

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

**CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA**

**“ESTUDIO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EN
MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN IMPUESTOS**

PRESENTA

C.P. FRANCISCO JAVIER NÚÑEZ LECHUGA

ASESOR

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN

Aguascalientes, Ags., Diciembre de 2009.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

ESTE TRABAJO LO DEDICO:

A MI PADRE DIOS QUE ME HA DADO LA OPORTUNIDAD DE TERMINAR MIS ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN IMPUESTOS

A MI ESPOSA MARTHA PATRICIA VICENCIO JUÁREZ, QUIEN SIEMPREA HA ESTADO A MI LADO CON SU AMOR, CARIÑO, COMPRENSIÓN Y PACIENCIA, APOYANDOME Y PERDONANDOME EL TIEMPO QUE NO HEMOS PASADO JUNTOS POR REALIZAR MIS ESTUDIOS

A MI HIJA IVON ELIZABETH NÚÑEZ VICENCIO, QUIEN ME HA DADO MUCHAS ALEGRÍAS Y SATISFACCIONES, ADEMÁS DE SER EL MOTOR DE MI VIDA

A MI NIETA CAMILA ROMO NÚÑEZ, QUIEN CON SU CARIÑO Y AMOR ME MOTIVÓ A TERMINAR MIS ESTUDIOS DE POSTGRADO CON ESTA TESIS

A MIS PADRES WALDO NÚÑEZ GARCÍA Y MA. GUADALUPE LECHUGA MANRIQUEZ, QUE SON LA BENDICIÓN MAS GRANDE QUE ME HA MANDADO DIOS, Y MIS HERMANOS WALDO, ERNESTO, ALFONSO, ANTONIO, ROBERTO, MANUEL Y MIGUEL, QUE TAMBIÉN ME HAN APOYADO INCONDICIONALMENTE.

UN AGRADECIMIENTO MUY ESPECIAL A MI ASESOR M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN, QUIEN CON SU EXPERIENCIA Y SABIDURÍA EN ESTE TEMA, ME LLEVÓ DE LA MANO EN EL DESARROLLO CON ÉXITO DE ESTA TESIS.



UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Oficio No. / 1041 / D / 2009

C.P. MARIA ESTHER RANGEL JIMENEZ,
JEFA DEL DEPTO. DE CONTROL ESCOLAR,
P R E S E N T E .

Me es grato comunicarle que el alumno(a) FRANCISCO JAVIER NUÑEZ LECHUGA, ha concluido satisfactoriamente su trabajo práctico para obtener el grado de **MAESTRÍA EN IMPUESTOS** con el título **ESTUDIO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA** Este proyecto se realizó bajo la dirección de su asesor: M.F. VIRGINIA GUZMAN DIAZ DE LEON y se concluyó de acuerdo al dictamen del Consejo Académico de la Maestría correspondiente.

Sin otro particular por el momento quedamos a sus atentas órdenes para cualquier aclaración al respecto.

Atentamente
Aguascalientes, Ags., 14 de Diciembre de 2009
" SE LUMEN PROFERRE "

DRA. LAURA ROMO ROJAS
SECRETARIA DE INVESTIGACION Y POSGRADO

Vo.Bo.

DRA. MARIA DEL CARMEN MARTINEZ SERNA
DECANA DEL CENTRO

c.c.p.- Secretaría de Investigación y Posgrado
c.c.p.- Archivo (ACUSE)

'mchn



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

Centro de Ciencias Económicas Administrativas

DRA. MARIA DEL CARMEN MARTÍNEZ SERNA
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS.
P R E S E N T E

Por medio del presente como asesor designado del alumno FRANCISCO JAVIER NÚÑEZ LECHUGA con ID 23355 quien realizó *la tesis* titulado: **ESTUDIO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA**, y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II, me permito emitir el VOTO APROBATORIO, para que *el* pueda proceder a imprimirla, y así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado de Maestría en Impuestos.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
“Se Lumen Proferre”

Aguascalientes, Ags., a 15 de Noviembre de 2009.

MF. Virginia Guzmán Díaz de León.
Tutor de tesis..

c. c. p.- Interesado
c. c. p.- Secretaría de Investigación
c. c. p.- Secretaría Técnica
c. c. p.- Jefatura del Depto. de Contaduría
c. c. p.- Consejero Académico
c. c. p.- Minuta ST



DICTAMEN DE TESIS

MAESTRIA: En impuestos

No. de expediente
007

DATOS DEL SUSTENTANTE	
NOMBRE DEL SUSTENTANTE (incluir un e-mail) FRANCISCO JAVIER NÚÑEZ LECHUGA finunez@hotmail.com fconunez_2005@yahoo.com.mx	NO. DE REGISTRO: 23355
LUGAR DE TRABAJO, TELEFONO Calle Torreón 118, Fracc. Rancho San Miguel 912 8895 y 449 142 7789	PUESTO/CARGO ASESOR PERSONAL
TITULO TESIS (x) TRABAJO PRACTICO ()	
ESTUDIO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA	
OBJETIVO CONOCER, DESCRIBIR Y ANALIZAR QUE ES LA PREVISIÓN SOCIAL, SUS ALCANCES EN EL ÁMBITO LABORAL, EMPRESARIAL, PERSONAL Y BENEFICIARIOS, ASÍ COMO SU APLICACIÓN REAL DENTRO DE LA PARTE DE SUELDOS Y SALARIOS, PARA CONOCER SI EN REALIDAD LA PREVISIÓN SOCIAL, FORMA PARTE O NO DE LAS REMUNERACIONES QUE LA EMPRESA HACE AL TRABAJADOR, DE IGUAL MANERA ESTUDIAREMOS EL MARCO FISCAL EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA, QUE REGULA A LAS PERSONAS MORALES Y FÍSICAS CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL, YA QUE ESTAS PRESTACIONES SE MANEJAN CONTRACTUALMENTE EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO.	

CUERPO ACADÉMICO	LINEA GENERAL DE APLICACIÓN DE CONOCIMIENTO (LGAC)
DICTAMEN DE LA TESIS POR EL CONSEJO ACADEMICO DE LA MAESTRIA VOTO APROBATORIO	

COMITÉ TUTORAL		FIRMA
NOMBRE		
Director de Tesis: M.F. Virginia Guzmán Díaz de León		
Asesor 1:		
Asesor 2:		

NOMBRE	Vo. Bo.	FIRMA
Jefe de Departamento: José Jorge Saavedra González		
Consejero Académico: José Jorge Saavedra González		
Secretaria de Investigación: Dra. Laura Romo Romo		
Secretario Técnico: M.A: José Antonio Martínez Muriillo.		

Aguascalientes, Ags. a 15 de Noviembre de 2009.

Código: FO-151500-10
Emisión: 00
Fecha: 26/01/2009

RESUMEN

Durante el paso de los años, principalmente las empresas solidas y establecidas legalmente, así como algunos sindicatos y las personas físicas con actividad empresarial, han buscado la manera de otorgar ciertas prestaciones a los empleados, con la finalidad de apoyar a su desarrollo, no solo económico, sino también en su desarrollo cultural y en gran parte al mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia.

En el ámbito fiscal, la Previsión Social ha sufrido cambios relevantes a través del tiempo, que han generado que los contribuyentes analicen minuciosamente el otorgamiento a sus trabajadores de este tipo de prestaciones.

Uno de los recursos fundamentales con el que cuenta una empresa es el recurso humano, gracias a la participación de ellos las empresas pueden llevar acabo su actividad principal, sin embargo el contar con personal subordinado también significa un alto costo en virtud de que hay que pagar sueldos, cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, entre otras obligaciones derivadas de una relación laboral.

Una de las erogaciones que pocos patrones realizan en favor de sus trabajadores son las que tienen el carácter de Previsión Social, esto puede ser por desconocimiento o simplemente por que lo ven como un costo mas sin beneficio.

PALABRAS CLAVE:

Prestaciones de Previsión Social, Concepto, Características, Requisitos, Objetivo, Alcance, Deducibilidad, Incremento al ingreso, Exención, Beneficios, Personas Morales, Personas Físicas, Empresas, Trabajadores, Seguridad Social, Carga Fiscal, Aplicación, Regulación.

ÍNDICE

TEMA	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	3
PROBLEMA	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS PARTICULARES	5
HIPÓTESIS	5
JUSTIFICACIÓN	6
METODOLOGÍA	7
DELIMITACIÓN	7
MARCO TEÓRICO	8
CAPITULO 1. MARCO CONCEPTUAL	8
1.1. Historia y evolución de la Previsión Social	8
1.1.1. El trabajo y su Historia	8
1.1.2. Precedentes Constitucionales del Trabajo	11
1.1.3. La Seguridad Social	13
1.1.4. La Seguridad Social en México y sus Antecedentes	16
1.1.5. La Previsión Social	20
1.2. Concepto de Previsión Social	22
1.3. Objetivo de Previsión Social	27
1.4. Relación Laboral	28
1.4.1. Relación laboral como hecho generador de las obligaciones patronales	28
1.5. Conceptos de Sueldos y Salarios	29
1.5.1. Teoría de los Salarios	30
1.5.2. Salario	31
1.6. Concepto de Personas Morales y Físicas	37

CAPITULO 2. MARCO JURÍDICO	40
2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	40
2.2. Regulación de la Previsión Social	42
2.2.1. Ley del Impuesto Sobre la Renta	42
2.2.2. Ley Federal del Trabajo	44
2.2.3. Marco Legal de la Ley del Seguro Social y Previsión Social.	45
2.2.4. Resolución Miscelánea	50
2.2.5. Jurisprudencia	50
2.3. Alcance de la Previsión Social	55
2.4. Características de la Previsión Social	57
CAPITULO 3. MARCO FISCAL	59
3.1. Implicaciones fiscales de las empresas en la Previsión Social	59
3.1.1. Ley del Impuesto Sobre la Renta	59
3.1.2. Ley del Seguro Social	67
3.1.3. Ley Federal del Trabajo	71
3.1.4. Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit (RIPAEDI)	74
3.2. Implicaciones fiscales de las exenciones en las personas que reciben las prestaciones de Previsión Social	76
3.2.1. Ley del Impuesto Sobre la Renta	76
3.3. Beneficios de las prestaciones de Previsión Social	84
CAPITULO 4. APLICACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL	94
4.1. Procedimiento para aplicar la Previsión Social	94
4.2. Efectos de la aplicación en su cálculo para patrones y Empleados	98
4.2.1. Determinación de Previsión Social para empresas con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados	109
CONCLUSIONES	112
GLOSARIO	117
BIBLIOGRAFÍA	118

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es muy común escuchar en el ámbito laboral las palabras de “Previsión Social”, pero ¿a que se refieren estas palabras? ¿Qué es la Previsión Social? ¿Como se aplica la Previsión Social? y se podrían enunciar mas preguntas al respecto.

Para empezar, estaremos hablando en el primer capítulo de este estudio, como un Marco Conceptual desde lo que es el trabajo hasta la Previsión Social, estaremos analizando la historia del trabajo, de cómo ha evolucionado desde la Prehistoria, pasando por La Edad Antigua, Edad Media, y la Revolución Industrial, también analizaremos lo Precedentes Constitucionales del Trabajo donde se menciona que históricamente, en el país nunca se ha tratado bien a los trabajadores, hasta que se incorporó el artículo 123 a la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, donde habla todo lo referente al trabajo, reformas laborales, relación obrero-patronal, salarios mínimos, horas de trabajo, etc. para mejorar la situación de los trabajadores y sus familias.

Se estará hablando de cómo nace la Seguridad Social, y sobre todo como se comienza ha desarrollar en México, donde se menciona que la base Constitucional del Seguro Social en México se encuentra en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, la Ley nos señala que la seguridad social tiene como finalidades el de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Se finalizará este primer capítulo con los conceptos de Previsión Social, donde se profundizará todos los conceptos para llegar al que actualmente se utiliza, y como lo estipula el artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su penúltimo párrafo. *“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social,*

económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Se hablará del objetivo de la Previsión Social, la relación laboral, los sueldos y salarios y los conceptos de las Personas Morales y Físicas que otorgan las prestaciones antes mencionadas.

En el capítulo dos se estará hablando de un Marco Jurídico, donde se analizará la regulación de la Previsión Social, por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social, Jurisprudencias, así como el alcance de la Previsión Social y sus características.

En el capítulo tres se estará hablando de un Marco Fiscal, donde se verán las implicaciones fiscales de las empresas que deciden entregar prestaciones de Previsión Social, así como también las implicaciones de las personas físicas que reciben estas prestaciones, y con la característica principal, que son deducibles a las empresas y exentas de impuesto para los trabajadores, ya que no forman parte del salario que reciben por su trabajo, sino por la relación laboral y que provienen de un contrato unilateral de la empresa al trabajador.

En el capítulo cuatro, se estará hablando de la aplicación de la Previsión Social, es decir, se verán los procedimientos para aplicarla ya en forma operacional, así como la elaboración de un Contrato del Plan de Prestaciones de Previsión Social, y se estará finalizando con los efectos de su aplicación en su cálculo para patrones y empleados.

ANTECEDENTES

Hoy en día, las empresas están enfrentando nuevos retos de globalización, y en nuestro país debido a la situación económica por la que esta atravesando, y empujado por la inestabilidad económica mundial, no las deja fuera de este reto, de tal manera, que también se ven obligadas a optimizar los recursos con los que cuentan, tanto humano, monetario, tecnológico etc., para alcanzar las medidas de calidad referente a las normas y programas ISO, de volverse mas competitivos y sin afectar la economía de sus trabajadores; por lo que se refiere a estos últimos, se ven en la necesidad de implementar algún plan de Previsión Social, para mejorar sus condiciones de vida y que puedan sortear las circunstancias que se les presenten.

El proporcionar Previsión Social beneficia tanto al trabajador como al patrón, al otorgar este tipo prestaciones preventivas, los trabajadores pueden hacer frente a los acontecimientos imprevistos en el futuro como son fallecimientos, incapacidades, enfermedades, jubilaciones y el desempleo o también a situaciones presente tales como la educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, entre otras.

Es por esto que considero importante realizar, un estudio en forma detallada, en que consisten las prestaciones de Previsión Social, tanto en la afectación del ámbito fiscal como en el laboral, con la finalidad de realizar una correcta aplicación de dichas prestaciones, y por ende, de esta manera apoyar una consulta empresarial o simplemente la aplicación de un plan, donde se podrá observar, los beneficios que alcanzarían la empresas en cuestión de la disminución de la carga fiscal, y para los trabajadores en el incremento a su ingreso de una manera exenta de impuestos.

Se estará analizando varios puntos de la Previsión Social, desde como nace, sus características, el objetivo, su aplicación y los beneficios; todo esto de una manera actualizada con las disposiciones vigentes de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Infonavit entre otras.

PROBLEMA: Para desarrollar este trabajo, es necesario realizar las preguntas base sobre las prestaciones de Previsión Social, que nos darán la pauta para iniciar con nuestra investigación, ya que la mayoría de las empresas que utilizan esta figura, ven en ella la manera de beneficiar a sus trabajadores, y comenzaremos diciendo si:

- ¿Existe la Previsión Social?
- ¿Por qué se crea esta figura de Previsión Social?
- ¿Está sujeta a regulación fiscal?
- ¿Qué implicaciones fiscales puede tener para quien otorga dichas prestaciones y para quien las recibe?
- ¿La regulación fiscal tiene algunas fallas en la Ley, donde estas se aprovechan por parte de las Empresas y Personas Físicas?
- ¿Cuál es la forma de aplicación de la Previsión Social?
- ¿Por qué es importante conocer los alcances que dichas prestaciones tienen?
- ¿Cuáles son los beneficios de la Previsión Social?
- ¿En realidad los beneficios son para los trabajadores?

OBJETIVO GENERAL: Conocer, describir y analizar que es la Previsión Social, sus alcances en el ámbito laboral, empresarial, personal y beneficiarios, así como su aplicación real dentro de la parte de sueldos y salarios, para conocer si en realidad la previsión social, forma parte o no de la remuneraciones que la empresa hace al trabajador, de igual manera estudiaremos el marco fiscal en materia de impuesto sobre la renta, que regula a las personas morales y físicas con actividad empresarial, ya que estas prestaciones se manejan contractualmente en una relación de trabajo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

OBJETIVOS PARTICULARES: También analizaremos más a detalle dentro de los objetivos particulares los siguientes.

MARCO CONCEPTUAL.- Se buscará desde la historia de la previsión social, como nace, su evolución y lo referente a la conceptualización de previsión social, el objetivo, sueldos y salarios, las personas morales, las personas físicas con actividad empresarial, las relaciones laborales, etc. para poder llegar así a entrelazar los otros capítulos de la previsión social en materia de impuesto sobre la renta.

MARCO JURÍDICO.- Aquí se estará estudiando y analizando a las Leyes, tanto constitucional como impositivas, sus reglamentos, laborales, de seguridad social, resolución miscelánea y jurisprudencias, donde nos daremos cuenta de la regulación, el alcance y las características de la previsión social.

MARCO FISCAL.- En este apartado, estaremos aplicando las leyes anteriormente mencionadas, y se verán por ejemplo la deducibilidad para las empresas que otorgan las prestaciones, los beneficios y exención en las personas que los reciben, sus consecuencias finales, el tipo de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, y la analogía en conceptos para considerar otras prestaciones como previsión social.

FORMA Y APLICACIÓN.- Se realizarán procedimientos para determinar la aplicación de la previsión social, nos daremos cuenta de los efectos que surgen en el cálculo de los salarios, tanto para los patrones, como para los empleados.

HIPÓTESIS: La Previsión Social está contemplada dentro del artículo 8º en su penúltimo párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, donde lo define que *“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor*

de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”, pero considero que las empresas utilizan este concepto con un doble fin, que es el de simular en “dar beneficios a los trabajadores” lo cual al final de su vida productiva laboral, se ve afectado en el plan de jubilación, o simplemente en las incapacidades de estos, también son afectados en su salario, ya que están registrados por debajo del salario real y la previsión social sirve como complemento de lo que en realidad debería ganar el trabajador; y por otro lado, las empresas lo único que persiguen es la deducibilidad de dichas prestaciones para la disminución de su base gravable en materia de impuesto sobre la renta, sin importar en realidad el objeto primordial de los que es la previsión social.

JUSTIFICACIÓN: El presente trabajo tiene por objeto, el estudio sobre la previsión social y su aplicación en materia de impuesto sobre la renta, de las personas morales y físicas con actividad empresarial, que de alguna manera utilizan esta figura en los contratos colectivos e individuales de trabajo, esta investigación se presentará con información actual donde se darán a conocer aspectos importantes en las que se reflejan la mecánica de operación, aplicación y los beneficios que esta brinda, ya que es un concepto muy usado en la actualidad y desde hace muchos años que agrupa diversas prestaciones en favor de los trabajadores.

Este trabajo se realiza porque considero que no se han aplicado dichas prestaciones adecuadamente, ya que estas no están en función del trabajo, es decir, son prestaciones que la empresa da por mandato de ley al trabajador, para ser deducibles con el patrón y exentas para el trabajador.

Además considero que aparte de beneficiar al trabajador en recibir los beneficios presentes, también lo podría perjudicar al término de su actividad laboral definitiva, así mismo se elabora este trabajo de una manera mas actual, ya que hay reformas que a partir del año 2003 en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los artículos cambian, y por ende ya existe un concepto de Previsión Social, conocimiento que antes no existía.

METODOLOGÍA

DESDE EL NIVEL DOCTRINARIO LA INVESTIGACIÓN ES:

- Teoría de sistemas: porque se aplicarán la combinación de teorías (funcionalismo, historicismo estructuralismo)

DESDE EL NIVEL TIPOLOGICO LA INVESTIGACIÓN ES:

- Descriptivo: porque se explicara el funcionamiento de lo investigado
- Retrospectivo: porque abarca el periodo de 2005 a 2009
- Teórico: se revisarán libros, revistas, leyes etc.
- Deductivo: se realizará de lo General a lo Particular

DESDE EL NIVEL TÉCNICO SE UTILIZARÁN LAS SIGUIENTES HERRAMIENTAS:

- Fichas bibliográficas (Libros)
 - a) Generales
 - b) Específicas
 - c) Textual
- Fichas hemerográficas (notas relevantes a la Investigación)
 - a) Periódicos
 - b) Revistas
- Fichas Electrónicas (Internet)

DELIMITACIÓN: El presente trabajo tiene por objeto, el de servir como información o consulta de cualquier persona que este interesado en establecer un plan de Previsión Social, además de conocer los requisitos y los alcances de este, llevar a la práctica la implantación de dicho plan, ya que las prestaciones que se otorguen por parte de las empresas, serán en beneficios de sus trabajadores a manera de un incremento en el ingreso, y por otro lado, es la deducibilidad para la empresa, disminuyendo la carga social a la misma, abarcando principalmente el aspecto fiscal y de seguridad social, de acuerdo a la regulación de la Ley del Impuesto Sobre la renta, Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. HISTORIA Y EVOLUCION DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Comenzaremos hablando del Trabajo, su historia y como ha evolucionado en el transcurso del tiempo tal como hoy lo conocemos, tanto su contenido, como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos que no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia.

1.1.1. EL TRABAJO Y SU HISTORIA

LA PREHISTORIA

Se comenta que en la Prehistoria se descubren en Tailandia, alrededor de 4500 años a. C. los primeros metales (Bronce – Edad de Bronce), usándose en general como elemento decorativo o para elaborar armas. El hierro aparece en Oriente próximo, donde empieza a usarse hacia el siglo XIII a.C., sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro,

Sobre 5500 años a.C. se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura.

Alrededor de 3500 años a.C. se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo. Más adelante se introduce la rueda con radios.

La economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios..., y dura hasta la aparición de la moneda.

Las primeras monedas acuñadas con carácter oficial aparecen en el siglo VI a.C. en la zona de Lidia (Asia Menor), y en China. A partir de entonces empiezan a surgir monedas en Grecia (siglo VI a.C.). Aquí se emite el dracma (antigua moneda griega), compuesto de 65 a 67 granos de plata fina.

Aparece también la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años a.C.¹

¹ CATALÁN Miguel, *Evolución Histórica del Trabajo y Hechos Relevantes*, Artículo escrito del Instituto de Estudios Superiores, España. www.wikipedia.org.

LA EDAD ANTIGUA

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo.

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso, pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

LA EDAD MEDIA

En el siglo VIII surge el feudalismo. Así, el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su vez, el señor feudal jura al rey ayudar en la defensa del territorio en caso de una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas del siglo XVIII.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios. Gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica: Aprendiz, durante 4 ó 5 años, y sin sueldo; oficial con sueldo; maestro, capaz de poseer un taller propio.

A finales de la Edad Media comienzan a aparecer y aumentar de tamaño las aglomeraciones urbanas, formadas por pequeños pueblos dominados por la nobleza.²

² CATALÁN Miguel, *Op. Cit*

LA EDAD MODERNA

En la edad moderna, aparecen importantes inventos como la imprenta, que ya existía en China desde el siglo X, es inventada en Occidente por Johann Gutenberg. Aparecen instrumentos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición, que fomentan la navegación, y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyen de una forma excepcional a los grandes descubrimientos de la época: América, las costas de África, la ruta marítima a las Indias...

Aparece también el telescopio, un gran avance en la investigación del espacio. Su invención se atribuye a Hans Lippershey, hacia 1608, en Holanda. Este invento fue mejorado rápidamente.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr así que las exportaciones superen a las importaciones. También aparecen los primeros bancos modernos (siglo XVII): el Riksbank Sueco en 1656 y el Banco de Inglaterra en 1694.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL

El comienzo de la revolución industrial lo provoca la invención de la máquina de vapor de James Watt. El resultado fue una máquina de vapor con una cámara de combustión separada, que reducía las pérdidas de energía y aumentaba el rendimiento.

John Smeaton, un ingeniero británico fue el primero en construir una rueda hidráulica, usada para aprovechar la energía de ríos y canales.

La revolución industrial provocó muchos problemas laborales, que terminó en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al otro lado del mar, las colonias. Casi 50 millones de europeos emigraron en busca de trabajo. Esto ayudó a los Estados, puesto que se deshacían de toda esa gente problemática (a causa de su condición laboral) que producía tantas revueltas.³

³ *Ibidem*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos como reacción al capitalismo.

El más claro ejemplo de la fabricación en serie, se da en las cadenas de montaje de automóviles. Henry Ford consigue reducir el trabajo en su fábrica en casi un 60%, y aun así aumenta la producción.

Este desarrollo acaba en la automatización total, siendo los robots los encargados del trabajo, pudiendo prescindir del trabajo humano.⁴

Como podemos observar, la industrialización ha causado una enorme mejora en el nivel de vida de la humanidad, y a la vez ha causado que aparezcan grandes zonas subdesarrolladas: el tercer mundo. La progresiva introducción de las máquinas en el mundo del trabajo ha provocado paro, pero también ha contribuido a aumentar la producción.

1.1.2. PRECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO

A principios del siglo XX estalla la revolución mexicana, con grupos de Zapatistas, Villistas y Carranzistas. En 1915 Obregón derrotó al Villismo; Venustiano Carranza regresó a la capital del país, convocó un Congreso Constituyente que elaboró la nueva Constitución de 1917 y le eligió como presidente constitucional.

Históricamente, en el país nunca se ha tratado bien a los trabajadores, cuando se incorporó la nueva constitución en 1917, se incluyó un artículo, el 123 donde habla todo lo referente al trabajo, reformas laborales, relación obrero-patronal, salarios mínimos, horas de trabajo, etc. para mejorar la situación de los trabajadores; siempre defendido este artículo por los liberales como "uno de los máximos triunfos de la revolución", eludiendo siempre que este artículo está basado en la Doctrina Social Católica difundida a principios de siglo.

⁴ *Ibidem*

El derecho al trabajo, se encuentra estipulado en su artículo 5º y que no fue reformado en la Constitución, sino que se integró el artículo 123 para darle una mayor importancia constitucional al trabajo, donde solo anotaremos una parte del artículo 5º constitucional.

Artículo 5o. *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

Por otro lado, podemos comentar que La Ley Federal del Trabajo, se desprende del artículo 123 de la constitución donde nos habla del trabajo y de la Previsión Social. Esta ley data desde 1931 en que se generaban condiciones de trabajo mínimas a favor de los trabajadores, hasta la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de Mayo de 1970, cuando fungía como presidente Gustavo Díaz Ordaz. Y el congreso de la unión tenía mayoría absoluta el partido revolucionario institucional, por consiguiente, fue elaborada de acuerdo a sus conveniencias de aquél entonces.

Es en esta ley donde se establecen las reglas y procedimientos para los patrones y trabajadores, que de igual manera constituirá la Previsión Social que es nuestro caso de estudio, pero refiriéndonos al tema de trabajo, el concepto de esta ley nos menciona lo siguiente en unos de sus artículos.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 8o.- *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

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

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pero también debemos de reflexionar que el trabajo como tal, tienen riesgos para quien lo desarrolla, podrían existir diferentes causas y esto de acuerdo al trabajo que se realice, principalmente por un descuido humano, o porque no tenía la protección y preparación adecuada, y por consecuencia el trabajador queda inhabilitado para ocuparse temporalmente, o sufre alguna amputación o daño físico irreversible en su cuerpo; Sin embargo, dar una explicación de cuáles fueron las causas que produjeron un accidente, no sería lo correcto relativamente, sino que, pienso que realmente tenga un valor agregado en la prevención de casos similares, de manera que se deben atender otras razones y no solamente detenerse en lo que nos parece que fue la causa que produjo el hecho, en tal sentido que la atención a las condiciones de seguridad e higiene en los centro de trabajo, deben ser básicos para los mismos, de igual manera la protección al salario, el apoyo a la vivienda, la promoción del empleo, la capacitación de los trabajadores, el fomento a la cultura y la recreación, mediante el establecimiento de mecanismos de seguridad social, donde representan los diversos contenidos que definen el sistema mexicano de Previsión Social, es por eso que considero muy importante estudiar la seguridad social a los trabajadores para derivar el la Previsión Social.

1.1.3. LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social, es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así como la concepción universal respecto del tema, ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo.

El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

En este Sistema se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones, y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX, para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos, e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

La Seguridad Social como tal nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época. Primeramente los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos. Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

Impulsadas por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck (el Canciller de Hierro) son refrendadas tres leyes sociales, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal:⁵

- Seguro contra Enfermedad. 1883
- Seguro contra Accidentes de Trabajo. 1884
- Seguro contra la Invalidez y la Vejez. 1889

Los resultados de la aplicación de este Modelo fueron tan eficaces que muy pronto es extendido a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En 1889, en París se creó la "Asociación Internacional de Seguros Sociales". Sus postulados a ser temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en

⁵ PELUAS Daniel, *Las Políticas Sociales de América Latina*, 2002. OBANDO José Ángel, *Seguridad Social Una Visión General* 2002, comentarios en Sistemas de Seguridad Social, Mayo 2003 en la p. www.monografias.com

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en 1910; en Dresden en 1911 y en Zurich en 1912.

En 1919, mediante el Tratado de Versalles, los líderes políticos del planeta, ponen fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico Tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y de política de la Seguridad Social,

Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir W. Beberidge en 1942. Se conoce como el "Plan Beberidge", este contiene una concepción mucho más amplia de la seguridad social.

Tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen.

"Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna y que inspira el carácter de generalidad de la protección".⁶

Este segundo componente fue adoptado por países europeos y se procuró extender a América Latina y otras partes del mundo.

En 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Filadelfia, presenta la Declaración de los fines y objetivos de la OIT y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, en su Título III establece ..."La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa".:

⁶ PELUAS Daniel, *Op. Cit*

La Seguridad adquiere tal relevancia que aparece en 1948, como parte integrante de la Declaración de los Derechos Humanos.⁷

1.1.4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO Y SUS ANTECEDENTES

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".⁸

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero, suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento, y consideraban que también otros sectores deberían aportar.

⁷ PELUAS Daniel, *Op. Cit*

⁸ QUINTERO Oscar, *Antecedentes de la Seguridad Social*, Marzo 2005, comentarios de la p. www.monografias.com

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia, fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal. ".⁹

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales". El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social.

Ahí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

⁹ QUINTERO Oscar, *Op. Cit.*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

A partir de 1970 hay un giro importante en la manera de entender la realidad nacional; se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población los frutos del desarrollo económico logrado por el país.

El Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos y se busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento.

Durante 1972 se iniciaron los estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; fueron a probadas por el Congreso de la Unión y publicadas en 1973.

La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.¹⁰

El rasgo más trascendente de esta ley fue la más clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral sino que, en la medida de las posibilidades, tendería a construir una "*seguridad social integral*". En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna.

Así comenzó a operar el Programa Nacional de Solidaridad Social por Cooperación Comunitaria, en 1979, en el Programa IMSS-Coplamar por Cooperación Comunitaria y, al desaparecer el organismo Coplamar, tomó el nombre que lleva hasta la fecha: Programa IMSS-Solidaridad.

En 1982 y en años posteriores, el Instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporará al sistema de seguridad social.

¹⁰ *Ibidem.*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, la operatividad de la institución. Durante todo el año de 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen para detectar todo aquello que dejó de ser funcional y buscar con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución de los problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre del mismo año 1996. La Nueva Ley entre otras cosas, modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

En 1996 el Gobierno Mexicano promulgó la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y preparó el marco jurídico para la operación en México de empresas privadas que administren los fondos de pensiones de los trabajadores.¹¹

Como podemos observar, a través del tiempo los sistemas de seguridad social se han modificado sin perder la esencia principal del art. 2 de la Ley del Seguro Social, en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Actualmente, la Ley nos señala que la seguridad social tiene como finalidades el garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Y con esta definición, pasamos a lo que es la Previsión Social.

¹¹ *Ibidem.*

1.1.5. LA PREVISIÓN SOCIAL

¿Pero como nace la Previsión Social?

Comenzaremos diciendo de acuerdo a los comentarios del C.P. Luis Carlos Ledesma Villar, en su Libro de “ADMINISTRACIÓN DE PLANES SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL” que “La Previsión Social es una institución del derecho del trabajo mediante la cual se procura el bienestar de la clase trabajadora y su familia, se preocupa por atender las necesidades actuales y futuras de todas aquellas personas que tienen una relación de trabajo subordinada o bien aportan su trabajo a una sociedad, asociación contrato o cualquier forma jurídica a través de la cual un trabajador aporta su esfuerzo personal a cambio de una retribución que puede ser el salario, la participación de la utilidad, la distribución del rendimiento o cualquier forma de participación de los beneficios de la explotación colectiva”.¹²

La Previsión Social es una parte del derecho del trabajo dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes, es decir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.¹³

Entonces debemos de entender que para la Previsión Social, se tomarán en cuenta las leyes del Impuesto Sobre la Renta, Seguro Social y donde directamente nace la Previsión Social que es en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores, la justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

¹² LEDESMA Villar Luis Carlos, *Administración de planes sobre Previsión Social*, Ediciones Fiscales ISEF, Abril 2000, Prologo.

¹³ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit* Introducción.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la Previsión Social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los fallecimientos, incapacidades, enfermedades, etc., sino también aspectos inmediatos como son la educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro, etc., en cuyo caso las prestaciones preventivas que se otorgan a los trabajadores ya no son prestaciones a futuro o inciertas como se consideran en el criterio tradicional de Previsión Social, sino que son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

De tal forma que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal; tal es el caso de las guarderías infantiles, los fondos de ahorro, las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos y las actividades culturales y deportivas.

Como podemos observar, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparado a todos los riesgos fundamentales como la pérdida de salud, pérdida de capacidad del 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.

1.2. CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL

El concepto de Previsión Social anteriormente era muy ambiguo, y poco a poco se fueron generando de acuerdo a diferentes personalidades dedicadas al estudio del Derecho Laboral, diferentes conceptos como los que menciona el C.P. Luis Carlos Ledesma Villar en su libro anteriormente mencionado.

Lic. Mario de la Cueva: comenta que “La Previsión Social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo”.¹⁴

Dr. Francisco José Martoni: también nos dice que “La seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales; pérdida de salud, pérdida de capacidad del 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”.¹⁵

Lic. Francisco González Díaz Lombardo: “Por previsión social entendemos 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”.¹⁶

Este concepto no se encontraba definido en nuestra legislación mexicana hasta el 2003 como anteriormente ya se había mencionado, sin embargo existen diversas opiniones y acepciones sustentadas por estudiosos de la materia laboral además de las tesis de los tribunales que han permitido aclarar dicho concepto como:

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa

¹⁵ MARTONI, Francisco José. *Medicina Preventiva Asistencia Social y Servicio Social*. Editorial Cesarini, Bs As. 1956. párrafos (13, 14) comentados en el libro “*Administración de de Planes Sobre Previsión Social*” de LEDESMA, Villar Luis Carlos.

¹⁶ GONZALEZ, Díaz Lombardo. Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. México. UNAM, 1978

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Toda prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Conforme a lo anterior, las diversas opiniones que sobre el particular se han expresado, se han sustraído los elementos más relevantes de la Previsión Social:

Los cuales tienden a cuidar los beneficios que establece el Seguro Social, procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia, eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como de sus dependientes, se otorga en forma general a los trabajadores, por lo que se llega a la conclusión de que el término de Previsión Social se compone de dos partes, Previsión y Social, y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa lo siguiente:

PREVISIÓN:

Significa acción o efecto de prever o también acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles. Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar.

SOCIAL:

Es un término perteneciente o relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de los trabajadores.

En consecuencia, la Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuvan al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.¹⁷

Pero en nuestras leyes, que nos dicen acerca de la Previsión Social, y comenzaremos con nuestra Carta Magna que lo describe en su Artículo 123.

¹⁷ SANDOVAL González Alma Rosa, PÉREZ Ramos José Antonio, *Definición de Previsión Social, Visión Contable No. 45*, julio 2000 artículo publicado en la p. www.offixfiscal.com.mx

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Anteriormente comentamos que intrínsecamente en el artículo 2 de esta Ley, la Previsión Social la describe de la siguiente manera:

Artículo 2o.- *Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.*

Al estar la disposición antes señalada en el Título Primero, denominado Principios Generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esta Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social, que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la Ley del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables, reconocen la figura de la Previsión Social aceptando como tal, a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son, fallecimientos, incapacidades, enfermedades, jubilaciones y el desempleo.

Las prestaciones que se otorgan para prever estas contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstancias que pueden acontecer a futuro.

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, no existe una definición precisa, clara y limitativa del concepto de Previsión Social, han sido más bien las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y del Instituto Mexicano del Seguro Social las que con el fin de regular su tratamiento, base de las contribuciones, han puesto límites, requisitos, topes y excepciones a algunos de los conceptos que pueden ser considerados como prestaciones de Previsión Social. Pero más sin embargo en ninguna de ellas se había definido tampoco el alcance, contenido o concepto de la Previsión Social.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Por lo que se refiere a La Ley del Seguro Social, tampoco cuenta con una definición específica de la Previsión Social, sin embargo establece alguna de ellas como prestaciones en el artículo 27 que se refiere a la integración del salario, por lo que dichas prestaciones no se deben de otorgar por su salario sino adicionales a este sin que forme parte del mismo.

Artículo 27. *El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

Párrafo reformado DOF 16-01-2009

Los conceptos que se mencionan en el párrafo anterior, se refieren a Herramientas de trabajo, ahorro, aportaciones adicionales a favor de sus trabajadores al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, infonavit, alimentación, despensa, premios entre otros, obviamente todos estos con ciertos requisitos de deducibilidad para la empresa y exención para el trabajador que posteriormente los manejaremos mas a profundidad en otro capítulo.

LEY DEL INFONAVIT

De igual manera como la del Seguro Social, se establece la Previsión Social dentro del artículo 29 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit, en su parte de integración del salario, indica lo mismo que el 27 del Seguro Social, con sus excluyentes.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En la reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta que entra en vigor el 1º de Enero del año 2003, el concepto de Previsión Social decide definir de la siguiente manera en su artículo 8º penúltimo párrafo.

“Para los efectos de esta ley, se considera Previsión Social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará Previsión Social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Párrafo adicionado DOF 30-12-2002. Reformado DOF 04-06-2009

Considerando que la Previsión Social en esencia tiene su fundamento en la Ley Federal de Trabajo, la Previsión Social no es restrictiva en cuanto a los conceptos mencionados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y el propio legislador al señalar como figuras de Previsión Social en esta última Ley a otras distintas de las que se han manejado tradicionalmente, sienta el precedente al establecer que cumpliendo con los requisitos esenciales como es la generalidad, que debe ser para el trabajador, familiares o beneficiarios con el objeto de elevar su nivel de vida en lo económico, social, cultural o integral en el presente y en lo futuro, la Previsión Social ha avanzado al ritmo que crece la sociedad y sus necesidades.

Cabe señalar, por otra parte, que la Previsión Social no sólo nace por voluntad del legislador (*Ley Federal de Trabajo y Ley del Impuesto Sobre la Renta*) sino también

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

por voluntad contractual entre el trabajador y patrón. Esto es, que la Previsión Social independientemente de su origen legal, también puede nacer en virtud de los contratos de trabajo, sean individuales, colectivos o en su caso el contrato ley; en estos contratos, las partes pueden establecer las condiciones a su libre albedrío partiendo de la afirmación legal "... y otras de naturaleza análoga", sin mayores requisitos que los establecidos en la Ley; esto es, que sean en forma general para todos los trabajadores, que se destinen para los trabajadores, sus familiares o beneficiarios y que tengan el propósito de elevar el nivel de vida en todos sus aspectos.

1.3. OBJETIVO DE PREVISIÓN SOCIAL

Como ya lo hemos visto y se ha recalcado, el objetivo primordial de toda prestación, es en beneficio a los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios, y que tengan por esencia elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral, así como la de ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, y puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades.

Existen también las de carácter análogo, como son las prestaciones que cubren las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de Previsión Social, así como de las cargas emanadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano, y que derivan de una relación laboral entre patrón-trabajador.

Al existir ya la relación de trabajo, se crean tanto derechos y obligaciones para los patrones y empleados, de tal manera que debemos continuar en conocer que es la Relación Laboral y por que se da esta figura.

1.4. RELACIÓN LABORAL

1.4.1. RELACIÓN LABORAL COMO HECHO GENERADOR DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

El hecho generador de la obligación patronal para otorgar la seguridad social a los trabajadores, surge en el momento en que se inicia una relación obrero-patronal, también conocida como relación de trabajo, establecida con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado a las órdenes de un patrón.¹⁸

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, lo define así:

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

De este concepto se desprenden tres elementos importantes y característicos de la relación laboral, los cuales son:

- Subordinación
- Salario
- Trabajo

LA SUBORDINACIÓN. Consiste en la facultad que posee el patrón, dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo, y sucesivamente, es la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo. Es quizás el elemento distintivo para establecer la diferencia entre un trabajador auténtico y un prestador de servicios independiente.

TRABAJO. De acuerdo al la Ley Federal del Trabajo Artículo 8, 2º párrafo, Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

¹⁸ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social.* Tax Editores 4ª ed. México, 2006 P. 169

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

SALARIO. De acuerdo al la Ley Federal del Trabajo Artículo 82, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Existen factores complementarios importantes que contribuyen a definir una auténtica subordinación, entre los que destacan el uso de herramientas de trabajo, la capacitación, la jornada de trabajo, el horario y otras prestaciones.

Como conclusión, se puede efectivamente afirmar que en la subordinación existen tres elementos que la distinguen:

- El lugar donde se realiza el trabajo
- El tiempo impuesto por el patrón
- La forma de realizar la labores

Cuando se reúnen los tres, no hay duda que la dirección y dependencia laboral denotan una auténtica subordinación.

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales, tienen su finalidad en la equidad de ambas partes, ya que esto nos ayuda a tener un mejor desarrollo dentro de las organizaciones, y respecto al país nos permite tener una estabilidad que la necesitamos para no tener un clima de incertidumbre, para que empresas extranjeras inviertan el capital en nuestro país.

1.5. CONCEPTOS DE SUELDOS Y SALARIOS

Debemos tener en cuenta de que son los sueldos y salarios, ya que al trabajador cuando recibe su remuneración, se le paga un total del cual se derivan sueldos y prestaciones tanto económicas como en especie, y es donde se genera la confusión si la Previsión Social es parte del salario.

A continuación mencionaremos el concepto referente a sueldos y salarios, teorías y su origen.

1.5.1. TEORIAS DE LOS SALARIOS

A través de los tiempos han surgido diferentes principios alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación examinaremos estas teorías.

TEORÍA DE LOS INGRESOS: La planteó *Adam Smith* en su obra *la riqueza de las naciones* en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para *Smith* sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA: Conocida también como del *salario natural*, fue expuesta por *David Ricardo* en sus *Principios de Economía Política y Tributación* (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS: *Jhon Stuart Mill* en su obra *Principios de Economía Política* (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.¹⁹

TEORÍA DE MARX: En relación con los salarios *Marx* encontró cosas interesantes, que plasmó en *El Capital*; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó *tiempo necesario de trabajo*, donde únicamente se cubren los costos de

¹⁹MARTINEZ, Chávez Carlos. Seminario: Dimensiones de la Administración de los Recursos Humanos. Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Comercio y Administración, México D.F. Agosto 2009 p. 62

producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó *valor adicional*, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.²⁰

TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL: La tesis de *Jhon Bates Clark*, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

TEORÍA DE LOS SALARIOS ALTOS: Expuesta por *Henry Ford* en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.²¹

1.5.2. SALARIO

Etimología:

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, el cual valía su peso en oro.

Sueldo proviene de “sólidus”: moneda de oro de peso cabal.

²⁰ MARTINEZ, Chávez Carlos. *Op. Cit* p. 63

²¹ *Ibidem* p. 62

Además el sueldo fue una unidad de cuenta con valor de 1/20 parte de la libra. Se acuñó en los sistemas monetarios anteriores a la reforma hecha por Carlomagno, que estableció la equivalencia

- 1 libra = 20 sueldos = 240 dineros

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por quincena o mes.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

La constitución nos menciona sobre los salarios en su Artículo 123 en diferentes fracciones lo siguiente:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

VIII. *El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

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

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

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

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

El concepto de salario para efectos de la Ley del Seguro Social, se encuentra establecido en el artículo 5A, y sus exclusiones (Previsión Social) pero con fundamento en el artículo 27 que nos dice:

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

XVIII. Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal, y

Fracción reformada DOF 29-04-2005, 16-01-2009

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

Párrafo reformado DOF 16-01-2009

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;*
 - II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;*
 - III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*
 - IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;*
 - V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;*
 - VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;*
 - VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;*
 - VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones*

establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

- IX.** *El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.*

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Por lo que se refiere a esta Ley, no menciona salarios, sólo menciona ingresos en su artículo 110 refiriendo de donde provienen los salarios.

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

Como se pudo observar cada Ley nos menciona qué debemos considerar como salario; en mi opinión tenemos lo siguiente: En un sentido amplio, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: "Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo". más concisamente: "La remuneración por una actividad productiva".

1.6. CONCEPTOS DE PERSONAS MORALES Y FISICAS

También mencionaremos los conceptos de las Personas Morales y Personas Físicas, ya que es muy importante, por que de alguna manera utilizan la figura como patrones, y las prestaciones de Previsión Social se manejan contractualmente en una relación de trabajo

Para fines fiscales, es necesario definir si una persona realizará sus actividades económicas como persona física o como persona moral, ya que las leyes establecen un trato diferente para cada una, y de esto depende la forma y requisitos para darse de alta en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y las obligaciones que adquieran.

- PERSONA FÍSICA es un individuo con capacidad para contraer obligaciones y ejercer derechos.
- PERSONA MORAL es una agrupación de personas que se unen con un fin determinado, por ejemplo, una sociedad mercantil, una asociación civil.

Por ejemplo, en el caso de personas físicas existen varios regímenes de acuerdo con la actividad y el monto de los ingresos.

En el caso de personas morales, el régimen fiscal y las obligaciones que les corresponden son diferentes en relación a si tienen o no fines de lucro.

Última actualización: 09/septiembre/2009, 17:01, información vigente.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Artículo 8o. *Cuando en esta Ley se haga mención a persona moral, se entienden comprendidas, entre otras, las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, las instituciones de crédito, las sociedades y asociaciones civiles y la asociación en participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México.*

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Artículo 16.- *Se entenderá por actividades empresariales las siguientes:*

Ultimo Párrafo: *Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 10.- *Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

Artículo 16.- *Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.*

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 5 A. *Para los efectos de esta Ley, se entiende por:*

- IV.** *Patrones o patrón: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo;*

Pero si nos referimos a los empleadores o patrones, a continuación se plasmará un comentario de Juan B. Climént Beltrán

PATRON: La expresión que utilice los servicios debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que “se beneficie del servicio”; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte, cabe definir al patrón como el sujeto del contrato

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Dicha característica distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

El término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como empleadores usado por la Organización Internacional del Trabajo, o el de empresarios, pues no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, ya se trate de persona física – como en el servicio doméstico, o en el profesionista respecto a su personal auxiliar -, o de persona moral – asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales -, que también tienen carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio. Y aún en los casos de las propias empresas, resulta mas adecuado el vocablo patrón, pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es de la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo mas típico en la sustitución de patrón, donde cambia este y subsiste la misma empresa.²²

Como podemos observar las definiciones en cada ley son diferentes, pero se realizaron para ser encaminadas en este trabajo, a la Previsión Social en las empresas o personas morales, personas físicas o simplemente que tengan la característica de patrón o empleadores.

²² CLIMÉNT Beltrán Juan B., *Ley Federal del Trabajo, Cometarios y Jurisprudencia*, Grupo editorial Esfinge, 28ª edición, p.170

CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO

En este apartado estaremos viendo a la Previsión Social, desde la figura legal, aquí se estará estudiando y analizando a las Leyes, tanto constitucional como impositivas, reglamentos, laborales, de seguridad social, resolución miscelánea y jurisprudencias, donde nos daremos cuenta de la regulación, el alcance y las características de la Previsión Social.

Como ya se había comentado anteriormente, la Previsión Social se encuentra plasmada en el artículo 123 constitucional del apartado "A" fracción XXIX, cuyo título tiene por nombre "*Del Trabajo y de la Previsión Social*" pero también existen otros artículos relacionados con esta, para derivar en la fracción antes mencionada.

2.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

XII. *Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a 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 a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.*

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

Como podemos observar en artículo anteriormente señalado, se encuentra la parte medular de lo que es la Previsión Social de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a continuación, también estaremos observando su regulación en diversas leyes.

2.2. REGULACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

No olvidemos que de nuestra Carta Magna, como Ley suprema y que de ella emanan todas las demás, vienen a regular en diferentes apartados de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Reglamentos Etc., a la Previsión Social que a continuación investigaremos.

2.2.1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

ARTÍCULO 8 penúltimo párrafo

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Párrafo adicionado DOF 30-12-2002. Reformado DOF 04-06-2009

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 8 reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente. De esta manera reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la Previsión Social, aceptando que corresponden a este rubro: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para el trabajador y sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, actividades culturales, actividades deportivas., etc.

Los gastos anteriores tendrán las siguientes limitaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 fracción XII, 33 y 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y los Artículos del 40 al 43 y 137 del Reglamento de la propia Ley.

El legislador reconoce por otra parte, que hay otras prestaciones que se entregan al trabajador por concepto de Previsión Social al señalar en el artículo 109 fracción VI de la ley del Impuesto Sobre la Renta. "... y otras de naturaleza análoga".

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

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta Ley.

Párrafo adicionado DOF 04-06-2009

PRESTACIONES ANÁLOGAS.

ANALOGÍA, según el Diccionario enciclopédico visual, es: *Relación de semejanza que existe entre cosas distintas.*

ANALOGÍA JURÍDICA.- Según el Diccionario Jurídico Mexicano.- Analogía, viene del griego *Analogía: "proporción", "semejanza".*

Con la expresión "*analogía jurídica*" los juristas entienden una semejanza entre hechos o situaciones que se encuentran en la base de la interpretación analógica, extensión analógica o razonamiento analógico.

Al referirse el legislador a otras prestaciones análogas, se deja la puerta abierta para que patrón y trabajadores puedan pactar otras prestaciones de Previsión Social, con la única condición de que se cumplan los requisitos de generalidad y que se otorguen a los propios trabajadores, familiares o beneficiarios y con el propósito de mejorar su nivel de vida en lo económico, social, cultural o integral.²³

²³ SANDOVAL González Alma Rosa, PÉREZ Ramos José Antonio, *Definición de Previsión Social, Visión Contable No. 45*, julio 2000 pág. www.offixfiscal.com.mx

Al cumplirse estos requisitos se tipifica la analogía a que se refiere dicho numeral.

Los conceptos de Previsión Social que considera el artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta es enunciativa, al señalar "... *otras de naturaleza análoga.*"

De ninguna manera es restrictiva como en algunos casos han pretendido considerar las autoridades fiscales al señalar que por no estar indicados los vales de despensa en especie de dicho artículo 109 fracción VI, no deben considerarse como Previsión Social.

Por lo anteriormente citado, consideramos entre otros como gastos de Previsión Social análogos los siguientes. Vales de despensa, Ayuda para renta de casa Premios por asistencia, Premios por puntualidad, Servicios de comedor ó comida.

Con esto cabe subrayar que el razonamiento analógico puede explicar el peso y fuerza de un argumento, pero no garantiza su validez jurídica. Ya que una aplicación "analógica" del derecho sólo es válida si es realizada por un órgano autorizado por el derecho a tal efecto (p. ej. un tribunal).

Esto es en cuestión a la regulación por parte de la Ley del impuesto sobre la Renta, pero que nos dice la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

2.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 2o.- *Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.*

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

Artículo 18.- *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.*

2.2.3. MARCO LEGAL DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL

La Ley del Seguro Social como anteriormente se ha mencionado, tiene su fundamento de legalidad en el artículo 123, Fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se considera de utilidad pública para beneficio general de todos los sectores sociales y de sus familiares.

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

A partir de esta disposición, el 19 de enero de 1943 se publicó la primera Ley del Seguro Social, de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, reuniendo tres puntos importantes como objetivos que garantizan lo siguiente:

1. El derecho humano a la salud y la asistencia médica.
2. La protección de los medios de subsistencia.
3. Los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

Después de estudios minuciosos, se confirmó por decreto presidencial que, en cumplimiento a los objetivos citados, el Instituto Mexicano del Seguro Social habría de iniciar sus operaciones el 1º de Enero de 1944, cubriendo los riesgos siguientes:

- Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales.
- Enfermedades generales y maternidad

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Invalidez, vejez y muerte, y desocupación en edad avanzada.

Con ello quedó establecido como un organismo descentralizado del gobierno federal, cuyos costos se compartían en empresas y trabajadores, marcando de algún modo, el inicio de una nueva etapa político-social en México.

La creación del sistema orientado a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y la regulación de un marco mayor de justicia para las relaciones obrero-patronales, dieron origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en el país.²⁴

En el transcurso de los años, y mediante diversas modificaciones, hoy en día la Ley del Seguro Social se ha ido cimentando en una estructura mas acorde con las expectativas, a partir de las cuales se promulgó y que se señalan en el artículo 2º del mismo ordenamiento, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 2. *La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.*

A partir del 1º de julio de 1997, para lograr los objetivos de seguridad social, la legislación aplicable clasifica a los sujetos de aseguramiento en regímenes obligatorio y voluntario, los cuales se consolidaron con la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de diciembre de 1995, pero sólo observaremos el régimen obligatorio que es donde se desprende la Previsión Social.

²⁴ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social*. Tax Editores 4ª ed. México, 2006 P. 36

RÉGIMEN OBLIGATORIO

Este régimen implica regular la inscripción obligatoria y de los trabajadores que un empleador efectúa para otorgar las prestaciones en dinero o en especie derivadas, precisamente de las relaciones obrero-patronales.

A la modalidad obligatoria su esquema de protección se otorga mediante los seguros siguientes:

Seguros	Protección
Riesgos de Trabajo	Al Trabajador Por los riesgos (accidentes o enfermedades) que se presentan al realizar su actividad laboral
Enfermedades y Maternidad	Al Trabajador y a su familia Por las enfermedades no profesionales y por maternidad
Invalidez y vida	Al Trabajador y su familia Cuando por causa de enfermedad no profesional se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y su familia En caso de fallecimiento del asegurado garantiza a su familia un ingreso que les permita sostenerse.
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Al Trabajador y su familia (protección a futuro) <ul style="list-style-type: none">• Cuando por retiro o cesantía, quede desempleado entre los 60 y 64 años.• Cuando al cumplir un proceso natural de la existencia, que es la vejez (65 años), pueda contar con ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.
Guarderías y prestaciones sociales	A la mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos. <ul style="list-style-type: none">• Servicios de guardería durante su jornada de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones sociales para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y contribuir a elevar la calidad de vida de la población.
--	---

25

El reconocimiento de derechos y otorgamientos de las prestaciones en dinero son calculados según el salario base de cotización, el cual se integra, de acuerdo con el artículo 5º -A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, excepto las citadas en las nueve fracciones del artículo 27 de la misma ley como ya anteriormente se habían plasmado.

Artículo 5 A. *Para los efectos de esta Ley, se entiende por:*

XVIII. *Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal, y*

Fracción reformada DOF 29-04-2005, 16-01-2009

Artículo 27. *El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

Párrafo reformado DOF 16-01-2009

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

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

²⁵ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social.* Tax Editores 4ª ed. México, 2006 P. 37

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- III.** *Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*
 - IV.** *Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;*
 - V.** *La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;*
 - VI.** *Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;*
 - VII.** *Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;*
 - VIII.** *Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y*
 - IX.** *El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

2.2.4. RESOLUCIÓN MISCELÁNEA

Por lo que se refiere a Resolución Miscelánea vigente para 2009, sólo nos habla de la determinación de la Previsión Social deducible de los trabajadores no sindicalizados en su regla siguiente.

Determinación de la Previsión Social deducible de los trabajadores no sindicalizados

1.3.13.4. *Para los efectos del artículo 31, fracción XII, cuarto párrafo de la Ley del ISR, los contribuyentes podrán determinar el promedio aritmético de las erogaciones deducibles por prestaciones de previsión social por cada uno de los trabajadores no sindicalizados, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores no sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de dichos trabajadores correspondiente al mismo ejercicio.*

2.2.5. JURISPRUDENCIA

En cuestión de jurisprudencia, se anotaran tres en cuanto a la deducción de gastos de Previsión Social se refiere, la primera es una de las muchas que ayudaron a definir este concepto.

Primera

RENTA IMPUESTO SOBRE LA, GASTO DE PREVISIÓN SOCIAL. CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VIII y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b), del mismo ordenamiento legal se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico social cultural e integral.²⁶

Amparo directo 843/77, Informe anual de 1978 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera Parte. país.

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL. Son aquellos que efectúen las empresas en beneficio de los trabajadores y sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social económica y cultural.

Amparo directo 434/79, Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y Revisiones 839/79 y 792/86 de la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación.²⁷

Segunda

Localización

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XX, Diciembre de 2004 Tesis: 2a./J. 194/2004 Página: 537 Materia: Constitucional, Administrativa Jurisprudencia.

Rubro

RENTA. EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, AL ESTABLECER LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE EQUIDAD TRIBUTARIA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 2002).

²⁶ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social*. Tax Editores 4ª ed. México, 2006 P. 368

²⁷ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit* P. 368

Texto

El citado precepto que establece que las personas morales podrán deducir de sus ingresos o acumulables los gastos de previsión social siempre y cuando cumplan determinados requisitos, a saber que: a) se trate de las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 109, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta u otras análogas; b) se concedan de manera general en beneficio de todos los trabajadores de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo; c) se otorguen las mismas prestaciones de previsión social tanto a los trabajadores de confianza como a los que no tengan esa calidad; y, d) tratándose de aquéllos, el monto de dichas prestaciones, para que sean susceptibles de deducción, no podrá exceder del 10% del total de sus remuneraciones gravadas, sin que en ningún caso exceda del monto equivalente de un salario mínimo general del área geográfica correspondiente al trabajador, elevado al año, no transgrede el principio de equidad tributaria consagrado en el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior porque el artículo 31, fracción XII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1o. de enero de 2002, otorga un trato de igualdad tanto a las personas morales que realizan erogaciones por gastos de previsión social, como a los sujetos que prestan un servicio personal subordinado dentro de la empresa, los cuales gozan de las mismas prestaciones de previsión social; además, al establecer el monto máximo que es susceptible de disminuir de la base gravable, asegura un trato igual a todos los patrones que se encuentren dentro de este supuesto jurídico y, garantiza a todos los trabajadores que no habrá distinciones por ese concepto, tomando en consideración la categoría o funciones desarrolladas dentro de la empresa, sobre todo si se observa que la restricción señalada se refiere a los trabajadores de confianza, los cuales, generalmente, reciben mayores sueldos o salarios por los servicios prestados a diferencia de los de base, además de que la limitación en cuanto al monto que se prevé se actualizará en aquellos casos en que el trabajador tenga percepciones elevadas por sueldos y prestaciones, considerados estos conceptos de manera conjunta o individual, por lo que el legislador a través de la implementación de esta medida pretende lograr una mayor igualdad entre todos los trabajadores de una empresa.

Precedentes

Amparo en revisión 2439/2003. Kodak de México, S.A. de C.V. 23 de junio de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Israel Flores Rodríguez. Amparo en revisión 128/2004. Industrias Pulitec, S.A. de C.V. 2 de julio de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia. Amparo en revisión 160/2004. Metalvex, S.A. de C.V. 9 de julio de 2004. Unanimidad de cuatro votos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

*Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: María de la Luz Pineda Pineda. Amparo en revisión 1386/2004. Fomento Agropecuario y Comercial, S.A. de C.V. 5 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: César de Jesús Molina Suárez. Amparo en revisión 1618/2004. Foardht, S.A. de C.V. 26 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia. Tesis de jurisprudencia 194/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de diciembre de dos mil cuatro.*²⁸

Tercera

Localización

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XX, Diciembre de 2004 Tesis: 2a./J. 195/2004 Página: 538 Materia: Constitucional, Administrativa Jurisprudencia.

Rubro

RENTA. EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, AL ESTABLECER LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 2002).

Texto

El citado precepto al establecer que las personas físicas o morales que se ubiquen dentro del supuesto normativo, pueden deducir de sus ingresos acumulables los gastos que efectúen por concepto de previsión social, sujetando dicha disminución al cumplimiento de ciertos requisitos para su procedencia, correcta aplicación y control en cuanto a su monto, tales como que las prestaciones de previsión social sean de

²⁸ CASTAÑEDA González Jorge A. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, Primera Sala Regional del Noreste, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Diciembre 2004

carácter general para todos los trabajadores y que serán deducibles para los patrones hasta determinada cuantía, tratándose de trabajadores de confianza, no transgrede el principio de proporcionalidad tributaria consagrado en el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que las condiciones previstas respetan la capacidad contributiva tanto de las personas morales que efectúan esa erogación como de los sujetos beneficiados, al permitirles deducir el monto de la erogación que realicen por concepto de prestaciones de previsión social.

Precedentes

Amparo en revisión 2439/2003. Kodak de México, S.A. de C.V. 23 de junio de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Amparo en revisión 128/2004. Industrias Pulítec, S.A. de C.V. 2 de julio de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia. Amparo en revisión 160/2004. Metalvex, S.A. de C.V. 9 de julio de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: María de la Luz Pineda Pineda. Amparo en revisión 1386/2004. Fomento Agropecuario y Comercial, S.A. de C.V. 5 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: César de Jesús Molina Suárez. Amparo en revisión 1618/2004. Foardht, S.A. de C.V. 26 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

*Tesis de jurisprudencia 195/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de diciembre de dos mil cuatro.*²⁹

²⁹ CASTAÑEDA González Jorge A. *Op. Cit*

2.3. ALCANCE DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Comenzaremos diciendo que el alcance de la Previsión Social, va más allá de los beneficios que el trabajador tiene, sólo por prestar un trabajo personal subordinado, ya que estas prestaciones y de acuerdo a lo establecido en los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona :

Artículo 8o.- *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

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

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

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

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

De acuerdo a los artículos 31, fracción XII y 109 en algunas de sus fracciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, son las siguientes:

- Jubilaciones
- Seguros de vida
- Seguro de gastos médicos
- Fallecimientos
- Invalidez
- Servicios médicos y hospitalarios
- Subsidios por incapacidad

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Becas educacionales para los trabajadores y sus hijos
 - Fondo de ahorro
 - Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades
 - Pensiones y Jubilaciones
 - Cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones
 - Y otras de naturaleza análoga como:
 - Guarderías infantiles
 - Actividades culturales
 - Actividades deportivas
 - Ayuda para transporte
 - Ayuda para renta de casa
 - Despensas familiares
 - Dote matrimonial
 - Ayuda por nacimientos.

Además el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos menciona:

Artículo 43. *Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:*

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.*
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En conclusión y por consecuencia se está ante la figura de la relación laboral, donde el patrón proporciona el trabajo y el trabajador proporciona el servicio o mano de obra mediante el pago de esta, dichas prestaciones simplemente se dan por la relación laboral, pero los beneficios aparte de que los recibe el trabajador, también los pueden recibir los familiares dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral, como se mencionó en uno de los conceptos de Previsión Social por jurisprudencia, para mejorar su calidad de vida que sería el objetivo principal de la Previsión Social.

2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Según Alfonso Becerril Aréchiga, las prestaciones de Previsión Social tienen las características siguientes:

1. Se conceden en forma adicional al salario
2. Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
3. Proporcionan la seguridad al trabajador y su familia en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc.
4. Fomentan el espíritu de grupo.
5. Son reguladoras de la relación capital-trabajo.³⁰

Dichas prestaciones pueden ser o no contractuales, pueden llegar a serlo pero no por su propia naturaleza, sino por sus efectos en la aplicación de las mismas, así opinan José Sordo Gutiérrez, Juan José Hinojosa de León, y Alfredo Zolondz en la obra *Administración de Contratos colectivos de trabajo*.

³⁰ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social*. Tax Editores 4ª ed. México, 2006 P. 370

El que estén en un contrato, no vuelve a las prestaciones como laborales o de trabajo, pues es sólo un requisito particular en materia de tributación.

Tal afirmación es tan cierta que, dentro de los requisitos de exención establecidos en artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sólo tres fracciones que agrupan los conceptos de Previsión Social requieren de estar en contratos de trabajo, ellos son:

1. Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades (fracción II)
2. Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral (fracción IV)
3. Los ingresos percibidos con motivo de incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de Previsión Social de naturaleza análoga (fracción VI).³¹

Toda vez que las prestaciones de Previsión Social son concedidas por el simple establecimiento de la relación laboral y no son precisamente sueldo, significa que no serán deducibles sólo por el otorgamiento y su constancia, sino que habrán de cumplirse determinados requisitos, tanto de tipo general como particular, para cada prestación de Previsión Social, dichos requisitos se verán con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

³¹ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 370

CAPÍTULO 3. MARCO FISCAL

En este capítulo estaremos analizando ya todo lo que es las implicaciones fiscales de la Previsión Social, es decir, sus requisitos para la deducibilidad de dichas prestaciones por lo que se refieren a las empresas que las otorgan, así como las exenciones en las personas que las reciben

3.1. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS EMPRESAS EN LA PREVISION SOCIAL

Estaremos comenzando con el artículo 29 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, donde se estipulan las deducciones de la Previsión Social y en algunas de sus fracciones que a la letra dice:

3.1.1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CAPÍTULO II

DE LAS DEDUCCIONES

SECCIÓN I

DE LAS DEDUCCIONES EN GENERAL

Artículo 29. *Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

- VII. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley.*

- VIII. Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores.*

En reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, nos comenta lo siguiente:

Artículo 30-A. *Para los efectos de los artículos 29, fracción VII, 31, fracción XII y 33, de la Ley, las reservas de los fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, además de cumplir con los requisitos previstos en dichas disposiciones deberán observar lo siguiente:*

- I. Que contemplen la opción para el trabajador de elegir su incorporación al plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate. En el caso de que el trabajador decida incorporarse a dicho plan, el empleador deberá obtener por escrito la manifestación respectiva.*
- II. Que la suma de las aportaciones patronales que se efectúen a favor de cada trabajador y las aportaciones de los propios trabajadores, no excedan del 12.5% del salario anual declarado para los efectos del impuesto, sin incluir las prestaciones exentas ni los ingresos que la Ley asimila a salarios.*
- III. Que los términos y condiciones del plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate, tengan una vigencia mínima de doce meses, contados a partir de la fecha de la última modificación a dichos términos y condiciones.*
- IV. Que el plan de pensiones o jubilaciones de personal de que se trate, sea administrado por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, casas de bolsa, operadoras de sociedades de inversión, sociedades distribuidoras integrales de acciones de sociedades de inversión, administradoras de fondos para el retiro o instituciones de crédito.*

Se considera que no se dispone de los bienes o rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones de personal a que se refiere el presente artículo, cuando los bienes, valores o efectivo que constituyen dichos fondos sean transferidos para su manejo en los términos del artículo 65 de este Reglamento.

Artículo adicionado DOF 04-12-2006

Continuamos con la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículo 31. *Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

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

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

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

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

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

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

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

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

Fracción reformada DOF 30-12-2002

Como podemos observar, es fundamental considerar los requisitos para la deducibilidad de las prestaciones de Previsión Social y que las podremos manejar de la siguiente manera:

REQUISITOS GENERALES

Los requisitos de tipo general son aquellos relativos a los comprobantes que se obtienen por entrega de la prestación; en tal caso, deberán cumplir con lo establecido en los artículos 31, fracción III y 172, fracción IV, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación.³²

REQUISITOS PARTICULARES

Los requisitos específicos que deben cumplir las prestaciones de Previsión Social están ubicados en los artículos 31, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como 30, 40 a 44, 122 y 125 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.³³

Así el artículo 31, fracción XII, primer párrafo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece el primer requisito que debe satisfacer la Previsión Social, al señalar:

³² PÉREZ Chávez José, FOL Olgún Raymundo. *Op. Cit.* P. 370

³³ *Ibidem* P. 370

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

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

De la lectura del párrafo anterior, se desprende como requisitos fundamentales de la Previsión Social, los siguientes:

- Que las prestaciones de Previsión Social sean generales.
- Que se otorguen en beneficio de todos los trabajadores.

Por lo tanto, debe identificarse cuando una prestación es general y qué se entenderá por el concepto “todos los trabajadores”.

Para tal efecto, el artículo 31, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta precisa las condiciones bajo las cuales se cumplirá el requisito de generalidad, aún cuando la empresa tenga trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a su servicio, así como varios sindicatos, tal como se indica en seguida.

a).- Patrones con trabajadores sindicalizados

Al respecto, el artículo 31, fracción XII segundo párrafo establece:

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

De ahí que la empresa con trabajadores sindicalizados cumplirá con el requisito de generalidad cuando:

- Las prestaciones de Previsión Social se establezcan en el contrato colectivo o ley.

En tanto el tercer párrafo de la fracción en comento señala las condiciones bajo las cuales se cumplirán la generalidad en caso de que el empleador tenga varios sindicatos.

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

Por lo tanto, cuando la empresa tenga dos o más sindicatos, se cumplirá con el requisito de generalidad cuando:

- Las prestaciones se establezcan en el contrato colectivo o contrato ley.
- Se otorguen las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato.
- No importa que las prestaciones difieran entre los distintos sindicatos de la empresa.³⁴

b).- Patrones con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

El criterio de generalidad aplicable a este caso se encuentra establecido en el cuarto párrafo del artículo 31, fracción XII que a la letra dice:

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

³⁴ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 372

sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

Al analizar este párrafo, se deduce que la empresa con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cumplirá con el requisito de generalidad, respecto de los no sindicalizados, al observar lo siguiente:

- Las prestaciones de Previsión Social para los trabajadores no sindicalizados sean las mismas para todos ellos.
- El promedio aritmético de las prestaciones deducibles de cada trabajador no sindicalizado, excluyendo las aportaciones de seguridad social, sea el mismo o menor que el promedio aritmético de las prestaciones deducibles por cada trabajador sindicalizado.³⁵

c).- Patrones que sólo tienen trabajadores no sindicalizados

La generalidad en el otorgamiento de las prestaciones de Previsión Social, cuando la empresa tiene sólo trabajadores no sindicalizados, se encuentra establecida en el cuarto párrafo del artículo 31, fracción XII de la Ley en comento.

Así, en este caso se cumplirá con el requisito de generalidad cuando el monto el monto de las prestaciones de Previsión Social otorgadas a estos trabajadores, sin considerar las aportaciones de seguridad social, fondos de ahorro, los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, ni las erogaciones por gastos médicos y primas de seguros de vida, no exceda de 10 veces el SMGA que corresponda al trabajador, elevado al año.

De ahí que se considere que este límite de deducción permitirá que un mayor número de empresas evalúe el costo beneficio de otorgar este tipo de prestaciones.³⁶

³⁵ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 372

³⁶ *Ibidem*, P. 372

3.1.2. LEY DEL SEGURO SOCIAL

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social, nos menciona que para las empresas se tomará como base de cotización, un salario que integra los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, a su vez, también se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, varios conceptos que se encuentran desde la fracción I a la IX.

Además deberán estar contabilizados y no pasar de los límites establecidos en la misma ley, para tal efecto y de una manera más ilustrativa y fundamentada, a continuación se plasmará un cuadro referente a este artículo para no hacerlo repetitivo como anteriormente ya se habían escrito en capítulos anteriores.

NUM.	FRACC. ART.27	CONCEPTO	ASPECTOS QUE DEBERAN OBSERVARSE
1	I	Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Los instrumentos deben destinarse efectivamente al desarrollo del trabajo. 2) El bono o ayuda de transporte tampoco integra; el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del IMSS, lo condiciona a que se otorgue vía reembolso o por medio de boletos o cupones
2	II	<p>El ahorro, mejor conocido como Fondo de ahorro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo CTIMSS 494/93 <p>Debe cumplir con lo siguiente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aportaciones periódicas del patrón y del trabajador. <ul style="list-style-type: none"> • Si es mayor la del trabajador, el excedente no integra. • Si es mayor la del patrón, el excedente si integra. 2) Que sean depositadas, es decir que exista el ahorro. 3) Que no se hagan más de dos retiros en el año. Evitar los préstamos automáticos.

NUM.	FRACC. ART.27	CONCEPTO	ASPECTOS QUE DEBERAN OBSERVARSE
3	II	Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical. Se requiere que:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estén estipuladas en CCT y que su finalidad sea social, (actividades culturales, deportivas, compra de uniformes etc.) 2) Que se pueda demostrar que lo recibió el sindicato.
4	III	Aportaciones adicionales a las AFORES	No hay limitantes.
5	IV	Aportaciones al INFONAVIT	El 5% que se aporta al INFONAVIT
6	IV	Participaciones en las utilidades de la empresa. Tomar en cuenta:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Si hay anticipos. <ul style="list-style-type: none"> • Si finalmente no hay base a repartir, integra el salario en la fecha que se entregó el anticipo. Si es menor a la PTU al anticipo, el excedente integra el salario, en la fecha que se entregó el anticipo. 2) Si está pactado en contrato, una cantidad mayor a la que legalmente se obligada, el excedente no integra. 3) No es válido, entregar una compensación si no hubo PTU, ya que esta integra el salario.
7	V	La alimentación, siempre que sea onerosa, o sea, se cobre cuando menos el 20% del SMDF. - Acuerdo CTIMSS 77/94	<ol style="list-style-type: none"> 1) No hay diferencia si se otorgan más de un alimento, de todas maneras debe cobrarse el 20%. 2) Si se cobra una cantidad menor al 20%, el IMSS la considera no onerosa y debe aplicarse el 8.33% por cada alimento sobre la cuota diaria del trabajador. 3) No olvidar el cobro del IVA (esto no es requisito para el IMSS)
8	V	La habitación, siempre que sea onerosa, o sea, se cobre cuando menos el 20% del SMDF.	Si no se cobra cuando menos el 20%, se deberá integrar el 2% de la cuota diaria del trabajador, al salario base de cotización.

NUM.	FRACC. ART.27	CONCEPTO	ASPECTOS QUE DEBERAN OBSERVARSE
9	VI	Las despensas, siempre que no rebasen el 40% del SMDF y puede otorgarse en efectivo o en especie. - Acuerdo CTIMSS 495/93	<ol style="list-style-type: none"> 1) Si rebasa el 40%, el excedente integra. 2) Es válido entregarlo en vale.
10	VII	Los premios de asistencia, siempre que nos rebasen el 10% del salario base de cotización. - Acuerdo CTIMSS 496/93	<ol style="list-style-type: none"> 1) Si rebasa el 10%, del SBC, el excedente integra. 2) El SBC de referencia, es el que está vigente al momento de entregar el premio. 3) Debe entregarse por periodos completos.
11	VII	Los premios por puntualidad, siempre que nos rebasen el 10% del salario base de cotización. - Acuerdo CTIMSS 496/93	Aplican los comentarios 1 y 2 anteriores, respecto al periodo, se estima que puede ser diario
12	VIII	Cantidades para fines sociales, considerándose como tales, las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aún en contra del criterio externado verbalmente por funcionarios del IMSS, se estima que en esta fracción pueden ubicarse ciertas prestaciones de previsión social, siempre que no se entreguen en efectivo. 2) Aún cuando en el acuerdo del CTIMSS 77/94 se dice que no corresponden a esta fracción, tampoco podrían ubicarse en ninguna otra, por lo que no se integran al salario los seguros de vida, invalidez y gastos médicos, siempre que sea el patrón quien pague la prima de esos seguros.
13	IX	El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT (Art. 66).	<p>No integran 9 horas a la semana, siempre que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) No excedan a tres veces a la semana ni a tres horas en cada vez. Por lo anterior de la cuarta hora en adelante y del cuarto día en la semana que se pague tiempo extra, sería base de cotización.

NUM.	FRACC. ART.27	CONCEPTO	ASPECTOS QUE DEBERAN OBSERVARSE
14	IX	El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT (Art. 66).	2) Que sean por circunstancias extraordinarias. 3) Deberá haber forma de demostrar las circunstancias extraordinarias. 4) Las horas adicionales de carácter fijo siempre serán base de cotización.
15	Último párrafo	Deberán estar debidamente registradas en la contabilidad.	Este requisito es adicional y general, por lo que para que no se integre al SBC alguno de los conceptos anteriores, se requiere que se cumpla el requisito específico más el general que señala este párrafo.

37

CASOS ESPECIALES

A continuación se mencionaran algunos casos especiales, en los que dichas prestaciones pueden formar o no parte del salario base de cotización:

PROPINAS

Las propinas que sean pactadas entre trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización, lo cual se desprende del criterio 106/82 del CTIMSS, de fecha 20 de enero de 1982. Sin embargo aquellas propinas que no están pactadas y son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación de patrón trabajador.³⁸

³⁷ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Administración de planes sobre Previsión Social*, Abril 2002 ED. ISEF p.80-83

³⁸ *Ibidem* p.83

CUOTAS IMSS PAGADAS POR EL PATRON

Conforme al criterio del Consejo Técnico del IMSS 1899/82 del 17 de noviembre de 1982 se determina que las cuotas al IMSS correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formarán parte del salario base de cotización.

RETRIBUCION POR EL TRABAJO EN LOS DIAS DE DESCANSO

Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser integrada al salario base de cotización. (Revisión 1652/85 del 27 de junio de 1989, resuelta por unanimidad 7 votos. Magistrado ponente: Carlos Franco Santibáñez).

De lo anterior se desprende el criterio de que todas aquellas percepciones del trabajador que se le entreguen como indemnización no serán conceptos integrables al salario base de cotización, tal sería el caso del pago de vacaciones no disfrutadas, ya que dicho pago constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su derecho de gozar de algunos días de vacaciones. Este concepto es distinto al pago de salario del trabajador en los días en que goza de vacaciones, el cual si es un concepto integrable del salario base de cotización.

SALARIOS CAIDOS

El importe de los salarios que debe pagar un patrón, decretado por una autoridad laboral, forma parte del salario base de cotización. Juicio 245/88, sentencia del 2 de septiembre de 1988 por unanimidad de votos,. Magistrado instructor: Raúl Lerma Jasso.³⁹

³⁹ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.84

VIATICOS

Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de sus residencia habitual, por la cual no forman parte del salario en general. (Semanario Judicial de la Federación, México 1985, páginas 245 y 246)

SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no integrará el salario.

BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

Debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios, Si formarán parte del salario base de cotización.

BONOS O PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

Son integrantes del salario base de cotización.

BONOS O AYUDAS PARA TRANSPORTE

Este concepto no se integrará al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien de manera de reembolso, por gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanentemente, debe integrarse al salario.⁴⁰

⁴⁰ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.85

3.1.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Citaremos ahora el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, donde nos habla de lo que integra el salario base de cotización.

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 dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

- a) *Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;*
- b) *El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;*
- c) *Las aportaciones al Instituto de 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;*
- e) *Los premios por asistencia;*
- f) *Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;*
- g) *Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.*

3.1.4. REGLAMENTO DE INSCRIPCIÓN, PAGO DE APORTACIONES Y ENTERO DE DESCUENTOS AL INFONAVIT (RIPAEDI)

ARTÍCULO 29. *Para efectos del pago de las aportaciones que establece el artículo 29, fracción II, de la Ley el salario base de aportación se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.*

Se excluyen como integrantes del salario base de aportación, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. *Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;*
- II. *El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;*
- III. *Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*
- IV. *Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los trabajadores que cubran los patrones por cuenta propia, las cuotas a dicho Instituto que estén obligadas a cubrir las empresas, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas;*
- V. *La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;*

- VI. *Las despesas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;*
- VII. *Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de aportación;*
- VIII. *Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y*
- IX. *El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.*

Para que los conceptos mencionados en este artículo se excluyan del salario base de aportación, deberán estar registrados en la contabilidad del patrón.

Escrito lo anterior, nos damos cuenta de que cada Ley aplica el grado y requisitos de deducibilidad para las empresas, por lo que se debe de cumplir con lo estipulado. Por ejemplo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos maneja requisitos de deducibilidad, y la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley del Seguro Social y el Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (RIPAEDI), nos manejan integración al salario base de cotización.

3.2. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS EXENCIONES EN LAS PERSONAS QUE RECIBEN LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Ahora estaremos consultando lo referente a las implicaciones fiscales de las personas que reciben las prestaciones de de Previsión Social, en las diferentes leyes que las regulan, y comenzaremos con la Ley del Impuesto Sobre la Renta en el Título IV, correspondiente a las Personas Físicas que en su artículo 109 y 110 nos maneja en algunas de sus fracciones lo referente a las prestaciones de Previsión Social lo siguiente:

3.2.1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Artículo 109. *No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

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

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

Párrafo adicionado DOF 30-12-2002

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

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

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta Ley.

Párrafo adicionado DOF 04-06-2009

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

Fracción reformada DOF 04-06-2009

Artículo 110. *Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:*

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas.....

Último párrafo *No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de*

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Artículo 125. *Para los efectos de lo establecido en la fracción III del artículo 109 de la Ley, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.*

Artículo 127. *Para los efectos del artículo 109, fracción VIII de la Ley, tampoco se pagará el impuesto tratándose de ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales conforme al Capítulo II del Título IV de la Ley o por personas morales con fines no lucrativos conforme al Título III de dicha Ley, siempre que dichas cajas de ahorro y fondos de ahorro cumplan con los requisitos a que se refiere este Reglamento.*

Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones fiscales respecto de las cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro, constituidos por personas morales.

Como podemos observar, es en estos artículos donde fundamentalmente se muestra la exención de la Previsión Social que recibe el trabajador.

Por lo que respecta a las prestaciones de Previsión Social, tanto trabajadores que las reciben y patrones que las otorgan de manera voluntaria y unilateral, deben considerar las repercusiones de carácter fiscal, laboral y en materia de Seguro Social e Infonavit.

A continuación se presentara un cuadro comparativo, donde se muestran las prestaciones de Previsión Social que son deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, además de otro cuadro resumen donde se verá lo que integra de salario para efectos de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y del Infonavit.

Desde el punto de vista fiscal, los artículos 31, fracción XII y 109, en algunas de sus fracciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, denotan algunas prestaciones de Previsión Social, mismas que a continuación se indican.

Prestaciones de Previsión Social	Deducibles para el patrón Artículo 31 de la LISR fracciones	Exentas para el trabajador (con las excepciones aplicables). Artículo 109 de la LISR fracciones
Jubilaciones	XII	III
Fallecimientos	XII	IV
Invalidez	XII	III
Servicios médicos y hospitalarios	XII	IV
Subsidios por incapacidad	XII	VI
Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos	XII	VI
Fondos de ahorro	XII	VIII
Guarderías infantiles	XII	VI
Actividades culturales y deportivas	XII	VI
Otras de naturaleza análoga	XII	VI

41

⁴¹ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 369

CUADRO RESUMEN PARA LISR, LFT, IMSS E INFONAVIT

CONCEPTOS	ISR	IMSS / INFONAVIT	LFT
Aguinaldo	Exento Art.109-XI 30 días SMGA	Si integra Art. 5-A LSS,	Si integra Art. 84 y 143 LFT
Alimentación gratis	No objeto Art. 110 LISR	Si integra Art. 5-A LSS	Si integra Art. 143 D) LFT
Alimentación con cuota	No objeto Art. 110 LISR	No integra si es onerosa 20% SMDF Art. 27-V LSS	No integra Art. 143 D) LFT
Aportaciones al Infonavit	Exento Art. 109-VII LISR	No integra Art. 27- IV LSS	No integra Art. 143 C) LFT
Auto utilitarios (herramienta de trabajo)	No objeto Art. 110 LISR	No Integra Art. 27-I LSS	No Integra Art. 143 A) LFT
Gasolina auto utilitarios (auto/comandato)	No objeto Art. 110 LISR	No Integra Art. 27-I LSS	No Integra Art. 143 A) LFT
Becas educacionales	Exento Art.109-VI LISR	No integra	No integra
Capacitación y adiestramiento	No objeto	No integra	No integra
Comisiones fijo mixto	100% Gravado	Si integra	Si integra
Comisiones variables mixto	100% Gravado	Si integra	Si integra
Compensaciones ordinarias o gratificaciones	100% Gravado	Si integra	Si integra
Salario cuota diaria	100% Gravado	Si integra	Si integra

CONCEPTOS	ISR	IMSS / INFONAVIT	LFT
Cuotas sindicales (patrón)	Si	No integra Art. 27-II LSS	No integra Art. 143 B) LFT
Despensas	Exento Análogas (TSCJ) Art. 109-VI LISR	No integra hasta el 40% SMDF Art. 27-VI LSS	No integra cuando no sean gratis Art. 143 D) LFT
Fondo de ahorro	Exento Art.109-VIII LISR No más 13% de 10 VSMGA Art. 127 RLISR	No integra si igual patrón y empleado y no retira más de dos veces al año. Art. 27-II LSS	No integra. Art. 143 B) LFT
Ayuda de funerales, reembolso	Exento Art. 109-IV LISR	No integra	No integra
Gastos de representación comprobados	Exento Art. 109-XIII LISR	No integra	No integra
Gastos de representación no comprobados	100% Gravado	Si integra	Si integra
Gastos culturales y deportivos	Exentos Art.109-VI LISR	No integra	No integra
Gastos médicos y hospital reembolso	Exentos Art. 109-IV LISR	No integra	No integra
Guarderías infantiles	Exento Art. 109-VI LISR	No integra	No integra
Habitación gratuita (servicio de hospedaje)	No objeto Art. 110 LISR	Si integra Art. 27-V LSS	Si integra Art. 143 D) LFT
Habitación onerosa	No objeto Art. 110 LISR	No integra si es onerosa 20% SMDF Art. 27-V LSS	No integra. Art. 143 D) LFT

CONCEPTOS	ISR	IMSS / INFONAVIT	LFT
Horas extras generales	50% Exento No +3H 3V Sem. Art. 109-I LISR	No integra hasta 9 hrs. Sem. 3H 3V Sem. Art. 27-IX LSS	No integra hasta 9 hrs. Sem. 3H 3V Sem. Art. 68 y 143 LFT
Horas extras salario mínimo	Exento No +3H 3V Sem. Art. 109-I LISR	No integra hasta 9 hrs. Sem. 3H 3V Sem. Art. 27-IV LSS	No integra hasta 9 hrs. Sem. 3H 3V Sem. Art. 68 y 143 LFT
IMSS cuotas obreras pagadas por el patrón	Exento Art. 109-IX LISR	No integra	No integra Art. 143 G) LFT
Indemnización por el despido	N/D P/ Patrón Art. 32-VI LISR Exento 90 VSMGA Art. 109-X LISR	No integra	No integra
Jubilaciones IMSS	Exento Art. 109-III LISR	No integra	No integra
P.T.U. Exento	Art. 109-XI LISR	No integra	No integra
Premios por asistencia en efectivo	100% Gravado	No hasta 10% SBC Art. 27-VII LSS	No integra Art. 143 E) LFT
Premios por puntualidad en efectivo	100% Gravado	No hasta 10% SBC Art. 27-VII LSS	SI
Préstamos con intereses	No objeto	No integra	No integra
Préstamos con intereses subsidiados	No objeto	No integra	No integra
Prima de antigüedad	Exento 90 VSMGA Art. 109-X LISR	No integra	No integra

CONCEPTOS	ISR	IMSS / INFONAVIT	LFT
Prima dominical	Exento 1SMGA C/Dom. Art. 109-XI LISR	Si integra	Si integra
Prima vacacional	Exento 15 días SMGA Art. 109-XI LISR	Si integra	Si integra
Salario mínimo	Exento	Si integra	Si integra
Salario mínimo profesional	100% Gravado	Si integra	Si integra
Salarios caídos	100% Gravado	Si integra	Si integra
Servicios de transporte de personal	No objeto	No integra	No integra
Sobre sueldo	100% Gravado	Si integra	Si integra
Subsidio de incapacidad patrón	Exento Art. 109-VI LISR	No integra	No integra
Subsidio de incapacidad IMSS	Exento Art. 109-VI LISR	No integra	No integra
Trabajo en días de descanso obligatorio	Gravado 50% Art. 109-I LISR	Si integra	No integra
Uniformes y ropa de trabajo	No objeto Art. 110 LISR	No Integra Art. 27-I LSS	No integra Art. 143 A) LFT
Vale restaurante	Exento Art. 110- XIII LISR	No integra	No integra

42

⁴² LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.125-126

3.3. BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Además de los beneficios fiscales que otorgan dichos planes, el factor humano, elemento primordial en las empresas, trabajará en un entorno favorable y armónico al saberse favorecido con las prestaciones de Previsión Social, las cuales pueden incluso extenderse a sus familiares. Y lo más importante es que las recibirán sin condición alguna, sólo por el hecho de pertenecer a la empresa (característica principal de la Previsión Social que no deriva de la prestación de servicios).

Así, algunos de los beneficios que se derivan de un plan de Previsión Social son que éste:

- Establece un buen clima social en la empresa e incrementa la productividad.
- Fomenta la contratación de mejores profesionales.
- Estimula la permanencia de los buenos empleados.
- Supone para la empresa ventajas económicas al no estar las prestaciones sujetas a retención y ser una partida deducible.
- Para el empleado supone una mejora salarial global, además de la tranquilidad de saberse protegido, al igual que sus familiares.

A continuación comentaremos los beneficios de las prestaciones de Previsión Social otorgada por los patrones a sus trabajadores, por lo cual citaremos algunos ejemplos.

a) PRESTACIONES DESTINADAS A JUBILACIONES, HABERES DE RETIRO, FALLECIMIENTOS E INVALIDEZ

Tanto los haberes de retiro otorgados a la milicia como las jubilaciones son lo que se denominan comúnmente “pensión”, la cual consiste en el pago periódico efectuado a un trabajador que deja de laborar para una empresa o a sus beneficiarios, si él fallece.

La pensión se paga, generalmente, por conducto del IMSS, tras satisfacerse ciertos requisitos (edad y semanas de cotización).

Adicionalmente, algunas empresas formulan un plan de pensiones privado, complementario al sistema de pensiones previsto por el IMSS.

En dichos esquemas, con frecuencia las empresas dan a elegir a los trabajadores o a sus beneficiarios entre un pago periódico o único. A este plan se refiere, sin duda, la LISR.

Este rubro tiene un tratamiento especial en la LISR, pues la deducción se contempla en los artículos 29, fracc. VII y 31, fracc. XII, además se establecen reglas específicas, condiciones y requisitos en los artículos 33 de la misma ley, así como 30, 59 al 65 del RLISR.

Cabe destacar que el artículo 27, fracc. VII, de la LSS excluye la integración del salario.⁴³

b) SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS

Uno de los antecedentes que más ha marcado precedente es el acuerdo número 77/94, emitido por el CTIMSS, el 9 de marzo de 1994 y publicado en DOF del 11 de abril del mismo año, en él se prevé el tratamiento de integración de los seguros de vida, invalidez y gastos médicos, aclarando la posición respecto de su integración o excepción con el SBC.

1.- En caso de que el patrón contratara en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación no estaría sujeta a la integración del SBC, puesto que el contrato se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, a pesar de que el beneficio esté destinado al trabajador y sus familiares.

Este criterio se basa en el hecho de que el trabajador no recibe una subvención directa en dinero o en especie por el trabajo que realiza, sino sólo en caso de que se presente la eventualidad contratada; es decir, la prestación estará supeditada al acontecimiento de cualquiera de las fatalidades aseguradas tales como: la pérdida de la vida, el quedar en estado de invalidez

⁴³ PÉREZ Chávez José, FOL Olgúin Raymundo. *Op. Cit.* P. 374, 375

o, en el menor de los casos, la enfermedad mayor que pueda justificar la atención médica asegurada.

En ninguna de estas situaciones está presente el trabajo desempeñado y la retribución correspondiente; por tanto, hay elementos suficientes para no considerarlo parte integrante del SBC.

A pesar de no ubicarse en alguna de las nueve fracciones de excepción del artículo 27 de la LSS, se considera que no presenta problema alguno respecto de su exclusión, pues el pago mensual o periódico de las primas a la compañía aseguradora no tienen relación directa con los salarios de los trabajadores.

2.- Situación distinta se plantea cuando el trabajador de manera directa contrata el seguro para ser restituido por el patrón, pues en ello sí se aprecia un beneficio específico y directo, avalado por los documentos que así lo acreditan.

Bajo esta circunstancia, la prestación, a pesar de considerarse como Previsión Social, deberá formar parte integrante del SBC del trabajador.

Para efectos de deducibilidad, deberán ser cumplidos todos los requisitos, tanto generales como particulares establecidos en la LISR y en el Reglamento de la misma, en lo que sea posible.⁴⁴

c) FUNERALES

El reembolso que de estos gastos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios, o en su caso, el funeral del mismo trabajador, es considerado un ingreso exento por la fracción IV del artículo 109 de la LISR, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso, y no se puede acreditar el IVA.

⁴⁴ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 382

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El reembolso del mismo, en este caso, puede ser total o parcial dependiendo lo que cada patrón establezca, de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los planes de Previsión Social o en los contratos de trabajo, respectivos y su presupuesto anual disponible en prestaciones.⁴⁵

d) SERVICIOS MÉDICOS DENTALES Y HOSPITALARIOS, ASÍ COMO ANTEOJOS

Mediante la prestación correspondiente a servicios médicos y hospitalarios, la empresa cubre directamente al trabajador una parte o la totalidad de los gastos médicos, dentales y hospitalarios en que incurre por declinar los derechos que el IMSS le reconoce.

El reembolso en todo caso, que de estos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios como servicio médico hospitalario, dental, farmacéutico, o de rehabilitación y análisis del mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento por la fracción IV del artículo 109 de la LISR, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso y no se puede acreditar IVA.

Esto de acuerdo a lo que cada patrón establezca de manera general para todos los trabajadores de la empresa, en los planes de Previsión Social, o en los contratos de trabajo respectivos y su presupuesto anual disponible en prestaciones.

e) SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

Distinguiremos en este concepto dos aspectos, el primero es el que paga el IMSS en aquellos casos en que de acuerdo con las disposiciones respectivas, corresponda pagarlo y será un ingreso exento dentro de lo previsto por la fracción V

⁴⁵ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.37

del artículo 109 de la LISR, pero por otro lado, en los casos de enfermedades en los que la Ley del IMSS, sólo concede el 60% de subsidio, a partir del cuarto día, si el patrón acuerda con sus trabajadores pagar el resto, este subsidio por incapacidad será parte de las prestaciones de Previsión Social a que se refiere el artículo 109 fracción VI de la LISR, y puede ser exento o bien puede que se le considere dentro de la parte gravable, si el monto de la exención prevista, ya está agotado.⁴⁶

f) BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS.

Este es un concepto de Previsión Social que el patrón puede establecer a favor del trabajador o sus hijos: pero sólo puede aplicarse el beneficio a estudios desarrollados en el territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, puede también aplicarse a la asistencia, habitación y alimentación del becario que acude a otra población a estudiar.

Este es un ingreso exento para el trabajador de los que están considerados bajo la fracción VI del artículo 109 de la LISR, por lo que en algunos trabajadores de sueldos intermedios o altos, la limitante que se aplica es de una exención máxima de un salario mínimo, según el último párrafo del propio artículo 109 de la LISR; artículo 122 del RLISR, señala el cálculo de la exención para algunos casos en que el salario y las prestaciones de Previsión Social de la fracción VI del artículo 109 de la LISR, exceden a 7 salarios mínimos.⁴⁷

g) FONDO DE AHORRO

El objetivo del fondo de ahorro consiste en fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores o empleados y la empresa misma, los beneficiarios del fondo de ahorro serán sólo los trabajadores o empleados.

⁴⁶ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.38

⁴⁷ *Ibidem* p.36

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El importe del fondo de ahorro es destinado exclusivamente a otorgar préstamos a los trabajadores o empleados que participen en él. Los remanentes que se obtengan serán invertidos en valores aprobados para ello por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Como un incentivo al ahorro de los trabajadores, los patrones podrían establecer una aportación semanal, quincenal o mensual de un tanto igual a lo que cada trabajador aporte libremente al fondo de ahorro y todo de acuerdo a los establecido en el art. 31, fracc. XII, 109, fracc. VIII de LISR y 42 del RLISR.

h) GUARDERIAS INFANTILES

Las guarderías infantiles son un servicio que implica el aseo, cuidado, esparcimiento y en ocasiones, la alimentación de los hijos de los trabajadores(as).

Las guarderías se pueden clasificar en tres tipos:

- INSTITUCIONAL: En el Artículo 171 de la LFT se indica que los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, conforme a su ley y disposiciones reglamentarias.
- PARTICIPATIVA: Es aquella que mediante un convenio con agrupaciones patronales u obreras se otorga como beneficio para determinados gremios.
En esa modalidad, el IMSS proporciona al personal el equipo y establece las reglas de control. La agrupación se encarga de adquirir las instalaciones y asume los gastos propios de la operación.
- PATRONAL: por medio de esta modalidad, el patrón puede otorgar el servicio de guardería en forma adicional, derivado de la Previsión Social

La prestación se realiza durante la jornada de trabajo de los padres.

i) ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

Son cantidades que la empresa entrega al sindicato habitualmente para ser destinados a aquellos gastos culturales, deportivos o recreativos a favor del

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

trabajador, producto de su asistencia a conciertos, obras teatrales, conferencias, clubes sociales o deportivos, entre otros, así como para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, compra de uniformes y equipos deportivos u otros análogos.

De acuerdo con el artículo 132, fracción XXV, de la LFT es obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En este caso, el artículo 27, fracción II, de la LSS, después del segundo punto y seguido, establece que *“tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical”* por tanto, quedan fuera de la integración salarial; de la misma forma lo indica el artículo 29, fracción II del RIPAEDI.⁴⁸

j) OTRAS DE NATURALEZ ANÁLOGA

- o *Alimentación, Servicios de Comedor y Comida*

Para efectos fiscales en los casos en que el patrón concede a sus trabajadores esta prestación, es considerado un servicio en términos del último párrafo del artículo 110 de la LISR, por lo que no es objeto de gravamen para el trabajador que lo recibe, según se dispone en el artículo 106 de la LISR; sin embargo, para el patrón sólo está permitido hacer deducible un monto equivalente a un salario mínimo por cada trabajador que es beneficiado diariamente con esta prestación. Lo cual sumado a la cuota que para ser tomado como una prestación onerosa al trabajador, debe considerársele según la LSS, suman el importe total que pudiera pagarse por esta comida sin perjuicios fiscales, el excedente en su caso, no será deducible para el patrón.⁴⁹

⁴⁸ PÉREZ Chávez José, FOL Olgún Raymundo. *Op. Cit.* P. 380

⁴⁹ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.35

○ *Despensas*

Para efectos fiscales, la despensa es tratada como una prestación de Previsión Social, por analogía y de tal manera que se le considera dentro de las reglas de ingreso exento que se regulan en la fracción VI del artículo 109 de la LISR, con un monto máximo exento para todas las prestaciones sumadas en esta fracción de un salario mínimo, por lo que con estas restricciones aunadas a las impuestas por las reformas de la Ley del IMSS, la despensa es un concepto que las autoridades están atacando para inhibir el que sea ofrecida a todos los trabajadores como una forma de prestación de Previsión Social que eleve su nivel nutricional.⁵⁰

○ *Premios (Asistencia, Puntualidad y Productividad u Otros)*

No existe ningún tratamiento especial o preferencial para los premios en la LISR, por lo que para efectos fiscales estos conceptos son tratados en la ley como un ingreso gravable para los trabajadores, y sus beneficios sólo se contemplan en la LSS o en la base de Infonavit.⁵¹

○ *Habitación*

El uso o goce temporal de la misma, debe ser en forma onerosa según las modificaciones a la LSS, para que un trabajador le pague al patrón por uso de habitación para efectos fiscales, es exento este tipo de prestaciones o incluso la propiedad de las mismas, que se establezca por un plan en que el patrón las proporcione, según reza el artículo 109 fracción VI de la LISR.⁵²

⁵⁰ LEDESMA Villar Luis Carlos, *Op. Cit.* p.37

⁵¹ *Ibidem* p.39

⁵² *Ibidem* p.38

- *Servicio de Transportación de Personal.*

Por ser este concepto, una prestación que los trabajadores reciben en servicios, se considera no objeto del impuesto sobre la renta, según se dispone por los artículos 106 y 110 de la Ley en materia.

Debe otorgarse en servicios no en efectivo.⁵³

- *ISR a cargo del Trabajador pagado por el Patrón.*

El absorber el ISR que corresponde enterar a los trabajadores por sus ingresos es política de algunas empresas; sin embargo, este descuento no realizado por el patrón hace que sus subordinados reciban íntegro su salario nominal, lo que repercute en un ingreso adicional y, por tanto, integrable al SBC ante el IMSS e Infonavit, por no encontrarse dentro de las excepciones citadas en los artículos 27 de la LSS, y 29 del RIPAEDI.

No obstante esta decisión es defendible ante tribunales, basándose en la resolución de la SCJN, que ante dos tesis contradictorias de los Tribunales Colegiados del Primer Circuito, ha establecido la jurisprudencia definitiva que resuelve dicha contradicción, en el sentido de considerar que el ISR a cargo del trabajador y que sea pagado por el patrón no debe formar parte integrante del salario para efectos laborales indemnizatorios.

Lo interesante, además, es que los razonamientos vertidos en dicha jurisprudencia podrán esgrimirse válidamente para llegar a la conclusión de que el pago hecho por el patrón por concepto de ISR del trabajador debe formar parte integral del SBC al IMSS, así como al Infonavit.

Es claro que el patrón, al pagar el impuesto correspondiente a los trabajadores, les proporciona un beneficio económico, sin embargo, al integrarse el salario con esta carga tributaria que de antemano fue calculada sobre el salario total del trabajador, se estaría ante una duplicidad de base para el cálculo de las cuotas obrero-

⁵³ *Ibidem* p.40-41

patronales y en consecuencia también una doble cuota, sin haber incremento salarial alguno.⁵⁴

- *Cuota obrera al IMSS pagada por el patrón.*

Consiste en el pago de las cuotas obreras por la empresa en nombre del trabajador, a favor del Seguro Social, es decir, el patrón absorbe y carga a sus gastos el importe de las cuotas que corresponde pagar a sus trabajadores.

Para efectos del Seguro Social, estas cantidades no se integran al SBC, pues según el artículo 5-A, facción XVIII, de la LSS, se integrarán al salario todos los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, que se entregue al trabajador por su trabajo.

Así, las cantidades que el patrón entera al IMSS a nombre de sus trabajadores, aún cuando hay un beneficio por no desembolsar dichas cuotas, no las perciben por su trabajo, sino las reciben por la existencia de la relación laboral.

A partir del 1º de enero de 2002 (cuando entró en vigor la nueva LISR), se establece en los artículos 29, facción VIII, 32 y 173 de la LISR, que las aportaciones de seguridad social a cargo de los trabajadores absorbidas por empleadores son deducibles.⁵⁵

En conclusión, es necesario analizar los beneficios que pueden otorgarse a los trabajadores a través de esta figura de Previsión Social, ya que podemos tener importantes beneficios fiscales, pero sobre todo beneficiaremos a ese factor humano, elemento imprescindible en las organizaciones y a veces olvidado. Además propiciaremos un mejor ambiente laboral, con empleados bien remunerados, que sean productivos gracias a la tranquilidad de saberse cuidados por la empresa, en compañía de sus familiares más cercanos, y para los empresarios, estos beneficios se verán reflejados en un sano ambiente laboral.

⁵⁴ PÉREZ Chávez José, FOL Olguín Raymundo. *Op. Cit.* P. 400

⁵⁵ *Ibidem*, P. 402 a 406

CAPÍTULO 4. APLICACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

A continuación se dará a conocer como es la aplicación de la previsión social en una empresa que decide otorgar prestaciones (reguladas mediante las leyes ya comentadas) a favor de sus trabajadores, mediante un plan de previsión social, ya que de esta manera, la empresa puede hacer deducible todas las prestaciones que en ellas incluya conforme a los requisitos establecidos en el artículo 8, 31 fracc. XIII, de la LISR, y del 30-A, y 40 al 43-A del RLISR, así como no se afectará a los trabajadores en sus ingresos por concepto de pago de impuestos, establecidos en el artículo 109 fracc. III, IV, V, VI, VIII y 110 último párrafo.

4.1. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR LA PREVISIÓN SOCIAL

Para elaborar un plan de Previsión Social se deben tomar en cuenta todas las disposiciones fiscales que le sean inherentes, tanto para efectos de deducir como para lograr las exenciones de impuesto para los trabajadores, además de cuantificar los recursos económicos con que cuenta la empresa.

La elaboración de un plan no es tarea fácil, ya que las empresas que deseen implementarlo deberán contar con la asesoría de un equipo de expertos fiscales e incluso con técnicos actuarios capaces de armonizar y cuantificar el plan más conveniente para cada tipo de entidad, previo análisis de los requerimientos de la empresa que los otorgará.

Se plasmará ahora, un ejemplo de un plan de previsión social, con las características que se deben cumplir por la empresa.

CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

En _____, el día 1ro. De enero del año____, celebran el presente plan de prestaciones sociales los trabajadores de la empresa_____ que en lo sucesivo se le denominara "La Empresa", representada por el Sr._____ y en representación de los trabajadores el Sr._____ y que en lo sucesivo se le denominara "Los Trabajadores", ambas partes con capacidad legal para contratar y obligarse; por lo que celebran el presente Contrato de Plan de Prestaciones Sociales, bajo las siguientes:

CLAUSULAS

Primera: La empresa otorgara a cada un de los trabajadores Despensas integradas por artículos de primera necesidad por la cantidad de _____ mensuales, pudiéndose otorgar un máximo del 40% del salario mínimo general mensual del Distrito Federal.

Segunda: En relación a la despensa, la empresa podrá entregar vales a los trabajadores, los cuales serán canjeables en tiendas de autoservicio que la propia compañía contrate, estableciéndose un convenio con la empresa para que dichos vales solo amparen alimentos de primera necesidad, los cuales serán entregados mediante identificación del trabajador.

Así mismo, en el caso de que el trabajador llegara a enajenar dichos vales, se le rescindirá de la prestación.

Tercera: La empresa y los trabajadores crean un Fondo de Ahorro, siendo su objetivo principal el de fomentar el ahorro entre los trabajadores de la empresa.

Cuarta: El fondo de ahorro será en partes iguales trabajador y empresa. El Descuento a cargo de los trabajadores será de su sueldo nominal que en un porcentaje del 13% de hasta diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

federal. Dicho ahorro e intereses se retiraran una sola vez al año, pudiendo ser en el mes de Diciembre.

Quinta: Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo de ahorro, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados, en el momento de su retiro.

Sexta: Si la causa de la terminación laboral fuera el fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dio a conocer por escrito cada trabajador.

Séptima: La empresa otorgara mensualmente a los trabajadores un Premio por Puntualidad y un Premio por Asistencia, equivalente al 10% del salario Diario integrado para cada trabajador, en el caso de que exista 100% de asistencia los permisos autorizados cuentan como falta de asistencia para los efectos del incentivo, y en relación a la puntualidad, se considera retardo después de los 10 minutos de tolerancia, también cualquier salida anticipada afectan el incentivo.

Octava: El trabajador tendrá la obligación de firmar y anotar personalmente su tarjeta de asistencia en los registros que para tal efecto utilice la empresa. Se considerara falta injustificada el hecho de no firmar dichos registros.

Novena: La empresa pone a disposición de todo el personal el servicio de comedor, consistente en un alimento diario cuyo costo será de cuando menos el 20% del salario mínimo del Distrito Federal ($54.80 * 20\% = 10.96$ para 2009)

Décima: Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario de trabajo, por lo que la empresa no le reconocerá cantidad alguna por las labores ejecutadas con exceso a la jornada de ocho horas diarias. Cuando el trabajador sea requerido por la empresa para que preste sus servicios en horas extraordinarias, no podrá iniciar dicho trabajo en horas extras, si antes no ha recibido la correspondiente autorización por escrito de su jefe inmediato.

Décima Primera: La empresa otorgara un apoyo para los gastos de funeral de aquellos trabajadores, cuya muerte sufran algunos de sus dependientes económicos (padres, esposa e hijos), el apoyo consistirá en el reembolso de dichos gastos y en ningún momento deberán de exceder del importe de 30 días de su salario.

Décima Segunda: La empresa otorgara una ayuda educacional a todos los trabajadores, dicha ayuda consiste en otorgar becas para el estudio, debiéndose destinar a colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, siendo el objetivo primordial el de coadyuvar en el desarrollo de la formación personal y profesional de cada uno de los trabajadores, la empresa reembolsara mensualmente dichos gastos sin que exceda este reembolso del importe de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre y cuando demuestre una calificación mayor de 8.5, en caso de reprobación alguna asignatura se perderá ese derecho.

Décima tercera: El presente contrato se revisara anualmente, debiéndose pactar un nuevo contrato en caso de que exista alguna modificación a las cláusulas.

Décima cuarta: Las partes convienen que lo no previsto en el presente contrato se someterá a lo dispuesto por la ley federal del trabajo y las autoridades de la junta de conciliación y arbitraje.

Leído ambas partes el contrato, lo ratificaron y lo firmaron

Por la Empresa

Por los Trabajadores

Representante Legal

Representante de los Trabajadores

Testigo

Testigo

4.2. EFECTOS DE APLICACIÓN EN SU CÁLCULO PARA PATRONES Y EMPLEADOS

Como consecuencia de la previsión social, el trabajador tendrá beneficios adicionales sin pago de impuesto que están contenidos en el Artículo 109 de la LISR, mismos que contemplan exenciones para el trabajador, algunas en su totalidad y otras con ciertos límites, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Previsión social	Límite en la exención	Requisitos
Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.	No hay límite, todo está exento.	Que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias y otras formas de retiro.	Nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.	Considerar la totalidad de las pensiones y los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague.
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	No hay límite, todo está exento.	Que se concedan de <i>manera general</i> , de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades deportivas y culturales y otras prestaciones de previsión social de <i>naturaleza análoga</i> . 1 Este fue un punto muy controvertido, porque al no definirse lo que se consideraba de Naturaleza análoga, podían otorgarse diversas prestaciones bajo esta premisa; con la incorporación en la ley del concepto de previsión	Los límites están contenidos en el Artículo 109 a) ingresos por salarios b) exención por previsión social. si $a + b > 7$ veces SMG Sólo exento hasta un salario mínimo, en ningún caso a) más b) será inferior a siete SMG. Para facilitar estas disposiciones, tenemos: 1. Si la suma de los ingresos por salarios, más la suma de la previsión social no es mayor a siete	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

<p>social quedó aún ambiguo, porque en su definición incluso se refiere a elevar su nivel económico. ¿Cabría entonces la posibilidad de otorgar prestaciones de previsión social en efectivo? Aunque no fue la intención del legislador, no lo ha exteriorizado a través de respuesta a consultas expresas que se le han planteado, por lo que valdría la pena reflexionar en este punto y exponer a la autoridad que su definición de previsión social así lo permite.</p>	<p>SMG del área elevado al año, entonces toda la previsión social será exenta.</p> <p>2. Si la suma de los ingresos por salarios, más la suma de la previsión social es mayor a siete SMG del área elevado al año, tenemos dos opciones:</p> <p>La opción que debemos aplicar es la que resulte mayor entre:</p> <p>a) Se le restan a los siete SMG los ingresos por salarios anuales, y lo que se obtenga es la previsión social exenta.</p> <p>b) Se exenta un SMG del área elevado al año.</p> <p>3. Cuando los ingresos por salarios sumen más de siete SMG de área elevado al año, entonces la previsión social exenta será de un SMG del área geográfica elevado al año.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Jubilaciones - Pensiones - Haberes de retiro - Pensiones vitalicias - Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades 	<p>No hay límite en la exención.</p>	<p>Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos Ley.</p>
<p>Reembolso de gastos médicos dentales, hospitalarios y de funeral. Seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro.</p>	<p>Toda esta exento.</p>	<p>Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.</p> <p>Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 31, fracción XII.</p>

Previsión social	Límite en la exención	Requisitos
Fondo de ahorro.	Exento el total, si cumple con requisitos.	<p>Ser generales, aportaciones iguales de patrón y trabajador.</p> <p>Aportación del patrón no mayor a 13% del salario del trabajador, que dicha aportación no exceda de 1.3 veces el SMG que corresponda al trabajador elevado al año.</p> <p>Permanencia mínima de un año.</p>

En el siguiente cuadro se muestran los efectos que implican para la empresa la previsión social, contenidas en el Artículo 31, fracción XII:

	Previsión Social (Artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR)
Generalidades de la Previsión Social	Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
Patrón con trabajadores sindicalizados	Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos Ley. Cuando una Persona Moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia Persona Moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.
Patrón con trabajadores no sindicalizados y sindicalizados	Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o

	menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.
Patrón sin trabajadores sindicalizados	A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.
Aportaciones a fondos de ahorro	En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.
Primas de seguros de vida	Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes.
Primas de seguros de gastos médicos	Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores. Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.
Partidas excluyentes del promedio aritmético	Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

<p>Limite de previsión social otorgada a no sindicalizados</p>	<p>El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de 10 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.</p>
--	---

Enseguida se estará realizando algunas operaciones de deducibilidad para las empresas y deducción para los trabajadores, correspondientes a las prestaciones de Previsión Social.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 109, penúltimo y último párrafo donde nos menciona lo siguiente:

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

Párrafo reformado DOF 30-12-2002, 04-06-2009

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

Párrafo adicionado DOF 30-12-2002. Reformado DOF 04-06-2009

FONDO DE AHORRO

Artículo 31, Fracc. XII, 4º párrafo de la LISR, y Artículo 42 del RLISR

Datos de Referencia:

Salarios mínimos 2009	SALARIO DIARIO	IMPORTE MÁXIMO A OTORGAR
Área Geográfica "A"	\$ 54.80 X 1.3 X 365=	\$ 26,002.60 anual 2,166.88 men
Área Geográfica "B"	\$ 53.20 X 1.3 X 365=	\$ 25,243.40 anual 2,103.62 men
Área Geográfica "C"	\$ 51.95 X 1.3 X 365=	\$ 24,650.27 anual 2,054.19 men

Ejemplo

CÁLCULO POR INGRESOS MAS PREVISIÓN SOCIAL

Si los ingresos por sueldos son superiores o iguales a siete VSMG anualizados, y la Previsión Social es superior o igual a un SMG anual, entonces la Previsión Social estará exenta en un SMG anual.

Ingresos anuales por sueldos no superiores a:

Área Geográfica "A"	\$ 54.80 X 7 X 365 =	\$ 140,014.00
Área Geográfica "B"	\$ 53.20 X 7 X 365 =	\$ 135,926.00
Área Geográfica "C"	\$ 51.95 X 7 X 365 =	\$ 132,732.25

Ingresos limite anual exento para Previsión Social

Área Geográfica "A" $\$ 54.80 \times 365 = \$ 20,002.00 / 12 = 1,666.83$ mens

Área Geográfica "B" $\$ 53.20 \times 365 = \$ 19,418.00 / 12 = 1,618.17$ mens

Área Geográfica "C" $\$ 51.95 \times 365 = \$ 18,961.75 / 12 = 1,580.14$ mens

Trabajador 1

Ingresos por sueldos y salarios anuales del trabajador.	\$ 85,000.00
Importe de la Previsión Social de la Fracc. IV Del Art. 109 de LISR	\$ 15,000.00
Suma	\$ 100,000.00

Como los ingresos por sueldos y salarios más la Previsión Social de la fracción VI del Art. 109 LISR son menores al importe establecido en el cuadro anterior, si consideramos el del Área Geográfica "A" que es de $\$ 54.80 \times 7 \times 365 = \$ 140,014.00$ la Previsión Social estará sujeta al siguiente procedimiento:

Previsión Social de la fracción VI Art. 109 LISR	\$ 15,000.00
Menos: Previsión social de la fracción VI exenta	<u>\$ 15,000.00</u>
Previsión Social de la fracción VI gravada	<u>\$ 0.00</u>

Por lo tanto, toda la Previsión Social de 15,000.00 es exenta.

Trabajador 2

Ingresos por sueldos y salarios anuales del trabajador.	\$ 120,000.00
Importe de la Previsión Social de la Fracc. IV Del Art. 109 de LISR	\$ 21,000.00
Suma	\$ 141,000.00

Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMGA y la Previsión Social de la fracción VI es superior a un SMGA, entonces esta Previsión Social estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de 7 SMGA y los ingresos por sueldos y salarios o el importe de un SMGA

Previsión Social de la fracción VI Art. 109 LISR	\$ 21,000.00
Menos: Previsión Social de la fracción VI exenta	<u>\$ 20,002.00</u>
Previsión Social de la fracción VI gravada	<u>\$ 998.00</u>

Por lo tanto, la parte de la Previsión Social gravada, se suman a los ingresos por sueldos y salarios para el cálculo del impuesto. Por lo que se recomienda que no se rebase ninguno de los límites establecidos para que se aproveche la exención al trabajador.

Cuando se calcula el impuesto mensual, se aplica la siguiente tarifa y tabla de Subsidio para el Empleo, para desarrollarlo de la siguiente manera de acuerdo al artículo 113 de la LISR y de las disposiciones transitorias de la LISR que a la letra dice:

Artículo 113. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Párrafo reformado DOF 01-12-2004, 26-12-2005

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

Tarifa

Límite inferior	Límite Superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	19.94
20,770.30	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.84	En adelante	5,805.20	28.00



Disposición de Vigencia Anual de la Ley del Impuesto sobre la Renta

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

ARTÍCULO OCTAVO. Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

I. Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Trabajador 1

Salario Mensual	\$ 10,000.00
Previsión Social	\$ <u>1,500.00</u>
Total de Ingresos	\$ 11,500.00

Como la previsión social no rebasa los límites establecidos anteriormente y si lo consideramos del área geográfica "C", esta quedará exenta para el cálculo del impuesto.

Salario Mensual	\$ 10,000.00
Previsión Social Gravada	\$ <u>0.00</u>
Base Gravable	\$ 10,000.00
-Limite Inferior	\$ <u>8,601.51</u>
Sub-Total	\$ 1,398.49
+Cuota Fija	\$ <u>786.55</u>
Sub-Total	\$ 2,185.04
x Tarifa	<u>17.92%</u>
Sub-Total	\$ 391.56
-Subsidio para el empleo	\$ <u>0.00</u>
Impuesto a retener	\$ 391.56

A este trabajador no se le entrega Subsidio para el empleo, ya que su base gravable supera el límite superior de la tabla anteriormente expuesta que es de \$ 7,382.34 por lo que refleja que se le retiene impuesto.

Además en caso de que los ingresos si no hubieran superado la cantidad anterior, se le disminuiría del impuesto obtenido, la parte que le correspondiera de subsidio para el empleo, y dependiendo el importe que resulte, se le entregaría la diferencia o también se le retendría impuesto según sea el caso.

Cabe mencionar que el subsidio para el empleo, es para personas que tienen ingresos muy bajos en cuestión de sueldos.

Trabajador 2

Salario Mensual	\$ 10,000.00
Previsión Social	<u>\$ 2,000.00</u>
Total de Ingresos	\$ 12,000.00

Como la Previsión Social si rebasa los imites establecidos anteriormente, y si lo consideramos del área geográfica "C", esta quedará gravada la parte excedente de la Previsión Social y quedaría de la siguiente manera para el cálculo del impuesto.

Previsión Social de la fracción VI Art. 109 LISR	\$ 1,580.14
Menos: Previsión Social de la fracción VI exenta	<u>\$ 2,000.00</u>
Previsión Social de la fracción VI gravada	<u>\$ 419.86</u>

Salario Mensual	\$ 10,000.00
Previsión Social Gravada	<u>\$ 419.86</u>
Base Gravable	\$ 10,419.86
- Limite Inferior	<u>\$ 10,298.36</u>
Sub-Total	\$ 121.50
+ Cuota Fija	<u>\$ 1,090.62</u>
Sub-Total	\$ 1,212.12
x Tarifa	<u>19.94%</u>
Sub-Total	\$ 241.69
-Subsidio para el empleo	<u>\$ 0.00</u>
Impuesto a retener	\$ 241.70

Como podemos observar, a este trabajador se le suma la diferencia de la Previsión Social gravada, pero la base gravable, la cuota fija y la tarifa, es superior, no obstante el resultado, nos damos cuenta que nos arroja un importe inferior por \$149.86 considerando el Área Geográfica "C", si se hubiera considerado el Área Geográfica "A", la diferencia sería mas, pero esto no significa que a mayor Previsión Social gravada, se pagará menos impuesto, todo depende del rango donde se encuentre la base gravable para el cálculo del impuesto.

+ PREVISIÓN SOCIAL GRAV.	\$0.00	\$419.86	
+ SAL. MENSUAL	<u>\$10,000.00</u>	<u>\$10,000.00</u>	
= TOT. PERCEP. GRAV.	\$10,000.00	\$10,419.86	
- LIM. INF.	<u>\$8,601.51</u>	<u>\$10,298.36</u>	
= SUB-TOT	\$1,398.49	\$121.50	
+ C. FIJA	<u>\$786.55</u>	<u>\$1,090.62</u>	
= SUB-TOT	\$2,185.04	\$1,212.12	
X TARIFA	<u>17.92%</u>	<u>19.94%</u>	
= IMPTO. MARGINAL	\$391.56	\$241.70	
- SUBSIDIO AL EMPLEO	<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>	
SUBSIDIO A ENT. O IMPTO. A RET.	\$391.56	\$241.70	\$149.86

4.2.1. DETERMINACION DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EMPRESAS CON TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS

De acuerdo a los Artículos 31 fracc. XII los primeros tres párrafos y 109 fracc. VI, penúltimo y último párrafo, se mostrarán los límites de Previsión Social y su aplicación.

CONCEPTOS LIMITADOS	TRABAJADORES SINICALIZADOS			TRABAJADORES NO SINICALIZADOS		
	1	2	3	4	5	6
Becas Educativas	\$7,220.00	\$7,220.00	\$7,220.00	\$5,420.00	\$5,420.00	\$5,420.00
Guarderías Infantiles	\$5,200.00	\$5,200.00	\$5,200.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00
Actividades Culturales y Deportivas	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00
SUMA	\$16,220.00	\$16,220.00	\$16,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00
LIMITE						
(Área Geográfica "C" \$ 51.95 X 7 X 365 = \$ 132,732.25)	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25	\$132,732.25
1 SMG ELEVADO AL AÑO 51.95 X 365 = 18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75	\$18,961.75
PREVISIÓN SOCIAL EXENTA	\$16,220.00	\$16,220.00	\$16,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00
PREVISIÓN SOCIAL GRAVADA	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

DETERMINACIÓN DEL MONTO DEDUCIBLE DE PREVISIÓN SOCIAL DE
TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS

CONCEPTOS LIMITADOS	TRABAJADORES SINDICALIZADOS			TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
Becas Educativas	\$7,220.00	\$7,220.00	\$7,220.00	\$5,420.00	\$5,420.00	\$5,420.00	\$37,920.00
Guarderías Infantiles	\$5,200.00	\$5,200.00	\$5,200.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$33,600.00
Actividades Culturales y Deportivas	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$22,800.00
Ayuda para gastos de funeral	\$7,000.00			\$8,000.00			\$15,000.00
SUMA	\$23,220.00	\$16,220.00	\$16,220.00	\$23,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00	\$109,320.00
LIMITE							
(Área Geográfica "C" \$ 51.95 X 10 X 365 = \$ 189,617.50)				\$189,617.50	\$189,617.50	\$189,617.50	
MONTO DEDUCIBLE	\$23,220.00	\$16,220.00	\$16,220.00	\$23,220.00	\$15,220.00	\$15,220.00	\$109,320.00

CONCEPTOS LIMITADOS	TRABAJADORES SINDICALIZADOS			PROMEDIO ARITMETICO ENTRE No. TRAB.	TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS			PROMEDIO ARITMETICO ENTRE No. TRAB.
	1	2	3		4	5	6	
Becas Educativas	\$7,220.00	\$7,220.00	\$7,220.00	\$7,220.00	\$5,420.00	\$5,420.00	\$5,420.00	\$5,420.00
Guarderías Infantiles	\$5,200.00	\$5,200.00	\$5,200.00	\$5,200.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00
Actividades Culturales y Deportivas	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,800.00
Ayuda para gastos de funeral	\$7,000.00			\$2,333.33	\$8,000.00			\$2,666.67
SUMA				\$18,553.33				\$17,886.67

Conclusiones:

Número de trabajadores Sindicalizados 3 Trabajadores

Número de trabajadores No Sindicalizados 3 Trabajadores

Promedio de prestaciones de trabajadores Sindicalizados 18,553.33

Promedio de prestaciones de trabajadores No Sindicalizados 17,886.67

Las prestaciones por parte de los trabajadores sindicalizados son mayores en promedio a los trabajadores no sindicalizados, por lo tanto dichas prestaciones son generales por otorgarse a cada trabajador, y la Previsión Social a trabajadores no sindicalizados es deducible.

DETERMINACIÓN DEL MONTO DEDUCIBLE DE FONDO DE AHORRO

CONCEPTOS LIMITADOS	TRABAJADORES SINICALIZADOS			TRABAJADORES NO SINICALIZADOS			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
	Salario Anual	\$48,500.00	\$56,200.00	\$63,200.00	\$46,500.00	\$55,000.00	
Aportación del Patrón 13%	\$6,305.00	\$7,306.00	\$8,216.00	\$6,045.00	\$7,150.00	\$7,800.00	\$42,822.00
Fondo de ahorro	\$6,305.00	\$7,306.00	\$8,216.00	\$6,045.00	\$7,150.00	\$7,800.00	\$42,822.00
LIMITE							
(Área Geográfica "C" \$ 51.95 X 1.3 X 365 = \$ 24,650.28)	\$24,650.28	\$24,650.28	\$24,650.28	\$24,650.28	\$24,650.28	\$24,650.28	\$147,901.65
MONTO DEDUCIBLE	\$6,305.00	\$7,306.00	\$8,216.00	\$6,045.00	\$7,150.00	\$7,800.00	\$42,822.00

Finalizamos con estos cuadros que nos muestran en manera numérica y de operación, lo que al principio del numeral 4.2. nos muestra el otro cuadro pero de manera textual, esperando que sea de mejor percepción para todos los que de alguna manera intentan implantar algún plan de Previsión Social, tanto como para beneficio de la empresa como principalmente de los trabajadores.

CONCLUSIONES

De acuerdo al estudio realizado, nos damos cuenta y estamos conscientes, que al tocar el tema de las prestaciones de Previsión Social, nos referimos a un asunto muy importante y por demás delicado, ya que cualquier programa que incluya beneficios adicionales al sueldo en forma definitiva, se convierte en una muy buena estrategia de atracción, desarrollo y arraigo de la gente que trabaja en cualquier empresa, siempre y cuando se realice de acuerdo a las Leyes que nos rigen en cuestión del Impuesto Sobre la Renta, de Seguridad Social, del Infonavit, del Trabajo y principalmente de donde provienen que es de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como ya observamos dentro del desarrollo de este trabajo, los conceptos que se podrían otorgar a los trabajadores son los siguientes:

- a) Prestaciones de Previsión Social tales como, vales de despensa, becas educacionales, subsidio por incapacidad, actividades culturales y deportivas.
- b) Fondo de ahorro, del cual además, se podrían efectuar préstamos.
- c) Reembolso de gastos médicos, sin límite.
- d) Seguros de gastos médicos mayores, sin límite
- e) Seguro de vida.
- f) Plan de pensiones y jubilaciones.
- g) Reembolsos de gastos de funeral
- h) Absorción de cuotas obreras por parte de la empresa.

Actualmente las disposiciones fiscales que describen y regulan las prestaciones de Previsión Social, además de ciertos conceptos específicos, se incluye aquél denominado "otras de naturaleza análoga", expresión que hasta la fecha ha provocado incertidumbre, pues no ha quedado definido qué prestaciones pueden

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

tipificarse como tales, dejando por lo tanto, en la manera de la interpretación de quien aprovecha o aplica esta disposición, situación que ha creado diferencias de opinión, cuya aclaración ha llegado a solucionarse únicamente con resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación, ya que ni con consultas expresas a las autoridades se han aclarado.

Así, podemos incluir bajo este rubro, lo siguiente: (enunciativo):

- a) Vales de despensa.
- b) Ayuda para transporte.
- c) Vales de gasolina.
- d) Ayuda gastos de alumbramiento
- e) Ayuda gastos de Matrimonio

El concepto de Previsión Social debe ser observado en todos los casos desde dos puntos de vista: el de la empresa y el del trabajador. Ello, en virtud de que existen diversas disposiciones fiscales que regulan tanto al que otorga las prestaciones (empresa) así como al que las percibe (trabajador), dicha situación habrá de vigilarse en cada caso.

El artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a partir del 2003, ya establece un concepto de lo que es la Previsión Social y donde prácticamente aplica principios constitucionales del artículo 123 del Trabajo y la Previsión Social, pero recordemos parte del artículo 8 de LISR, donde nos habla que se considera Previsión Social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con este concepto, el patrón tiene la posibilidad de entregar prestaciones a los trabajadores como un ingreso adicional a su salario, es decir, no depende de su trabajo, sino de un acuerdo unilateral y de beneficio mutuo de la relación laboral, para la empresa sería la deducibilidad de dichas prestaciones de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 31, Fracción XII, de la LISR, del 40 al 43 del Reglamento de LISR, y para el trabajador en función al artículo 109, fracciones III, IV, VI, y VIII, para que se reciban de manera exenta de impuesto, el cual fue el objetivo principal de realizar este estudio.

Todo esto mediante la implantación de un plan de Previsión Social y funcional, de tal manera que debe estar bien estructurado, con bases, cláusulas y reglamento de manejo del mismo plan, y que sea principalmente de acuerdo a las necesidades del trabajador en primer plano y después a las necesidades de la empresa, ya que se debe dar seguimiento para tener una efectiva planeación fiscal, que al final la carga impositiva disminuirá considerablemente a la empresa.

Podemos concluir que la Previsión Social busca el bienestar de la clase trabajadora y su familia, se preocupa por atender las necesidades actuales y futuras de todas aquellas personas que tienen una relación de trabajo.

En este sentido, la Previsión Social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los fallecimientos, incapacidades, enfermedades, etc., sino también aspectos inmediatos como son la educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro, etc.

Son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

De acuerdo a la Hipótesis de este estudio, la Previsión Social no se utiliza con un doble fin, sino que son prestaciones y complementan el ingreso del trabajador, tampoco simula beneficio, sino que es real el beneficio presente para el trabajador y

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

sus beneficiarios, la deducibilidad en las empresas, es buena para su base gravable y disminuye la carga social, y específicamente tienen las siguientes características:

- a) No formar parte del salario, sino ser un complemento adicional a este.
- b) Elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.
- c) Son en forma general para todos los trabajadores mediante contratos de trabajo.
- d) Proporcionar la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de la relación de trabajo, etc.
- e) Fomentan el espíritu de grupo en actividades trabajo, culturales y deportivas
- f) Son reguladoras de la relación capital-trabajo
- g) Son diferentes a las establecidas como de seguridad social de dicha Ley.

Mas sin embargo, en el primer párrafo se mencionó, de que son prestaciones importantes y delicadas, y me refiero a que las empresas, ya utilizan esta figura a manera de una planeación fiscal, por lo que considero que el manejar de tal forma estos beneficios, sí sea tanto para el trabajador como para la empresa, y que estas prestaciones no pasen como formando parte del salario prometido a un trabajador, ya que si se ve por el otro lado de la moneda, y no en un afán de pesimismo, sino también a manera de previsión en el término de la vida laboral del trabajador, sus prestaciones de seguridad social se verían afectadas en lo siguiente:

- a) La pensión que estaría recibiendo el trabajador, estaría en función del Salario Base de Cotización promedio de los últimos cinco años.
- b) Estaría mermada la pensión en el porcentaje que se otorgó la Previsión Social en la vida laboral.
- c) En caso de alguna incapacidad temporal o permanente, el Seguro Social también pagaría dicha incapacidad en función del Salario Base de Cotización.
- d) El conseguir los puntos de calificación para obtener un crédito de Infonavit, sería mas lento.
- e) El importe autorizado para crédito Infonavit, sería también en función al Salario Base de Cotización.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Obviamente cuando una persona se encuentra desempleada, y está en busca de un trabajo, de momento las pensiones podrían pasar a segundo término, ya que lo importante es solucionar el problema que se vive, además como palabras sabias que la gente dice “no tenemos la vida comprada”, se trata de recibir en el presente dichas prestaciones de Previsión Social, ya que la situación económica del país en este momento no se encuentra en una buena posición.

Si es muy importante proteger la fuente de trabajo mediante un plan de Previsión Social, fomentar en la medida que se pueda el ahorro en las empresas, y cualquier tipo de previsión, de tal manera que el trabajador se sienta seguro de su trabajo, y este genera la fidelidad en el mismo.

Las prestaciones son una estrategia de administración de sueldos, sirven a la empresa para retribuir a su personal, siendo una forma de retribución distinta, ya que son un complemento del sueldo, como un beneficio exclusivamente.

Finalizamos diciendo, que las prestaciones de Previsión Social constituyen una alternativa recomendable para lograr la reestructuración de los sueldos. Para estos efectos, la Previsión Social comprende aquellos elementos que en adición al salario nominal, recibe el trabajador en efectivo o en especie, y que van a representar un ingreso o el ahorro de un gasto que de otra manera él trabajador hubiera tenido, o se hubiese visto obligado a realizar.

GLOSARIO

CTIMSS	Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social
DOF	Diario Oficial de la Federación
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
RIPAEDI	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
SBC	Salario Base de Cotización
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General
SMGA	Salario Mínimo General del Área
VSMGA	Veces Salario Mínimo General del Área

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colección Jurídica Esfinge, Grupo Editorial Esfinge, México Enero 2005

Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2005), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2006), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2007), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2008), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2009), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2005), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2006), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2007), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2008), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, (2009), Fisco Agenda, Editorial: ISEF, México.

BELMARES SÁNCHEZ JAVIER, "Bitácora Fiscal Básica 2006" Editorial Gasca sicco, México, 29 de Diciembre 2005

CLIMENT BELTRAN JUAN B., "Ley Federal del Trabajo" comentarios y jurisprudencia, Grupo Editorial Esfinge, México Junio 2006

DELGADO MOYA RUBEN, "Ley Federal del Trabajo" comentada Editorial Sista, México Octubre de 2003.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

BELMARES SÁNCHEZ JAVIER, "Bitácora Laboral y de Seguridad Social Básica 2006" Editorial Gasca sicco México 29 de Diciembre 2005.

Ley del Seguro Social, Editorial Sista, México febrero 2004

LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS, Administración de Planes sobre Previsión Social, Ediciones fiscales ISEF, México, Julio 2002.

PÉREZ CHÁVEZ JOSÉ, FOL OLGUIN RAYMUNDO, Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social, Tax Editores 4ª ed. México, 2006.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa.

Páginas, Artículos y Publicaciones en Internet

http://www.offixfiscal.com.mx/varios/definicion_de_prevision_social.htm

<http://www.monografias.com/trabajos13/segsocdf/segsocdf.shtml>

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/7/art/art6.pdf>

<http://www.nexos.com.mx>