hagan los pagos base del gravamen, y 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 por medio de las cuales hagan el entero de las retenciones, por las remuneraciones que cubran por la prestación de servicios 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-90 como que 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. Entendiendo como ingresos exentos los señalados por la Ley del Impuesto sobre la Renta en el Artículo 77, Fracciones I a XIII, las que a continuación se enuncian:

Fracción I Tiempo extra.

Fracción II	Indemnizaciones por riesgos o enfermedad.
Fracción III	Jubilaciones y pensiones.
Fracción IV	Reembolso de gastos médicos y de funeral.
Fracción V	Prestaciones de seguridad social.
Fracción VI	Prestaciones de previsión social.
Fracción VII	Reembolso de aportaciones al INFONAVIT.
Fracción VIII	Cajas y fondo de ahorro.
Fracción IX	Cuotas obreras al I.M.S.S.
Fracción X	Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones.
Fracción XI	Gratificaciones a trabajadores.
Fracción XII	Remuneraciones percibidas por extranjeros.
Fracción XIII	Gastos de representación y viáticos.

Los conceptos que se consideran como ingresos gravados, los incluidos en el Artículo 78, es por ello que ahora todos los planes de previsión social, dado que se encuentran contenidos como ingresos exentos en el Artículo 77, Fracciones III, IV, VI, VII y VIII serán parte de la base para el pago de este impuesto, incluyendo además la participación de las utilidades a los trabajadores.

3. Ley Federal del Trabajo

- a. Lógicamente como primer gravamen al respecto se encuentra la erogación que realiza el empleador para el otorgamiento de prestaciones; una erogación que en su nacimiento es voluntaria, individual y graciosa, o sea, que es un acto unilateral

por el cual libremente se decide el otorgamiento de determinadas prestaciones

Cuando las prestaciones que se otorguen a los trabajadores, en virtud de su continuidad y permanencia, constituyen un derecho creado, desaparece la individual decisión sobre su otorgamiento y se convierte en una firme obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede llegar a ser causal de rescisión de contrato y de huelga, en su caso.

- b. Como segundo gravamen, se encuentra la de que dichas prestaciones sean en beneficio de los trabajadores de la empresa y, en algunos casos, de sus hijos. Lo anterior presupone un vínculo jurídico entre patrón y trabajador, para que sea válida esta característica.

C A P I T U L O V

C A S O P R A C T I C O

EG

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CASO PRACTICO

1. Objetivo del Estudio

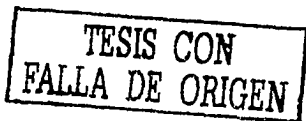
Teniendo en cuenta los capítulos que anteceden, así como los preceptos legales al que están sujetas las prestaciones, se elaboró un estudio aplicado en la práctica, a la compañía El Ejemplo, S. A. de C. V. persiguiendo los objetivos siguientes:

- a. Que las prestaciones que tiene implantadas la compañía de referencia, califiquen como gastos normales de la empresa, y que sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.
- b. Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto.
- c. Corregir las irregularidades que puedan estar presentándose con el otorgamiento de las prestaciones actuales.

2. Problemas del Plan Actual. Implicaciones Fiscales y Observaciones:

Partiendo del cuadro que muestra la agrupación de prestaciones de la empresa (Anexo 1), se procedió a su análisis y a la determinación de sus efectos fiscales.

Como puede apreciarse, el plan presenta problemas de duplicidad de prestaciones, que inclusive no están correctamente proporcionadas a través de nómina.



Por otra parte, se están otorgando prestaciones de previsión social limitadas, por las que no se está vigilando el cumplimiento de dicho límite, consecuentemente, existe problema de deducibilidad del gasto, ya que no se retiene impuesto por el excedente del salario mínimo mensual, y para el empleado es una partida gravable que no es acumulada a sus demás ingresos.

Finalmente, se observó que por la diversidad de prestaciones al personal se puede perder su control administrativo produciendo además una diversidad de criterios para su otorgamiento por parte de los departamentos responsables. Adicionalmente y para su mejor comprensión se acompaña, como Anexo 2, una cédula que muestra las observaciones específicas detectadas, los problemas que implican y las sugerencias respectivas.

3. Propuesta de Reestructuración de Prestaciones:

Una vez analizado el actual plan de prestaciones, se procedió a reagrupar los conceptos de prestación que se otorguen, eliminando los conceptos que son repetitivos y considerando la proporción entre las prestaciones del personal sindicalizado y el de confianza. En el Anexo 3 se muestra una clasificación de las prestaciones atendiendo a su naturaleza y tomando en cuenta los requisitos que contempla la Ley del Impuesto sobre la Renta anteriormente señalados.

A la luz de esta reclasificación, la mejor alternativa, desde el

punto de vista de la empresa, sería otorgar prestaciones adicionales a los niveles sindicalizados y a los supervisores y empleados, en forma proporcional a las que se proporcionen a los directivos y gerentes, con objeto de buscar el punto de equilibrio y disminuir o nulificar el efecto de los beneficios no deducibles.

Sin embargo, considerando los efectos laborales y de reclamación de derechos adquiridos por parte de los empleados, se ha pensado en una solución que no represente tantos problemas para los empleados, aunque ésta pueda contener erogaciones no deducibles para la empresa.

De acuerdo con lo anterior, la reestructuración propuesta es la siguiente:

3.1 Personal Sindicalizado:

Para este grupo se propuso un aumento al fondo de ahorro, mismo que en la actualidad es de un 6% sobre el sueldo mensual. La proposición de este aumento consiste en proporcionar la prestación al máximo permitido obviamente, con los límites ya señalados.

También se propuso la contratación de un seguro de vida equivalente a doce meses de sueldo, así como el otorgamiento de una ayuda para nacimientos de \$1,750, debidamente comprobada, a efecto de que se igualen estas prestaciones con las proporcionadas a los demás niveles de empleados.

En cuanto a este aspecto, la contratación del seguro no implicaría un gasto excesivo para la empresa, y sí redundaría en un beneficio adicional ilimitado para los trabajadores, permitiendo igualar el porcentaje de prestaciones con el de los niveles superiores.

3.2 Jefes, Supervisores y Empleados:

Para este grupo, al igual que en el nivel anterior, se sugirió un aumento al fondo de ahorro al 13%, sobre el sueldo nominal mensual, máximo previsto por la ley.

Con esta modificación se logró equiparar este sector intermedio, en cuanto a la proporcionalidad con los demás niveles, a fin de cumplir con los requisitos del Reglamento de la ley.

3.3 Personal Directivo y Gerentes:

Por la diversa duplicidad de prestaciones que existe en este grupo, se propuso la reestructuración de algunos conceptos de previsión social para quedar como sigue:

- . Subsidios por incapacidad.
- . Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- . Ayuda para nacimientos y defunciones.
- . Seguro de vida.
- . Seguro de gastos médicos mayores.
- . Despensas familiares.
- . Fondo de ahorro.

3.4 Ventajas y Desventajas de la Reestructuración:

Las ventajas más importantes en la reestructuración son las siguientes:

- . Se agrupan en un solo plan todas las prestaciones de previsión social eliminando la duplicidad.
- . Se controla el límite en las prestaciones con lo que se logra la deducción para la empresa y la no acumulación para el trabajador.
- . Se ejerce un único y efectivo control al conocerse específicamente los conceptos que incluye el plan.
- . Disminuye el porcentaje de partidas no deducibles por la valuación entre beneficio de sindicalizados y no sindicalizados al eliminarse conceptos que se están duplicando.

Entre las desventajas importantes se mencionan las siguientes:

- . Puede producir problemas con el personal al sentir que se le está disminuyendo su beneficio neto.
- . Pueden existir beneficios que el personal está disfrutando pero que deben suspenderse de inmediato para que funcione adecuadamente el plan.
- . Implicará un mayor control en comprobación de erogaciones, en aumentos de sueldo, en aumentos de salario mínimo y en

aumentos de otras prestaciones, cambios que pudieran afectar la valuación, lo que obligará a efectuar nuevos cálculos cada vez que ocurra uno de estos eventos.

4. Valuación de las Prestaciones Actuales:

4.1 Consideraciones:

Con el propósito de determinar si el actual plan de prestación otorgado al personal, representa una partida totalmente deducible para efectos del impuesto sobre la renta, así como una remuneración no gravada para los trabajadores, y con base en el procedimiento señalado por los Artículos 19 y 20 del Reglamento de la ley del la materia, se realizaron los cálculos globales mostrados a continuación, basándose en la información que fue proporcionada por la compañía El Ejemplo, S. A. de C. V., clasificando al personal de la empresa en tres niveles como sigue:

<u>Niveles jerárquicos</u>	<u>Sueldo mensual promedio</u>	<u>Número de empleados</u>
a. Sindicalizados	\$ 32,738	266
b. Jefes y empleados	67,943	150
c. Directores y gerentes	279,410	16

Para el cálculo de las estimaciones de prestaciones otorgables anualmente por niveles jerárquicos, se consideró la proporción de los beneficios percibidos en forma individual, tomando como base un sueldo promedio por cada nivel.

Por otra parte, en el caso de las prestaciones de ayuda para

defunción y nacimientos, seguro de vida y seguro de gastos médicos mayores, se proyectó la cuota máxima a la que se puede tener derecho.

Para las incapacidades pagadas y las becas proporcionadas se consideraron una frecuencia basada en promedio de experiencia del año anterior.

4.2 Valuación de las Prestaciones:

a. Personal sindicalizado.

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$392,856</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Ayuda para defunción	-	\$ 20,000
Ayuda para despensa	12%	47,143
Fondo de ahorro	6%	23,572
Incapacidad estimada	10 días	10,912
Seguro de vida	Costo estimado	15,000
Beca	\$ 100,000	<u>376</u>
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>117,003</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	<u>117,003</u>	=	30%
<u>Sueldo promedio anual</u>		<u>392,856</u>		

b. Jefes, supervisores y gerentes.

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$815,316</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Ayuda para defunción	-	\$ 25,000
Ayuda para despensa	12%	97,838
Fondo de ahorro	6%	48,919
Incapacidad estimada	10 días	22,648
Ayuda para nacimiento	-	3,500
Seguro de accidentes	Costo estimado	18,000
Seguro de vida	Costo estimado	<u>22,000</u>
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>237,905</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	237,905	=	29%
Sueldo promedio anual		815,316		

c. Personal directivo y gerentes:

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$3,352,920</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Ayuda para nacimiento	-	\$ 7,500
Ayuda para defunción	-	50,000
Ayuda para despensa y fondo de ahorro	20.5%	687,348
Incapacidad estimada	10 días	93,137
Fondo de ahorro	6%	201,175
Beca	Costo estimado	80,000
Seguro de accidentes	Costo estimado	18,000
Seguro de gastos médicos	Costo estimado	22,000
Seguro de vida	Costo estimado	35,000
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>1,194,160</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	1,194,160	=	35%
Sueldo promedio anual		3,352,920		

5. Valuación de las Prestaciones Propuestas:

a. Personal sindicalizado.

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$392,856</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Ayuda para nacimiento	-	\$ 1,750
Ayuda para defunción	-	20,000
Ayuda para despensa	12%	47,143
Fondo de ahorro	13%	51,071
Incapacidad estimada	10 días	10,912
Beca educacional	\$ 100,000	376
Seguro de vida S/12 meses	Costo estimado	18,500
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>149,752</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	<u>149,752</u>	=	38%
Sueldo promedio anual		392,856		

b. Jefes, supervisores y empleados.

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$815,316</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Ayuda para defunción	-	\$ 25,000
Ayuda para despensa	12%	97,838
Fondo de ahorro	13%	105,991
Incapacidad estimada	10 días	22,648
Ayuda para nacimiento	-	3,500
Seguro de vida	Costo estimado	22,000
Seguro de accidentes y gastos mayores	Costo estimado	<u>30,000</u>
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>306,977</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	<u>306,977</u>	=	37%
Sueldo promedio anual		815,316		

c. Personal directivo y gerentes.

<u>Concepto</u>	<u>Beneficio sobre sueldo promedio anual \$3,352,920</u>	<u>Importe anual por persona</u>
Incapacidad	-	\$ 93,137
Ayuda para nacimiento	-	7,500
Ayuda para defunción	-	50,000
Ayuda para despensa	12%	402,350
Fondo de ahorro	Limitado	359,611
Seguro de vida	Costo estimado	35,000
Seguro de accidentes y gastos mayores	Costo estimado	40,000
Beca educativa		<u>80,000</u>
Total de prestaciones anual por persona		\$ <u>1,067,598</u>

Porcentaje de beneficio:

<u>Prestaciones</u>	=	<u>1,067,598</u>	=	32%
Sueldo promedio anual		<u>3,352,920</u>		

6. Resumen de Evaluación:

I. Porcentaje Plan Actual.

No sindicalizados:

a. Prestaciones diarias otorgadas		
Supervisores y empleados		\$ 651.79
Directores y gerentes		<u>3,271.67</u>
		3,923.43
b. Sueldos cuota diaria		
Supervisores y empleados		2,233.74
Directores y gerentes		<u>9,186.08</u>
Total		<u>\$ 11,419.82</u>

$\frac{a}{b}$	=	$\frac{3,923.43}{11,419.82}$	=	34.35%
---------------	---	------------------------------	---	--------

Sindicalizados:

a. Prestaciones diarias otorgadas sindicalizados		320.55
b. Sueldos cuota diaria		1,076.31

$\frac{a}{b}$	=	$\frac{320.55}{1,076.31}$	=	29.78%
---------------	---	---------------------------	---	--------

34.35	-	29.78	=	04.57% excedente
-------	---	-------	---	------------------

04.57	x	11,419.82	=	\$521.88	excedente diario no deducible por personal no sindicalizado.
				x 166	Ejecutivos
				<u>x 365</u>	Días
				<u>\$ 31,620,709</u>	excedente anual no deducible.

II. Porcentaje Plan Propuesto.

No sindicalizado:

a. Prestaciones diarias otorgadas			
Supervisores y empleados		\$	841.03
Directores y gerentes			<u>2,924.92</u>
			3,765.95
b. Sueldos cuota diaria			
Supervisores y empleados			2,233.74
Directores y gerentes			<u>9,186.08</u>
		\$	<u><u>11,419.82</u></u>

$$\frac{a}{b} = \frac{3,765.95}{11,419.82} = 32.97\%$$

Sindicalizados:

a. Prestaciones diarias otorgadas		
Sindicalizados		410.27
b. Sueldos cuota diaria		1,076.31

$$\frac{a}{b} = \frac{410.27}{1,076.31} = 38.11\%$$

$$32.97 - 38.11 = (05.14)\%$$

III. Compensación de Gastos no Deducibles.

Plan actual		521.88
Plan propuesto		<u>-</u>
Reducción de gasto diario no deducible por ejecutivo	\$	<u><u>521.88</u></u>
Reducción de gasto anual no deducible por el personal no sindicalizado (166 personas)	\$	<u><u>31,620,709</u></u>

7. Valuación de las Prestaciones para el Empleado:

A. Por las prestaciones actuales:

De acuerdo a los requisitos enmarcados en los capítulos anteriores, en cuanto a los límites previstos por la Ley del Impuesto sobre la Renta, a continuación se muestra el cómputo de la previsión social gravada y exenta, para un sueldo promedio, por cada uno de los niveles mencionados:

a. Personal sindicalizado.

Ingresos en efectivo		
Sueldo anual		\$ 392,856
Aguinaldo (30 días)		32,738
Vacaciones (8 días)		<u>3,878</u>
		\$ <u>429,472</u> I
Previsión social		
Fondo de ahorro (6%)		23,571 *
Ilimitada		58,572
Limitada (hasta siete veces el salario		
mínimo <u>\$1,060 x 365</u> días x 7 = 2,708,300)		
<u>386,900</u> anual		<u>58,431</u> II
		\$ <u>117,003</u>

Límite de prestaciones:

* Sin exceder.

I	+	II	≡	2,708,300	=	386,900
I	+	II	≡	2,708,300	=	II
429,472	+	117,003	≡	2,708,300	=	58,431

Base gravable: \$ 429,472

Base gravable: \$429,472

b. Jefes, supervisores y empleados.

Ingresos en efectivo	
Sueldo anual	\$ 815,316
Aguinaldo (30 días)	67,943
Vacaciones (10 días)	<u>11,324</u>
	\$ <u>894,583</u> I
Previsión social	
Fondo de ahorro (13%)	105,991
Ilimitada	182,991
Limitada	<u>123,986</u> II
	\$ <u>306,977</u>

Límite de prestaciones:

I	+	II	∨	2,708,300	=	386,900
I	+	II	∨	2,708,300	=	II
894,583	+	123,986	∨	2,708,300	=	123,986

Base gravable: \$894,583

En estos dos niveles no se presentan sueldos elevados, por lo que el límite de prestaciones no provocará excedentes no deducibles, aun y cuando el plan propuesto incrementó sensiblemente las mismas.

c. Directores y gerentes.

Ingresos en efectivo	
Sueldo anual	\$ 3,352,920
Aguinaldo (30 días)	279,410
Vacaciones (15 días)	209,558
Bono especial	125,000
Excedente fondo de ahorro	<u>100,556</u>
	\$ <u>4,067,444</u> I

c. Directores y gerentes.

Ingresos en efectivo

Sueldo anual	\$ 3,352,920
Aguinaldo (30 días)	279,410
Vacaciones (15 días)	209,558
Bono especial	<u>125,000</u>

\$ 3,966,888 I

Previsión social

Fondo de ahorro	603,526	III
Ilimitada	125,000	
Limitada	<u>633,281</u>	II

\$ 1,361,807

Límite de prestaciones:

I	+	II	∨	2,708,300	=	386,900
I	+	II	∨	2,708,300	=	II
3,966,888	+	633,281	∨	2,708,300	=	386,900

∴ 633,281 - 386,900 = 342,419 (a)

III	∨	502,970	=	502,970
III	∨	502,970	=	III
603,526	∨	502,970	=	502,970

∴ 603,526 - 502,970 = 100,556 (b)

Base gravable:

(a) + (b) + I = \$4,409,863

En cuanto a las prestaciones proporcionadas al nivel de directores, éstas se encuentran limitadas, por lo que sólo tendrán derecho a una vez el salario mínimo anual de la zona económica

exceptuado de impuesto; es decir, el excedente a \$386,900 deberá acumularse a los demás ingresos percibidos.

Adicionalmente, debido a que el importe del fondo de ahorro no puede ser superior al 13% de diez veces el salario mínimo anual, se presenta un exceso que también se sumará a los ingresos antes citados, constituyendo una base gravable de \$4,409,863.

B. Por las prestaciones propuestas:

Considerando las reestructuraciones a las prestaciones que se han señalado, se procedió a calcular la previsión social exenta y gravable considerando el sueldo promedio para cada nivel.

a. Personal sindicalizado.

Ingresos en efectivo		
Sueldo anual		\$ 392,856
Aguinaldo (30 días)		32,738
Vacaciones (8 días)		<u>3,878</u>
		\$ <u>429,472</u> I
Previsión social		
Fondo de ahorro (13%)		51,071
Ilimitada		89,571
Limitada		<u>60,181</u> II
		\$ <u>149,752</u>

Límite de prestaciones:

I	+	II	≡	2,708,300	=	386,900
I	+	II	≡	2,708,300	=	II
429,472	+	60,181	≡	2,708,300	=	60,181

Como se puede apreciar las prestaciones limitadas no sobrepasan el límite de siete veces el salario mínimo de la localidad elevado a un año (\$2,708,300), por tal motivo quedan totalmente exceptuadas del impuesto.

b. Jefes, supervisores y empleados.

Ingresos en efectivo		
Sueldo anual		\$ 815,316
Aguinaldo (30 días)		67,943
Vacaciones (10 días)		<u>11,324</u>
		\$ <u>894,583</u> I
Previsión social		
Fondo de ahorro (6%)		48,919 *
Ilimitada		113,919
Limitada (\$2,708,300)		<u>123,986</u> II
		\$ <u>237,905</u>

Límite de prestaciones:

* Sin exceder.

I	+	II	>	2,708,300	=	386,900
I	+	II	>	2,708,300	=	II
894,583	+	123,986	>	2,708,300	=	123,986

Base gravable: \$894,583

Nuevamente, en este caso, las prestaciones limitadas proporcionadas quedan exceptuadas del impuesto por no exceder de siete veces el salario mínimo anualizado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Previsión social					
Fondo de ahorro				\$	502,970 III
Ilimitada					125,000
Limitada					<u>582,987 II</u>
				\$	<u>1,210,957</u>

Límite de prestaciones:

I	+	II	>	2,708,300	=	386,900
I	+	II	>	2,708,300	=	II
4,067,444	+	582,987	>	2,708,300	=	386,900
.. 582,987	-			386,900	=	196,087 (a)
III			>	502,970	=	502,970
III			>	502,970	=	III
502,970	=			502,970	=	0

Base gravable:

$$(a) + I = \underline{\underline{\$4,263,531}}$$

Como se puede observar, con la reestructuración se nivela en la empresa el beneficio otorgado a cada jerarquía, eliminando las partidas no deducibles.

Por otra parte en los dos niveles inferiores, se observa la posibilidad de otorgar un mayor beneficio de prestaciones, ya que éstos se encuentran alejados de las citadas limitaciones.

En el nivel de directores y gerentes, con la reestructuración, se evita el riesgo de considerar una base inferior e incorrecta para la retención del impuesto sobre la renta.

Clasificación Actual de las Prestaciones

Conceptos que integran el
sueldo base del ISR

- Aguinaldo
- Prima vacacional
- Bono especial
- Ayuda para defunción
(permiso con goce de sueldo)

Prestaciones de previsión social

Limitadas al sueldo

- Becas (excluyente)
- Incapacidades
- Ayuda para despensas
(en efectivo)

Limitadas en función
sueldo y salario mínimo

- Fondo de ahorro (6% y 18%)

Ilimitadas

- Ayuda para defunción
(en efectivo)
- Ayuda para nacimiento
(excluyente)
- Seguro de vida (doce meses o
reembolso limitado)
- Seguro de accidentes persona-
les (excluyente)
- Seguro de gastos mayores
(únicamente ejecutivos)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Observaciones Específicas

<u>Situación</u>	<u>Implicación</u>	<u>Sugerencia</u>
1. Becas Educativas:		
a. Se otorgan diez becas únicamente a los sindicalizados con un costo total de \$100,000.00.	Al excluir al resto del personal de los beneficios de esta prestación, la empresa no está cumpliendo con el requisito de generalidad, por lo que el costo del punto 1 b. puede considerarse como no deducible.	Se recomienda que las becas de los directores y gerentes se condicionen y limiten a un plan de aplicación general.
b. Por otra parte los directores y gerentes tienen abierto este beneficio.		
2. Subsidios por Incapacidad:		
Esta prestación se está otorgando a cada nivel jerárquico; es decir, diferentes números de días y distintos porcentajes de sueldos, en cuanto a los niveles inferiores éstos están siendo beneficiados en una proporción menor.	De acuerdo con lo establecido en el Artículo 19 del Reglamento de la ley, los gastos de previsión social deben otorgarse sobre las mismas bases, lo que no se está cumpliendo, motivo por el que el gasto originado por el pago de los niveles superiores deberá considerarse como no deducible.	Se sugiere que a todos los niveles se les otorgue este beneficio sobre las mismas bases.
3. Ayuda para Despesas y Fondo de Ahorro:		
a. La empresa otorga a los niveles inferiores un 12% sobre el sueldo en efectivo, para la ayuda de la despesa familiar.	a. Un pago en efectivo es en realidad un sobresueldo, puesto que no puede probarse a que se destine, por parte del personal, y si en todo caso esto se lo destinan a la adquisición de despesas; por lo que, al no haber retención se trata de un gasto no deducible.	Se propone que el importe correspondiente a esta prestación, se compruebe con notas de tiendas, tales como CONASUPD u otras, en las cuales aparezca la compra de productos básicos, cumpliéndose con los requisitos fiscales.
b. A los directores les otorga un 8.5% adicional, sobre el sueldo, también en efectivo, como fondo de ahorro.		

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

<u>Situación</u>	<u>Implicación</u>	<u>Sugerencia</u>
4. Fondo de Ahorro:	<p>b. La prestación del 8.5%, conjuntamente con la otra del fondo de ahorro deberá sujetarse a los límites establecidos en el Reglamento de la ley para la deducción de las partidas.</p>	<p>Se recomienda que se cumpla con los límites de la ley; es decir, hasta un 13% de la base del sueldo nominal, sin exceder de diez veces el salario mínimo general. Además, se deberá cumplir con el requisito de utilizar el fondo para préstamos a los trabajadores y de invertir el remanente en valores autorizados.</p>
<p>La empresa, al final del año, otorga por este concepto un 6% sobre el sueldo nominal de cada empleado.</p>	<p>Considerando las dos prestaciones del fondo de ahorro, existe un exceso en cuanto al monto que está permitido por este concepto ($6\% + 8.5\% = 14.5\%$).</p>	
<p>Por otra parte, mensualmente el personal aporta al fondo un importe equivalente al que otorga la empresa.</p>	<p>Además, tampoco se respeta el límite de diez veces el salario mínimo, base de aplicación 13% de fondo.</p>	
<p>En cuanto a las aportaciones que se van acumulando durante el año, no se destinan a otorgar préstamos a los trabajadores, ni se invierten en los valores autorizados.</p>	<p>El incumplimiento del requisito de destino del fondo a préstamos o inversiones, también hace que la prestación no sea deducible.</p>	
5. Ayuda para Defunción:	<p>La exención en la ley se refiere a reembolso de gastos, obviamente, comprobados. Al no cumplirse con tal requisito el gasto no es deducible y el ingreso es acumulable.</p>	<p>La prestación debe limitarse al reembolso de erogaciones comprobadas, en todo caso, con un límite máximo.</p>
<p>La empresa otorga al personal cantidades fijas por este concepto. Trabajadores y empleados \$25,000.00, directivos \$50,000.00.</p>		

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

<u>Situación</u>	<u>Implicación</u>	<u>Sugerencia</u>
6. Ayuda para Nacimiento:	Tampoco se respeta la disposición de que la prestación no sea proporcionalmente mayor para empleados de más alta remuneración.	
Esta prestación se otorga únicamente a los dos niveles superiores. Directivos \$7,500.00 y empleados \$3,500.00. Los sindicalizados están excluidos.	En este caso, sólo procedería el reembolso de gastos hospitalarios debidamente comprobados, por lo que este gasto tampoco es deducible y el ingreso también acumulable.	También en este caso la prestación debe limitarse a reembolso, en los términos del punto anterior.
7. Seguro de Gastos Médicos Mayores:		
Los directores y gerentes son los únicos que tienen derecho a estos beneficios.	No se cumple con el requisito de generalidad, ni siquiera en el grupo de los no sindicalizados.	Debe ampliarse la prestación, en forma general, cuando menos a los no sindicalizados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Clasificación Propuesta de las Prestaciones

<u>Gastos de la empresa</u>	<u>Prestaciones de previsión social</u>	
	<u>Limitadas en función a los ingresos</u>	<u>Ilimitadas</u>
- Sueldo integrado <ul style="list-style-type: none"> . Salario nominal . Aguinaldo . Bono especial . Ayuda para defunción (permiso con goce de sueldo) 	- Becas - Incapacidades - Ayuda para despensa (sujeta a comprobación)	- Ayuda para defunción (reembolso por gasto) - Ayuda para nacimiento (reembolso de gastos hospitalarios) - Seguro de vida (limitado a doce meses) - Seguro contra accidentes y enfermedades y gastos mayores (generalidad)
- Cursos de capacitación y especialización (ejecutivos)	Limitadas en función a los ingresos y <u>el salario mínimo</u>	
	- Fondo de ahorro 13%	

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

1. Las prestaciones de previsión social, son los bienes y servicios que se otorgan a los trabajadores y sus familiares, a través de servicios médicos, de seguridad, de habitación, de medios de recreación, de cultura y deportes, los cuales protegen el salario del trabajador y elevan su modo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico; en esencia, son beneficios que van más allá del concepto de sueldo que únicamente compensa el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.
2. Las prestaciones de previsión social, son el único elemento básico para remunerar a los empleados en forma justa, ya que al no estar gravadas en su totalidad por el impuesto sobre la renta con tarifas progresivas, se ha podido mejorar el valor adquisitivo de la remuneración conjunta del personal que compensa un poco el daño de la inflación que ha sufrido nuestro país; aunado a lo anterior, también se puede considerar que la previsión social es un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, aun cuando su costo es en ocasiones significativo.
3. De todos los conceptos vistos en relación a la previsión social, en base al espíritu de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en

caso de querer hacer una definición desde el punto de vista fiscal se deberá agregar: que se otorguen en forma "general", lo cual no implica la "totalidad" de los trabajadores, ya que se pueden otorgar beneficios diferentes a cada nivel elegible.

4. Las prestaciones de previsión social por su orden de aparición en la ley, puede pensarse que son limitativas al listarse una serie de ellas, tal como es el caso de: subsidios por incapacidad, servicios médicos, actividades culturales y deportivas, etc., pero atendiendo a la redacción de la disposición aplicable, la clasificación de "y otras de naturaleza análoga", se sugiere que no sólo se debe sujetar a las que están enunciadas, sino todas aquéllas que puedan tipificarse como previsión social, según lo expresado en la conclusión 1 anterior.

5. Dentro de algunos beneficios que se otorgan al personal, existen diversos conceptos que no necesariamente deben clasificarse dentro del rubro de Gastos de Previsión Social sujetos a acumulación, cuando pueden significar deducciones propias y naturales para la empresa, (uniformes, capacitación, equipo de trabajo, etc.) resultando factible analizar ideas un poco más prácticas en un reconocimiento justo para el empleado, que en última instancia con el capital son los dinamos de toda actividad económica.

6. Las posibles modificaciones a las bases legales aplicables para la estructuración de los planes de previsión social, dependerán del uso o abuso que la planeación fiscal les dé; es decir, que si se otorgan las prestaciones para cumplir con los mencionados calificativos, sin cometer abusos, nuestras autoridades no intentarán imponer más requisitos o limitaciones adicionales a las comentadas, que en cierta forma pueden resultar inequitativas y, en consecuencia el régimen, en términos generales, seguirá como hasta ahora; sin embargo, también existen posibilidades de que las prestaciones de carácter social se vean incrementadas para los trabajadores de niveles de ingresos bajos, con objeto de cumplir con su premisa primordial con quien más lo necesita; no obstante, esto se saldría del espíritu de nuestra legislación que sigue la disposición constitucional que establece que es obligación de los mexicanos "contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipios en que residen, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

B I B L I O G R A F I A

- Arias Galicia Fernando
"Administración de Recursos Humanos"
Editorial Trillas.
Décima Edición.
México 1980.

- "Compilación Tributaria 1985"
"Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento"
Enrique Domínguez Mota
Arturo Lomelín Martínez
Luis Domínguez Mota
Editorial DOFISCAL Editores.
Octava Edición.
México 1985.

- Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A. C.
"Planes de Previsión Social"
México 1983.

- Ledesma Villar Luis
"Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social"
Ediciones Fiscales I.S.E.F., S. A.
Tercera Edición.
México 1984.

- León Luevanor José
"Ley del Impuesto sobre la Renta Vigente del 1º de enero de
1965-1967, con Reformas, Adiciones y Supresiones"
Edición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
México 1977.

- "Ley del Seguro Social y su Reglamento"
Alejandro Gerard Bertrand
Gilberto Rodríguez González
Editorial Themis.
Cuarta Edición.
México 1983.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA, Continúa

- "Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980"
Alberto Trueba Urbina
Jorge Trueba Barrera
Editorial Porrúa.
Cuadragésima Novena Edición.
México 1983.

- "Sumario Fiscal"
"Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento"
Enrique Calvo Nicolau
Enrique Vargas Aguilar
Aplicables para los años de 1978 a 1984.
Editorial Themis.
México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN