



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

**“ANÁLISIS E IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL EN
LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN EL ESTADO DE PUEBLA.”**

DIRECTOR:

Dra. Blanca Hortencia Morales Vázquez

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Contribuciones

PRESENTAN:

Gabriela Vázquez Espinosa
María Margarita González Bortolini
Ramsés Macip Antonio

Puebla, Pue. 10 de Abril de 2014



FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

**“ANÁLISIS E IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE
LA RENTA EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN EL ESTADO DE PUEBLA”**

DIRECTOR DE TESIS:

Dra. Blanca Hortencia Morales Vázquez

TESIS

Que para obtener el grado de:

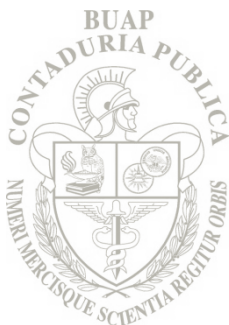
Maestro en Contribuciones

Presenta:

Gabriela Vázquez Espinosa

María Margarita González Bortolini

Ramsés Macip Antonio



Puebla, Pue. Abril 2014

M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Directora de la Tesis** denominada: **"Análisis e Impacto De La Nueva Ley Del Impuesto Sobre La Renta En Materia De Previsión Social En La Industria Automotriz Del Estado De Puebla"**, elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

GABRIELA VÁZQUEZ ESPINOSA
MARÍA MARGARITA GONZÁLEZ BORTOLINI
RAMSÉS MACIP ANTONIO

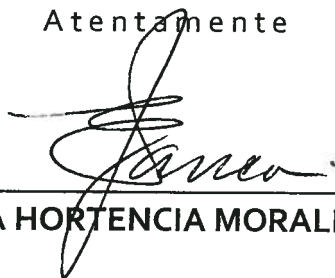
Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 21 de marzo de 2014

Atentamente



DRA. BLANCA HORTENCIA MORALES VÁZQUEZ



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora de la Tesis** denominada: **"Análisis e Impacto De La Nueva Ley Del Impuesto Sobre La Renta En Materia De Previsión Social En La Industria Automotriz Del Estado De Puebla"**, elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

GABRIELA VÁZQUEZ ESPINOSA

MARÍA MARGARITA GONZÁLEZ BORTOLINI

RAMSÉS MACIP ANTONIO

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 21 de marzo de 2014

Atentamente


M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDON



Sec.

M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"Análisis e Impacto De La Nueva Ley Del Impuesto Sobre La Renta En Materia De Previsión Social En La Industria Automotriz Del Estado De Puebla"**, elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

GABRIELA VÁZQUEZ ESPINOSA

MARÍA MARGARITA GONZÁLEZ BORTOLINI

RAMSÉS MACIP ANTONIO

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

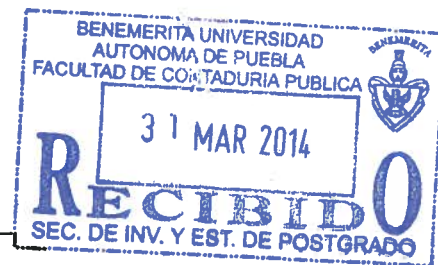
Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 21 de marzo de 2014

Atentamente



M.C. JOSÉ CARLOS VELEZ GONZÁLEZ



Vocal



Oficio No. FCP-SIEP/031/14
Asunto: Digitalización de Tesis

C. MARÍA MARGARITA GONZÁLEZ BORTOLINI
RAMSES MACIP ANTONIO
GABRIELA VÁZQUEZ ESPINOSA

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada “ANÁLISIS E IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DEL ESTADO DE PUEBLA”, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de MAESTROS EN CONTRIBUCIONES.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

Atentamente

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., 01 de abril de 2014.

M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO BLIZ RENDON
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado.



c.c.p. SIEP
ECA/ERR*

ABSTRACT

This research aimed to understand the economic effects for the employer to the quality of life for the worker as a result of the new tax reform applicable to the provision of social welfare benefits, based on the comparative analysis of these legal precepts before and after that reform.

Until 2013, some of the social welfare benefits were exempt perceptions for workers that received them and, at the same time, were deductible entirely for the employer that gave them. This situation caused the government to stop perceiving Income Tax from two subjects, by the same concept. This situation defined as a lack of "tax symmetry" was the argument that the President used in the preamble of the initiative for the tax reforms of 2014.

In order to fulfill the objective of this research, a complete analysis of social welfare benefits was made: from its origins with the concept of social security, through its development over time and until its importance nowadays. Moreover, legal and tax notions applicable to this concepts of social welfare were explained and the points of view of some experts in the field were discussed. Finally, an inquiry was used to measure the level of perception from the employees and employers, who consider that the impact in their economical scope will be completely negative.

In addition, tax calculations regarding social security benefits were performed, using the information of three workers with different income levels in

order to determine the economic impact as a result from the application of the new law compared to the previous one.

The investigation detailed above allowed us to make some proposals and concluding as a matter of fact that there is a detriment, not only in the quality of the worker life, but on its economic and taxable capacity. The employer tax base is also being damaged as a result of the application of the new tax law, resulting from the decreased of deductions for payments of such social welfare benefits.

Keywords: social welfare benefits, exempt income, benefits deductions, taxable income, tax symmetry and quality of life.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	i
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	iii
III. JUSTIFICACIÓN.....	vi
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
a. Objetivo General.....	viii
b. Objetivos Específicos.....	ix
V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	ix
VI. HIPÓTESIS.....	x
1. Variable independiente.....	xi
2. Variables dependientes.....	xi
VII. DISEÑO METODOLÓGICO.....	xi
VIII. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	xii

CAPITULO I. LA PREVISIÓN SOCIAL: SU ORÍGEN Y EVOLUCIÓN

I.1 Antecedentes.....	1
I.1.1 Concepto de previsión social.....	4
I.1.2 Principales modelos de la seguridad social	
I.1.2.1 El modelo alemán.....	11

I.1.2.2 El modelo inglés.....	13
I.2 Previsión social en América Latina.....	15
I.3 Características de la previsión social en México.....	21

CAPITULO II. MARCO LEGAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

II.1 Constitución política.....	29
II.2 Ley Federal del Trabajo.....	34
II.3 Ley de Impuesto sobre la Renta.....	39
II.4 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	62
II.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.....	69

CAPITULO III. COMPARATIVO DE ESQUEMAS EN EL OTORGAMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

III.1 Esquema hasta 2013.....	73
III.2 Nuevo esquema 2014.....	79
III.3 La opinión de los expertos.....	82

CAPITULO IV. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

IV.1 Método, enfoque, alcance, diseño, instrumento: cuestionario, definición del universo, muestra e instrumento de medición.....98

IV.2 Análisis e interpretación de resultados.....109

 IV.2.1 Matriz de sistematización de datos.....141

CAPITULO V. HACIA UNA PROPUESTA, CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

V.1 Hacia una propuesta para la mejor toma de decisiones de los empresarios ante la entrada en vigor de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de Previsión Social.....144

V.2 Conclusiones.....173

V.3 Consideración final.....175

REFERENCIAS.....176

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis es para obtener el grado de Maestría en Contribuciones por la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Este trabajo aborda el tema de la aplicación de la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de previsión social, el cual es de vital importancia en materia fiscal y de seguridad social, tanto en el nivel de vida de los trabajadores, como en las finanzas de las empresas.

En relación con la metodología desarrollada para la realización de este trabajo, se ha cuidado y revisado la misma de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado de dicha Facultad.

Esta investigación aborda el tema de la organización del trabajo y la metodología utilizada, misma que contiene elementos integrales, como el planteamiento del problema, justificación del presente análisis, objetivos tanto generales, como específicos, preguntas de investigación, hipótesis, el tipo de investigación realizada, el instrumento de medición, su evaluación, propuesta y las conclusiones del trabajo.

En el capítulo primero de este documento se analizan aspectos básicos y antecedentes de la previsión social, tanto a nivel internacional como local, es decir, México, específicamente el Estado de Puebla.

En el capítulo segundo se aborda el tema del Marco Legal de la presente investigación de tesis, haciendo un análisis de las leyes reglamentarias del tema, fundamentando dicha reglamentación en la fracción IV del Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objetivo de conocer el sustento legal que tiene nuestro trabajo.

Por otra parte, la opinión que vierten los expertos en la materia con relación a la nueva Reforma Hacendaria, se abordó en el capítulo tercero, lo cual proporcionó un panorama general de la evolución, desarrollo y tendencia de la misma; el punto de vista de desarrollo organizacional, así como el tratamiento fiscal.

En el capítulo cuarto, se utilizó un instrumento de medición para conocer el impacto de dicha Reforma, aplicando un cuestionario por ser el más adecuado, éste consistió en preparar una serie de preguntas de fácil respuesta por parte de los encuestados e involucrados directamente con el problema planteado, analizando en este sentido las respuestas y presentando los resultados mediante una interpretación de los mismos, lo cual mostró oportunidades para resolver el planteamiento del problema y dar respuesta a nuestra hipótesis.

Por último, en el capítulo quinto se realizó una propuesta y se presentaron algunas consideraciones finales, con el objeto de aminorar los efectos negativos que tendrá la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria 2014 en las empresas y los trabajadores derivado del otorgamiento de las prestaciones de previsión social.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mario de la Cueva definió a la previsión social como “el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”, derivado de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento. De la Cueva agregó que bajo esta figura el trabajo adquirió su más alta dimensión proyectada en dos momentos sucesivos de la vida: primeramente es la fuente humana del salario, asegurando al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de la asignación del futuro cuando la actividad presente se torna difícil o imposible.¹

La alta competencia a nivel mundial que están enfrentando las entidades de nuestro país, aunado al concepto anterior, ponen en peligro la generación de empleos, la estabilidad de la planta productiva de las empresas, así como la creación de nuevas entidades e incluso podría implicar un retroceso en la suspensión y creación de empleos al gravar con mayor incidencia a todo lo que resulte pago de sueldos y salarios, nomina.

El problema ha sido añejo, pero el gobierno ha influido en generar incertidumbre e ineficiencia en las entidades que otorgan esquemas de seguridad social como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social², puesto que los sindicatos de estos organismos han exigido mayores prestaciones sociales a favor

¹Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tercera. México: Porrúa, 1984.

²Flores, Zenyanzen. «Jubilados del IMSS salen más caros que empleados.» *El Financiero* 14 de enero de 2014.

de sus trabajadores de las que otorgan las entidades privadas e incluso similares a las de otros países por lo que se han vuelto caras e ineficientes en los servicios que prestan razón por la que en varias ocasiones se ha cuestionado la posible quiebra financiera de las mismas.

Con base en lo anterior, el gobierno ha impuesto mayores condiciones para que el patrón y sus trabajadores asuman parte de estos costos de ineficiencia y ahora no es la excepción con la “reforma hacendaria” en la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta del 2014.

El concepto de previsión social se incorporó en la Ley del Impuesto sobre la Renta a partir del año 2003³. Dado que la ley fiscal no definía el concepto y solo presentaba una lista de las prestaciones más importantes que la comprenden, los tribunales colegiados habían definido los gastos de previsión social como “una prestación en beneficio de los trabajadores, sus familias dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económica, social, cultural e integral”

La inclusión de este concepto en el contrato de trabajo ayudó a mejorar el ambiente laboral y en consecuencia la productividad de la empresa.

³Servicio de Administración Tributaria. *Servicio de Administración Tributaria*. 6 de enero de 2004. 24 de enero de 2014.

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴, la simetría fiscal es un principio de política tributaria que establece un parámetro de vinculación entre los contribuyentes y de equilibrio entre ingresos y gastos. Es hasta 2014 que, en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma fiscal a la LISR⁵ se considera que algunos de los conceptos de previsión social no cumplen con dicho principio de simetría, lo que ocasionó que la reforma modificara las condiciones sobre las cuales se otorgarían para buscar el equilibrio mencionado.

La previsión social que hasta el año 2013 se traducía en un beneficio para los trabajadores en el incremento de su salario a un menor o incluso nulo costo de impuesto, y para los patrones una deducción plenamente reconocida por la ley, recibe modificaciones a tal grado que podría llevar a la disminución o incluso a la eliminación del pago de estas prestaciones por parte de los patrones a sus trabajadores.

Debido a que la previsión social tiene por objeto primordial incrementar el desarrollo físico, social y cultural de los trabajadores y además de ser una erogación deducible para el patrón por el apoyo a sus colaboradores, es objeto de esta tesis analizar el impacto que tendrán las reformas 2014 de la ley hacendaria en materia de este concepto tanto en la deducción del patrón que las otorga como

⁴Suprema Corte de Justicia de la Nación. «Suprema Corte de Justicia de la Nación.» *Tesis: p.LXXVII/2010. rubro: simetría fiscal*. México, Distrito Federal, 30 de noviembre de 2010. Tesis aislada aprobada por El Tribunal Pleno.
<<https://www.scjn.gob.mx/CentroBusqueda/results.aspx?k=simetr%C3%ADa%20fiscal&fil=phrase>>.

⁵—. *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2013.

en el nivel de bienestar de la población que la recibe, específicamente en la industria automotriz, misma que ha cobrado mayor importancia en el Estado de Puebla.

III. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, la profesión del contador público al igual que otras se ha visto involucrada en diversos obstáculos a los que se tiene que enfrentar día a día para poder dar solución a la sociedad que demanda. En nuestra profesión no solo se requieren conocimientos en materia contable sino también se nos exige para ser competitivos tener conocimientos en economía, finanzas, costos, auditoría, seguridad social, impuestos, entre otras ya que todas ellas a su vez están relacionadas en gran medida con las disposiciones fiscales que rigen nuestro país.

No obstante lo anterior, el área fiscal ha cobrado mayor importancia como área de especialización de los contadores como respuesta a la atención de la necesidad que los diversos tipos de contribuyente tienen para cumplir con las obligaciones de las que son sujetos y que se encuentran establecidas en el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política⁶ de nuestro país. Por esta razón el profesionista contable está obligado a estar en un constante estudio de las modificaciones que en materia tributaria las leyes de nuestro país nos marcan para hacer frente a los requerimientos gubernamentales.

⁶Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. 28 de noviembre de 2013. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2013.

En la exposición de motivos que el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, para sustentar la nueva iniciativa de decreto por el que se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, se menciona que:

“...La nueva Ley del ISR que se somete a consideración elimina un número considerable de artículos que actualmente integran el sistema de renta, lo cual representa una reducción del 40% en relación con el número de disposiciones actuales, considerando también la eliminación del Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) y el Impuesto a los Depósitos en Efectivo (IDE)...”⁷

Dentro de esta reducción de disposiciones, algunos de los conceptos que reciben modificaciones y cuyo beneficio es particularmente importante para el trabajador, son los que integran la previsión social, tales como vales de despensa, cajas y fondos de ahorro, seguros de gastos médicos y PTU, entre otros.

Anteriormente, la ley del ISR permitía que el empleador efectuara la deducción de los diversos conceptos remunerativos que les entregaba a sus empleados, independientemente de que éstos gravaran parcial o totalmente a nivel del trabajador, lo que constituía para el gobierno un tratamiento fiscal asimétrico, considerado particularmente perjudicial para la recaudación.

Tal es el caso de los mencionados conceptos de previsión social que, con la reforma de ley y siguiendo con la búsqueda de simetría fiscal, podrían disminuir o incluso desaparecer como una prestación al trabajador ya que su regulación

⁷—. *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2013.

modifica y perjudica la deducción que el patrón hacía con la entrega de estos conceptos al trabajador, pudiéndolo hacer ahora solo de manera parcial.

Por lo anteriormente expuesto, resulta trascendente llevar a cabo este trabajo de investigación que se propone analizar las repercusiones que tendrán, tanto en el trabajador como en el patrón de la industria automotriz en Puebla, el otorgamiento de las prestaciones de previsión social atendiendo a la nueva reforma hacendaria, pues se considera de suma importancia de acuerdo con la situación económica actual de nuestro país y principalmente en el desarrollo de nuestro estado.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. Objetivo General

El objetivo de esta tesis es analizar el impacto que tendrá la entrada en vigor de la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta en materia de previsión social, específicamente en la industria automotriz del estado de Puebla, tanto para el patrón que otorga estas prestaciones como para el trabajador que las recibe.

b. Objetivos Específicos

Analizar el desarrollo del concepto de previsión social desde su origen a la fecha, así como su importancia en la actualidad para la industria automotriz.

Explicar los conceptos, los fundamentos laborales y fiscales de la previsión social con base en la revisión de las legislaciones y por tanto con la crítica u opinión de los expertos.

Realizar un análisis comparativo del otorgamiento de las prestaciones de previsión social a los trabajadores de la industria automotriz en el esquema anterior contra la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta.

Señalar los posibles escenarios que se pudieran presentar en el otorgamiento de las prestaciones de previsión social en la industria automotriz del estado de Puebla bajo la nueva ley y medir su impacto.

V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles serán las afectaciones económicas en el patrón y patrimoniales en el trabajador por la nueva reforma hacendaria aplicable al otorgamiento de prestaciones de previsión social?

¿Cuándo nace el concepto de previsión social?

¿Cuál es la importancia de la previsión social en nuestro país?

¿Qué implicaciones legales y repercusiones fiscales conlleva para las partes de una relación laboral la entrega de prestaciones de previsión social?

¿Cuáles son las diferencias en la Ley del Impuesto sobre la Renta entre la nueva ley y la anterior, en materia de previsión social?

¿Qué implicaciones tendría para el patrón de la industria automotriz del estado de Puebla absorber el costo fiscal de continuar otorgando a sus trabajadores el mismo esquema de prestaciones de previsión social?

¿Cuál es el efecto en el poder adquisitivo del trabajador de la industria automotriz poblana si las prestaciones de previsión social que recibía anteriormente son recibidas ahora como un concepto integrante de su sueldo?

¿Qué consecuencias traería la decisión del patrón de dejar de otorgar a sus trabajadores las prestaciones de previsión social en la industria automotriz del estado de Puebla?

VI. HIPÓTESIS

Suponemos que la aplicación de la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta para el ejercicio fiscal 2014 en materia de previsión social podrá tener efectos negativos en los ingresos de los trabajadores y en las deducciones fiscales autorizadas permitidas para los patrones que las otorgan, en la industria automotriz del estado de Puebla.

1. Variable Independiente: La ley del Impuesto sobre la Renta en materia de Previsión Social que entró en vigor el 1 de enero de 2014

2. Variables Dependientes

Los ingresos de los trabajadores que perciben prestaciones de previsión social.

Las deducciones fiscales autorizadas de los patrones que otorgan prestaciones de previsión social.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de los capítulos I y II, se aplicará un enfoque de investigación documental y descriptiva⁸ como consecuencia de la fundamentación que se realizará en las leyes aplicables al caso, así como documentos, lineamientos oficiales y libros.

Para el desarrollo del capítulo III, la metodología a aplicar será de tipo explicativo, ya que se realizará un análisis comparativo de la ley aplicable hasta 2013 contra la nueva ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor el 1 de enero de 2014 en materia de previsión social.

⁸ Hernandez Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de investigación*. Quinta. Mexico: MC Graw Hill, 2003.

Con la finalidad de medir el impacto de la aplicación de esta nueva ley se adoptará un enfoque de carácter exploratorio en el capítulo IV, realizaremos una investigación de campo apoyada en entrevistas y cuestionarios para conocer y determinar los posibles escenarios en el otorgamiento de las prestaciones de previsión social en el sector automotriz del estado de Puebla.

VIII. ALCANCES Y LIMITACIONES

El presente trabajo tiene como finalidad analizar el posible impacto económico que pudiera generarse a partir de la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta en materia de previsión social otorgada a los trabajadores de la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.”, perteneciente al sector automotriz del Estado de Puebla.

De igual forma, analizar el daño económico que en su patrimonio pudiera tener la empresa que otorgan las prestaciones mencionadas de acuerdo con la limitación en la deducción que para las mismas reguló el precepto legal citado; así como en la afectación a la calidad de vida de sus trabajadores.

CAPITULO I

La previsión social: su origen y evolución

En este primer capítulo hablaremos en una primera parte sobre el origen de la seguridad social, del cual deriva el concepto objeto de nuestro estudio: la previsión social y su evolución hasta nuestros días. En una segunda parte, la situación de la previsión social en Latinoamérica para llegar al caso de México: cómo surge la previsión social y la situación de ésta en la actualidad.

I.1 Antecedentes

El concepto de seguridad social se puede remontar a épocas primitivas, donde el hombre de aquellas sociedades buscaba alimentación, salud y protección contra la invasión de otras tribus, así como de la amenaza física de los elementos naturales.

A través de diferentes épocas, el hombre fue evolucionando en su capacidad para organizarse, tanto para atender sus propias necesidades como las de otros grupos por lo que fue considerando otros grados de protección y bienestar, de tal suerte que la seguridad fue en un momento determinado el factor más importante dentro de su convivencia, por otra parte, la evolución en las formas de producir, provocaron otro tipo de fenómenos al grado de haber una explotación tan fuerte del hombre por el propio hombre (época feudal) permitiendo también la evolución de estudios y análisis incluso filosóficos, como fue el caso del

filósofo alemán Karl Marx, quien diseñó un sistema de filosofía de trabajo basado en el cuidado del trabajo del hombre.

Algunos países trataban el problema con verdadero ahínco en aras de obtener una mejor producción, sin descuidar el trabajo de quienes lo proporcionaban, pero es Alemania a quien se le reconoce como el pionero en instituir un programa de seguridad social.

No podríamos comenzar a hablar de previsión social sin antes referirnos al concepto de seguridad social que lo origina, así entonces citaremos algunas definiciones para comprender mejor y poder emitir nuestro punto de vista.

Briseño Ruiz define a la seguridad social como “conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todas las personas contra cualquier contingencia que pudiera sufrir y las previene, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de aspectos psicofísicos, morales, económico, social y cultural”⁹; con esta definición nos quedamos con el concepto de que prever para el futuro es una buena acción sobre todo si de trabajo se trata, ya que por una parte se entrega el esfuerzo físico, mismo que es determinante en la producción y por otra parte, el esfuerzo intelectual que precisa de que la persona que lo brinde se encuentre en óptimas condiciones.

En este sentido, dicho esfuerzo durante una vida laboral pueden mermar la capacidad física e intelectual del individuo por ello será necesario que quienes

⁹ Briseño Ruiz, Alfredo. *Derecho de la Seguridad Social*. Mexico: Oxford, 2010.

contraten dicha fuerza laboral, prevengan una posible contingencia de los recursos que proveen de la fuerza laboral pues podrían verse disminuidos en el corto o largo plazo.

Báez Martínez entiende al derecho de seguridad social como “el conjunto de normas, instrucciones, principios y disposiciones que tienen por finalidad garantizar el derecho humano, la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”¹⁰; este concepto nos aporta la idea de ofrecer esta garantía como retribución al esfuerzo realizado por el capital humano en la producción de bienes y servicios, garantía que deberá ser respetada por todos aquellos que deseen obtener de sus subordinados la máxima eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus labores y su justificación social quedará intrínsecamente valorada al momento de aplicar dicha garantía.

Por último, José Pérez Leñero considera la Seguridad Social como “parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión y asistencia tienen por fin defender, propulsar, la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual”¹¹. Con este autor manifestamos que la relaciones obrero patronales deberán ser asistidas por instituciones respetadas por la sociedad en general ya que éstas colaboran ofreciendo aspectos que brindan una mejor calidad de vida, ya sea en el área de la salud, en la educación o en la cultura.

¹⁰ Báez Martínez, Roberto. *Lecciones de Seguridad Social*. Mexico: PAC, 1994.

¹¹ Pérez Leñero, José. *Fundamentos de la Seguridad Social*. Madrid: Aguilar, 1956.

Tomando en su conjunto las definiciones y conceptos que nos brindan los diferentes autores mencionados, expertos en la materia, podemos concluir que la seguridad social es aquella que basada en principios, normas y preceptos jurídicos tienen como finalidad el bienestar individual y colectivo de la sociedad.

I.1.1. Concepto de previsión social

El concepto de previsión social se extiende por nuestro país, como un derecho social de los trabajadores, y es considerado parte del Derecho del Trabajo para algunos autores como Trueba Urbina, quien considera que a través del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, principalmente en su fracción XXIX, se consagran garantías sociales de previsión social, que hoy se encuentran incluidas y resaltadas en su texto reformado que dice: "se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos"¹², redacción que para este autor, se encontraba ligado a las relaciones obrero patronales, dentro del Derecho Positivo Mexicano. Este mandato para el autor es el fundamento de las instituciones de previsión social en nuestro país, como el Seguro Social, como órganos descentralizados que persiguen garantizar los fines de la seguridad social.

Ya en su momento comentábamos la relación conceptual de algunos autores quienes llegaron a coincidir al destacar que la previsión social es una forma de vida, que prevé la garantía y el derecho a la salud, así como a otros

¹² Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Vol. Tomo II. Mexico: Porrúa, 1973.

valores fundamentales del individuo que en su condición física e intelectual mantienen su capital personal.

Sin embargo, para Mario de la Cueva dicha previsión social “constituye el fondo ideológico de donde brotó la doctrina de la seguridad social”¹³, por lo que a partir de éste razonamiento, se considera que la previsión social surgió del Derecho del Trabajo, abarcando únicamente a la clase trabajadora y dejando desprotegidos a otros sectores de la sociedad que también aportan con su trabajo y profesión a mejorar la calidad de vida de la sociedad. Estos conceptos dejan completamente desvinculadas las ideas de previsión social y seguridad social; sin embargo no estamos de acuerdo con ello puesto que actualmente otro tipo de normas, como el seguro popular, podrían beneficiar a este grupo de individuos que aunque no se encuentren en una relación laboral, sí aportan su trabajo.

Este mismo significado lo encuentra en otros autores como Juan Eugenio Blanco Rodríguez y Manuel Maraña Palacio, a quien cita en su obra... “el concepto filosófico de la seguridad social, no representa en su fundamental planteamiento innovación sobre el que los sociólogos españoles fijaron al tratar el cúmulo de cuestiones implícitas en las palabras previsión social... lo que sucede es que han revolucionado los medios pero no los fines y el concepto de la previsión social, justificando en cierto modo el cambio de rótulo”.

Es así como concluimos que el concepto de previsión social proviene del Derecho del Trabajo, a través del derecho positivo, que considera hacia ella un concepto muy concreto y limitado, y la seguridad social pretende mayor extensión

¹³ Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tercera edición. Mexico: Porrúa, 1984.

en su concepto y aplicación por su universalidad. Con esto coincide Ruiz Moreno¹⁴ quien vincula el concepto de previsión social al trabajo al establecer, a través de la norma jurídica laboral, una protección a la clase trabajadora resultando así la seguridad social en sí misma.

Menciona que la previsión social dirigida por el Estado puede desencadenar mayores recursos e ideas innovadoras en la forma de integrar a la sociedad que produce ya que de lo contrario podrían presentarse otros problemas de carácter social como el desempleo, las malas costumbres y la drogadicción por parte de sectores que se encuentren desprotegidos por esta previsión social.

Así mismo, se concuerda con la idea de que la previsión social es un precursor de la seguridad social, tal y como lo establece Marquet Guerrero¹⁵ al mencionar que la seguridad social puede verse como autónoma y que la concepción de la llamada previsión social puede ubicarse como su antecedente directo, aun cuando ésta última se encuentre catalogada dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.

El concepto de previsión social de acuerdo con Mario de la Cueva¹⁶ es la “acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades, y de los pueblos o naciones que disponen lo conveniente para promover la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, y por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten, esto es, la previsión es la proyección de necesidades presentes

¹⁴ Ruiz Moreno, Angel Guillermo. *Nuevo derecho de la seguridad social*. Catorceava edición. Mexico: Porrúa, 2009.

¹⁵ Marquet Guerrero, Porfirio. *Los regímenes de seguridad social en México*. México: Porrúa, 2012.

¹⁶ Op. Cit. 13

hacía en el futuro a fin de prever su satisfacción; el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia, o en una fórmula breve, la seguridad de que la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del terror del mañana.”

Para Mario de la Cueva existe una clasificación de sistemas de previsión social que amparan el concepto doctrinario que define a ésta como “las formas a través de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes se garantiza un interés futuro”. Dicha clasificación es el sistema individual, que se refleja en el ahorro, en los sistemas colectivos que son la mutualidad y el seguro privado y en un sistema social que reconoce la contratación colectiva de los trabajadores y la previsión social en estricto sentido.

El primer término que individualiza dicho concepto es el ahorro privado, tal y como lo conocemos, al destinar parte del ingreso para crear reservas contingentes para afrontar las necesidades o “riesgos”, que están latentes o son obviamente predecibles. Sin embargo para establecer la finalidad que tiene el ahorro como dice De la Cueva, es necesario “hacer responsable al hombre único de su presente y de su futuro, de tal suerte que cuando llegan los años de la vejez o invalidez, debe apoyarse en sus previsiones anteriores”. Es por ello que se debe aprovechar sus años de juventud y trabajo activo para garantizar su estabilidad en el futuro pero ciertamente poco pueden hacer los que sufren condiciones de pobreza y marginación desde sus años más productivos.

Lo anterior significa que aun cuando la previsión social sea garantizada por las Instituciones, también tendrán una responsabilidad compartida todos y cada uno de los individuos que aportan su esfuerzo tanto físico como intelectual, ya que

de lo contrario, si un hombre en sus mejores momentos de juventud productiva, no prevé para el futuro, podría perder su estabilidad financiera y física.

En México, de acuerdo con información del ENADIS 2010 muestra que poco menos del 28% de los adultos mayores se sostiene económicamente de una pensión de trabajo, mientras que casi el 62% presentan dependencia económica de algún familiar u otra persona¹⁷.

Gráfica 1.



Fuente: CONAPRED e INAPAM, ENADIS 2010, Resultados sobre personas adultas mayores.

¹⁷ Secretaría de Desarrollo Social. SEDESOL. 2010. 2 de febrero de 2014.

Los sistemas colectivos nos dan la idea de solidaridad, ya que el ahorro provee un recurso individual que es optimizado para quien lo genera, y en el caso de dichos sistemas colectivos el bien producido es utilizado para un fin común, lo que provoca una gran diferencia entre la individualidad y la colectividad. Otra gran diferencia radica en que en el ahorro privado solo se podrán utilizar los recursos ahorrados, y en un sistema colectivo el costo de la necesidad puede ser mayor que lo aportado, de aquí nace una tercera diferencia al comparar la libre disposición de los recursos contra la administración de terceros. Asimismo la colectividad impone el fin y destino de los recursos a diferencia del ahorro privado que tiene mayor flexibilidad; sin embargo las responsabilidades son mayormente compartidas en sistemas colectivos que un sistema individual de ahorro.

Con esta perspectiva De la Cueva nos da una definición de sistemas colectivos, al decir que se trata de “los métodos empleados por asociaciones o comunidades humanas o por fundaciones o instituciones públicas o privadas, que se proponen contribuir a la solución del problema de la necesidad, presente y futura de sus miembros o de los seres que no son autosuficientes económicos”.

Asimismo reconoce dos tipos de sistemas colectivos: el seguro privado y la mutualidad, de los cuales concluye las siguientes diferencias, la primera es que por el lado de la mutualidad, la persona accede al beneficio y a su vez aporta para el beneficio a los demás por lo que puede estar en las dos situaciones, lo que se llama “asegurado” y como “asegurador”, y en el seguro privado, no puede tener los dos papeles. Otra gran diferencia comentada es que la mutualidad nunca ha de guiarse por el lucro, y los seguros privados si tienen un interés lucrativo.

La mutualidad como bien se dijo anteriormente, es parte de un esquema de asistencia que Ruiz Moreno reconoce como primario; pero es sin duda el mayor antecedente de la previsión social, que como habíamos clasificado no corresponde a los conceptos anteriores, y puede definirse como Almanza Pastor estableció: “una pluralidad de sujetos ligados por una relación social, a la que dan vida mediante un contrato plurilateral con intereses coordinados”, pues para él, dicha relación social establece un “reparto de cargas entre todos los miembros de la comunidad”, lo que significa un mero antecedente del sistema de reparto contributivo de los seguros sociales.

Sin embargo se considera a la previsión social como un sistema evolutivo que derivó, como ya se expresó anteriormente en la protección a la clase trabajadora, y que tiene dos fuentes o ejes de partida que para Mario de la Cueva son consideradas la Constitución y las leyes respectivas, y un sistema de contratación individual o colectivo reconocido en ellas, pero sin duda lo que se pretende es conseguir un fin más alto, comprometer el presente para los beneficios futuros de los trabajadores, llegando a encumbrar el más alto de los ideales sociales, que es el de retribuir al trabajador el esfuerzo de hoy en el mañana, idea sostenida por dicho autor como un “estatuto que se propone realizar la justicia social en ejercicio de la noble profesión de trabajar” o “el derecho natural del hombre a un vivir como persona humana ”.

Esto puede entenderse como un sustento de las relaciones entre el individuo y la sociedad, que en su momento planteó Marx, el individuo construye y la sociedad le retribuye, mismo concepto que ya no debe entenderse como asistencial, sino como un derecho establecido en instrumentos de su aplicación, de ejercicio obligatorio para las partes, a través de lo que se ahora se conoce

como seguros sociales, administrados por instituciones públicas o privadas, que puedan garantizar dichas condiciones de seguridad a los trabajadores.

Por ello dejar al libre albedrío y al sano equilibrio de los factores de la producción, fue lo que ocasionó las principales revoluciones políticas-sociales en el mundo, y la pugna por garantizar Derechos Humanos y los llamados Derechos Sociales, de los cuales la Constitución de 1917 fue pionera en el mundo. Y que por cierto se van a celebrar ya el centenario de su creación y promulgación, situación que nos hace sentir orgullosos de tan grandes ideales que adoptaron dichos constituyentes y que ahora a casi 100 años siguen vigentes, pero lo más importante es que la modernidad ha hecho valorar los conceptos de la previsión social establecida como un derecho humano para los trabajadores y como una responsabilidad del Estado en fomentar y reforzar las Instituciones que generan la garantía a la previsión social.

I.1.2 Principales modelos de la seguridad social

I.1.2.1 El modelo Alemán

La seguridad social nace en el mundo como una necesidad de protección obrero-patronal ante cualquier contingencia presente o futura, es Alemania en el año 1883 el primer país en el mundo en adoptar un programa de seguridad social, Otto Von Bismarck instituyó un sistema de protección contra enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y vejez, argumentando que “el Estado debe

reconocer su misión de promover positivamente el bienestar de todos los miembros de la sociedad, y particularmente de los más débiles y necesitados”¹⁸.

El sistema de seguridad social de Bismarck como ya lo comentamos incluyó tres ramas del seguro para la protección de los obreros, la primera fue La Ley sobre el Seguro de Enfermedad (1883) que ha sido fundamental ya que por primera vez los principios básicos del seguro de enfermedad se codificaron en una sola ley, permaneciendo hasta el día de hoy en su legislación, esta se basaba en una contribución obrero-patronal.

La segunda rama adoptada por Alemania fue solo un año después, La ley sobre Accidentes de Trabajo (1884) establecía que los patronos debían contribuir obligatoriamente a las cajas para cubrir la invalidez permanente provocada por los accidentes de trabajo, estas rentas eran definidas de conformidad con el modelo de Bismarck de acuerdo al principio de repartición, así por ejemplo, en caso de que el trabajador sufriera una incapacidad total, este cobraría una renta equivalente al 66% de su salario y en caso de fallecimiento del mismo, la viuda cobraría el 20% más el 15% por cada hijo menor de 15 años, el costo de este seguro era a cuenta del empleador, por lo cual, dicha Ley preveía la realización de inspecciones periódicas a las fabricas para evitar los accidentes de trabajo.

Por último instituyeron en el año de 1889 su primer sistema obligatorio de jubilaciones, la pensión era otorgada al cumplir setenta años de vida y esta era obligatoria para aquellos obreros que no ganaran más 2,000 marcos anuales, su cuantía era proporcional al número de cotizaciones del asegurado. En 1899 se

¹⁸ UNAM. «Biblio jurídica UNAM.» s.f. 31 de enero de 2014.
<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3120/4.pdf>>.

reformó esta ley, extendiendo el campo de aplicación a un número más amplio, en donde se consideró también a los trabajadores independientes.

A partir de 1891 se establecieron diversos ordenamientos que regularon entre otras cosas, las jornadas de trabajo, los días de descanso y se creó el primer impuesto progresivo sobre la renta de carácter moderno.

Las ideas impuestas por Bismarck desde nuestro punto de vista son las que llegaron a ser el nacimiento de los llamados seguros sociales, que cristalizaron esta idea de la seguridad social en el resto del mundo, ya que abarcaron gran parte de los seguros que hoy en día protegen a la clase trabajadora así como a sus familias.

I.1.2.2 El modelo Inglés

Inglaterra por su parte desde finales del siglo XIX ya contaba con una legislación referente a la seguridad social, la cual se fue adicionando y modificando según fueron surgiendo sus necesidades en dicha materia.

En el año de 1941 el gobierno inglés creó una comisión interdepartamental para la Seguridad Social y Servicio Afines a cargo de Sir William Beveridge, entre los poderes que tendría esta comisión estaría el de “considerar el desarrollo de los

sistemas de Seguro Nacional, con inclusión de beneficios en caso de muerte y otros riesgos no contemplados actualmente por dichos sistemas”¹⁹.

Beveridge concluye después de un análisis realizado a las distintas leyes existentes en materia de seguridad social que era necesario un cambio en dichas legislaciones ya que las deficiencias en el sistema daban como resultado inequidad en los servicios que eran otorgados.

El plan de Seguridad Social que Beveridge propuso incluyó el término de Seguridad Social para significar la consecución de un ingreso destinado a reemplazar las entradas, cuando éstas dejan de percibirse, sea por desocupación, por enfermedad, o por accidente; a prevenir el retiro por edad y la pérdida del sustento causada por muerte de otras personas, y a hacer frente a gastos extraordinarios, como los relacionados con nacimientos, muerte o casamientos.

Dicho plan se integró por seis principios fundamentales englobando en ellos tres momentos: Un programa de prestaciones en dinero, un sistema general de subsidios infantiles, para cuando el padre gane dinero y cuando no lo gane y un plan de cuidados generales médicos de toda clase para todo el mundo.

Es importante mencionar los principios sobre los cuales Beveridge basó dicho plan. El primer principio está basado en tasas fijas de beneficios de subsistencia, sin tener en cuenta los ingresos interrumpidos por la desocupación, incapacidad o terminados por el retiro. El segundo consiste en una tasa fija de

¹⁹ UNAM. «Biblio jurídica UNAM.» s.f. 31 de enero de 2014. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3120/4.pdf>>.

contribución, la contribución obligatoria por cada asegurado o su empleador. La tercera fue la unificación de la responsabilidad administrativa, que se concentraría en una sola oficina que atenderá toda clase de reclamación. La cuarta fue la adecuación de servicios en cantidad y en tiempo, para promover el ingreso mínimo necesario que permita la subsistencia, como quinto principio es la extensión o alcance del seguro, tanto con respecto a las personas cubiertas como a los riesgos que debían protegerse. Finalmente el último principio que fue la clasificación de las personas, la seguridad social debía atenderse teniendo en cuenta los diferentes modelos de vida de los asegurados.

Con el modelo construido por Beveridge se inicia el principio contributivo de seguridad social ya que sus principios fueron basados en impuestos y contribuciones, en los que participan el Estado, el patrón y el asegurado, modelo que actualmente es utilizado en México, ya que su tendencia fue hacia la universalización y el goce total de las personas sin importar su condición laboral como ahora lo vivimos con la implementación del Seguro Popular impulsado recientemente en nuestro país.

I.2 Previsión social en América Latina

La década de 1980 tuvo un efecto significativo en las políticas de protección social; antes de ésta, la mayoría de los países de América Latina se centraron en las políticas de seguridad social que involucraban a trabajadores formales, proyectando la desaparición del sector informal; sin embargo, la crisis económica de esa época y la liberalización del mercado de trabajo dieron lugar a un crecimiento del sector informal y un rápido aumento de la pobreza y la desigualdad. Para ese momento los países de América Latina no tenían las

instituciones ni los fondos para manejar adecuadamente este tipo de crisis, tanto por la estructura del sistema de seguridad social como por las políticas de ajuste estructural implementadas previamente por el Estado.

A raíz de ello se realizó un cambio en la estructura de los programas de protección social en América Latina abarcando tres áreas principales: la seguridad social, financiada por los trabajadores y los empleadores, la asistencia social a la población más pobre, financiado por el estado, y las regulaciones del mercado laboral para proteger los derechos de los trabajadores²⁰.

Los nuevos programas de bienestar social integraron la gestión de riesgo social y las capacidades de los enfoques en la mitigación de la pobreza, a diferencia de los anteriores que apuntaban solo a la clase obrera. Se centraron en las transferencias de ingresos y prestaciones de servicios, con el objetivo de aliviar la pobreza, tanto a corto como a largo plazo, entre otras cosas a través de educación, salud, seguridad y vivienda.

Aunque el impacto de los programas de asistencia social varía entre un país y otro, muchos de ellos han tenido más éxito en el aumento de la inversión en capital humano que en llevar a los hogares por encima de la línea de pobreza. Aún quedan retos por cumplir, incluyendo los niveles de desigualdad extrema y la escala masiva de pobreza, en la obtención de una base financiera para sustentar los programas y la formulación de estrategias para el establecimiento de programas funcionales a largo plazo.

²⁰ Barrientos , A y Claudio Santibanez. «New forms of social assistance and the evolution of social protection in latin america.» *Journal of Latin American Studies*. Cambridge University Press (2009): 1-26.

Ya desde el año 2001, La Resolución de la 89ª Conferencia Internacional de OIT, definió en su Conclusión 4, que todos los sistemas de seguridad social, deberían ajustarse a ciertas características básicas:

- prestaciones seguras y no discriminatorias;
- administración sana y transparente con costos administrativos tan bajos como sea factible;
- con fuerte participación de los interlocutores sociales;
- con confianza pública, para lo cual es esencial una buena gobernanza.

En términos generales, los principios fundamentales, de mayor reconocimiento en el ámbito internacional son solidaridad, universalidad, igualdad en el trato, integridad, participación, obligatoriedad y responsabilidad del Estado.

Prácticamente todos los países en las diferentes regiones del mundo están analizando opciones de reforma de la seguridad social. Aunque para algunos la prioridad es superar el déficit fiscal, para otros es la compensación de los efectos de los cambios demográficos o el reordenamiento de regímenes distorsionados por factores y circunstancias como consecuencia de la toma de decisiones.

Los puntos de partida cambian considerablemente de una región a otra; sin embargo, en el mundo se identifican dos grandes tendencias en materia de reformas en pensiones y en salud, aunque también en otras prestaciones como riesgos del trabajo e incluso en desempleo²¹:

²¹ Murro Oberlín, Ernesto Ramón. *Seguridad Social en América Latina y Conosu: Análisis y Propuestas*. Uruguay: Friedrich Ebert, 2004.

- a) Las reformas estructurales o «paradigmáticas» con reformas sustanciales de los sistemas, con capitalización individual, por seguro individual y administración privada total o parcial de los regímenes.
- b) Las reformas no estructurales o paramétricas con modificaciones dentro de los sistemas públicos nacionales que se mantienen como fundamentales.

Las reformas paramétricas, no estructurales, especialmente aplicadas en los países desarrollados del mundo, tienen como principales características las modificaciones en la fórmula para el cálculo de las prestaciones: en general se aumentan los años, las modificaciones en la edad de jubilación y en los años requeridos de trabajo, los ajustes por costo de vida u otras variables, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y el incremento de los regímenes complementarios en los sistemas de seguridad social.

Por lo que concierne a las reformas estructurales vía capitalización individual, tenemos el caso, por ejemplo, de las pensiones, en general administradas por sociedades anónimas. Estas tienen determinados efectos con la finalidad de cumplir los objetivos de: disminuir el peso de la seguridad social en las finanzas del Estado, brindar más alternativas y libertades al trabajador, reforzar la solidaridad y mejorar las prestaciones y desarrollar el empleo, la competitividad y la productividad, entre otras. No obstante lo anterior, la experiencia en América Latina, muestra definitivamente que en general estos objetivos dados a conocer tan extensa e intensamente, no se han cumplido.

En el mundo existen hoy más de 200 países: regímenes de capitalización individual existen sólo en unos 15 de ellos, en América Latina y Europa central y

oriental; además, estos regímenes se están revirtiendo en varios países, en donde se ha suspendido su aplicación o derogado. En Europa central y oriental, en varios países también se ha revertido la situación, ocasionada por movilizaciones sociales, sucesos políticos o para cumplir las condiciones que en su momento se solicitaban para el ingreso a la Unión Económica Europea.

En lo que concierne a los programas de seguro de desempleo, éstos tienen poco desarrollo en la región aumentando la desprotección; sin embargo, la evolución de la relación de la dependencia nos indica que la región no tendrá una presión demográfica negativa en los próximos años, aunque igualmente las políticas sociales, en particular las de seguridad social, deberían atender la circunstancia del envejecimiento de la población de la región en su diseño.

Como consecuencia se hace indispensable conocer las medidas que en los países desarrollados se aplican, así como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al respecto: una transición gradual y flexible de la vida activa a la jubilación; el desarrollo de medidas necesarias para impedir la discriminación, especialmente en los trabajadores mayores; políticas de formación y reeducación profesional especialmente para trabajadores mayores; aprovechamiento de las nuevas tecnologías especialmente para las personas mayores y con discapacidad; la adopción de medidas para que puedan permanecer más tiempo y más atractivamente en el trabajo; afrontar el desafío de la seguridad social de dar respuesta eficaz al cambio de las estructuras familiares y estilos de vida garantizando igualdad de trato para hombres y mujeres, por ejemplo en edad de retiro y pensión de sobrevivencia; mecanismos de transferencias sociales con financiamiento justo; equilibrio entre los costos de asistencia médica con los positivos efectos de que los trabajadores mayores gocen de buena salud; el análisis de los efectos de la migración con el

envejecimiento; garantizar un envejecimiento decente; reducir la invalidez a largo plazo.

Sin duda hay factores estructurales, especialmente económicos, como la cantidad, calidad y remuneración de los empleos disponibles; factores institucionales, como la credibilidad y efectividad de las dependencias gubernamentales; factores jurídicos, como la idoneidad o efectividad de las leyes fiscales; y factores políticos, como la falta de coherencia en la intervención del Estado, los vicios del sistema de partidos políticos o la falta de voluntad de las autoridades, que seguramente tienen incidencia en la determinación de un esquema de protección social.

Aún en la actualidad, una proporción importante de las poblaciones de los países de América Latina carecen de protección social y peor aún, no la entienden como un derecho exigible en toda sociedad. El origen de esta realidad responde a numerosos factores, entre los que se destacan la falta de información y de educación, así como una condición social de exclusión en la cual no se pudo disfrutar ni valorar un esquema de protección social.

Pero hay otros factores a los que se presta menos atención, como en el caso de nuestro país y que son formalmente sociales o culturales, pues no se tiene presente los beneficios que aportan las prestaciones de previsión social. De ahí la importancia que tiene nuestro estudio sobre los efectos y repercusiones que el otorgamiento de las mismas tiene al proveer de bienestar al trabajador.

La previsión social debe ser vista como un factor de adhesión social, más allá del aportado por la seguridad social, dado que se trata de un derecho en sí de cada persona. Esto implica que la sociedad en su conjunto tenga presente los beneficios que el otorgamiento de este tipo de prestaciones aporta.

I.3 Características de la previsión social en México

Es difícil a ciencia cierta establecer el origen de la Seguridad Social en México, pero para Néstor De Buen²² considera que los primeros antecedentes los encontramos en los indicios de la asistencia pública o privada y eran las llamadas “cajas de comunidad indígenas” o “cajas de censo” las cuales funcionaban con la aportación de los pueblos para sus fondos, pero no sólo eran utilizadas como medio de Seguridad Social, sino también para la asistencia de los enfermos.

Durante la época de la colonia, la asistencia pública y privada estaba a cargo de la iglesia, así como otros muchos beneficios que trajeron a México como fueron, escuelas, hospitales, tan es así, que el mayor presente de esta época en concepto de previsión social lo encontramos en las “Leyes de Indias” en las que se encuentra la primer referencia hacia la seguridad social, al establecer protección hacia la mujer embarazada, pero principalmente, en la existencia de la asistencia médica obligatoria, establecida en el llamado “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas”, que dentro de muchas cosas establecía que a los nativos en periodos de enfermedad no deberían

²² Cueva, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tercera. México: Porrúa, 1984.

trabajar y además se les debería pagar como si lo hubieran hecho. Muchos expertos en la materia dicen que esto no ocurrió, tan es así que el Movimiento de Independencia fue motivado por la idea de la abolición de la esclavitud para llegar a la construcción de una Nación Independiente.

Durante la época de gobierno del presidente Porfirio Díaz se suscitaron movimientos sociales como intento para regular las condiciones de trabajo, que si bien no fueron suficientes para contener el descontento social y estar de acuerdo con los intereses individualistas, estos fueron definitivamente precursores en algunos aspectos importantes de la seguridad social.

El partido liberal Mexicano en 1906, planteó en el Plan de San Luis Missouri, necesidades de carácter social, como fue; habitación a los trabajadores, indemnización por riesgo de trabajo, que en realidad hasta el día de hoy son conceptos manejados en el ámbito de la seguridad social, pero gracias a Madero en el mismo año mediante el Plan de San Luis en donde no solo trata de destituir a Porfirio Díaz sino que en el retoma temas de carácter social al promover reformas de carácter constitucional para la creación de indemnizaciones y pensiones a los obreros.

Las reformas promovidas por el General Carranza a la constitución de 1857 en donde da facultades al Congreso de la Unión para que cree diversas disposiciones de carácter laboral en donde se incluyan los seguros en caso de enfermedad y vejez, mismas reformas que en la Constitución de 1917 en su artículo 123 quedan completamente superadas al ser la primera Constitución que defendía las garantías a los derechos sociales.

Es así como el Artículo 123 de nuestra actual constitución da nacimiento a la Ley del Seguro Social, dando esta autonomía a los diversos organismos creados para el bienestar de los trabajadores. Podríamos entonces concluir que nuestra Carta Magna no solo es una Constitución política sino que es una Constitución político-social por incluir en el artículo 123 derechos sociales.

Dentro de la muchas modificaciones que ha sufrido nuestra Constitución es tema de nuestro interés las hechas al artículo 123, como fue la sufrida en el año 1929, en donde al texto quedó de la siguiente manera “Es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y de cualquier otro encaminado a la protección y seguridad de los trabajadores, campesinos, y no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”, con esta modificación se daba por asentado la autonomía de la que goza el Seguro Social cuyo fin es la seguridad social.

Sin embargo, para 1960, se adhirió por reforma, el llamado Apartado B, para regir otro sector laboral, el de los empleados públicos, que fue adaptada del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 1938, y adicionado en 1941, y que dio origen a la Ley del Instituto de Servicios Sociales a los trabajadores del Estado.

Es así como la primera Ley del Seguro Social de 1943, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho, que se desliga de los Derecho del Trabajo, y contribuye la autonomía del Derecho de la Seguridad Social. Dicha Ley del Seguro Social, que entrara en vigor un año después, dicha ley desde su creación

ha sufrido considerables modificaciones adecuándose cada vez más a las necesidades de la clase trabajadora y de quien ofrece dicho beneficio.

Los siguientes presidentes de México dieron más importancia a temas de infraestructura, desarrollo económico e impulso al turismo como prioridades de sus administraciones, pero poco al tema de seguridad o beneficio social: Miguel Alemán Valdez construyó unidades habitacionales para los empleados del gobierno, mientras que Adolfo Ruiz Cortines reformó la Constitución para permitir que las mujeres tuvieran derecho al voto y constituyó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959, institución gubernamental mexicana encargada de brindar atención médica, jubilaciones, pensiones y otros servicios burocráticos a todos los trabajadores del país.

Gustavo Díaz Ordaz promulga el 1 de mayo de 1970 la Ley Federal del Trabajo en el cual se plasman las leyes sobre el trabajo y los trabajadores y regula la relación entre el patrón y sus trabajadores, señalando la manera en que deberán establecerse los salarios, las prestaciones, los riesgos en el trabajo, las indemnizaciones y los despidos.

Después de reformada la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, se reformaron las propuestas por la Subcomisión de Vivienda y se promulgo la “Ley del INFONAVIT” durante el mandato de Luis Echeverría Álvarez que concluyó en 1976. Así fue como nació el Instituto de Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores, creado para que trabajadores del país tuvieran derecho a obtener un crédito para la adquisición de una vivienda.

A partir del gobierno de José López Portillo y hasta Ernesto Zedillo Ponce de León, pocos cambios importantes en materia de seguridad y previsión social se dieron en nuestro país. Fue hasta el sexenio de Vicente Fox (2000-2006) que en México hay un repunte considerable en cuanto a temas de previsión social se refiere:

- Los porcentajes sexenales desde 1935, reflejan que el sexenio de Vicente Fox, promedió el porcentaje más alto en Gasto de Desarrollo Social, calculado como porcentaje del Gasto Programable, ubicándose en 61.5% para fines de 2006.
- Al final de su período presidencial se habían otorgado un total de 3 millones de créditos para la construcción de vivienda popular, haciendo transformaciones radicales en la forma en que las familias tienen acceso a los créditos, sin tantos trámites e intervencionismo de terceros.
- Se implementaron políticas sociales tales como becas a estudiantes de escasos recursos de nivel primaria y secundaria, preescolar, maternal y apoyo económico a familias marginadas.
- A finales de 2005 se tomaron acciones en las que el presidente Fox declaró y puso en marcha un plan de ayuda económica a personas ancianas de escasos recursos.
- Se introduce el llamado Seguro Popular, con el que se aumenta la capacidad de asistencia en los servicios de salud a personas sin seguridad social, medida que ha beneficiado a millones de mexicanos.

Fue justamente durante el gobierno Foxista que en el año 2003, se introduce el concepto de previsión social por primera vez en la Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 8° este concepto y que, reformado en el año 2009, queda como se muestra a continuación:

“Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias 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”.

Con el paso del tiempo, se han establecido topes legales que hacen limitativo el importe de la deducción y de la exención en lo que al otorgamiento de prestaciones de previsión social se refiere, lo que ha venido desincentivando a las empresas a otorgar este tipo de prestaciones por la complejidad de los cálculos de las deducciones y de las exenciones para sus trabajadores. No obstante, sí se han establecido beneficios específicos para planes privados de retiro complementarios a la seguridad social, alejados de las demás prestaciones de previsión social, primeramente para los trabajadores beneficiados, referente a fondos de pensiones, jubilaciones y haberes de retiro.

En este capítulo se abordaron los antecedentes, evolución, características y actualidad de la previsión social por lo que en el siguiente capítulo trataremos topes legales, límites de exención, incentivos, beneficios fiscales y todos los aspectos legales de la previsión social.

CAPITULO II

Marco legal de la previsión social

A este Capítulo corresponde el análisis de las Leyes que fundamentan nuestra tesis abordando en un inicio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo que emana de ella, para posterior y principalmente, analizar la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, adicionalmente y para complementar dicho análisis se mencionarán otras Leyes complementarias como la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores con la finalidad de establecer el marco legal correspondiente a nuestro tema de investigación.

A través de los años, las empresas buscaron la forma de incentivar a sus trabajador, cierto es que el sueldo es la retribución que se hace a trabajador por su trabajo, sin embargo, buscan una forma mediante la cual se apoyara al trabajador no solo en el ámbito económico, sino también en el ámbito cultural y repercutir así en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia.

Derivado de esa búsqueda es que surgen las prestaciones de previsión social, inicialmente dichas prestaciones no se encontraban reguladas, sino únicamente su deducción se realizaba por interpretación, sin embargo, fue en 1977 cuando la Corte emite una amparo directo (843/77), mediante el cual se menciona que:

Tesis: I.3o.A. J/5	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	203533	3 de 11
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo III, Enero de 1996	Pag. 203	Jurisprudencia(Administrativa)	

RENTA, IMPUESTO SOBRE LA. GASTO DE PREVISION SOCIAL. CONCEPTO.

Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, 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, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes 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.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Hugo Chapital Gutiérrez.

Revisión fiscal 913/95. Ingeniería al Servicio de la Informática y Computación, S.A. de C.V. (Recurrente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público). 1o. de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

Revisión fiscal 1213/95. Jacobo Kluchnik, S.C. (Recurrente: Secretario de Hacienda y Crédito Público y otras autoridades). 23 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Revisión fiscal 1333/95. María Nirsa Gallareta Amaro. (Recurrente: Secretario de Hacienda y Crédito Público y otra autoridad). 14 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Jesús García Vilchis.

Revisión fiscal 1413/95. Multiservicios Empresariales, S.A. de C.V. (Recurrente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público y otra). 3 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretaria: María Antonieta Torpey Cervantes.

Derivado de lo anterior, por gasto de previsión social se debe entender 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. Dicha interpretación puede considerarse como la primera definición de previsión social existente.

II.1 Constitución política

En este subcapítulo analizaremos las implicaciones y antecedentes que existen del concepto de previsión social dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestra carta magna y la que rige nuestro sistema político, legal e impositivo, dicho ordenamiento establece:

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Adicionalmente, establece que:

(...)

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

(...)

Derivado de lo anterior, podemos enfatizar que todo individuo goza de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, los cuales no pueden ser restringidas ni suspendidas, sino únicamente en los casos y en los términos que ella misma establece.

Por otra parte, la Constitución Señala en su artículo quinto que:

Artículo 5º.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Adicionalmente, para efectos fiscales los impuestos están sustentados en la fracción IV del artículo 31 el cual establece que:

Artículo 31.- son obligaciones de los Mexicanos:

(...)

IV.- Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

(...)

Esto es, los mexicanos nos encontramos obligados a contribuir para los gastos públicos de la Federación, del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, bajo los principios de proporcionalidad, equidad y legalidad tributaria.

Para este efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite su interpretación señalando que se entiende por principio de proporcionalidad tributaria lo siguiente:

Tesis: P./J. 10/2003	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	184291	4 de 6
Pleno	Tomo XVII, Mayo de 2003	Pag. 144	Jurisprudencia(Administrativa)	

PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA. DEBE EXISTIR CONGRUENCIA ENTRE EL TRIBUTO Y LA CAPACIDAD CONTRIBUTIVA DE LOS CAUSANTES.

El artículo 31, fracción IV, de la Constitución Federal establece el principio de proporcionalidad de los tributos. Éste radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir al gasto público en función de su respectiva capacidad contributiva, debiendo aportar una parte adecuada de sus ingresos, utilidades,

rendimientos, o la manifestación de riqueza gravada. Conforme a este principio los gravámenes deben fijarse de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativamente superior a los de medianos y reducidos recursos. Para que un gravamen sea proporcional debe existir congruencia entre el mismo y la capacidad contributiva de los causantes; entendida ésta como la potencialidad real de contribuir al gasto público que el legislador atribuye al sujeto pasivo del impuesto en el tributo de que se trate, tomando en consideración que todos los supuestos de las contribuciones tienen una naturaleza económica en la forma de una situación o de un movimiento de riqueza y las consecuencias tributarias son medidas en función de esa riqueza. La capacidad contributiva se vincula con la persona que tiene que soportar la carga del tributo, o sea, aquella que finalmente, según las diversas características de cada contribución, ve disminuido su patrimonio al pagar una cantidad específica por concepto de esos gravámenes, sea en su calidad de sujeto pasivo o como destinatario de los mismos. De ahí que, para que un gravamen sea proporcional, debe existir congruencia entre el impuesto creado por el Estado y la capacidad contributiva de los causantes, en la medida en que debe pagar más quien tenga una mayor capacidad contributiva y menos el que la tenga en menor proporción.

Amparo en revisión 243/2002. Gastronómica Taiho, S. de R.L. de C.V. 13 de mayo de 2003. Once votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 262/2002. Qualyconf, S.A. de C.V. 13 de mayo de 2003. Once votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 213/2002. Ramsa León, S.A. de C.V. y coagraviada. 13 de mayo de 2003. Once votos. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 614/2002. Grupo Textil Providencia, S.A. de C.V. 13 de mayo de 2003. Once votos. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

AMPARO EN REVISIÓN 235/2002. Hongos del Bosque, S.A. de C.V. 13 de mayo de 2003. Once votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

El Tribunal Pleno, en su sesión pública celebrada hoy trece de mayo en curso, aprobó, con el número 10/2003, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a trece de mayo de dos mil tres.

Esto es, la proporcionalidad se encuentra relacionada con la capacidad económica de los contribuyentes, reflejando cualitativamente en su disminución patrimonial en la medida que proceda, y que debe ser proporcional a sus ingresos,

utilidades, rendimientos o la manifestación su riqueza gravada como sujeto pasivo de la contribución. Por lo que, para que un gravamen sea proporcional debe existir congruencia entre el impuesto establecido por el Estado y la capacidad contributiva de los contribuyentes, entendida ésta como:

Tesis: P./J. 109/99	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	192849	12 de 31
Pleno	Tomo X, Noviembre de 1999	Pag. 22	Jurisprudencia(Constitucional, Administrativa)	

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA. CONSISTE EN LA POTENCIALIDAD REAL DE CONTRIBUIR A LOS GASTOS PÚBLICOS.

Esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que el principio de proporcionalidad tributaria exigido por el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consiste en que los sujetos pasivos de un tributo deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad contributiva. Lo anterior significa que para que un gravamen sea proporcional, se requiere que el hecho imponible del tributo establecido por el Estado, refleje una auténtica manifestación de capacidad económica del sujeto pasivo, entendida ésta como la potencialidad real de contribuir a los gastos públicos. Ahora bien, tomando en consideración que todos los presupuestos de hecho de los impuestos deben tener una naturaleza económica en forma de una situación o de un movimiento de riqueza y que las consecuencias tributarias son medidas en función de esta riqueza, debe concluirse que es necesaria una estrecha relación entre el hecho imponible y la base gravable a la que se aplica la tasa o tarifa del impuesto.

Amparo en revisión 1113/95. Servitam de México, S.A. de C.V. 9 de noviembre de 1995. Unanimidad de diez votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Amparo en revisión 2945/97. Inmobiliaria Hotelera El Presidente Chapultepec, S.A. de C.V. 4 de febrero de 1999. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Humberto Román Palacios. Ponente: Humberto Román Palacios; en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan N. Silva Meza. Secretario: Tereso Ramos Hernández.

Amparo en revisión 2269/98. Arrendamientos Comerciales de la Frontera, S.A. de C.V. 4 de febrero de 1999. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Humberto Román Palacios. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 69/98. Hotelera Inmobiliaria de Monclova, S.A. de C.V. 4 de febrero de 1999. Mayoría de ocho votos. Ausentes: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y

Humberto Román Palacios. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Andrés Pérez Lozano.

AMPARO EN REVISIÓN 2482/96. Inmobiliaria Bulevares, S.C. y coags. 9 de febrero de 1999. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Humberto Román Palacios. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis González.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiséis de octubre en curso, aprobó, con el número 109/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Esto es, la capacidad real de contribuir a los gastos públicos que el legislador atribuye al sujeto pasivo del impuesto en el tributo de que se trate.

En este sentido, la previsión social es uno de los principales beneficios que tienen los trabajadores adicional al sueldo que perciben por la prestación de su servicio, este concepto encuentra su soporte jurídico inicialmente en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya que de dicha reglamentación se origina la Ley Federal del Trabajo, asimismo de este artículo se derivan las reglas de carácter general y de observancia obligatoria que deben de cumplir los patrones y trabajadores en una relación de trabajo.

Ahora bien, para ahondar aún más en el análisis de la previsión social, analizaremos la Ley Federal del Trabajo para determinar los efectos laborales que se tiene en estas prestaciones.

II.2 Ley Federal del Trabajo

Como se mencionó anteriormente, la naturaleza constitucional de las prestaciones de previsión social nace con motivo de una relación obrero patronal, para entender un poco más al respecto será importante analizar la definición de la relación de trabajo, la cual se define en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

Asimismo, se entiende por salario lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", esto es, por todo trabajo realizado es necesaria una retribución. Adicionalmente, el artículo 84 de dicha Ley señala que:

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.

Derivado de dichas definiciones podemos establecer que el Salario es todo aquello que recibe el trabajador por concepto de su trabajo, asimismo, dicho concepto va de la mano de dos elementos, el ingreso que recibe el trabajador por motivo de la prestación del servicio y el pago que efectúa el patrón derivado de dicha prestación de servicios. En este sentido, como se puede observar el común denominador en estos dos elementos es la prestación del servicio como aspecto fundamental de concepción del salario.

Luego entonces, claramente se puede evidenciar que las prestaciones de previsión social que se entregan al trabajador no se entregan por concepto de los servicios prestados, toda vez que dichas cantidades no se entregan por su trabajo, sino con el propósito de incrementar el nivel de vida de los mismo, esto es que si bien es cierto se originan con motivo de la relación de trabajo no deben ser parte del salario del empleado, pues dicha prestación no se entrega al trabajador como contraprestación por los servicios prestados.

Para analizar lo anteriormente expuesto, es evidente que nos tendremos que remitir al Código Fiscal de la Federación, el cual en su artículo primero establece que:

Artículo 1º.- Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

La Federación queda obligada a pagar contribuciones únicamente cuando las leyes lo señalen expresamente.

Los estados extranjeros, en casos de reciprocidad, no están obligados a pagar impuestos. No quedan comprendidas en esta exención las entidades o agencias pertenecientes a dichos estados.

En este sentido, dicho artículo establece en concordancia con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que tanto las personas físicas como las morales están obligadas a contribuir al gasto público, sin perjuicio de los tratados internacionales que México haya firmado con sus contrapartes extranjeros, asimismo, que las personas que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.

Por otra parte, en el artículo segundo del citado Código Fiscal de la Federación señala que:

Artículo 2o.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

III. Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se benefician de manera directa por obras públicas.

IV. Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización a que se refiere el séptimo párrafo del Artículo 21 de este Código son accesorios de las contribuciones y participan de la naturaleza de éstas. Siempre que en este Código se haga referencia únicamente a contribuciones no se entenderán incluidos los accesorios, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 1o.

El mencionado artículo, establece la clasificación de las contribuciones, así como también su conceptualización, definiendo puntualmente las situaciones jurídicas o de hecho previstas y que sean distintas a los impuestos, las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras, o los derechos que se establecen en dichas leyes.

Por último, y como parte medular de las disposiciones fiscales el artículo quinto del Código Fiscal de la Federación establece lo siguiente:

Artículo 5o.- Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

Las otras disposiciones fiscales se interpretarán aplicando cualquier método de interpretación jurídica. A falta de norma fiscal expresa, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del derecho federal común cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del derecho fiscal.

Derivado de lo anterior, es evidente que las disposiciones fiscales en nuestro sistema jurídico no admiten interpretación diversa o subjetiva cuando las estas establecen cargas y/o excepciones a los particulares, es decir, es jurídicamente improcedente, el hecho que la autoridad fiscal interprete las Leyes fiscales a su favor, ya que en este sentido no se puede aplicar la analogía, como parte de la interpretación de Ley fiscal.

En este sentido, el derecho fiscal basa su legalidad en el artículo Quinto del Código Fiscal de la Federación anteriormente descrito, para efectos de la aplicación estricta de Ley, procurando antes que nada respetar el sentido literal o gramatical de las palabras empleadas por el legislador, con la finalidad de que se utilice en forma correcta el alcance de los elementos de la obligación Tributaria.

Ahora bien, es trascendental mencionar que las exenciones son las excepciones a la regla de la obligación tributaria, en donde dichas exenciones son referidas a todos aquellos supuestos, personas o cosas que están liberadas de la obligación contributiva por razones económicas, sociales o políticas, y que deben respetarse para que haya justicia fiscal; esto deriva en que en cada ley tributaria

quedan plenamente identificadas tanto las cargas como las exenciones para efectos de que sean aplicadas correctamente.

De esta forma podemos mencionar que la aplicación de las leyes fiscales, se encuentra vinculada a su comprensión gramatical y conceptual de las normas plasmadas en la ley, sin hacer una hipótesis o situaciones que no se encuentren previstas expresamente en el texto de la propia Ley de que se trate, lo que dará como resultado que se realice una interpretación estricta, lo que traerá como consecuencia que quede prohibido hacer extensivos sus alcances o consecuencias jurídicas, a casos o situaciones que no se encuentran contemplados en la propia Ley, asimismo, que en la aplicación de dicha ley, exista una correcta aplicación de las cargas y exenciones no contemplados en esa norma jurídica.

Derivado de esto, entendemos que el derecho Tributario o Fiscal goza de una autonomía estructural en el que, su principio básico es el de la legalidad, entendiendo la legalidad fiscal como el conjunto de normas y las relaciones jurídicas accesorias que poseen, además de una autonomía objetiva una autonomía estructural.²³

En este sentido, entendemos que dichas normas de aplicación estricta se aplican a cualquier organismo fiscal, como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de su Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano

²³ Jarach, Dino. *El hecho imponible*. Tercera. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1982.

del Seguro Social, o el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

II.3 Ley de Impuesto sobre la Renta

Para efectos de impuesto sobre la renta, a través de los años el concepto de previsión social existió como una deducción estrictamente indispensable, no fue sino hasta el año de 2003 que se incorpora el concepto de previsión social con el objeto de beneficiar solo a los trabajadores de menores ingresos y sus familias, señalando que se consideran como previsión social, a las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.²⁴

Al precisar el concepto de prestaciones de previsión social se señala que dichas prestaciones deberán de ser otorgadas de manera general y su pago a los trabajadores será deducible para los patrones. Asimismo, se prevén los requisitos mínimos que deberán observarse para que dichos ingresos se consideren exentos, aclarando que dicha prestación no es parte de la remuneración por los servicios prestados; ello con el fin de evitar que se perjudique a los trabajadores de bajos ingresos por la aplicación de las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en el año 2003.

²⁴ Servicio de Administración Tributaria. *Servicio de Administración Tributaria*. 6 de enero de 2004. 24 de enero de 2014.

Posteriormente, una reforma importante al concepto de previsión social se realizó en la reforma fiscal del año 2009, derivado de la tergiversación del concepto de previsión social con la implementación desmedida de los sistemas de elusión fiscal a través de diversas figuras mediante las cuales se evadían impuestos tanto de los patrones, así como de los trabajadores, adicionando el a dicho artículo el que “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.”

El 8 de Septiembre de 2013 el Ejecutivo Federal presentó con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativa de Decreto por el que se expide la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta,

Mediante esta iniciativa se menciona como parte medular para la expedición de esta Nueva Ley que la estructura del sistema fiscal en México resulta, en algunos casos, compleja y onerosa. Esta complejidad provoca que los contribuyentes destinen mayores recursos humanos y financieros al cumplimiento de sus obligaciones fiscales en comparación con otros sistemas tributarios. Desde el ámbito de la autoridad fiscal, dicha situación también dificulta el ejercicio de sus atribuciones, entre ellas, la de verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes.²⁵

²⁵ Ejecutivo Federal. «Iniciativa de Decreto por el que se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta.» 8 de septiembre de 2013. Documento.

Así como también, señala la complejidad para realizar el pago de impuestos, el cual impacta principalmente a las pequeñas y medianas empresas, mismas que cuentan con menos recursos humanos y monetarios para destinar a la realización del mismo.

Reconoce también que uno de los principios que debe prevalecer en todo diseño impositivo es la simplicidad y el menor costo administrativo relacionado con el pago de los impuestos, asimismo, menciona que la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta elimina un número considerable de artículos que integraban dicha Ley hasta el 2013, representando una reducción del 40%, considerando también la eliminación del Impuesto Empresarial a Tasa Única y el Impuesto a los Depósitos en Efectivo.

Otro motivo por el cual se realiza dicha reforma, tiene que ver con que el gasto público es mayor al ingreso por concepto de recaudación que se tenía hasta 2013, ya que menciona dicha exposición de motivos que actualmente los ingresos tributarios en México representan aproximadamente el 16% del Producto Interno Bruto (PIB), mientras que los países de América Latina y los que son miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuentan con ingresos tributarios promedio del 19% y 25%, en relación con su PIB, respectivamente. En el caso de México, si se excluyen los ingresos petroleros, la recaudación representaría sólo el 10% del PIB, ubicando a nuestro país en los últimos lugares entre los países miembros de la OCDE, e incluso por debajo de países de América Latina con similar nivel de desarrollo.

En este sentido, esta situación limita la capacidad del Estado para atender las necesidades más urgentes de la población, ya que mientras que en México el

gasto público total representa 19.5% del PIB, el promedio para los países de América Latina y de la OCDE es de 27.1% y 46.5% del PIB, respectivamente. Lo anterior se traduce en que los recursos que podrían destinarse a programas públicos en áreas prioritarias como educación, salud, inversión en infraestructura, investigación y desarrollo, seguridad social y seguridad pública, no sean suficientes. A su vez, ello impacta negativamente en el bienestar de la población y la capacidad de crecimiento de largo plazo de la economía.

Adicionalmente, menciona que con objeto de aumentar la capacidad del Estado mexicano es indispensable fortalecer los ingresos del sector público. En este contexto, el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 establece como líneas de acción hacer más equitativa la estructura impositiva para mejorar la distribución de la carga fiscal, así como adecuar el marco legal en materia fiscal de manera eficiente y equitativa para que sirva como palanca del desarrollo. Asimismo, considera conveniente simplificar las disposiciones fiscales para mejorar el cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales y facilitar la incorporación de un mayor número de contribuyentes al padrón fiscal, lo cual es acorde con la estrategia de modernización, a la vez que propiciará una mayor cercanía del gobierno con la población.

Resumiendo estos motivos en dos objetivos principales fortalecer los ingresos públicos y simplificar el sistema tributario, esto a través de la expedición de la nueva Ley de Impuesto sobre la Renta, la cual pretende recuperar el potencial recaudatorio a través de la ampliación de su base. Por un lado, propone eliminar los tratamientos preferenciales, los cuales, además de generar inequidad, hacen compleja la aplicación, cumplimiento y control del impuesto para el contribuyente y la autoridad fiscal y, por último, se plantean modificaciones tendientes a ampliar el potencial recaudatorio de este impuesto.

Finalmente, el 11 de diciembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto Legislativo por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo, en donde se publicó la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor a partir del 1º de Enero de 2014.

En este sentido, el artículo 7 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta establece que:

Artículo 7.-

(...)

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.

(...)

En este sentido, y en concordancia con el artículo 123 Constitucional se conceptualiza a la previsión social como las erogaciones efectuadas por el patrón en favor de sus trabajadores, tendientes a mejorar su nivel físico, social, económico o cultural, que le permitan un nivel la calidad de vida tanto del trabajador como de su familia.

Por otra parte, el artículo 25 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta señala que:

Artículo 25. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

(...)

III. Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones.

X. 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. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

(...)

Derivado de esto, se puede observar que el artículo 25 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1º de enero de 2014, establece aquéllas deducciones que podrán llevar a cabo los contribuyentes, destacando que dentro de las mismas no se reconoce como una deducción autorizada las erogaciones que realicen los contribuyentes con motivo de las prestaciones que otorguen a los trabajadores y que deriven de una relación laboral. Excepto por 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, sin embargo estas se encuentran limitadas al 47% o 53% de su deducción, siempre y cuando estas no sean disminuidas respecto de las otorgadas el ejercicio anterior.

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 27 fracción I de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, se establece como requisito para las empresas para efectuar la deducción de sus gastos es que estos sean estrictamente indispensables, para lo cual, el concepto de estrictamente indispensable es muy

amplio, sin embargo, uno de los que más se podrían apegar sería la interpretación emitidos por los tribunales, la cual es la siguiente:

Tesis: 2a. CIII/2004	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	179766	1 de 2
Segunda Sala	Tomo XX, Diciembre de 2004	Pag. 565	Tesis Aislada(Administrativa)	

RENTA. INTERPRETACIÓN DEL TÉRMINO "ESTRICTAMENTE INDISPENSABLES" A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN I, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE EN 2002).

El precepto citado establece que las deducciones autorizadas por el título II, relativo a las personas morales, entre otros requisitos, deben ser "estrictamente indispensables" para los fines de la actividad del contribuyente. Ahora bien, la concepción genérica de dicho requisito se justifica al atender a la cantidad de supuestos que en cada caso concreto pueden recibir aquel calificativo; por tanto, como es imposible definir todos los supuestos factibles o establecer reglas generales para su determinación, dicho término debe interpretarse atendiendo a los fines de cada empresa y al gasto específico de que se trate. En tales condiciones, el carácter de indispensable se encuentra vinculado con la consecución del objeto social de la empresa, es decir, debe tratarse de un gasto necesario para que se cumplimenten en forma cabal sus actividades, de manera que de no realizarlo, éstas tendrían que disminuirse o suspenderse; de ahí que el legislador únicamente permite excluir erogaciones de esa naturaleza al considerar la capacidad contributiva del sujeto, cuando existan motivos de carácter jurídico, económico y/o social que lo justifiquen.

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.

En este sentido, el punto medular para considerar un gasto estrictamente indispensable es que dicho gasto sea necesario para el desarrollo de sus actividades, asimismo, que esté vinculado con la consecución del objeto social de la empresa, esto es que, de no realizar dicho gasto, no se realizaría el objeto de la sociedad.

Por otra parte, la fracción XI del citado artículo se establece que:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

(...)

XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Para los efectos del párrafo anterior, 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. 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 complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 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 complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 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.

Derivado de lo anterior, el primer requisito que se tiene que cumplir para la deducción es que el beneficio de las prestaciones de previsión social sean otorgados de manera general, esto es que sean las mismas para los grupos de trabajadores que sean iguales, ya sea clasificados por sindicatos, por grupo de empleados, o directivos, toda vez que el requisito se cumple al ser general más no universal.

En adición a esto, se clarifica que cuando existan dos o más sindicatos dentro de la persona moral, dichas prestaciones se consideran que se prestan de manera general, cuando se otorguen de conformidad con los contratos colectivos de trabajo o de los contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando existan más de dos en la misma persona moral.

Por otra parte, dicha fracción especifica que en relación con los trabajadores no sindicalizados, la deducibilidad de la previsión social que se les proporciona está en función de que se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que dichas erogaciones deducibles por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, se determinen a través del promedio aritmético correspondiente a cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas para cada trabajador sindicalizado.

En este sentido, la contradicción de tesis jurisprudencial P./J. 128/2006 emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpreta que dicho precepto es inconstitucional.

Tesis: P./J. 128/2006	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	173884	1 de 2
Pleno	Tomo XXIV, Noviembre de 2006	Pag. 7	Jurisprudencia(Constitucional, Administrativa)	

RENTA. EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, ES INCONSTITUCIONAL AL LIMITAR LA DEDUCCIÓN DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 10. DE ENERO DE 2003).

El citado precepto es inconstitucional al limitar la deducción de los gastos de previsión social, condicionando a que las prestaciones relativas sean generales, entendiéndose que se cumple tal requisito, entre otros casos, cuando dichas erogaciones -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 efectuadas por cada trabajador sindicalizado; y al disponer que cuando el empleador no tenga trabajadores sindicalizados, las prestaciones de seguridad social no podrán exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año. Ello es así, en virtud de que las finalidades perseguidas por la medida no resultan razonables, motivo por el cual no se justifica la afectación al derecho a su deducción como gastos necesarios e indispensables. Ahora bien, a

partir del análisis del proceso legislativo que originó la mencionada norma tributaria, pueden identificarse 3 finalidades con la implementación de la medida: a) Promover la igualdad entre los trabajadores, con un énfasis en el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los que perciben menos ingresos; b) El combate a las prácticas abusivas que pudieran dar lugar a fenómenos de elusión fiscal que favorecieran más a los trabajadores con mayores ingresos; y c) El fomento al sindicalismo. Así, aplicando el criterio utilizado por este Alto Tribunal al estudiar la admisibilidad de medidas legislativas, atendiendo a sus fines, racionalidad y razonabilidad, se concluye que las finalidades mencionadas no superan la prueba de constitucionalidad. En efecto, por lo que hace al primer objetivo señalado, se advierte que si bien resulta constitucionalmente aceptable -pues la Ley Fundamental no sólo no reprocha, sino que fomenta una mejor distribución del ingreso-, no es racional en la medida en que, buscando favorecer un mayor aprovechamiento de las prestaciones de previsión social por parte de los trabajadores de menores ingresos, establece la limitante a favor de un grupo que no es coincidente, como son los trabajadores sindicalizados. Adicionalmente, se aprecia que una medida que pretende favorecer a ciertos empleados -los de menores ingresos- no tiende a tal fin mediante un beneficio para éstos, sino a través de una limitante a los derechos de los trabajadores de mayores ingresos. Por lo que hace a la segunda finalidad, se aprecia que aun cuando el combate a la elusión fiscal encuentra apoyo en el texto constitucional -dada la importancia que tienen los recursos fiscales para la consecución de las finalidades sociales que han sido elevadas a la más alta jerarquía normativa-, se estima que las condiciones imperantes antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002, no generaban un fenómeno de elusión fiscal y, por ende, la medida legislativa reclamada no podía fundamentarse racionalmente en el combate a dicho tipo de conductas. Finalmente, en lo que concierne al fomento al sindicalismo, este Tribunal Pleno concluye que aunque tal finalidad resulta constitucionalmente aceptable y que la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta efectivamente se encamina a dicho propósito, no sortea la tercera etapa del estudio utilizado, pues la medida legislativa no es proporcional a los fines perseguidos, ya que si bien fomenta la promoción de la organización sindical, ello se pretende a partir de un sistema de desincentivos para la opción contraria, soslayando los derechos del patrón y de los trabajadores. Por todo lo anterior, es evidente que no se justifica razonablemente la afectación a los derechos del patrón a deducir un gasto necesario e indispensable, además de que las limitantes establecidas en este sentido pasan por alto que se trata de prestaciones que encaminadas a la superación física, social, económica o cultural de los trabajadores, así como al mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia, motivo por el cual no resulta deseable que se limite o desincentive su otorgamiento.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 41/2005-PL. Entre las sustentadas por la Primera y la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 8 de junio de 2006. Mayoría de seis votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Presidente Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Israel Flores Rodríguez. Encargado del engrose: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

El Tribunal Pleno, el veintitrés de octubre en curso, aprobó, con el número 128/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México Distrito Federal, a veintitrés de octubre de dos mil seis.

Dicha interpretación considera que este precepto tiene 3 finalidades, que originaron la implementación de esta norma, la primera es la promoción de la igualdad entre los trabajadores haciendo énfasis en el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los que perciben menos ingresos; en segundo lugar el combate a la elusión fiscal que favorece más a los trabajadores con mayores ingresos; y por último, fomentar el sindicalismo.

Sin embargo, dicha interpretación concluye que las finalidades antes mencionadas no superan la prueba de constitucionalidad, toda vez que se estima que las condiciones imperantes antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002, no generaban un fenómeno de elusión fiscal y, por ende, la medida legislativa reclamada no podía fundamentarse racionalmente en el combate a dicho tipo de conductas al no sortear la tercera etapa del estudio utilizado, pues la medida legislativa no es proporcional a los fines perseguidos, ya que si bien fomenta la promoción de la organización sindical, ello se pretende a partir de un sistema de desincentivos para la opción contraria, soslayando los derechos del patrón y de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es evidente que no se justifica razonablemente la afectación a los derechos del patrón a deducir un gasto necesario e indispensable, además de que las limitantes establecidas en este sentido pasan por alto que se trata de prestaciones que encaminadas a la superación física, social, económica o cultural de los trabajadores, así como al mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia, motivo por el cual no resulta deseable que se limite o desincentive su otorgamiento.

Por lo que se refiere, a las aportaciones a los fondos de ahorro, su deducibilidad de la mano con que, además de cumplir con el concepto de generalidad, el monto de las aportaciones efectuadas por la empresa sea igual al monto aportado por los trabajadores, y que la aportación no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que dicha aportación exceda del monto equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley, el cual establece que no puede retirarse más de una vez al año o a la terminación del mismo.

Por otra parte, la fracción XXX del artículo 28 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la renta establece que:

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

(...)

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

(...)

Esta disposición limita de manera importante la deducibilidad de los pagos por prestaciones de previsión social, ya que vincula a los ingresos exentos de los trabajadores, la no deducibilidad de los pagos antes mencionados, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos, o en su caso el 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes que a su

vez sean ingresos exentos para los trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Por otra parte, el 26 de diciembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que otorga Estímulos Fiscales a la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, el establece en su exposición de motivos lo siguiente:

Que a partir de 2014 las empresas maquiladoras que tributarán conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1 de enero de 2014, deberán estimar el valor mayor entre el 6.9% de los activos o el 6.5% de los costos y gastos, o bien podrán hacerlo a través de un acuerdo anticipado de precios de transferencia;

Que el mecanismo anterior, en conjunto con otras medidas, requiere prever condiciones propicias para que las empresas maquiladoras mantengan su competitividad en el contexto internacional y promuevan la contratación de mano de obra. En este sentido, es necesario establecer un estímulo fiscal a las empresas maquiladoras que tributen en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, consistente en una deducción fiscal adicional a la señalada en dicho ordenamiento jurídico, que les permita generar condiciones para continuar atrayendo inversiones al territorio nacional y generar cadenas productivas que impulsen los diversos sectores de la economía;

Que las empresas que llevan a cabo operaciones de maquila con anterioridad al 1 de enero de 2010 y que tributarán en términos de los artículos 181 y 182 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1 de enero 2014, pueden constituir un establecimiento permanente en México para los residentes en el extranjero para quienes llevan a cabo operaciones de maquila, por la maquinaria y equipo utilizados en su operación de maquila, que fue de su propiedad o de una parte relacionada y que posteriormente fue adquirida por el residente en el extranjero;

Derivado de lo anterior, se desprende que los motivos para emitir este estímulo fiscal son los de ofrecer las condiciones óptimas para que el sector maquilador mantenga competitividad en el ámbito internacional, así como la

generación de empleo para trabajadores en dicho sector y por último la atracción de inversión extranjera que permitan generar cadenas productivas que impulsen los diversos sectores de la economía.

En este sentido, el artículo primero de este decreto permite como estímulo fiscal lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO.- Los contribuyentes que lleven a cabo operaciones de maquila y tributen en los términos de los artículos 181 y 182 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como aquellos que hayan optado por obtener una resolución particular en los términos del artículo 34-A del Código Fiscal de la Federación, podrán aplicar un estímulo fiscal consistente en una deducción adicional, de conformidad con lo siguiente:

I. Para efectos de la mecánica para la determinación de la utilidad fiscal del ejercicio, los contribuyentes a que se refiere este artículo podrán aplicar una deducción adicional equivalente al monto que resulte de dividir entre dos los pagos por concepto de servicios personales subordinados realizados a sus trabajadores involucrados en la operación de maquila y que, a su vez, sean exentos para dichos trabajadores y restarle el tres por ciento de dichos pagos exentos.

II. Los contribuyentes a que se refiere este artículo, para los efectos de la fracción anterior, deberán llevar registros contables detallados que permitan distinguir las operaciones de maquila de otras actividades y los conceptos de remuneración exentos correspondientes a los servicios personales subordinados de sus trabajadores involucrados en la operación de maquila, así como informar al Servicio de Administración Tributaria en el mes de marzo de cada ejercicio el estímulo fiscal aplicado y su determinación.

En este sentido, dicho estímulo permite a los contribuyentes del sector maquilador, así como aquellos que hayan optado por obtener una resolución particular en los términos del artículo 34-A del Código Fiscal de la Federación, podrán aplicar una deducción consistente en una deducción adicional equivalente al monto que resulte de dividir entre dos los pagos por concepto de servicios personales subordinados realizados a sus trabajadores involucrados en la

operación de maquila y que, a su vez, sean exentos para dichos trabajadores y restarle el tres por ciento de dichos pagos exentos.

Dicha disposición sujeta la deducibilidad de estas erogaciones, a que las empresas que aplique esta deducción, lleven registros contables detallados que permitan distinguir las operaciones de maquila de otras actividades y los conceptos de remuneración exentos correspondientes a los servicios personales subordinados de sus trabajadores que interviene en la operación de maquila, así como presentar ante el Servicio de Administración Tributaria en el mes de marzo de cada ejercicio el monto de estímulo fiscal aplicado y su determinación.

En este sentido, es claro que este estímulo fiscal establece un trato desigual a las empresas que no pertenecen a la industria maquiladora y que no tributan en los términos de los artículos 181 y 182 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que las empresas que tributan conforme a otros Títulos, dicha ley limita la deducción de las prestaciones pagadas a sus trabajadores y que a su vez sean ingresos exentos para éstos, por lo que es clara la afectación hacia las mismas, lo cual implica una desventaja competitiva frente a las del sector maquilador.

Ahora bien, una vez que abordamos las implicaciones fiscales que tiene la previsión social en el ámbito empresarial, ahora pasaremos a analizar el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, con la finalidad de establecer la simetría fiscal que tiene respecto de quien les otorga dichas prestaciones, en este sentido, el artículo 93 de la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, señala que:

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

II. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere la fracción anterior, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

III. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

(...)

VI. 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.

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

VIII. 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.

IX. La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.

(...)

(...)

XI. 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, del presente Título.

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

XIII. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

XV. Por el excedente de los ingresos a que se refiere la fracción anterior se pagará el impuesto en los términos de este Título.

(...)

(...)

XXI. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador en favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos

seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 151 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XI del artículo 27 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones IV y VI de este artículo, según corresponda.

Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable a los ingresos percibidos de instituciones de seguros constituidas conforme a las leyes mexicanas, que sean autorizadas para organizarse y funcionar como tales por las autoridades competentes.

(...)

(...)

Lo dispuesto en las fracciones XIX inciso b), XX, XXI, XXIII inciso c) y XXV de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XVII, XIX inciso a) y XXII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 150 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados 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.

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 XI y XXI del artículo 27 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

Tesis: 234	Apéndice 1917-Septiembre 2011	Sexta Época	1009029 14 de 24
Cuarta Sala	Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 1 - Sustantivo	Pag. 230	Jurisprudencia(Laboral)

PRESTACIONES EXTRALEGALES, MANERA DE COMPUTARLAS.

Para computar prestaciones distintas de las legales y que se derivan exclusivamente del contrato colectivo de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones; si las partes son omisas respecto de la forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo; si establecen una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal del salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que, por tratarse de prestaciones extralegales, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo las bases para computarlas.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LXV, página 26.—Amparo directo 6402/61.—María Elena Pimienta viuda de Santiago.—26 de noviembre de 1962.—Unanimidad de cuatro votos.—Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Volumen LXV, página 26.—Amparo directo 8268/61.—Instituto Mexicano del Seguro Social.—26 de noviembre de 1962.—Unanimidad de cuatro votos.—Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Volumen LXVII, página 23.—Amparo directo 1814/62.—Instituto Mexicano del Seguro Social.—7 de enero de 1963.—Unanimidad de cuatro votos.—Ponente: Agapito Pozo.

Volumen LXVII, página 23.—Amparo directo 1644/61.—Instituto Mexicano del Seguro Social.—10 de enero de 1963.—Unanimidad de cinco votos.—Ponente: Ángel Carvajal.

Volumen LXXVI, página 21.—Amparo directo 2562/63.—Instituto Mexicano del Seguro Social.—17 de octubre de 1963.—Cinco votos.—Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Quinta Parte, Volumen CVIII, página 76, Cuarta Sala.

Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 341, Cuarta Sala, tesis 415.

Nota: El artículo 86 citado, corresponde en esencia al 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Tesis: 317 (H)	Apéndice 1917-Septiembre 2011	Novena Época	1001936 11 de 12
Segunda Sala	Tomo I. Constitucional 3. Derechos Fundamentales Tercera Parte - Históricas Primera Sección - SCJN	Pag. 2980	Jurisprudencia(Constitucional, Administrativa)

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 10. DE ENERO DE 2002) [TESIS HISTÓRICA].

El citado precepto que establece que las personas morales podrán deducir de sus ingresos 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.

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.—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.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, diciembre de 2004, página 537, Segunda Sala, tesis 2a./J. 194/2004; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, octubre de 2005, página 1519.

Como se puede advertir, en la fracción I del artículo 93 de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, adicionada con las jurisprudencias anteriores, el legislador reconoce fiscalmente que derivado del servicio personal subordinado, las personas físicas obtienen no sólo su remuneración o salario correspondiente, sino adicionalmente diversas prestaciones inherentes al mismo, pues derivan precisamente de la relación laboral.

Asimismo, las cantidades que se entreguen a los trabajadores por concepto de previsión social, se deben considerar deducibles para la empresa por constituir gastos estrictamente indispensables; por considerar el citado artículo 93 a este tipo de ingresos provenientes de previsión social como exento del pago del impuesto que nos ocupa, ya que el hecho de considerar como exentos ingresos no interviene la voluntad de la empresa que realiza tales erogaciones, toda vez que el carácter de ingresos exentos los está señalando el propio legislador, aun cuando no formen parte de su salario *per se*.

Bajo la anterior tesitura y toda vez que dentro de los contratos colectivos e individuales que celebra las empresas con sus trabajadores se establecen en

forma obligatoria el que a estos últimos se les proporcione diversos beneficios socioeconómicos por concepto de previsión social, por lo que es de incuestionable derecho la indispensabilidad del gasto que efectúa la empresa para liquidar dichas prestaciones.

II. 4 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Para continuar con nuestro análisis, no podríamos hablar de prestaciones de previsión social sin analizar lo que para este efecto establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social fue creado mediante su propia ley promulgada en el año 1943. Dicho instrumento jurídico fue abrogado mediante la instauración de una nueva Ley, establecido en 1970 a iniciativa del entonces Presidente Luis Echeverría. La cual sufrió diversas modificaciones con el propósito de mejorar la protección del núcleo de los trabajadores asegurados y extenderla a los grupos humanos e individuos económicamente más desprotegidos, cuya propia condición marginal les impide participar en los sistemas de seguridad social existentes²⁶.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es la entidad pública encargada de aplicar las disposiciones de seguridad social, conforme se establece en la fracción XXIX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Este Instituto es un organismo público descentralizado, de carácter autónomo, con personalidad

²⁶ Congreso de la Unión. *Ley del Seguro Social*. Cámara de Diputados, 21 de diciembre de 1995. Documento.

jurídica y patrimonio propios, que está integrado en forma tripartita: por las representaciones de trabajadores, de patrones y del propio Estado, siendo facultad exclusiva del presidente de la República el nombrar y remover a su Director General.

La base del cálculo de las cuotas obrero patronales que se deben enterar al IMSS, lo constituye el salario base de cotización previsto por el artículo 5-A fracción XVIII de la Ley de la Materia vigente el cual señala que:

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

(...)

Por lo cual, la Ley del IMSS define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 27 de la Ley del Seguro Social define al Salario Base de Cotización como:

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:

(...)

Como puede observarse los conceptos que integran el salario base de cotización, son coincidentes con el concepto de salario integrado que prevé el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien es cierto que el concepto de salario es un concepto de origen laboral, que encuentra su fundamento en el Derecho del Trabajo, no es extraño que el mismo haya sido tomado en cuenta en otras disciplinas jurídicas, como en el caso de la Ley del Seguro Social, aunque con notables diferencias, pues mientras en la Legislación Laboral toda cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, forma parte del mismo, para efectos del cálculo de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, y de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, el legislador ha venido guiando el criterio de fijar algunos elementos que se deben excluir con el efecto de reducir el alcance y la amplitud del salario base de cotización.

Tesis: 2a./J. 124/2010	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	163729	16 de 346
Segunda Sala	Tomo XXXII, Septiembre de 2010	Pag. 194	Jurisprudencia(Administrativa, Constitucional)	

SEGURO SOCIAL. ARTÍCULO 27 DE LA LEY RELATIVA, AL UTILIZAR LA EXPRESIÓN "CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO", NO TRANSGREDE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD TRIBUTARIA Y SEGURIDAD JURÍDICA.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social, al utilizar la expresión "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", no transgrede los citados principios constitucionales contenidos en los artículos 31, fracción IV y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, porque no causa perjuicio alguno al patrón contribuyente, al ser quien conoce cuáles otras cantidades o prestaciones entrega al trabajador por su trabajo, sin que por ello quede al arbitrio de la autoridad determinar esos conceptos, máxime que éstos deben estar expresados en las nóminas o listas de raya que el patrón debe llevar conforme a la fracción II del artículo 15 de la Ley del Seguro Social, de ahí que cualquier empleador puede saber lo que debe entenderse por salario base de cotización y cuáles conceptos se excluyen de él, aunado a que el salario base de cotización previsto en el referido artículo 27 puede equipararse con el salario diario integrado contemplado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues aun

cuando aquél corresponde a la materia fiscal (al ser aportaciones de seguridad social) y éste a la laboral, lo cierto es que el artículo 5 A, fracción XVIII, de la Ley del Seguro Social, remite a la Ley Federal del Trabajo para definir el salario.

AMPARO EN REVISIÓN 1974/2009. VFR Servicios Integrales, S.C. de R.L. de C.V. 9 de septiembre de 2009. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Paula María García Villegas.

Amparo en revisión 2056/2009. SOA Servicios Óptimos Administrativos, S.C. de R.L. de C.V. 21 de octubre de 2009. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Paula María García Villegas.

Amparo en revisión 2172/2009. ALE Alianza Laboral Especializada, S.A. de C.V. 18 de noviembre de 2009. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Amparo en revisión 247/2010. Galería Empresarial La Silla, S.A. de C.V. 9 de junio de 2010. Cinco votos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Oscar Palomo Carrasco.

Amparo en revisión 536/2010. Consultoría Falbor, S.C. 18 de agosto de 2010. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Luis Ávalos García.

Tesis de jurisprudencia 124/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de agosto de dos mil diez.

Continuando con el análisis del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, la interpretación jurisprudencial de la corta nos señala que al utilizar la expresión "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", no viola los principios constitucionales contenidos en el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no causa perjuicio alguno al empresario, ya que éste es quien conoce cuáles otras cantidades o prestaciones entregadas al trabajador por su trabajo, sin que por esto quede a discreción de la autoridad definir estos conceptos, asimismo, refuerza la interpretación de que el señalado artículo 27 equipara la definición de salario diario integrado con la establecida en el artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo.

Adicionalmente, en las fracciones de la I a la IX del artículo 27 de la Ley, se indican los conceptos que no formarán parte del salario integrado derivado de la naturaleza de los mismos, siendo éstos los siguientes:

Artículo 27.-

(...)

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

Como puede advertirse, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social excluye para la determinación del Salario Base de Cotización básicamente conceptos que tienen como objeto, los elementos que sirven para desempeñar el trabajo del trabajador, así como las prestaciones de previsión social, estableciendo como requisito que los conceptos antes mencionados deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En efecto, como se ha venido comentado el artículo 84 de la LFT nos menciona los conceptos integrantes del salario (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), y en ningún momento se considera a los pagos por concepto de previsión social, como un concepto que forme parte del salario.²⁷

Bajo esa tesitura y dada la coincidencia que respecto de la integración del salario impera la fracción XVIII del artículo 5-A de la Ley de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo concerniente a considerar como parte de la base salarial para el pago de cuotas obrero patronales, cualquier cantidad prestación que por concepto de salario reciba el empleado en términos de la Ley de la Federal del Trabajo e, inclusive, describe los elementos integrantes del salario que son los mismos que los que establece la Legislación Laboral, es

²⁷ «Ley Federal del Trabajo.» Mexico: Diario Oficial, 1 de abril de 1970.

innegable que los pagos por concepto de previsión social, de ninguna manera forman parte de la base salarial para el pago de cuotas al IMSS, salvo los excedentes a los límites establecidos, por no ser otorgados como consecuencia de la labor realizada o prestación de un servicio personal subordinado, sino por ser simple y llanamente, pagos que se otorgan para incrementar en nivel de vida tanto económico, social y cultural de los trabajadores.

Otros elementos que nos permiten determinar la no integración que existe en la especie de integrar al salario base de cotización para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social, los pagos efectuados a los empleados por concepto de previsión social, son porque el artículo 5-A fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, en ningún momento establece que los pagos de previsión social derivados de una relación obrero patronal, formarán parte del salario base de cotización para efectos del pago de cuotas. Adicionalmente, porque los pagos de previsión social no se determinan en base al salario, antigüedad, puesto o labor desempeñada por el trabajador al servicio del patrón, toda vez que la misma se determina por una situación ajena al servicio prestado como lo es el incrementar el nivel económico, cultural y social del trabajador.

Por último, porque al ser las cuotas obrero patronales aportaciones de seguridad social que deben cubrirse al Instituto Mexicano del Seguro Social por los servicios que presta, sería ilógico y antijurídico que se pretendiera obligar al patrón a integrar al salario base de cotización, cantidades que no derivan de una relación laboral y, por tanto, no tienen injerencia en la seguridad social que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social.

II.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

Respecto a la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para la integración del salario base para el pago de las aportaciones que los patrones se encuentran obligados a enterar a este Instituto, se deberá atender a lo dispuesto por la fracción II del artículo 29 de la misma Ley, el cual establece:

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

(...)

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón,

el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

Como se puede observar la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores remite, para efectos de la integración del salario base de cotización a lo previsto en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, misma que en la fracción XVIII del artículo 5-A establece lo siguiente:

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. Para efectos de esta Ley, 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, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.

En este tenor, para el pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores el patrón deberá calcular el salario base de cotización conforme a este artículo, posteriormente, excluir los conceptos que encuadren en los supuestos previstos en el artículo 27 de la misma Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y por último, a la cantidad que resulte aplicarle el 5% como aportación correspondiente y enterarla al organismo de referencia.

En este sentido, es evidente que los pagos que se efectúen al trabajador por concepto de previsión social, de ninguna manera forman parte de la base salarial para el pago de cuotas a este Instituto por no ser otorgados como consecuencia de la labor realizada o prestación de un servicio personal subordinado, sino únicamente por la parte excedente.

Como se pudo apreciar, en este Capítulo se desarrolló el análisis de las Leyes que fundamentan nuestro trabajo de investigación, principalmente la Ley del Impuesto sobre la Renta, estableciendo el marco legal de nuestra tesis, en el siguiente capítulo realizaremos un análisis comparativo de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta que entro en vigor a partir del 1º de Enero de 2014 confrontada con la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta el 31 de Diciembre de 2013, para identificar las diferencias que originarán las afectaciones a que hacemos mención en la hipótesis. Adicionalmente se comentarán lo que los expertos en la materia opinan sobre esta reforma hacendaria.

CAPITULO III

Comparativo de esquemas en el otorgamiento de la previsión social

En este capítulo se revisarán los distintos conceptos que pueden ser considerados como prestación de previsión social, tanto su definición como su fundamento legal. Posteriormente se analizará lo que los expertos en la materia han comentado con relación a las reformas aplicables a este caso.

La seguridad social es un derecho humano fundamental, no cualquier derecho. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, artículos 22 y 25, se afirma que «Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social»; «La seguridad social es muy importante para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y es una herramienta importante para evitar y aliviar la pobreza. A través de la solidaridad nacional y la distribución justa de la carga, puede contribuir a la dignidad humana, a la equidad y a la justicia social. También es importante para la integración política, la participación de los ciudadanos y el desarrollo de la democracia». ²⁸

Dado que las prestaciones de previsión social tienen por objeto preservar la salud del trabajador contra toda contingencia así como incrementar su nivel social, cultural y educativo tanto para él como para sus beneficiarios no serán

²⁸ Ledesma Villar, Luis Carlos. *Administración de planes sobre previsión social*. Mexico: Ediciones Fiscales ISEF, 2000.

consideradas como salario y por lo tanto no serán incluidas para la determinación del salario base de cotización y, por lo que se refiere al Impuesto sobre la Renta del trabajador podrán ser exentas (art. 93 fracción IX LISR 2014).

III.1 Esquema hasta 2013

A continuación se relaciona una breve descripción de los conceptos que comúnmente son considerados como prestaciones de seguridad social:

Alimentación, servicios de comedor y comida. Si el patrón lo concede a los trabajadores es considerado como un servicio (Art. 110 LISR último párrafo) por lo que no es objeto de este gravamen; pero para el patrón solo está permitido hacer deducible un monto equivalente a un salario mínimo por cada trabajador que es beneficiario diariamente con esta prestación.

Aportaciones al fondo de ahorro. 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 sin que esta aportación patronal exceda del 13% del salario del trabajador (Art. 42 RLISR y artículo 31 fracción XII LISR) y sin que dicha aportación exceda de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador.

El fondo de ahorro deberá invertirse o destinarse a préstamos a los trabajadores y solo está permitido retirarlo una vez al año o al término de la relación laboral (Art. 42 RLISR).

Para el trabajador, el ingreso por aportaciones patronales al fondo de ahorro y los intereses que produzca la inversión del mismo, son ingreso exento (Art. 109-VIII LISR) siempre que el patrón cumpla con los requisitos de deducibilidad señalados en el artículo 42 del RLISR.

Becas educativas. Solo puede aplicarse el beneficio a estudios desarrollados en territorio nacional y el importe de la misma podrá destinarse a pago de colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, o en su caso, también a la asistencia, habitación y alimentación del becario. Es un ingreso exento para el trabajador (Art. 109-VI LISR) aplicando una exención máxima de un salario mínimo. En los casos en que el salario y las prestaciones de previsión social anteriores exceden de 7 salarios mínimos, los casos de exención son señalados en el artículo 109 penúltimo párrafo LISR.

Capacitación y adiestramiento. Es una obligación de todos los patrones por virtud de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que el trabajador recibe en realidad un servicio de capacitación y adiestramiento por lo que no es objeto de gravamen de la LISR, según lo dispuesto en el art. 110 último párrafo de esta ley.

Despensas. Para efectos fiscales, la despensa es tratada como una prestación de previsión social por analogía y de tal manera se le considera como ingreso exento (Art. 109-VI LISR) con un monto máximo exento para todas las prestaciones sumadas en esta fracción de un salario mínimo. Con estas restricciones y aunadas a las impuestas en las reformas de la Ley del IMSS, la despensa es considerada como un concepto que las autoridades atacan para inhibir el que sea ofrecida a todos los trabajadores como una prestación que eleve su nivel nutricional.

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 será considerado ingreso exento (Art. 109-IV LISR). El reembolso será contra la entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso y no será posible acreditar el IVA. Este reembolso puede ser total o parcial dependiendo de lo que el patrón establezca de manera general para los trabajadores de la entidad.

Gastos culturales y deportivos. Junto con las guarderías y los conceptos de previsión social análogos del artículo 109-VI LISR, son prestaciones que tienen una limitante de su exención ya que todas ellas, sumadas al salario ordinario o percepción de los trabajadores debe resultar en una suma inferior a los 7 salarios mínimos pues de lo contrario solamente estará exento el equivalente a 1 salario mínimo, según lo dispuesto en el artículo 109 penúltimo párrafo LISR. Al igual que las despensas y con las reformas a la Ley del IMSS, estos conceptos atacados por las autoridades con formas fiscales indirectas y reglas para inhibir que sean ofrecidas a los trabajadores como prestaciones que elevan su nivel y calidad de vida.

Gastos médicos. Las erogaciones efectuadas de acuerdo con el sexto párrafo del artículo 31 fracción XII de la LISR, son deducibles para el patrón que las realiza. Sin embargo, el reembolso que de estos gastos pague de conformidad con el artículo 122 del RLISR, o en su caso el gasto médico hospitalario, dental, farmacéutico o de rehabilitación y análisis del mismo trabajador, es considerado como un ingreso exento (Art. 93-IV de la LISR) y el reembolso será contra la entrega del recibo o comprobante respectivo, no pudiendo acreditar el IVA. Este

reembolso puede ser total o parcial dependiendo de lo que el patrón establezca de manera general para los trabajadores de la entidad.

Habitación. El uso o goce temporal de la misma debe ser en forma onerosa de acuerdo con las modificaciones de la Ley del IMSS pero sin que exceda al límite máximo permitido por la LISR, 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 el que el patrón las proporcione (Art. 109-VII LISR)

Herramientas o útiles y ropa de trabajo. En los casos en que el patrón conceda a sus trabajadores esta prestación será considerada como 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.

Horas extras. En los casos en que los trabajadores devenguen el salario mínimo y hasta el mínimo laboral permitido, la exención por este concepto será total (Art. 109-I LISR). Si el trabajador devenga un salario superior al mínimo general, el tiempo extra estará exento en un 50% sin que la exención exceda a 5 salarios mínimos a la semana y siempre y cuando no se exceda de los mínimos laborales permitidos.

Indemnizaciones por despido o retiro. Cualquiera que sea su causa o concepto, se prevé por este concepto una exención de 90 salarios mínimos por cada año de servicio (Art. 109-X LISR).

Jubilaciones. Cuando el patrón establece planes de pensiones complementarias a los de las instituciones públicas de seguridad social, el jubilado recibirá su pensión exenta de impuestos hasta por el equivalente a 9 salarios mínimos (Art. 109-III LISR).

Participación de utilidades. Se considerarán exentos 15 días de salario mínimo (Art. 109-XI LISR)

Premios de asistencia, puntualidad, productividad u otros. No existe ningún tratamiento especial o preferencial para los premios de la LISR por lo que para efectos fiscales estos conceptos son tratados por la ley como un ingreso gravable para los trabajadores y sus beneficios solo se contemplan en la Ley del IMSS o en la base del INFONAVIT.

Prima de antigüedad. Este concepto al igual que los pagos que dan por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su causa o concepto, tienen una exención de 90 salarios mínimos por cada año de servicios (Art. 109-X LISR)

Prima dominical. Para efectos fiscales el pago de la prima dominical que los patrones cubran a quien labore en domingo y descanse otro día de la semana tiene una exención equivalente a 1 salario mínimo por cada domingo trabajado (Art. 109-XI LISR)

Prima vacacional. Para efectos fiscales, el pago de la prima vacacional goza de una exención de 15 días de salario mínimo general (Art. 109 XI LISR)

Subsidios por incapacidad. Se distinguen dos aspectos, el primero es el que paga el IMSS y en los casos en los que corresponde pagarlos son ingresos exentos dentro de lo previsto en el artículo 109-VI LISR. Por otro lado, en los casos de enfermedades en los que la Ley del IMSS solo concede el 60% de subsidio, a partir del cuarto día, si el patrón acuerda pagar el resto a sus trabajadores, este subsidio por incapacidad será parte de prestaciones de previsión social del artículo 109-VI 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.

Servicio de transportación de personal. Por este concepto, una prestación que los trabajadores reciben en servicios, se considera no objeto del impuesto sobre la renta, según se dispone en los artículos 110 LISR último párrafo.

Viáticos y gastos de viaje. Si el trabajador comprueba con la documentación de terceros que el uso del dinero para este tipo de gastos que recibe de la empresa, reúne requisitos fiscales, entonces el ingreso es considerado exento (Art. 109-XIII LISR); pero si no lo comprueba, se considerará como ingreso gravable al interpretar esta disposición en sentido contrario, por lo que en estos casos los patrones quedan obligados a efectuar la retención de impuestos correspondientes sobre la cual son responsables solidarios.

III.2 Nuevo esquema 2014

A continuación se hace un resumen de las prestaciones que fueron modificadas mediante la reforma fiscal que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2014 (Tabla 1). Los datos para la elaboración del comparativo que se presenta se obtuvieron de la Leyes del Impuesto sobre la Renta vigentes en cada año.

Tabla 1.

COMPARATIVO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Vigente hasta 2013

Vigente en 2014

Deducciones autorizadas	Deducciones autorizadas
Artículo 29. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:	Artículo 25. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes: Aportaciones de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones X. 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. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior

COMPARATIVO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Vigente hasta 2013

Vigente en 2014

Requisitos para las deducciones	Requisitos para las deducciones
Artículo 31. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:	Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:
<p style="text-align: center;">Previsión social</p>	<p style="text-align: center;">Previsión social</p>
XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores	XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria
<p style="text-align: center;">Límite a la deducibilidad</p>	<p style="text-align: center;">Límite a la deducibilidad</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 diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año	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 complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 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
<p style="text-align: center;">Gastos no deducibles</p>	<p style="text-align: center;">Gastos no deducibles</p>
Artículo 32. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:	Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:
I. Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas, excepto tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social. Tampoco serán deducibles los pagos del impuesto empresarial a tasa única ni del impuesto a los depósitos en efectivo a cargo del a cargo del contribuyente	I. Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas, excepto tratándose de aportaciones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los patrones, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo

COMPARATIVO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Vigente hasta 2013

Vigente en 2014

Restaurantes, bares y comedores

XX. El **87.5%** de los consumos en restaurantes. Para que proceda la deducción de la diferencia, el pago deberá hacerse invariablemente mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria. Serán deducibles al 100% los consumos en restaurantes que reúnan los requisitos de la fracción V de este artículo sin que se excedan los límites establecidos en dicha fracción. En ningún caso los consumos en bares serán deducibles

Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto

Restaurantes o bares

XX. El **91.5%** de los consumos en restaurantes. Para que proceda la deducción de la diferencia, el pago deberá hacerse invariablemente mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria. Serán deducibles al 100% los consumos en restaurantes que reúnan los requisitos de la fracción V de este artículo sin que se excedan los límites establecidos en dicha fracción. En ningún caso los consumos en bares serán deducibles

Comedores

XXI. Los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto

FUENTE: Elaboración propia con base en la información de la Ley del Impuesto sobre la Renta

III.3 La opinión de los expertos

Los expertos suelen coincidir en su opinión con relación a las reformas hacendarias de cara a la previsión social; sin embargo es importante resumir sus aportaciones y comentarlas. A continuación presentamos la opinión de los especialistas y su juicio sobre la proyección del tema de nuestro estudio, así como nuestra opinión personal.

Para los expertos de IDC consultores²⁹, el régimen de sueldos y salarios es considerado como uno de los más perjudicados con la reforma fiscal tanto para los empleadores como para los trabajadores en todos los niveles de ingreso. Adicional a la carga fiscal para los trabajadores, los patrones podrían eliminar prestaciones para evitar asumir el costo de no poder deducir la totalidad de los pagos a sus trabajadores, impactando nuevamente a estos últimos.

En este sentido, dicha Firma sugiere que se elabore un análisis sobre la estructura salarial actual para evaluar los efectos del otorgamiento de prestaciones así como el costo beneficio de la inclusión de otras adicionales con la posible mejora del ambiente laboral y en consecuencia la productividad de la empresa.

Por otra parte, la Confederación de Cámaras Industriales en el análisis de la propuesta de Reforma Hacendaria del Ejecutivo en Materia de Ley del Impuesto

²⁹ «IDC on line.» 9 de enero de 2014. 6 de febrero de 2014. <<http://idconline.com.mx/fiscal/2014/01/09/su-nomina-y-la-reforma-fiscal>>.

Sobre la Renta, opinó que la incorporación de nuevas restricciones para deducir parcialmente la previsión social y demás prestaciones a que obliga la Ley Federal del Trabajo, y la no deducción de aportaciones complementarias a fondos de pensiones y de jubilación, pueden tener como consecuencia una pérdida en los beneficios en la calidad de vida de los trabajadores³⁰.

Es evidente que desde la propuesta de Reforma Hacendaria enviada por el Ejecutivo al Congreso de la Unión, los especialistas vislumbraban una afectación en los ingresos adicionales al sueldo de los trabajadores, perjudicando con las mismas su calidad de vida.

Por otra parte una de las firmas legales de servicios integrales líderes en Latinoamérica, Basham, Ringe y Correa³¹, en su análisis de la Reforma Fiscal 2014, realiza una crítica al principio de simetría fiscal considerado en la Exposición de Motivos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, toda vez que dicho principio es un principio contable, más no constitucional, asimismo continúa señalando que, como lo indica la Exposición de Motivos, esta simetría fiscal fue introducida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para establecer una parámetro de vinculación entre dos contribuyentes y de equilibrio entre ingresos y gastos, de manera que si una persona tiene reconocimiento del ingreso, a su contraparte que realiza el pago, debe corresponderle una deducción. No obstante, ello no significa que el principio de simetría fiscal puede o deba utilizarse incluso en violación a principios de justicia tributaria, como sucede en la Reforma. Más aún, de

³⁰ Confederación de cámaras industriales. «Concamin.» s.f. 16 de febrero de 2014.
<http://www.concamin.mx/descargas/reforma_fiscal_2014.pdf>.

³¹ Basham, Ringe y Correa. s.f. 15 de febrero de 2014.
<<https://www.basham.com.mx/images/ARTICULOS/Bolet%C3%ADn%20Reforma%20Fiscal%202014%20versi%C3%B3n%20final.pdf>>.

considerar este principio de simetría fiscal en forma tajante, entonces podría argumentarse que no hay obligación de acumular los ingresos cuya deducción para el que los eroga está prohibida.

Al respecto, es importante mencionar que la autoridad fundamentó la normatividad impuesta en un principio contable, sin embargo las normas se deben fundamentar en los principios constitucionales de legalidad, generalidad, obligatoriedad, de vinculación al gasto público y principalmente el de equidad y proporcionalidad, desvirtuando con esto la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de equilibrar los ingresos y gastos de los contribuyentes, rematando de forma contundente su análisis con el argumento de que no habría de acumular ingresos cuando la deducción para el que los eroga sea no deducible.

Basham continúa señalando que esta disposición es un poderoso disuasivo para el empleo formal pues el costo de sostener un empleo bien remunerado resulta excesivo, en especial por el costo fiscal que deben asumir los patrones, incluso de prestaciones que son obligatorias por ley, abunda también señalando que, es altamente probable que la previsión social sea severamente acotada, pues no existirá incentivo real para otorgar beneficios exentos a los trabajadores. No obstante ello, en algunos casos los patrones no tienen alternativa, como es el caso del aguinaldo, y otras prestaciones laborales. El problema que se puede presentar es que algunos contribuyentes, derivado del alto costo de las prestaciones, puedan eliminarlas u optar por reducir su plantilla por el elevado costo fiscal de la contratación formal.

En este sentido, comenta la Firma que esto será un disuasivo importante para el empleo formal, pues desde el punto de vista de los empresarios será costoso mantener a sus trabajadores con remuneraciones competitivas, toda vez que el costo fiscal que asumen los patrones, incluso en las prestaciones obligatorias de ley, es excesivo, trayendo con esto una reducción en las prestaciones de previsión social, o en casos más graves, una reducción en su planta laboral.

La Firma especializada en Asesoría y Consultoría Fiscal de alto nivel Chevez, Ruíz, Zamarripa, en su Tópico fiscal del mes de Noviembre 2013 realiza un análisis exhaustivo de la Reforma Hacendaria³², en el cual menciona que en relación con los pagos que sean ingresos exentos para los trabajadores, entre ellos la previsión social, dicha disposición sufrió diversas modificaciones durante el proceso legislativo, la nueva ley establece la limitante de deducción en la aplicación del factor del 0.47 o 0.53 cuando no se disminuyan las prestaciones respecto del ejercicio fiscal inmediato anterior.

Al respecto, realiza una crítica en varias perspectivas. Primeramente señala que la exposición de motivos vincula esta limitante a la desaparición del Impuesto Empresarial a Tasa Única y del Impuesto a los Depósitos en Efectivo, buscando generar un efecto de simetría con el régimen que resultaba aplicable en el caso del primero de dichos impuestos, circunstancia que considera poco veraz, pues existen muchos contribuyentes que consistentemente determinaron un Impuesto Sobre la Renta mayor al Impuesto Empresarial a Tasa Única y que por tanto no tendrían por qué absorber un efecto de no deducibilidad en un impuesto que no causaron.

³² Chevez Ruiz Zamarripa. 29 de noviembre de 2013. 15 de febrero de 2014. <http://www.chevez.com/upload/files/TopicosFiscalesCF_2013-2.pdf>.

Respecto de lo anteriormente comentado por la Firma, es obvio que el Ejecutivo Federal quiso sustituir la poca recaudación que tenía derivada del Impuesto Empresarial a Tasa Única y del Impuesto a los Depósitos en Efectivo con la deducibilidad parcial en los pagos que a su vez son ingresos exentos para los trabajadores, específicamente en la previsión social que es el tema que nos atañe.

Adicionalmente Chevez, Ruíz, Zamarripa³³, comenta que resulta criticable que no se establezca el procedimiento que los patrones deben llevar a cabo para determinar si les resulta aplicable el factor de 0.53 para la deducibilidad de los pagos, en sustitución del factor de 0.47, es decir, no resulta claro si esta medición en cuanto a la modificación de las prestaciones, debe efectuarse tomando en consideración a los trabajadores de manera individual; comparando el total del monto desembolsado por este concepto en cada ejercicio; o bien mediante la determinación de un promedio ponderado.

Ante lo comentado anteriormente, es evidente la falta de técnica por parte de la Autoridad Hacendaría ya que como comenta acertadamente Chevez, Ruíz, Zamarripa, el procedimiento para determinar el factor aplicable a la deducibilidad de los pagos que a su vez sean ingresos para el trabajador carece de toda lógica, ya que únicamente compara el resultado de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por la empresa a sus trabajadores y que a su vez sean ingresos exentos para efectos del Impuesto Sobre la Renta de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio actual y el anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por la empresa a sus trabajadores en el ejercicio actual y el anterior.

³³ Op Cit. 32

Sin embargo, hay pagos que pueden ser variables derivado de circunstancias particulares que vive la empresa, como por ejemplo los conceptos de horas extras, indemnizaciones, prima vacacional, premios de puntualidad, Participación de los Trabajadores en las Utilidades, reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios, gastos por fiesta de fin de año, ayuda para gastos de funeral, que se realizaron el ejercicio anterior, sin tomar en consideración que entre un año a otro el trabajador, por distintas circunstancias pudieron haber sido mayor el primer año.

Por ejemplo, en el primer concepto horas extras, éstas pudieron haber sido mayores el ejercicio anterior que al actual derivado de las necesidades de producción propias del momento que vivía la empresa, sin considerar esta variante el dicho cálculo, en el caso de las indemnizaciones el ejercicio anterior pudo haber sido muy activo en despido de personal producto de las bajas ventas, simplificación administrativa o automatización del proceso productivo, sin que con ello haya significado que se disminuyeron prestaciones, sino el monto de las mismas fue menor por necesidades propias de la empresa.

El ejemplo más claro de esta situación lo representa el concepto de ayuda para gastos de funeral, el cual, el ejercicio anterior pudo haber sido muy activo en defunciones de personal o de sus familiares en comparación con el ejercicio actual, sin que eso signifique que disminuya dicha prestación, incluso este concepto representa una variable independiente para la empresa, toda vez que ella no tiene control sobre el número de defunciones de un ejercicio contra otro.

Para Chevez³⁴, se establece una limitación a la deducción de uno de los principales gastos del contribuyente, los cuales, conforme a los sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afecta una deducción estructural del impuesto, aquella que no puede ser desconocida por el legislador, lo que significa que la limitante podría ser inconstitucional, además profundiza al especificar que resulta criticable que no se exceptuara de esta limitante a las personas morales con fines no lucrativos con autorización para recibir donativos deducibles, en virtud de que dichas personas nunca causaron el Impuesto Empresarial a Tasa Única y ahora deben considerar remanente distribuible ficto el importe de las erogaciones que realicen que sean no deducibles.

Por otra parte, la Asociación Mexicana de Actuarios, A.C. (AMAC)³⁵ en el mes de septiembre de 2013 como respuesta a la entrega del Paquete Económico que presentó el Ejecutivo Federal para el ejercicio 2014 en materia hacendaria específicamente en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de Previsión Social hizo un análisis sobre el fuerte impacto que traería consigo la aprobación de estas disposiciones y de hecho fue así. Dentro de algunos comentarios que esta Asociación realizó hubo algunos que fueron de tal trascendencia que nos permitimos informar del cómo fueron:

- Afectación en el nivel de bienestar de la población que forma y formará parte de la economía formal.
- Los planes de pensiones y jubilaciones complementan la insuficiente pensión provista por el Seguro Social, por lo que al incentivar su establecimiento y desarrollo es vital para la estabilidad económica y social

³⁴ Op Cit 32

³⁵ AMAC Asociación Mexicana de Actuarios, Consultores, A. C. «Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, A. C.» 27 de septiembre de 2013. 10 de enero de 2014.
<<http://www.amedirh.com.mx/noticias/item/reforma-hacendaria-prevision-social>>

del país, así mismo es importante destacar que en el año 2012 dichos planes representaban aproximadamente el 3% del PIB.

- La propuesta de limitar la deducción de las compañías al 41% de las remuneraciones exentas que otorguen a sus trabajadores, luego entonces al no permitir la deducibilidad del 59% de las prestaciones producirá un incremento estimado en el costo de la nómina de al menos 8%, la cual traerá como consecuencia; Pérdida de competitividad del mercado laboral mexicano, reestructuración de la fuerza laboral, así como incremento en el precio de los bienes y costos de los servicios.

A partir de lo anterior, las empresas podrían decidir dejar de otorgar algunas prestaciones o bien disminuir los montos y/o beneficios de sus esquemas de previsión social.

De lo antes comentado podemos considerar que la propuesta del Ejecutivo³⁶ va más allá del significado de aumentar la base gravable del Impuesto Sobre la Renta y aumentar la recaudación fiscal por el simple hecho de conseguir un aumento en la recaudación, aun cuando ésta sea, afectando los derechos inalienables de los trabajadores a recibir de sus contratantes, las prestaciones de previsión social tan indispensables en esta economía por la que atraviesa el mundo actual sin excluir a nuestro país, por supuesto.

Por ello resulta necesario analizar el impacto que tendrá dicha reforma hacendaria y por consiguiente, buscar los medios de defensa que nuestras leyes otorgan a quienes se sientan transgredidos en su estado de derecho; nos

³⁶ *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2014.

referimos a la pérdida del derecho de los trabajadores a recibir y continuar aumentando las percepciones por concepto de previsión social, puesto que éstas motivan a los mismos a alcanzar altos estándares de producción y competitividad. Mientras que por el lado de quien otorga las mismas, los contratantes de mano de obra, sueldos y salarios, es decir, los patrones como les nombra la Ley Federal del Trabajo (LFT), al arriesgar un monto de inversión en dichos conceptos, la Ley del ISR, ahora no les permitirá hacer la respectiva deducción.

A continuación presentamos el escenario del fondo de ahorro y los fondos de pensiones mediante el cual el empresario optó por defenderse fiscalmente ante el evidente perjuicio que le causa la entrada en vigor de la reforma hacendaria, argumentando lo siguiente:

El artículo 25, fracción X de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, establece lo siguiente:

“Artículo 25. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

(...)

X. 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. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

(...)”

De lo anterior se desprende que las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de fondos de pensiones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, serán deducibles hasta el monto que resulta de aplicar el factor 0.47 al monto de la aportación.

Esta norma es autoaplicativa, ya que por su sola entrada en vigor causa perjuicio a los patrones que tengan trabajadores a su cargo y puede ser impugnada, como lo señala el artículo 2 de la Ley Federal de Procedimientos Contenciosos Administrativos. Al respecto de éstas normas, Carlos Arellano García³⁷ señala: "... cuando denominamos "autoaplicativas" a algunas leyes nos referimos a la circunstancia de que la ley produce efectos jurídicos frente a alguno de sus destinatarios, por sí misma, sin requerir un acto intermedio de aplicación."

Es importante señalar que el plazo para interponer el juicio de amparo será de 30 días, de acuerdo con la fracción I, del artículo 17, de la Ley de Amparo, tratándose de este caso de leyes auto-aplicativas.

A este respecto, la jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 198200, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Localización: Tomo VI, Julio de 1997, página 5, Tesis: P./J. 55/97, que a la letra dice:

³⁷ Arellano García, Carlos. *El Juicio de Amparo*. Tercera. Mexico: Porrúa, 1997.

Tesis: P./J. 55/97	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	198200 1 de 0
Pleno	Tomo VI, Julio de 1997	Pag. 5	Jurisprudencia(Constitucional, Común)

LEYES AUTOAPLICATIVAS Y HETEROAPLICATIVAS. DISTINCIÓN BASADA EN EL CONCEPTO DE INDIVIDUALIZACIÓN INCONDICIONADA.

Para distinguir las leyes autoaplicativas de las heteroaplicativas conviene acudir al concepto de individualización incondicionada de las mismas, consustancial a las normas que admiten la procedencia del juicio de amparo desde el momento que entran en vigor, ya que se trata de disposiciones que, acorde con el imperativo en ellas contenido, vinculan al gobernado a su cumplimiento desde el inicio de su vigencia, en virtud de que crean, transforman o extinguen situaciones concretas de derecho. El concepto de individualización constituye un elemento de referencia objetivo para determinar la procedencia del juicio constitucional, porque permite conocer, en cada caso concreto, si los efectos de la disposición legal impugnada ocurren en forma condicionada o incondicionada; así, la condición consiste en la realización del acto necesario para que la ley adquiriera individualización, que bien puede revestir el carácter de administrativo o jurisdiccional, e incluso comprende al acto jurídico emanado de la voluntad del propio particular y al hecho jurídico, ajeno a la voluntad humana, que lo sitúan dentro de la hipótesis legal. De esta manera, cuando las obligaciones derivadas de la ley nacen con ella misma, independientemente de que no se actualice condición alguna, se estará en presencia de una ley autoaplicativa o de individualización incondicionada; en cambio, cuando las obligaciones de hacer o de no hacer que impone la ley, no surgen en forma automática con su sola entrada en vigor, sino que se requiere para actualizar el perjuicio de un acto diverso que condicione su aplicación, se tratará de una disposición heteroaplicativa o de individualización condicionada, pues la aplicación jurídica o material de la norma, en un caso concreto, se halla sometida a la realización de ese evento.

Amparo en revisión 2104/91. Corporación Videocinematográfica México, S.A. de C.V. 20 de febrero de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.

Amparo en revisión 1811/91. Vidriera México, S.A. y otros. 4 de junio de 1996. Once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alejandro Sánchez López.

Amparo en revisión 1628/88. Vidrio Neutro, S.A. y otros. 4 de junio de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Amparo en revisión 1525/96. Jorge Cortés González. 8 de mayo de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

AMPARO EN REVISIÓN 662/95. Hospital Santa Engracia, S.A. de C.V. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: José de Jesús Gudiño Pelayo y Olga María Sánchez Cordero. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alejandro Sánchez López.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el siete de julio en curso, aprobó, con el número 55/1997, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a siete de julio de mil novecientos noventa y siete.

FUENTE: Jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 198200, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Localización: Tomo VI, Julio de 1997, página 5, Tesis: P./J. 55/97

Para probar que al empresario le aplicó dicho daño, ofreció como prueba el hecho de que tiene trabajadores a su cargo, así como que efectúa aportaciones para la creación o incremento de fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social.

Adicionalmente debió ofrecer como medio de prueba, el documento que ampara la capacidad del Representante legal de la empresa para representarla; para probar que tiene empleados a su cargo debió ofrecer el alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón, así como el documento que ampara la creación del fondo de pensiones o jubilaciones. El contrato individual o colectivo de trabajo en el cual se establezca la constitución del fondo de pensiones o jubilaciones de manera ejemplificativa debió presentarse también.

Indispensable será aportar también como prueba el papel de trabajo en donde consta la integración del monto aportado al fondo de pensiones o jubilaciones, de donde se desprende que las aportaciones son superiores o complementarias a las previstas en la Ley del Seguro Social y el comprobante de

pago de la aportación al fondo de pensiones, así como el papel de trabajo del cual se desprenda la cantidad no deducida por concepto de fondo de pensiones.

Derivado de lo anterior se desprende que las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de fondos de pensiones del personal, complementarias a las establecidas en la Ley del Seguro Social, serán deducibles hasta el monto que resulta de aplicar el factor 0.47 al monto de la aportación.

En suma, la empresa ejerció su derecho a inconformarse legalmente, presentado su amparo indirecto, en el cual, de acuerdo con Fernando Silva García³⁸, Secretario de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es aquel en el que los particulares tienen la posibilidad de reclamar de manera frontal, las leyes que estiman inconstitucionales.

A continuación seguimos analizando el artículo publicado por la AMAC, destacamos que con la entrada en vigor de la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta para el ejercicio fiscal 2014 en materia de previsión social definitivamente el bienestar del trabajador se podrá ver mermado si las empresas deciden o bien eliminar y/o reducir sus programas de prestaciones, o si decidieran monetizar dichas prestaciones, el nivel económico del trabajador se verá reducido cayendo en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores en el mediano y largo plazo.

³⁸ «Bibliotecas jurídicas UNAM.» s.f. 1 de marzo de 2014. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3066/17.pdf>>.

Por otra parte está la deducibilidad topada a las empresas, donde ahora como describe la AMAC pudiera tener un incremento en los gastos de nómina de un 8% como mínimo, lo cual hará que todo incremento conforme sea el impacto económico que las empresas sufran.

Otros expertos en la materia opinaron ya con la entrada en vigor de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de Previsión Social, las empresas realizarán los primeros ajustes para responder a dicho cambio. El presidente de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh) Alberto De Armas³⁹ informó en un artículo publicado en la revista Expansión de fecha 26 de diciembre de 2013 que dicha asociación realizó una encuesta a 12,500 empresarios y derivada de la entrada en vigor de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de las prestaciones de Previsión Social que éstas otorgan a sus trabajadores tomarán las siguientes medidas:

- El 24% optará por reducir plazas de trabajo
- El 11% cancelará los aumentos de sueldo.

De Armas afirmó que el incremento en costo de nómina es visible ya que éste se aumentará en un 7% sin considerar aumentos salariales.

Por otra parte informó que no solo el limitar el incremento salarial será la única medida que tomarán las empresas, ya que el 62% migrará a los vales de despensa en monedero electrónico, el 21% pretende monetizar las prestaciones ya que de esta manera la deducción será del 100%.

³⁹ AMEDIRH. Vers. Reforma Hacendaria Prevision Social. 10 de octubre de 2013. 10 de enero de 2014. <<http://www.amedirh.com.mx/impacto-de-la-propuesta-de-la-reforma-hacendaria-en-recursos-humanos>>.

El 59% hará una revisión salarial, con miras a detener los incrementos y evaluar bajo qué esquema de sueldos se establecerán las nuevas contrataciones.

Con los comentarios realizados por la Amedirh derivada de su encuesta realizada podemos opinar que aún muchas empresas desconocen el posible impacto de esta reforma, ya que algunas dicen que no contratarán mientras que otras pretenden monetizar las prestaciones y algunas otras no otorgarán incrementos salariales. Esta no es la solución al problema, ya que según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del año 2013 la población económicamente activa (PEA) es de 52.7 millones, de éstas, 33.7 millones trabajan de una manera subordinada y remunerada, el 59.74% recibe prestaciones laborales (gráfica 2)

Gráfica 2.



FUENTE: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Si es cierto que en la exposición de motivos para la modificación de este tema, el Ejecutivo argumentó que dicha modificación se realizó por que existía asimetría fiscal, también es cierto que dichas prestaciones de Previsión Social pretendían únicamente mejorar la calidad de vida y de sus familias de los trabajadores, razón por la cual, consideramos que esta reforma fiscal en materia de Previsión Social es también inconstitucional, ya que vulnera el principio de equidad y proporcionalidad al no contemplar plenamente la capacidad contributiva del contribuyente para determinar su impuesto pues solo se reconoce una parte de los gastos que la empresa está obligada a pagar, ya que por mandato expreso en la Ley Federal de Trabajo el patrón está obligado a otorgar prestaciones de previsión social.

Una vez analizadas las diferencias de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de previsión social vigente a partir del 1 de enero de 2014 en comparación con la del año anterior, realizaremos en el capítulo IV los cálculos necesarios para cuantificar el impacto de las mismas en distintos escenarios, dependiendo de la decisión que para compensar los efectos de esta reforma pudieran tomar los directivos de la empresa.

CAPITULO IV

Investigación de campo

A lo largo de presente capítulo se aplicará un instrumento de medición, que con base en la obra de Pablo Cazau “Metodología de la Investigación”⁴⁰, nos permitió observar, conocer, explorar y medir el fenómeno estudiado. Adicionalmente se analizarán e interpretarán los resultados obtenidos de la aplicación de dicho instrumento.

IV.1 Método, enfoque, alcance, diseño, instrumento: cuestionario, definición del universo, muestra e instrumento de medición.

Método

Dada las característica de nuestra investigación de tesis se determinó utilizar el método mixto, es decir, se analizaron datos primarios obtenidos a través de cuestionarios, para tal fin se utilizó la investigación de campo, ya que dicho cuestionario fue aplicado en el área laboral del trabajador. Por otra parte fue necesario analizar la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como una descripción de la misma y la anterior, explicando los efectos causados a los trabajadores y las empresas por la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria.

⁴⁰ Cazau, Pablo. *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, 2002.

Enfoque

Para desarrollar esta investigación se recurrió a un enfoque cuantitativo y cualitativo, ya que los elementos entorno a los que gira la problemática requerían de un análisis que encontrara respuestas a puntos específicos que eran necesarios identificar para comprobar la hipótesis establecida.

En esta investigación se propuso describir (constatando la correlación de variables), explicar (probando vínculos causales entre las variables) y cuantificar (resultado a medir) la entrada en vigor de la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de Previsión Social, derivada de la Reforma Hacendaria publicada el día 11 de diciembre del año 2013 y que entro en vigor a partir del día 1 de enero del año 2014, para poder conocer las acciones que llevarán a cabo los directivos para la mejor toma de decisiones que permitan optimizar los recursos humanos, materiales y de capital.

El enfoque utilizado en éste proyecto fue recolectar, explorar y analizar toda la información disponible, con el propósito de sistematizar los datos relevantes para poder fundamentar nuestra investigación de tesis, como comenta Hernández Sampieri⁴¹ “la investigación cuantitativa se utiliza para consolidar las creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, teniendo como resultado datos confiables, válidos y objetivos”.

⁴¹ Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de investigación*. Quinta. Mexico: MC Graw Hill, 2003.

La selección de los sujetos de investigación a los cuales se les aplicó el cuestionario se determinó elegir en primer lugar a los directivos de la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” quienes están al frente de la toma de decisiones en el otorgamiento de prestaciones que mejoran la calidad de vida de sus trabajadores, a los cuales se le aplicó en segundo lugar el cuestionario. Cabe mencionar que éstos están divididos en dos niveles, trabajadores sindicalizados y trabajadores de confianza.

Se recibieron datos de manera estructurada, se registró la información de cada categoría para determinar aquellos que contaban con características muy similares y poder así conocer en su conjunto la problemática estudiada.

Alcance

El alcance del estudio que se llevó a cabo fue descriptivo (especifica propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno que se analiza, describiendo tendencias de un grupo o población), ya que se detalló el tipo de prestaciones de previsión social que les otorga a sus trabajadores la empresa “González Macip Vázquez S.A de C.V”, de la industria automotriz.

Tal como se comentó en la apertura de este capítulo se realizarán casos prácticos a tres trabajadores de la empresa en los cuales se determinarán los impuestos en tres escenarios distintos: con las prestaciones que recibe actualmente, eliminándolas y recibiendo el importe de las mismas en efectivo. Con estos cálculos se cuantificarán los efectos que tiene la elección de cada una de estas opciones en el ingreso neto que cada trabajador, así como el efecto en la

base gravable del patrón al modificarse el total de deducciones autorizadas para determinarla.

Diseño

El diseño de la investigación que se utilizó para alcanzar los objetivos de este estudio fue no experimental ya que se observaron los beneficios que conlleva el otorgamiento de prestaciones que mejoran en todo momento la calidad de vida del trabajador. Al analizar las prestaciones que para el trabajador considera que son de mayor importancia para él y para su familia, así como conocer el grado de satisfacción de éstas, no se modificó ni buscó alterar algún elemento, teniendo exclusivamente el objetivo de recopilar información.

Instrumento: Cuestionario

Se eligió el cuestionario como instrumento de medición, ya que permite generar preguntas estandarizadas, los cuales pueden arrojar datos más confiables que con otros instrumentos. Las preguntas empleadas fueron en su mayoría cerradas para que la persona encuestada elija de entre las opciones de respuesta la que se acerque a su situación particular, además de que su proceso y codificación es más sencilla y permite obtener resultados más objetivos.

Adicionalmente, se emplearon algunas preguntas abiertas, mismas que sirvieron para conocer la opinión que con relación a las prestaciones de previsión

social tienen los sujetos a quienes fueron aplicados los cuestionarios y su percepción sobre la legalidad y la fiscalidad del otorgamiento de las mismas.

Una vez recolectada la información se realizó el análisis de los resultados. Con la aplicación de este instrumento de medición se buscó tener mayor validez pretendiendo que los datos arrojados midan efectivamente el objetivo deseado.

En este sentido, los sujetos a quienes se les aplicó el cuestionario arrojaran datos con base en las categorías, conceptos, teorías, variables y situaciones y fueran lo más objetivas posible por parte del investigador.

El cuestionario fue aplicado de dos maneras, por una parte de manera directa por el investigador y por otra, de manera personal por él encuestado, se determinó que una vez recabada la información del cuestionario, esta se categorizará de conformidad con una escala de tipo Linkert (método de evaluación sumarias) que es la más común para evaluar los cuestionarios, los cuales constan, para directivos, de 19 ítems y otro cuestionario para empleados y trabajadores, que contiene 15 ítems; realizado en un contexto específico en la empresa “González Macip Vázquez, S.A. de C.V.”, del ramo de la industria automotriz.

Por medio de la recolección de información de una muestra de la población, se describirán las características principales relacionadas con el otorgamiento de prestaciones de previsión social por parte de los directivos, como de los trabajadores que reciben estos beneficios, con cuestionamientos específicos que contribuyeron al cumplimiento del objetivo de este trabajo de investigación que es comprobar la hipótesis.

Ambos instrumentos constan de 3 ejes, mismos que se desarrollan a continuación:

Primer eje.-Datos informativos del encuestado

Segundo eje.-Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios

Tercer eje.-De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa

Definición del universo

Se consideró la empresa “González Macip Vázquez., S.A de C.V.”, que cuenta con cuatro plantas industriales en la república mexicana en los estados de Hermosillo, Saltillo y Puebla. De acuerdo a datos proporcionados por la empresa tiene un total de 2,860 trabajadores entre directivos y empleados divididos en sus cuatro plantas.

Se buscó identificar la planta a la que fuera más fácil el acceso para la aplicación del cuestionario, por lo que se seleccionó el Estado de Puebla en donde se ubican dos plantas, tomando solamente aquella en la cual se concentra la mayor población de trabajadores, la cual cuenta con un total de 1,028 empleados entre directivos, trabajadores de confianza y sindicalizados, divididos en tres

turnos: 387 el turno matutino, 355 el vespertino y 286 trabajadores el turno nocturnos.

Muestra

El tamaño de la muestra se obtuvo a partir de una población finita partiendo de la base de 387 trabajadores del turno matutino de una de las plantas de Puebla, lo que resulta en 80 cuestionarios, lo que representa un 20% de esta base, considerando un margen una confiabilidad de 95% y un margen de error del 5%. Dadas las características de la investigación y del objetivo de este estudio de investigación la muestra se determinó como no probabilística.

Cuestionario A para trabajadores

Eje 1 “Datos informativos del encuestado”

- Área en la cual desarrolla sus actividades

- Puesto que ocupa

- Antigüedad

Instrucciones de llenado del instrumento-cuestionario: Marque con una **X** la respuesta que resuelve la pregunta formulada.

Eje 2 “Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios”

1. ¿Indique la forma en que está contratado por la empresa
 - a) Trabajador de confianza
 - b) Sindicalizado
 - c) Externo

2. ¿Conoce el tipo de prestaciones, a las cuales tiene derecho de acuerdo con su contrato de trabajo?
 - a) Si

- b) No
 - c) Lo desconozco
3. De las siguientes prestaciones, indique cuáles recibe:
- a) Aguinaldo
 - b) Alimentación, servicio de comedor y comida
 - c) Fondo de ahorro
 - d) Becas educacionales
 - e) Capacitación y adiestramiento
 - f) Despensa en especie
 - g) Vales de despensa
 - h) Ayuda para gastos funerales
 - i) Gastos culturales y deportivos
 - j) Gastos médicos
 - k) Habitación
 - l) Herramientas y ropa de trabajo
 - m) Horas extras
 - n) Aportaciones para fondos de retiro
 - o) PTU
 - p) Premios de asistencia, puntualidad, productividad u otros
 - q) Préstamos con ayuda en el pago de intereses
 - r) Prima de antigüedad
 - s) Prima dominical
 - t) Prima vacacional
 - u) Subsidios por incapacidad
 - v) Servicio de transporte de personal
 - w) Viáticos y gastos de viaje
4. De las prestaciones anteriores, mencione las dos que más lo benefician
- _____
- _____
5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de las prestaciones recibidas?
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
6. ¿En la empresa en la que labora recibe o tiene acceso a información sobre los beneficios de las prestaciones que recibe?
- a) Sí
 - b) No
7. ¿Las prestaciones que recibe han incrementado o disminuido con relación al año 2013?
- a) Sí
 - b) No
8. ¿A qué considera se deben estas modificaciones?
- a) Cambios en el contrato de trabajo
 - a) Cambio en el puesto de trabajo
 - b) Modificaciones en los impuestos
 - c) Otro _____
9. ¿Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?
- a) Es demasiado

- b) Es justo
 - c) No deberían cobrarlos
10. En caso de que la empresa para la cual labora modificara el esquema de prestaciones de previsión social, ¿qué estaría dispuesto a sacrificar?
- a) Recibir las mismas prestaciones pero en efectivo
 - b) No recibirlas, ya que no representa ningún beneficio para mí
 - c) No quiero que las modifiquen, estoy contento con las prestaciones que recibo

Eje 3 “De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

11. ¿Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables a las que debe darse cumplimiento en la empresa en la que labora con relación al pago de su sueldo y otras prestaciones?
- a) Si
 - b) No
 - c) No estoy seguro(a)
12. Derivado de las obligaciones legales, fiscales y contables, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuales podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?
- a) Si
 - b) No
 - c) No estoy seguro(a)
13. ¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?
- a) Si
 - b) No
 - c) No me interesa
14. ¿Cómo evalúa las prestaciones que recibe comparadas con las que se otorgan en otras empresas? Especifique
-
-
-
15. ¿Cuál es su opinión sobre los impuestos que debe pagar por el sueldo y demás prestaciones que recibe?
-
-
-

Cuestionario B para directivos

Eje 1 “Datos informativos del encuestado”

- Área en la cual desarrolla sus actividades

- Puesto que ocupa

- Antigüedad

Instrucciones de llenado del instrumento-cuestionario: Marque con una **X** la respuesta que resuelve la pregunta formulada.

Eje 2 “Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios”

1. ¿Conoce el tipo de prestaciones que otorga la empresa a los trabajadores?
d) Si
e) No
f) Lo desconozco
2. ¿Las prestaciones que otorga la empresa se han incrementado o disminuido con relación al año anterior?
c) Si
d) No
3. ¿A qué considera que se deben estas modificaciones?
d) Cambios en el contrato de trabajo
e) Cambio en el puesto de trabajo
f) Modificaciones en los impuestos
g) Otro _____
4. ¿Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?
d) Es demasiado
e) Es justo
f) No deberían cobrarlos
5. ¿Cuál es su opinión sobre la nueva reforma hacendaria y las repercusiones de ésta, en materia de previsión social?

6. Derivado de la entrada en vigor de las nuevas leyes, considera conveniente:
d) Eliminar aumentos de sueldo
e) Disminuir las plazas programadas
f) Cancelar vacantes
7. ¿Cómo sugiere compensar los efectos de la reforma antes mencionada?
a) Monetizar las prestaciones

- b) Disminuir o eliminar las prestaciones
 - c) Continuar otorgando las prestaciones con el consecuente costo fiscal para la empresa
8. En términos de producción, ¿considera como opción producir más y mejor para soportar la carga impositiva?
- a) Si
 - b) No
9. En términos administrativos, ¿ha pensado en planear y ahorrar para no generar gastos innecesarios?
- a) Si
 - b) No
10. ¿La empresa para la que labora optó por defenderse legalmente en contra de la reforma fiscal?
- a) Si
 - b) No
- ¿Por qué?

Eje 3“De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

11. ¿Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables que debe cumplir la empresa con relación al pago de su sueldo y otras prestaciones?
- d) Si
 - e) No
 - f) Lo desconozco
12. Derivado de las obligaciones legales, fiscales y contables, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuales podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?
- d) Si
 - e) No
 - f) Lo desconozco
13. ¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?
- d) Si
 - e) No
 - f) No me interesa
14. ¿Conoce usted las reformas 2014 en materia de previsión social?
- a) Si
 - b) No
 - c) Lo desconozco
15. ¿Considera que la reforma fiscal mencionada afecta directamente a la empresa?
- a) Si
 - b) No
16. ¿En qué medida?
- _____
- _____
- _____
17. ¿Cómo considera que será esta reforma fiscal?
- a) Motor para la creación de nuevos empleos

- b) No coadyuvará a la creación de nuevos empleos
18. Con la finalidad de evitar el mayor perjuicio a la empresa, ¿cuál considera usted que deba ser la mejor opción para el otorgamiento de prestaciones de previsión social?
- a) Entregar en efectivo el importe de las prestaciones
 - b) Absorber el costo de continuar otorgándolas de la misma forma
 - c) Eliminar el otorgamiento de estas prestaciones
19. ¿En general, cuál es su opinión sobre las modificaciones fiscales en el otorgamiento de prestaciones de previsión social?

IV.2 Análisis e interpretación de resultados

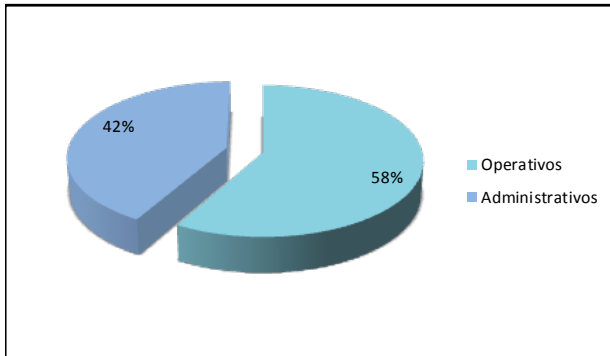
A continuación se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios diseñados como instrumento de medición, aplicados tanto a trabajadores como a directivos de la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” con la finalidad de comprobar nuestra hipótesis. El análisis e interpretación se realizó por cada uno de los ejes del instrumento de medición, así como por cada ítem que componen a estos ejes. Tanto las gráficas como los análisis de frecuencia presentados a continuación son de elaboración propia.

Resultados de la aplicación del Cuestionario A para trabajadores

Eje 1 “Datos informativos del encuestado”

Esta sección tuvo por objeto conocer las áreas en donde los encuestados desarrollan sus actividades, así como la antigüedad que tienen trabajando en esas áreas.

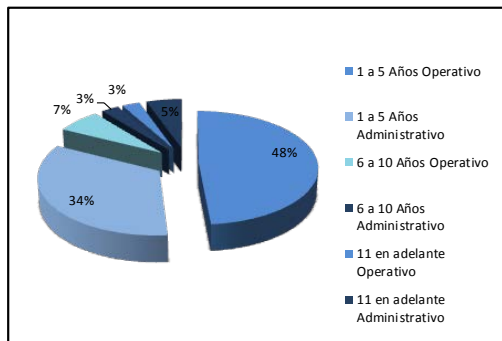
Gráfica 3. Área en la cual desarrolla sus actividades



Área en la cual desarrolla sus actividades	Frecuencia	%
Operativo	43	58%
Administrativo	31	42%
Total	74	100%

De la totalidad de los cuestionarios aplicados, el 58% que son 43 empleados contestó en su calidad de trabajadores sindicalizados mientras que los otros 31 empleados restantes que representan el 42% pertenecía al área administrativa, como se muestra en la gráfica 3

Gráfica 4. Antigüedad en el puesto que ocupa



Antigüedad en el puesto que ocupa	Tipo de trabajador	Frecuencia	%
1 a 5 Años	Operativo	36	48%
1 a 5 Años	Administrativo	25	34%
6 a 10 Años	Operativo	5	7%
6 a 10 Años	Administrativo	2	3%
11 Años en adelante	Operativo	2	3%
11 Años en adelante	Administrativo	4	5%
Total		74	100%

Por otro lado, de acuerdo con la Gráfica 4 un 82% de los encuestados tenía entre 1 y 5 años de antigüedad en su puesto, de los cuales 36 eran operativos y 25 administrativos, lo que supone una alta rotación de personal, que

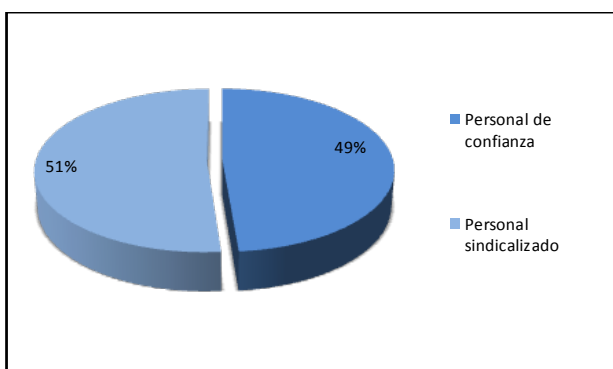
probablemente se deba a que no se cumple con los objetivos deseados, lo que origina que su contrato ya no sea renovado.

Eje 2 “Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios”

Los ítems del eje 2 pretenden medir qué tanto conocen los encuestados las prestaciones a las cuales tienen derecho de acuerdo al tipo de contrato que firmaron con la empresa así como su opinión que tienen del grado de satisfacción que los beneficios de las mismas les aportan.

Ítem 1. ¿Indique la forma en que está contratado por la empresa?

Gráfica 5. Forma de contratación

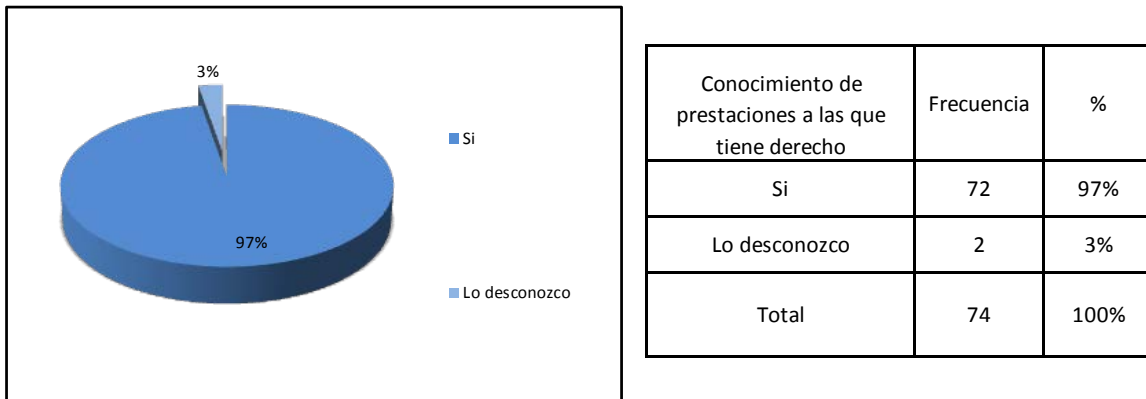


Forma de contratación	Frecuencia	%
Personal de confianza	36	49%
Personal sindicalizado	38	51%
Total	74	100%

De un total de 74 encuestados, 36 de ellos son personal de confianza y representan un 49% y los 38 restantes son sindicalizados, comprendiendo el 51% del total. Los contratos colectivos varían de los contratos individuales no solo en algunas prestaciones sino en el porcentaje de las mismas.

Ítem 2. ¿Conoce el tipo de prestaciones, a las cuales tiene derecho de acuerdo con su contrato de trabajo?

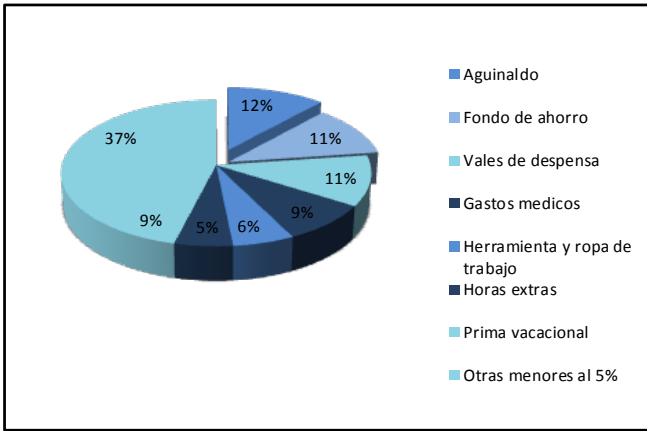
Gráfica 6. Conocimiento de las prestaciones a las que tiene derecho



Solo el 3% de los encuestados, es decir, 2 sujetos desconoce las prestaciones a las cuales tiene derecho. Adicionalmente, 72 encuestados que representan el 97% del total que contestó el cuestionario sí conocen las prestaciones que les aportan beneficios e incrementos en el nivel de vida que tienen y por esa razón las conocen y están al tanto de ellas.

Ítem 3. De las siguientes prestaciones, indique cuáles recibe:

Gráfica 7. Prestaciones que recibe

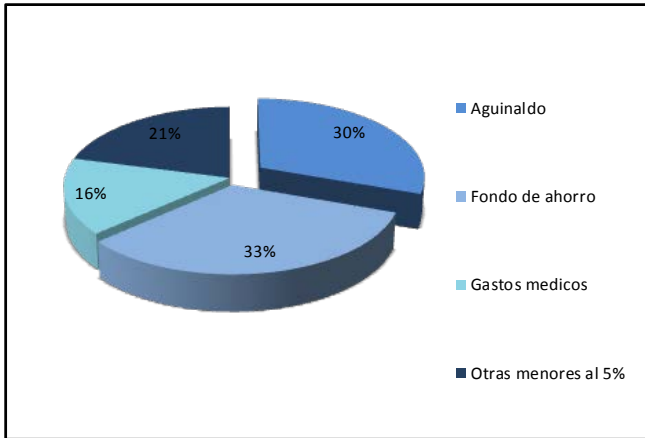


Prestaciones que recibe	Frecuencia	%
Aguinaldo	74	12%
Fondo de ahorro	71	11%
Vales de despensa	71	11%
Gastos médicos	55	9%
Herramientas y ropa de trabajo	37	6%
Horas extras	35	5%
Prima vacacional	58	9%
Otras menores al 5%	235	37%
Total		100%

No obstante la gráfica 6 donde pareciera que todos los sujetos encuestados conocen sus prestaciones es en esta gráfica 7 donde nos encontramos con que no todos saben que la prima vacacional es una prestación que se otorgan por ley en cualquier trabajo e independientemente de lo que su contrato indique pues solo lo sabían 58 de los encuestados, que representa el 9% del total. Los pocos empleados que ignoran el derecho que tienen a recibir fondo de ahorro y vales de despensa desconocen los beneficios que aportan estas prestaciones al ahorro familiar.

Ítem 4. De las prestaciones anteriores, mencione las dos que más lo benefician

Gráfica 8. Prestaciones que más le benefician

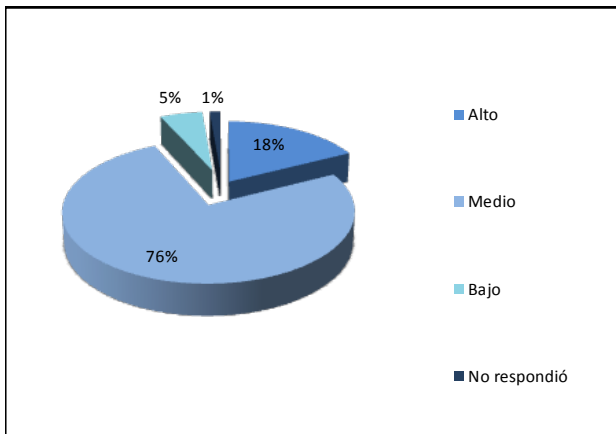


Prestaciones que más le benefician	Frecuencia	%
Aguinaldo	45	30%
Fondo de ahorro	49	33%
Gastos médicos	23	16%
Otras menores al 5%	31	21%
Total		100%

Del total de los encuestados, 45 de ellos que representan el 30% coincide en que el aguinaldo es la prestación que más beneficio le aportaba. Por otro lado, 49 encuestados, es decir, el 33% opinaron que es el fondo de ahorro, entre otras, las prestaciones de previsión social que consideraban más favorecedoras de su nivel económico.

Ítem 5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de las prestaciones recibidas?

Gráfica 9. Nivel de satisfacción de prestaciones recibidas

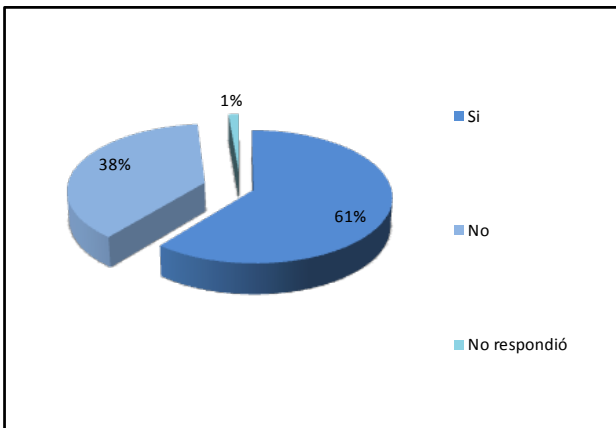


Nivel de satisfacción de prestaciones recibidas	Frecuencia	%
Alto	13	18%
Medio	56	76%
Bajo	4	5%
No respondió	1	1%
Total	74	100%

Aun cuando la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” es líder en la industria automotriz, lo que implica que el nivel de prestaciones que otorga a sus trabajadores está dentro de las mejores, no todos los encuestados opinan lo mismo ya que el 76% dice sentirse medianamente satisfecho con ellas, es decir, 56 encuestados y solo para 4 de ellos, es decir, para el 5% el nivel de satisfacción de las mismas es bajo.

Ítem 6. ¿En la empresa en la que labora recibe o tiene acceso a información sobre los beneficios de las prestaciones que recibe?

Gráfica 10. Recibe información sobre los beneficios de las prestaciones que recibe

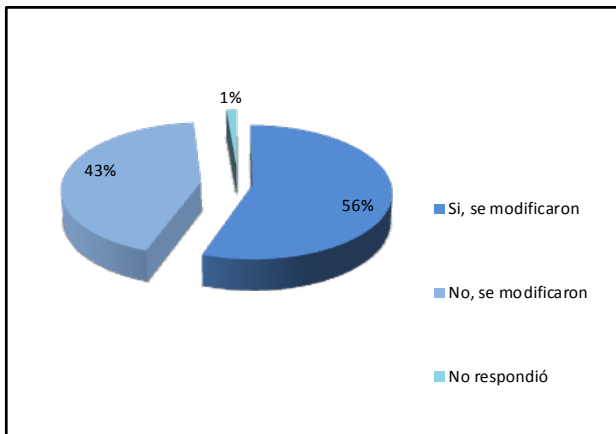


Recibe información sobre los beneficios de las prestaciones que recibe	Frecuencia	%
Si	45	61%
No	28	38%
No respondió	1	1%
Total	74	100%

El ítem 6 esquematizado en la Grafica 10 nos muestra que la empresa se ha encargado de hacerle saber solo 45 empleados, que representan el 61% de los encuestados, las prestaciones a las cuales tienen derecho de acuerdo con su contrato de trabajo. Sabemos que el contrato, tanto individual como colectivo de trabajo contiene de manera puntual los derechos que el trabajador tiene por estar laborando para la empresa; sin embargo el esquema muestra claramente que no todos los sujetos a los que se les aplicó el cuestionario se encuentran enterados; lo que supone obstáculos o ineficiencia en los canales de comunicación que se tiene dentro de la organización para hacer del conocimiento de los empleados los beneficios de estas prestaciones.

Ítem 7. ¿Las prestaciones que recibe han incrementado o disminuido con relación al año 2013?

Gráfica 11. Las prestaciones que recibe se modificaron con relación al año 2013

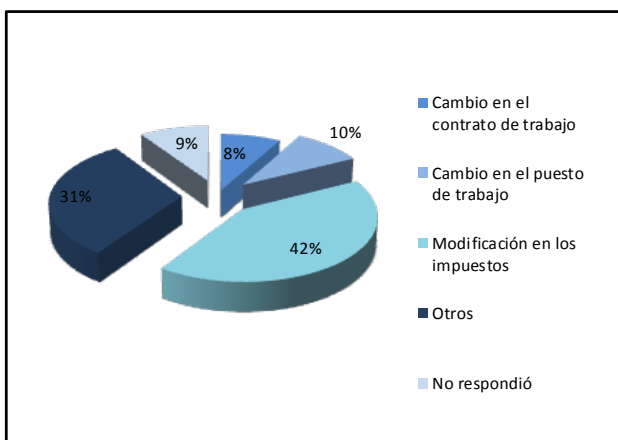


Las prestaciones que recibe se modificaron con relación al año 2013	Frecuencia	%
Si, se modificaron	41	56%
No, se modificaron	32	43%
No respondió	1	1%
Total	74	100%

Aun cuando la reforma hacendaria recorta casi a la mitad la deducción que de algunas prestaciones otorga el patrón al trabajador, la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” decidió continuar otorgándoselas bajo el mismo esquema que tenía hasta 2013; no obstante el 56% de los encuestados, es decir, 41 sujetos notaron una modificación de las mismas, lo que constata no solo el desconocimiento que los trabajadores tienen de los derechos y beneficios que su contrato de trabajo le otorgan sino también de la ineficiente comunicación interna en la organización, comentada en la Gráfica 10 anterior.

Ítem 8. ¿A qué considera se deben estas modificaciones?

Gráfica 12. A que considera que se deben estas modificaciones

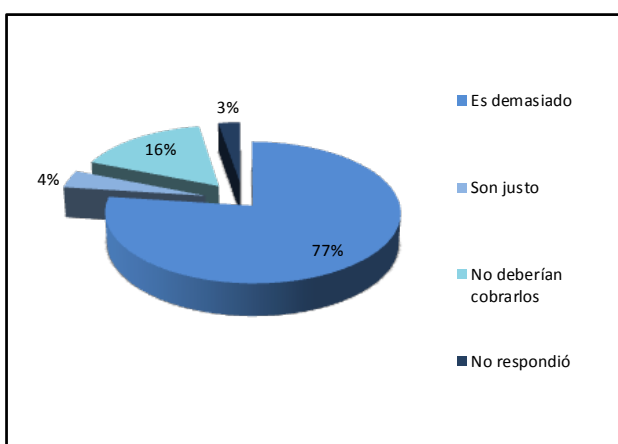


A que considera que se deben estas modificaciones	Frecuencia	%
Cambio en el contrato de trabajo	6	8%
Cambio en el puesto de trabajo	7	9%
Modificación en los impuestos	31	42%
Otros	23	31%
No respondió	7	9%
Total	74	100%

En la Gráfica 12 se observa que solo 31 de ellos, es decir, el 42% atribuyen estas modificaciones a cambios de ley en materia de impuestos.

Ítem 9. ¿Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?

Gráfica 13.Cuál es su opinión al respecto de los impuestos sobre sueldos

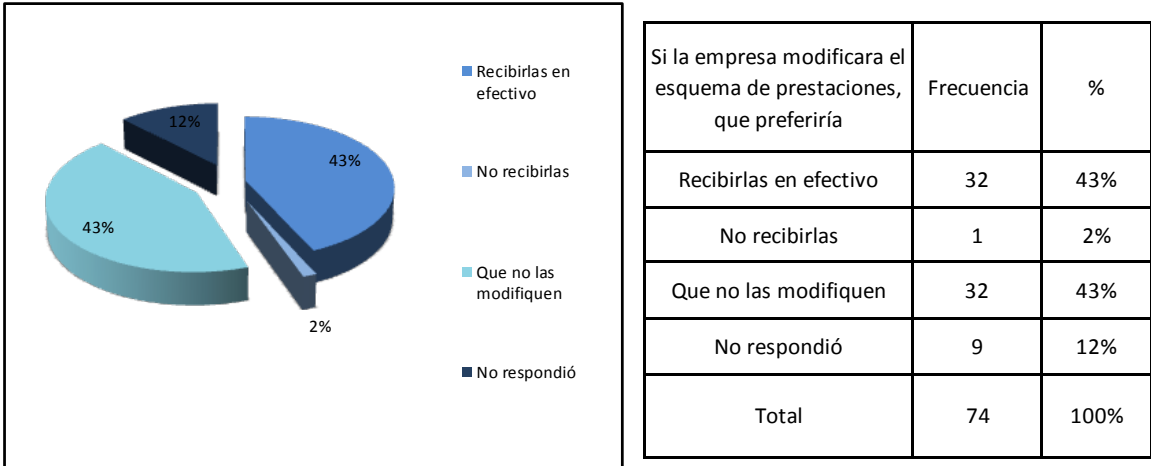


Cuál es su opinión al respecto de los impuestos sobre sueldos	Frecuencia	%
Es demasiado	57	77%
Son justos	3	4%
No deberían cobrarlos	12	16%
No respondió	2	3%
Total	74	100%

Consideramos que cualquier persona que trabaje en nuestro país sabe que el pago que recibe por sueldo o salario ya tiene una disminución que por concepto de contribuciones el patrón retiene para enterar al fisco a nombre y cuenta del empleado. Aunado a esto, el 77% de los encuestados opinan es demasiado el importe que por estas contribuciones se les disminuyen de su ingreso y solo al 3% le parecen justos.

Ítem 10. En caso de que la empresa para la cual labora modificara el esquema de prestaciones de previsión social, ¿qué estaría dispuesto a sacrificar?

Gráfica 14. Si la empresa modificara el esquema de prestaciones, que preferiría



Para hacer frente al impacto de las reformas en materia de previsión social la empresa podría hacer modificaciones a estos conceptos. Considerando este supuesto preguntamos a los encuestados su parecer y 32 de ellos, que representan el 43% del total, opinó que desea continuar recibéndolas sin ninguna modificación. Adicionalmente, otro porcentaje igual optó por la monetización, es

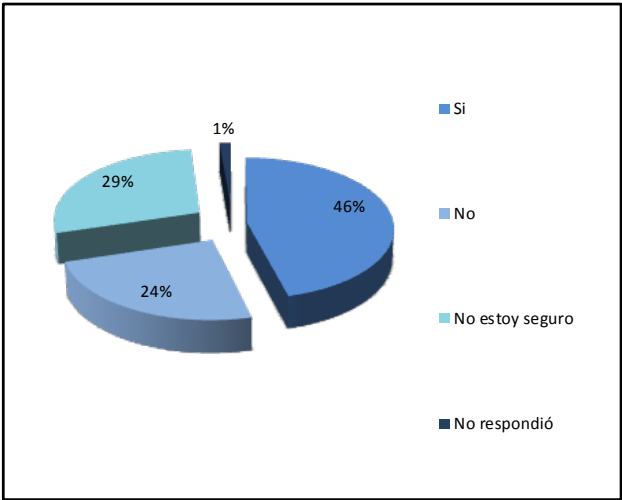
decir, preferiría continuar recibiendo el importe de sus prestaciones pero en efectivo.

Eje 3“De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

Los 5 ítems siguientes correspondientes al eje 3 sirvieron para medir el conocimiento que tienen los trabajadores con relación a las circunstancias legales alrededor de las cuales gira el otorgamiento de prestaciones de previsión social, tanto para ellos como para la empresa que se las entrega.

Ítem 11. ¿Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables a las que debe darse cumplimiento en la empresa en la que labora con relación al pago de su sueldo y otras prestaciones?

Gráfica 15. Conoce las obligaciones legales, fiscales y contables que tiene la empresa con relación al pago de sueldos y prestaciones

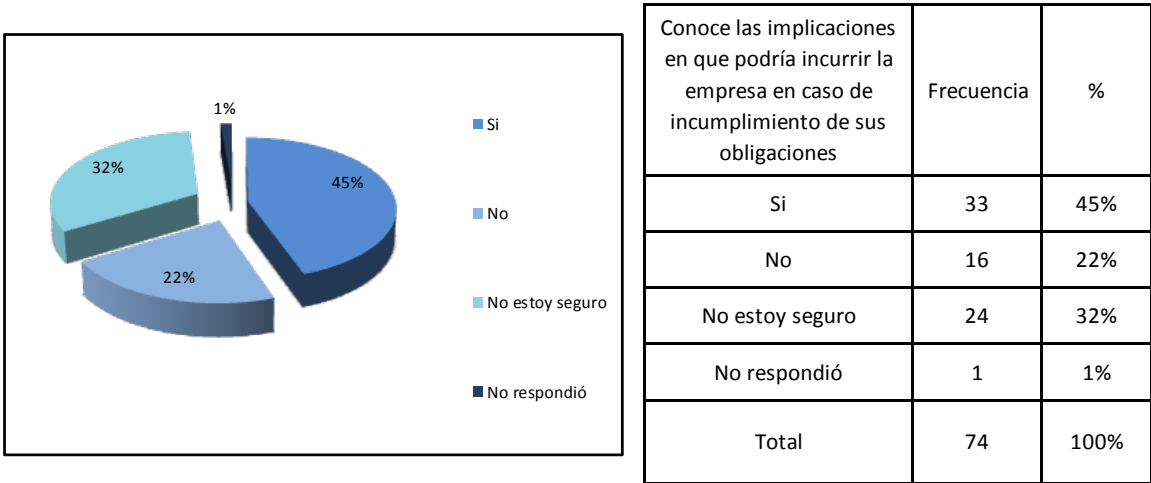


Conoce las obligaciones legales, fiscales y contables que tiene la empresa con relación al pago de sueldos y prestaciones	Frecuencia	%
Si	34	46%
No	18	24%
No estoy seguro	21	29%
No respondió	1	1%
Total	74	100%

En lo que se refiere al conocimiento de las obligaciones a las que está sujeto el patrón por el pago de sueldos y salarios solo 34 de los trabajadores encuestados, es decir, el 46% manifiesta conocerlas, mientras que 39 sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento, mismos que representan el 53% externó desconocerlas o no estar seguro de ello. Probablemente para un trabajador conocer la legalidad y fiscalidad a la que está sujeto el patrón que le paga no es importante; no obstante, el conocimiento de estas circunstancias le ayudaría a entender la posición del patrón ante las autoridades hacendarias, así como la posición en la que se encuentra como trabajador en una determinada empresa.

Ítem 12. Derivado de las obligaciones legales, fiscales y contables, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuales podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?

Gráfica 16. Conoce las implicaciones en que podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento de sus obligaciones

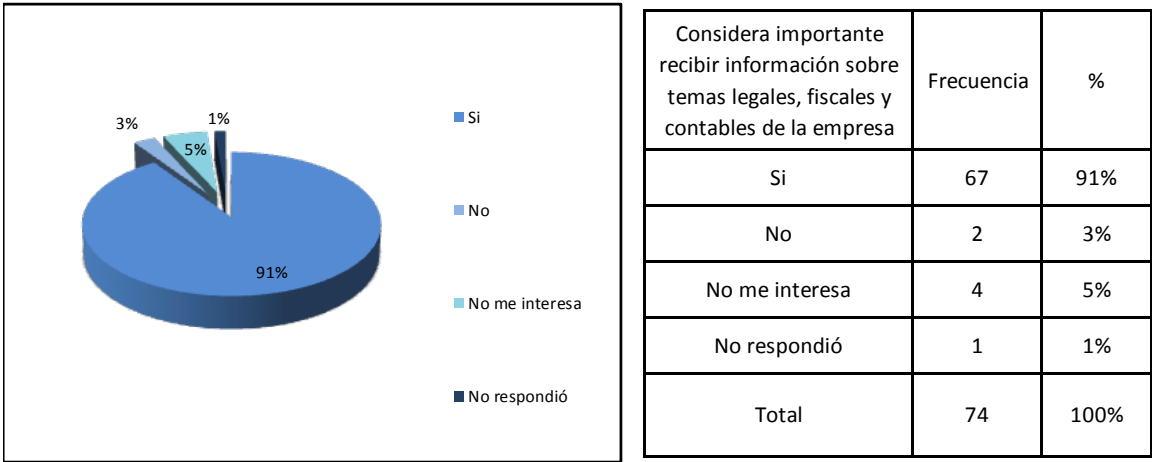


Complementando la Gráfica 15 anterior, si el 46% de los encuestados dice conocer las obligaciones fiscales y legales del patrón como pagador de

sueldos, también el 45% de la Gráfica 16 conoce las implicaciones y consecuencias que tiene para su empleador el incumplimiento de la legalidad que le aplica.

Ítem 13. ¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?

Gráfica 17. Considera importante recibir información sobre temas legales, fiscales y contables de la empresa



Con base en la Gráfica16 anterior, 33 encuestados, que representan el 45% del total, tienen conocimiento de las obligaciones legales del patrón así como de las consecuencias en caso de incumplimiento. En adición 34 sujetos más para sumar 67, es decir, el 91% del total de sujetos a los cuales se les aplicó el cuestionario considera importante conocer de estas cuestiones legales que inciden directamente en el patrón como pagador de sueldos y salarios, como puede verse en la Gráfica 17.

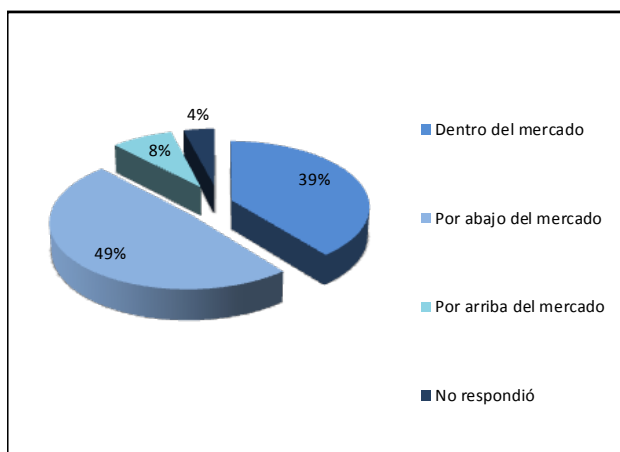
Sección de preguntas abiertas

Eje 3. “De la obligatoriedad de las políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

Estas preguntas se realizaron la finalidad de explorar el grado de satisfacción que tienen sobre las prestaciones que reciben así como la opinión que tienen de los impuestos que les son retenidos por este concepto y por su sueldo.

Ítem 14. ¿Cómo evalúa las prestaciones que recibe comparadas con las que se otorgan en otras empresas? Especifique

Gráfica 18. Comparando con otras empresas del ramo automotriz, como considera las prestaciones que recibe



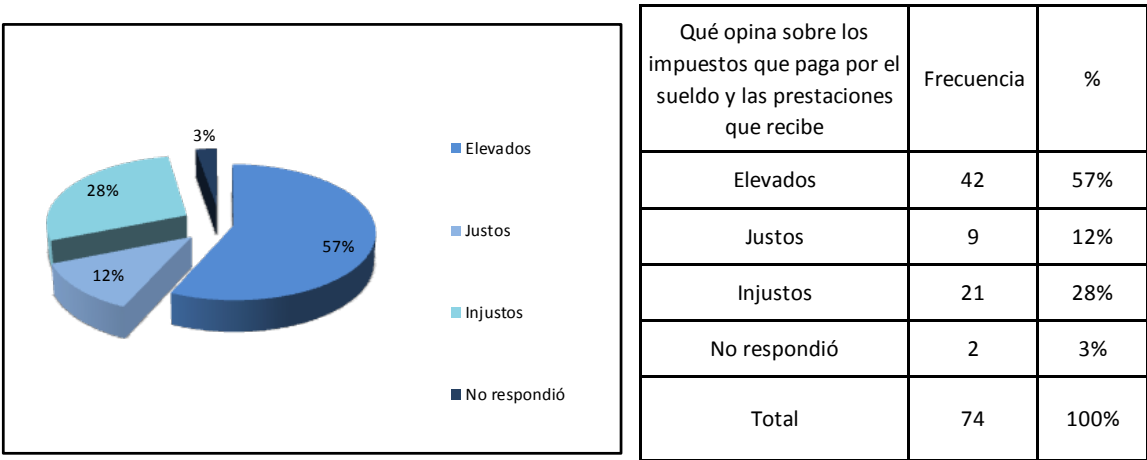
Comparado con otras empresas del ramo automotriz, como considera las prestaciones que recibe	Frecuencia	%
Dentro del mercado	29	39%
Por abajo del mercado	36	49%
Por arriba del mercado	6	8%
No respondió	3	4%
Total	74	100%

Del total de los encuestados, 36 trabajadores que representan el 49% del total de sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento consideraron que las

prestaciones que reciben de “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” son menores en comparación de las que otorgan otras empresas del ramo automotriz; sin embargo, 29 empleados, es decir, el 39% del total opinaron que sus prestaciones estaban dentro del mercado laboral automotriz.

Ítem 15. ¿Cuál es su opinión sobre los impuestos que debe pagar por el sueldo y demás prestaciones que recibe?

Gráfica 19. Qué opina sobre los impuestos que paga por el sueldo y las prestaciones



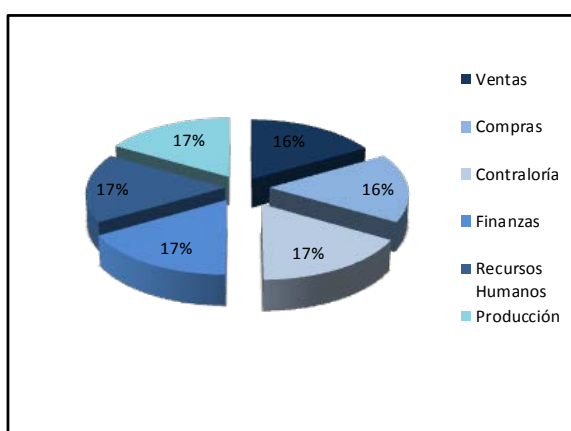
Por último el ítem 15 de este cuestionario nos permitió conocer la opinión que tienen los trabajadores sobre los impuestos sobre sueldos y salarios, 42 encuestados, el 57%, los consideró elevados; 9 encuestados, el 12% opinó que son justos y 21 encuestados, es decir, el 28% los consideró injustos.

Resultados de la aplicación del Cuestionario B para directivos

Eje 1 “Datos informativos del encuestado”

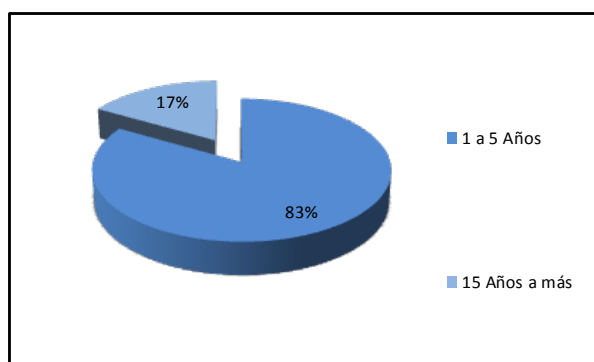
Al igual que en el eje 1 del cuestionario aplicado a los trabajadores esta sección tiene por objeto conocer las áreas en las cuales los encuestados desarrollan sus actividades y su antigüedad en la empresa.

Gráfica 20. Área en la cual desarrolla sus actividades



Área en la cual desarrolla sus actividades	Frecuencia	%
Ventas	1	16%
Compras	1	16%
Contraloría	1	17%
Finanzas	1	17%
Recursos Humanos	1	17%
Producción	1	17%
Total	4	100%

Gráfica 21. Antigüedad del puesto



Antigüedad en el puesto	Frecuencia	%
1 a 5 Años	5	83%
15 Años en adelante	1	17%
Total	6	100%

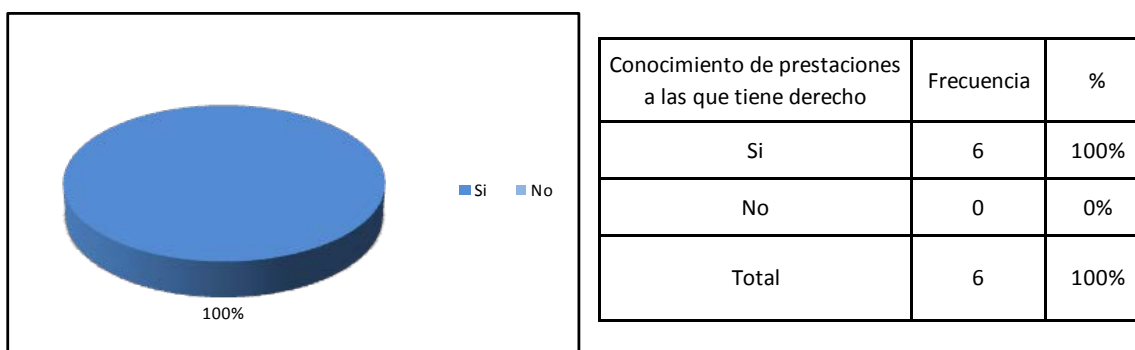
Como puede observarse en la gráfica anterior de los 6 directivos a los cuales se les aplicó el cuestionario solo 1, que representa el 17% tenía una antigüedad mayor a 15 años; El resto de los directivos solo llevaban trabajando en la empresa 5 años o menos.

Eje 2 “Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios”

Los ítems de este eje tuvieron como finalidad la medición del grado de conocimiento que tienen los directivos sobre las prestaciones laborales que otorga la empresa.

Ítem 1. ¿Conoce el tipo de prestaciones que otorga la empresa a los trabajadores?

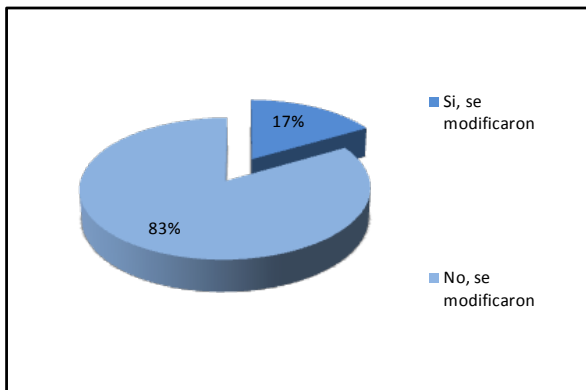
Gráfica 22. Conocimiento de las prestaciones a las que tiene derecho



El 100% de los encuestados, 6 directivos, manifiesta conocer el tipo de prestaciones a las que tiene derecho conforme a su contrato.

Ítem 2. ¿Las prestaciones que otorga la empresa se han incrementado o disminuido con relación al año anterior?

Gráfica 23. Las prestaciones que recibe se modificaron con relación al año 2013

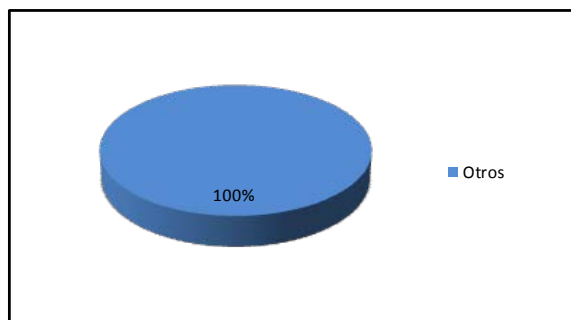


Las prestaciones que recibe se modificaron con relación al año 2013	Frecuencia	%
Si, se modificaron	1	17%
No, se modificaron	5	83%
Total	6	100%

En la siguiente gráfica se puede observar que el 83% del total de directivos, es decir 5 directivos, opinaron que no se han modificado las prestaciones que reciben en comparación con el año 2013, esto derivado a que las prestaciones a las que tienen ellos derecho están estipuladas de manera fija, y solo uno de ellos, el 17%, opinó que sí hubo modificación.

Ítem 3. ¿A qué considera que se deben estas modificaciones?

Gráfica 24. A que considera que se deben estas modificaciones

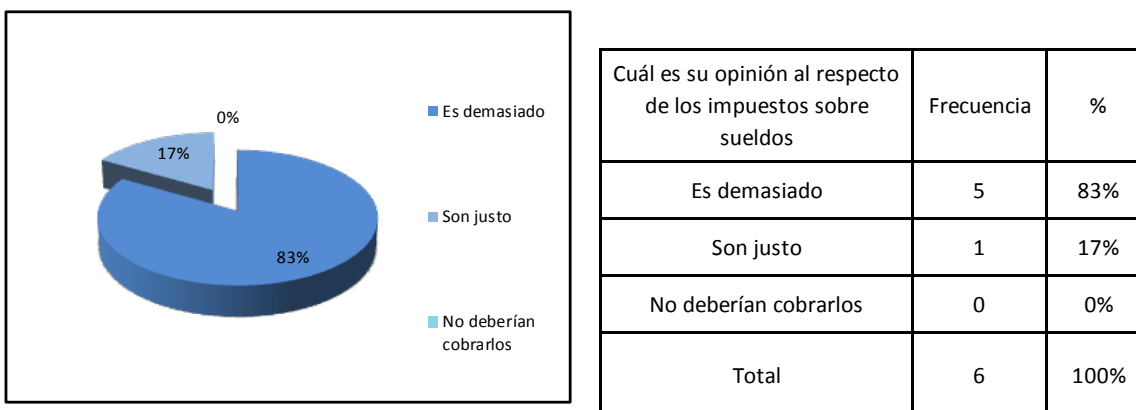


A que considera que se deben estas modificaciones	Frecuencia	%
Cambio en el contrato de trabajo	0	0%
Cambio en el puesto de trabajo	0	0%
Modificación en los impuestos	0	0%
Otros	6	100%
Total	6	100%

Derivado de la pregunta anterior como se puede ver el 100% de los directivos, los 6, opinaron que no se debe a cambios en el contrato de trabajo ni en el puesto y tampoco a la modificación de los impuestos.

Ítem 4. ¿Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?

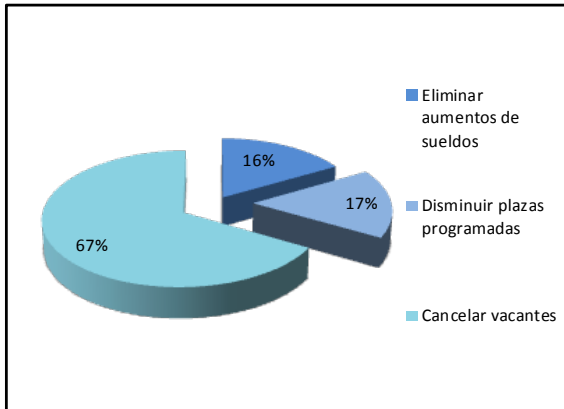
Gráfica 25. Cuál es su opinión al respecto de los impuestos sobre sueldos



El 83% de los directivos, es decir 5 directivos, opinaron que los impuestos que se pagan por concepto de sueldos y salarios son demasiado alto y tan solo uno de ellos, el 17% opina que son justo.

Ítem 6. Derivado de la entrada en vigor de las nuevas leyes, considera conveniente:

Gráfica 26. Derivada de la Reforma Hacendaria, que opción considera mejor.

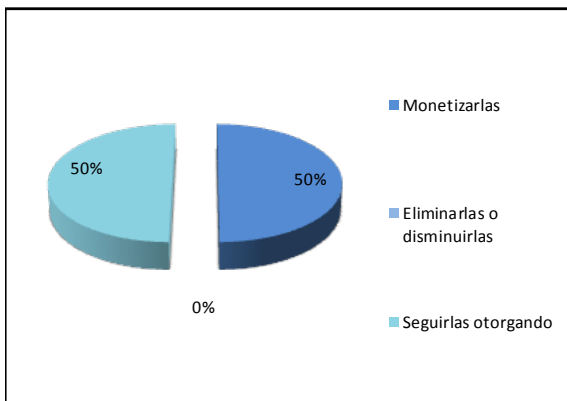


Derivadas de la Reforma Hacendaria, que opción considera mejor	Frecuencia	%
Eliminar aumentos de sueldos	1	16%
Disminuir plazas programadas	1	17%
Cancelar vacantes	4	67%
Total	6	100%

Derivada de la Reforma Hacendaria 4 directivos consideraron como primera opción cancelar vacantes como lo muestra la gráfica con un total del 67%, mientras que 1, el 16% consideró eliminar aumentos previstos y 1, que representa el 17%, opinó que podrían disminuir las plazas programadas para el año 2014.

Ítem 7. ¿Cómo sugiere compensar los efectos de la reforma antes mencionada?

Gráfica 27. Cuál es su sugerencia en materia de prestaciones de Previsión Social para compensar los efectos de la Reforma Hacendaria

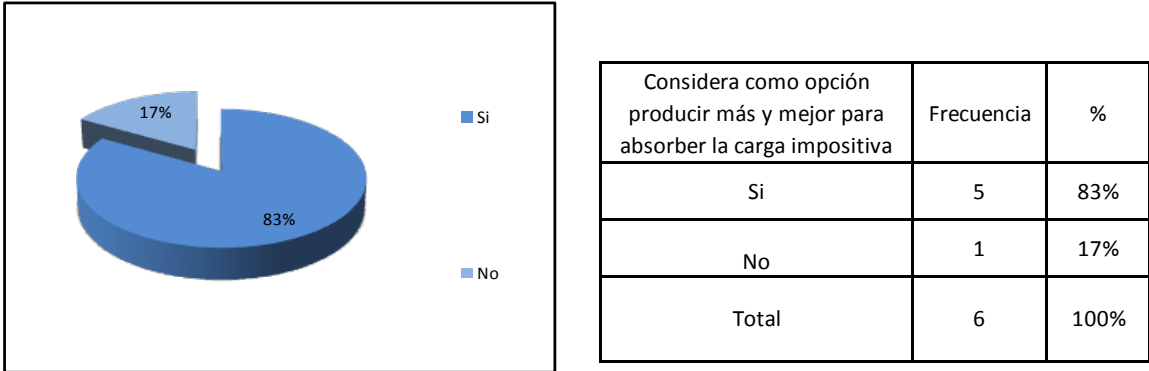


Cuál es su sugerencia en materia de prestaciones de Previsión Social para compensar los efectos de la Reforma Hacendaria	Frecuencia	%
Monetizarlas	3	50%
Eliminarlas o disminuirlas	0	0%
Seguir las otorgando	3	50%
Total	6	100%

Para compensar los efectos de la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social la opinión es dividida, ya que 3 directivos, un 50% se inclinó por seguir otorgándolas, y los otros 3, el otro 50% consideró que lo mejor sería monetizarla.

Ítem 8. En términos de producción, ¿considera como opción producir más y mejor para soportar la carga impositiva?

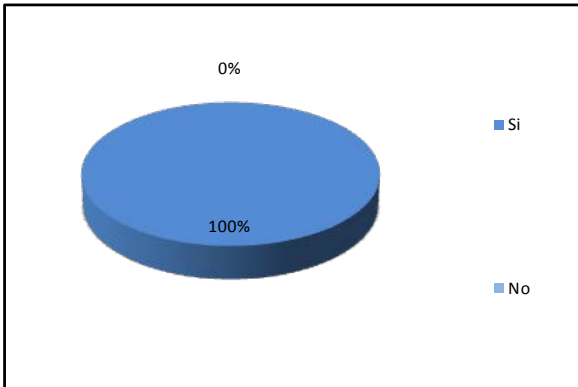
Gráfica 28. Considera como opción producir más y mejor para absorber la carga impositiva



En términos de producción, 5 directivos que representan el 83% de los directivos sí consideraron producir más y mejor para absorber la carga impositiva, mientras que solo 1, el 17% restante no lo tomó en consideración.

Ítem 9. En términos administrativos, ¿ha pensado en planear y ahorrar para no generar gastos innecesarios?

Gráfica 29. Ha pensado en planear y ahorrar para no generar gastos innecesarios

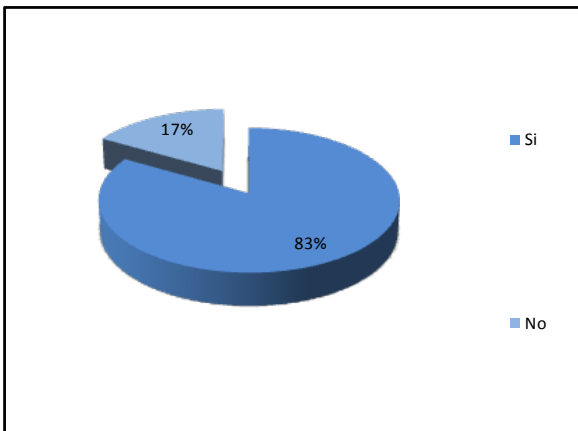


Ha pensado en planear y ahorrar para no generar gastos innecesarios	Frecuencia	%
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

La totalidad de los encuestados, el 100%, es decir, los 6 directivos consideraron planear y ahorrar en gastos innecesarios para hacer frente a los costos fiscales que traerá consigo la entrada en vigor de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ítem 10. ¿La empresa para la que labora optó por defenderse legalmente en contra de la reforma fiscal?

Gráfica 30. Tiene conocimiento si la empresa optó por defenderse legalmente ante la Reforma Hacendaria



Tiene conocimiento si la empresa optó por defenderse legalmente ante la Reforma Hacendaria	Frecuencia	%
Si	5	83%
No	1	17%
Total	6	100%

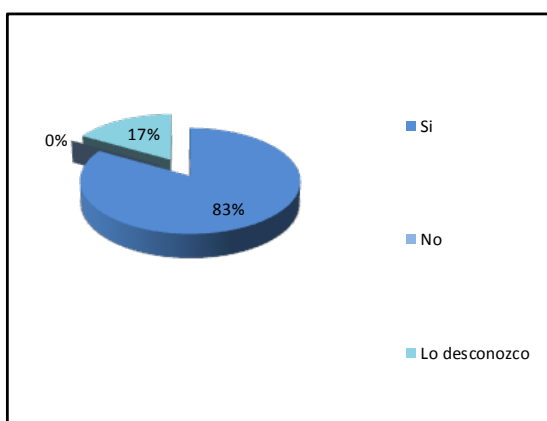
Del total de directivos, 5 de ellos, el 83% tenía conocimiento de que la empresa optó por ampararse en contra de esta Reforma Hacendaria, mientras que el 17% que representa a solo 1 directivo dijo no tener conocimiento, lo cual se justifica ya que el encuestado pertenece al área de producción.

Eje 3“De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

El conocimiento sobre la legalidad y fiscalidad del otorgamiento de prestaciones de Previsión Social que tienen los directivos de la empresa se midió a través de los siguientes 9 ítems comprendidos dentro del eje 3.

Ítem 11. ¿Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables que debe cumplir la empresa con relación al pago de su sueldo y otras prestaciones?

Gráfica 31. Conoce las obligaciones legales, fiscales y contables que tiene la empresa con relación al pago de sueldos y prestaciones

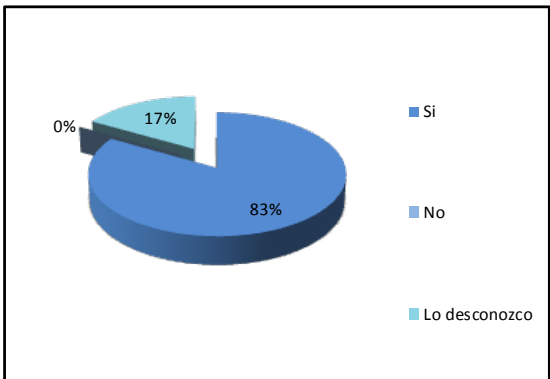


Conoce las obligaciones legales, fiscales y contables que tiene la empresa con relación al pago de sueldos y prestaciones	Frecuencia	%
Si	5	83%
No	0	0%
Lo desconozco	1	17%
Total	6	100%

El 83% de la totalidad de directivos, es decir, 5 de ellos tenían conocimiento de las obligaciones legales, fiscales y contables a las que tiene obligación la empresa, mientras que solo 1, el 17% desconocía dichos ordenamientos.

Ítem 12. Derivado de las obligaciones legales, fiscales y contables, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuales podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?

Gráfica 32. Conoce las implicaciones en que podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento de sus obligaciones

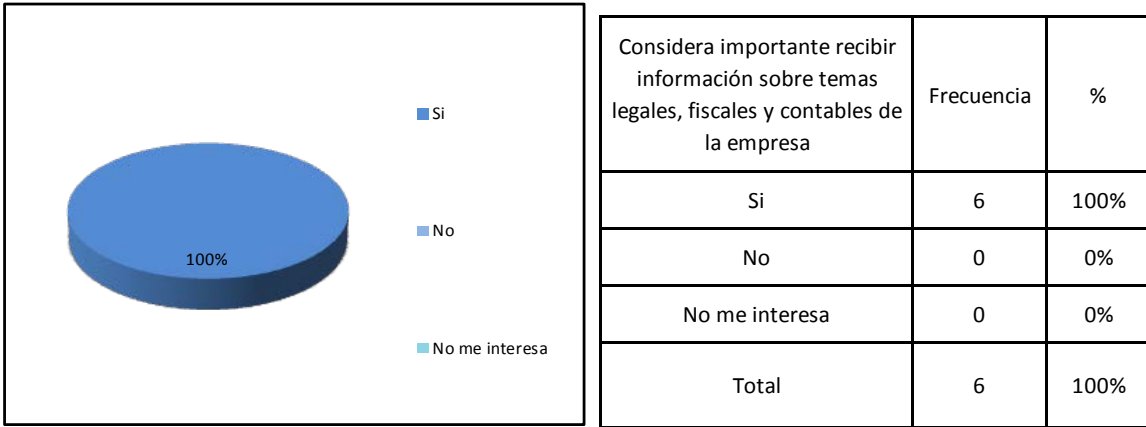


Conoce las implicaciones en que podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento de sus obligaciones	Frecuencia	%
Si	5	83%
No	0	0%
Lo desconozco	1	17%
Total	6	100%

De los encuestados el 83%, es decir, 5 directivos sabía de las implicaciones legales, fiscales y contables a las que se haría acreedora la empresa en caso de incumplimiento de estas, mientras que solo 1, el 17% desconoce dichas implicaciones.

Ítem 13. ¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?

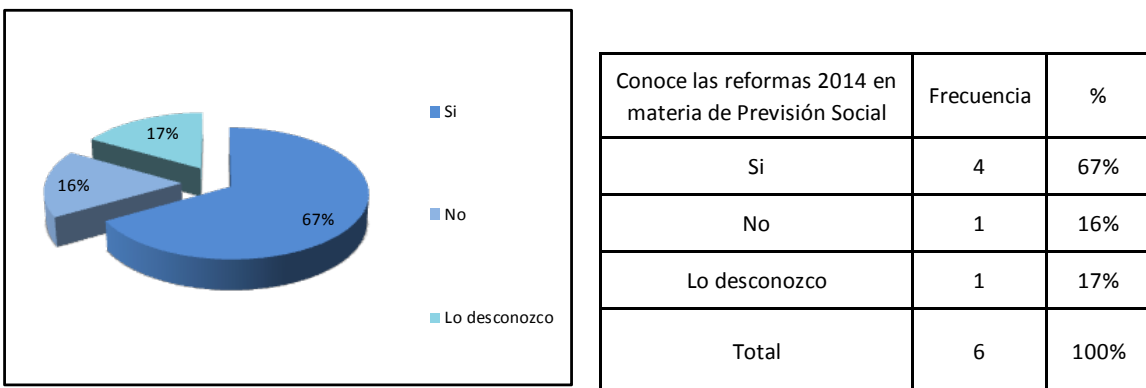
Gráfica 33. Considera importante recibir información sobre temas legales, fiscales y contables de la empresa



El 100% de los directivos, es decir, 6, consideró importante recibir información sobre temas de carácter legal, fiscal y contables.

Ítem 14. ¿Conoce usted las reformas 2014 en materia de previsión social?

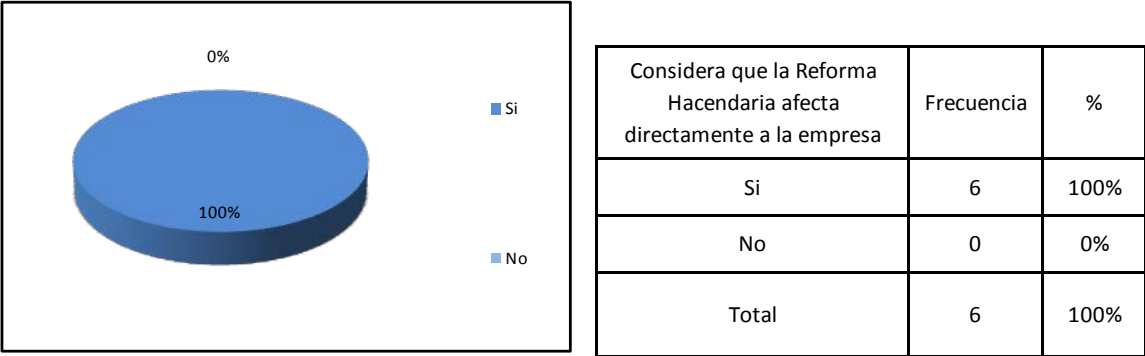
Gráfica 34. Conoce las reformas 2014 en materia de Previsión Social



El 67% de los encuestados, representado por 4 directivos, conocía la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social, mientras que solo 2, un 33% no la conocía.

Ítem 15. ¿Considera que la reforma fiscal mencionada afecta directamente a la empresa?

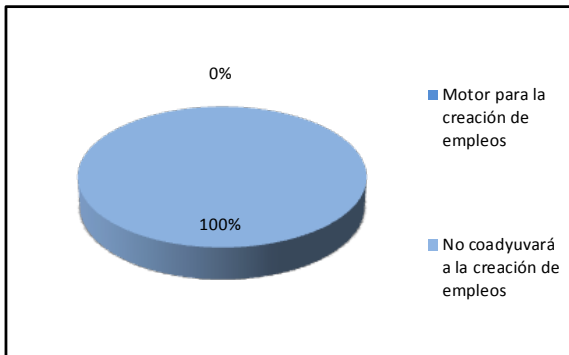
Gráfica 35. Considera que la Reforma Hacendaria afecta directamente a la empresa



El 100% de los directivos, es decir, 6 encuestados consideran que esta Reforma Hacendaria afectará directamente a la empresa.

Ítem 17. ¿Cómo considera que será esta reforma fiscal?

Gráfica 36. Cuál considera que será el efecto de esta Reforma Fiscal

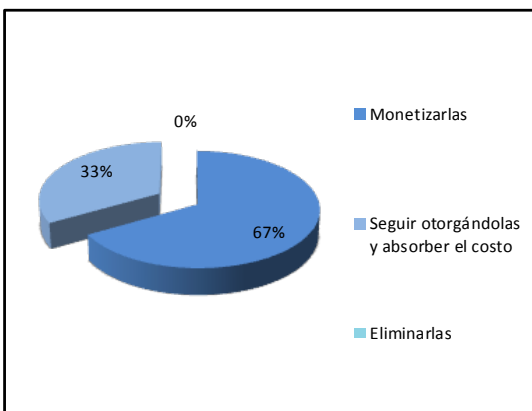


Cuál considera que será el efecto de esta Reforma Fiscal	Frecuencia	%
Motor para la creación de empleos	0	0%
No coadyuvará a la creación de empleos	6	100%
Total	6	100%

Para los 6 directivos, el 100%, la presente Reforma Hacendaria no será favorable a la creación de nuevos empleos.

Ítem 18. Con la finalidad de evitar el mayor perjuicio a la empresa, ¿cuál considera usted que deba ser la mejor opción para el otorgamiento de prestaciones de previsión social?

Gráfica 37. Qué opción considera que perjudica menos a la empresa con el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social



Qué opción considera que perjudica menos a la empresa con el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social	Frecuencia	%
Monetizarlas	4	67%
Seguir otorgándolas y absorber el costo	2	33%
Eliminarlas	0	0%
Total	6	100%

El 67% de los directivos, es decir 4, consideró que una salida para la empresa sería el monetizar las prestaciones de Previsión Social ya que siendo de esta manera la empresa las podrá deducir totalmente sin importar el costo fiscal que traería consigo al trabajador, mientras que el 33%, 2 de ellos consideró que sería mejor seguir otorgándolas la empresa el costo fiscal.

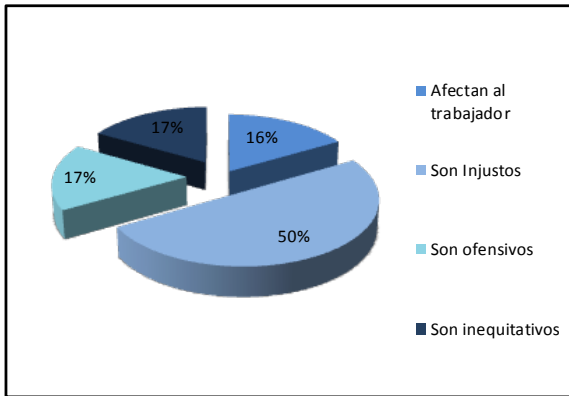
Sección de preguntas abiertas

Eje 2. “Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios”

Se efectuó para explorar el conocimiento que tienen los trabajadores sobre las reformas fiscales que afectan a sus salarios, así como la opinión que tienen a este respecto.

Ítem 5. ¿Cuál es su opinión sobre la nueva reforma hacendaria y las repercusiones de ésta, en materia de previsión social?

Gráfica 38. Qué opina sobre los cambios en la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social



Qué opina sobre los cambios en la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social	Frecuencia	%
Afectan al trabajador	1	16%
Son injustos	3	50%
Son ofensivos	1	17%
Son inequitativos	1	17%
Total	6	100%

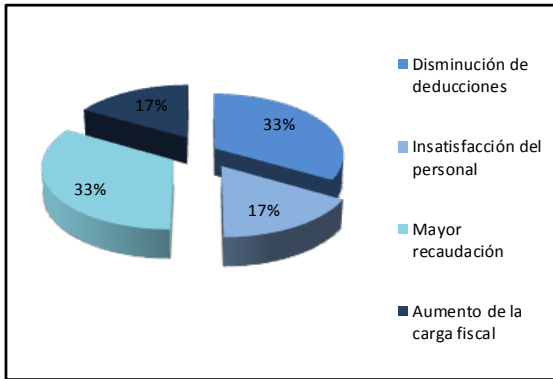
Esta pregunta se realizó con la finalidad de conocer la opinión que tienen los directivos ante la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social, donde se arrojaron los siguientes datos: 3 de los encuestados, es decir, el 50% considera esta reforma es injusta; 1 de ellos, 16% opinó que esta afectará directamente al trabajador y los 2 restantes, el 34%, opinó que son ofensivos o inequitativos.

Eje 3. “De la obligatoriedad de las políticas legales, fiscales y contables de la empresa”

Estas preguntas se realizaron para conocer la opinión que tienen los directivos sobre la fiscalidad que afecta a salarios y prestaciones otorgadas a los empleados.

Ítem 16. ¿En qué medida?

Gráfica 39. En qué medida afecta la Reforma Hacendaria a la empresa

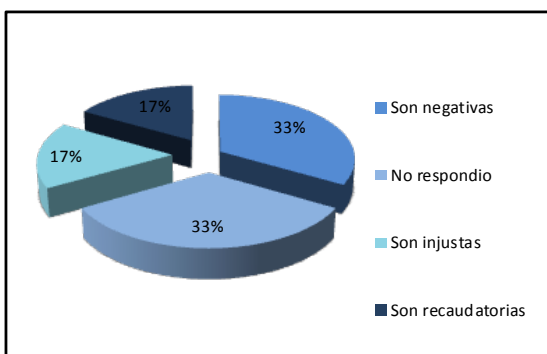


En qué medida afecta la Reforma Hacendaria a la empresa	Frecuencia	%
Disminución de deducciones	2	33%
Insatisfacción del personal	1	17%
Mayor recaudación	2	33%
Aumento de la carga fiscal	1	17%
Total	6	100%

Esta pregunta se realizó para conocer la apreciación que ellos tiene ante la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria, el 33%, representado por 2 directivos consideró que afectara a la empresa en cuanto a la disminución de la deducciones autorizada, otros 2, es decir, otro 33% consideró que el gobierno tendrá mayor recaudación y los últimos 2, otro 33% consideró que habrá una insatisfacción en el personal y un aumento en la carga fiscal a los contribuyentes cautivos.

Ítem 19. ¿En general, cuál es su opinión sobre las modificaciones fiscales en el otorgamiento de prestaciones de previsión social?

Gráfica 40.Cuál es su opinión sobre la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social



Cuál es su opinión sobre la Reforma Hacendaria en materia de Previsión Social	Frecuencia	%
Son negativas	2	33%
No respondió	2	33%
Son injustas	1	17%
Son recaudatorias	1	17%
Total	6	100%

Por último se realizó la siguiente pregunta para conocer la opinión de los directivos en la aplicación de la Reforma Hacendaria en materia de prestaciones, 2 directivos, el 33% las consideró de manera negativa, otros 2 encuestados, 33% no respondió y para los 2 directivos restantes, que representan un 34% fueron injustas y medidas tomadas con el único fin de recaudar cada vez más.

Como lo mencionamos anteriormente los datos de los encuestados fueron concentrados para poder ser interpretados de manera cualitativa y cuantitativa, a continuación presentamos dichas matrices de sistematización de datos.

IV.2.1 Matriz de sistematización de datos

Sistematización de datos Cuestionario A para trabajadores						
Eje 1 "Datos informativos del encuestado"						
	Personal Operativo	Personal Administrativo				
Área en la que laboran	43	31				
	1 a 5 años Operativo	1 a 5 años Administrativo	6 a 10 años Operativo	6 a 10 años Administrativo	11 años o más Operativo	11 años o más Administrativo
Antigüedad en el puesto	36	25	5	2	2	4
Eje 2 "Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios"						
	Confianza	Sindicalizado				
Forma de contrato	36	38				
	Si	Lo desconozco				
Conoce el tipo de prestaciones a las que tiene derecho?	72	2				
	Aguinaldo	Alimentación	Fondo de ahorro	Becas educacionales	Capacitación y adiestramiento	Despensa en especie
De las siguientes prestaciones, indique a cuáles recibe	74	2	71	4	20	3
	Vales de despensa	Ayuda para gastos funerario	Gastos culturales y deportivos	Gastos medicos	Habitación	Herramienta y ropa de trabajo
	71	14	2	55	0	37
	Horas extras	Aportaciones para fondos de retro	PTU	Premios asistencia, puntualidad y productividad	Préstamos con ayuda en el pago de intereses	Prima de antigüedad
	35	21	26	9	2	24
	Prima dominical	Prima vacacional	Subsidios por incapacidad	Servicio de transporte de personal	Váticos y gastos de viaje	
	32	58	11	31	34	
	Aguinaldo	Fondo de ahorro	Capacitación y adiestramiento	Vales de despensa	Gastos medicos	Horas extras
De las prestaciones anteriores, mencione las dos que más le benefician	45	49	3	8	23	1
	PTU	Prima de antigüedad	Prima vacacional	Servicio de transporte de personal	No respondió	
	3	2	7	3	4	
	Alto	Medio	Bajo	No respondió		
Cuál es el nivel de satisfacción de las prestaciones recibidas?	13	56	4	1		
	Si	No	No respondió			
Recibe o tiene acceso a la información sobre los beneficios de las prestaciones que recibe?	45	28	1			
	Si	No	No respondió			
Las prestaciones que recibe se han modificado con relación al año 2013	41	32	1			
	Cambios en el contrato	Cambio de puesto	Modificaciones en los impuestos	Otros	No respondió	
A qué considera que se deban estas modificaciones?	6	7	31	23	7	
	Es demasiado	Es justo	No deberían cobrarlos	No respondió		
Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?	57	3	12	2		
	Recibir en efectivo	No recibirlos	No quiero que los modifiquen	No respondió		
En caso de que la empresa modificara el esquema de prestaciones de Previsión Social ¿Qué estaría dispuesto a sacrificar?	32	1	32	9		
Eje 3 "De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa"						
	Si	No	No estoy seguro	No respondió		
Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables referentes al pago de su sueldo y otras prestaciones?	34	18	21	1		
	Si	No	No estoy seguro	No respondió		
Derivado de las obligaciones anteriores, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuáles podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?	33	16	24	1		
	Si	No	No me interesa	No respondió		
¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?	67	2	4	1		
	Dentro de mercado	Por debajo de mercado	Por arriba de mercado	No respondió		
¿Cómo evalúa las prestaciones que recibe comparadas con las que se otorgan en otras empresas?	29	36	6	3		
	Elevados	Justos	Injustos	No respondió		
¿Cuál es su opinión sobre los impuestos que debe pagar por el sueldo y demás prestaciones que recibe?	42	9	21	2		

Sistematización de datos Cuestionario B para directivos

Eje 1 "Datos informativos del encuestado".

	Directivo	
Área en la que laboran	6	
	1 a 5 años	15 años o más
Antigüedad en el puesto	5	1

Eje 2 "Conocimiento de las prestaciones laborales y otros beneficios".

	Si	Lo desconozco		
Conoce el tipo de prestaciones a las que tiene derecho?	6	0		
	Si	No		
Las prestaciones que recibe se han modificado con relación al año 2013	1	5		
	Cambios en el contrato	Cambio de puesto	Modificaciones en los impuestos	Otros
A qué considera que se deban estas modificaciones?	0	0	0	6
	Es demasiado	Es justo		
Qué opina sobre el efecto de los impuestos sobre los sueldos y salarios?	5	1		
	Afectación al trabajador	Injustos/ofensivos	Inequitativo	
Cuál es su opinión sobre la nueva Reforma Hacendaria y las repercusiones de está en materia de Previsión Social?	1	3	2	
	Eliminar aumentos de sueldos	Disminuir las plazas programadas	Cancelar vacantes	
Derivada de la entrada en vigor de la nueva Ley cual de las siguientes opciones considera conveniente?	1	1	4	
	Monetizar prestaciones	Continuar otorgándolas		
Cómo sugiere compensar los efectos de la reforma antes mencionada	3	3		
	Si	No		
En términos de producción considera como opción producir más y mejor para soportar la carga impositiva	5	1		
	Si	No		
En términos administrativos ha pensado en planear y ahorrar para no generar gastos innecesarios	6	0		
	Si	No		
La empresa para la que labora optó por defenderse legalmente en contra de la Reforma Fiscal	5	1		

Eje 3 "De la obligatoriedad de políticas legales, fiscales y contables de la empresa"

	Si	No	Lo desconozco		
Son de su conocimiento el tipo de obligaciones legales, fiscales y contables referentes al pago de su sueldo y otras prestaciones	5	0	1		
	Si	No	Lo desconozco		
Derivado de las obligaciones anteriores, ¿Conoce el tipo de implicaciones en las cuáles podría incurrir la empresa en caso de incumplimiento?	5	0	1		
	Si	No	No me interesa		
¿Considera importante recibir información respecto a políticas legales, fiscales y contables de la empresa en la que labora?	6	0	0		
	Si	No	Lo desconozco		
Conoce la Reforma 2014 en materia de Previsión Social?	4	1	1		
	Si	No			
Considera que la Reforma Fiscal mencionada afecta directamente a la empresa?	6	0			
	No deducibilidad de la Previsión Social	No satisfacción del personal	Mayor recaudación	Aumenta la carga fiscal	
En qué medida?	2	1	2	1	
	Motor para la creación de nuevos empleos	No coadyuvará a crear nuevos empleos			
Cómo considera que será esta Reforma Fiscal?	0	6			
	Entregarlas en efectivo	Absorber el costo de continuar otorgándolas	Eliminar el otorgamiento de estas prestaciones		
Con la finalidad de evitar el mayor perjuicio a la empresa, cuál considera que deba ser la mejor opción para el otorgamiento de las prestaciones de Previsión Social?	4	2	0		
	Negativas	No respondio	Injustas	Recaudatoria	
En general cuál es su opinión sobre las modificaciones fiscales en el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social?	2	2	1	1	

La aplicación el instrumento de medición nos permitió no solamente explorar, conocer y medir el conocimiento que tanto los trabajadores como los directivos tenían de las prestaciones de previsión social y de la fiscalidad que les afecta sino que también permitió comprobar las variables establecidas al inicio del presente trabajo.

A continuación en el capítulo V presentamos propuestas al problema de investigación así como las conclusiones y consideraciones finales.

CAPITULO V

Hacia una propuesta, conclusiones y consideraciones finales.

V.1 Hacia una propuesta para la mejor toma de decisiones de los empresarios ante la entrada en vigor de la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de Previsión Social.

Derivado de expuesto en el capítulo IV, en el cual desarrollamos la investigación de campo a través del instrumento de medición, lo cual nos permite presentar mediante casos prácticos el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en materia de previsión social, en tres trabajadores de distintos niveles de ingresos de la Compañía “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.”, a manera de ejemplo con la finalidad de señalar los efectos que tendrían tanto en el impuesto sobre la renta a su cargo, como en su ingreso, en el supuesto de que la empresa decidiera no modificar las prestaciones de previsión social que otorga, las disminuyera, o en su caso, monetizara las mismas.

Por otra parte, analizaremos los efectos que tendrá en la empresa respecto de la deducibilidad de estas prestaciones en el caso de que considerara tomar alguna de las opciones antes mencionadas.

El análisis se llevará a cabo sobre los efectos de un trabajador de confianza y dos trabajadores sindicalizados, todos ellos con diferente nivel de ingresos y con

distintas prestaciones de previsión social. Tanto las tablas de cálculo como los esquemas presentados a continuación son de elaboración propia.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Datos de Ingresos mensuales
Ejercicio 2014

Concepto	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
<u>Ingresos mensuales</u>			
Nivel	De Confianza	Sindicalizado	Sindicalizado
Sueldo	64,951.60	16,744.00	8,568.00
Ingresos mensuales	64,951.60	16,744.00	8,568.00

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Datos de Prestaciones de Previsión Social
Ejercicio 2014

Concepto	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
<u>Prestaciones</u>			
Fondo de Ahorro Mensual Trabajador	2,487.03	2,009.28	1,028.16
Fondo de Ahorro Mensual Empresa	2,487.03	2,009.28	1,028.16
Vales de despensa Mensuales	800.00	1,004.64	514.08
Aguinaldo 30 Días Anual	64,951.60	18,418.40	9,424.80
Vacaciones Anuales	21,650.53	5,023.20	2,570.40
Prima Vacacional Anual	16,237.90	2,260.44	1,156.68
Ayuda Dominical 20 Domingos al año		2,900.00	2,900.00
Becas Educativas Anuales		600.00	600.00
Prestaciones	106,127.06	32,215.96	18,194.12
Total de Ingresos	171,078.66	48,959.96	26,762.12

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Datos de ingresos exentos
Ejercicio 2014

Concepto	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
<u>Partes exentas</u>			
Exención Fondo de Ahorro Anual	29,844.36	20,092.80	10,281.60
Exención Vales de despensa Mensual	800.00	807.48	514.08
Exención Aguinaldo Anual	1,913.10	1,913.10	1,913.10
Exención Prima Vacacional Anual	956.55	956.55	956.55
Exención Ayuda Dominical Anual	-	2,900.00	2,900.00
Exención Becas Educativas Anuales	-	600.00	600.00

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Datos de Salario Diario Integrado
Ejercicio 2014

Concepto	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
<u>Salario Diario Integrado</u>			
Salario Diario	2,165.05	558.13	285.60
Prima Vacacional	44.49	6.19	3.17
Aguinaldo	177.95	45.87	23.47
Vales de despensa		197.16	
	2,387.49	807.36	312.24
Salario Diario Integrado	1,682.25	807.36	312.24

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Datos de Indicadores Anuales
Ejercicio 2014

Concepto	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
<u>Tope máximo fondo de ahorro</u>			
Fondo de ahorro trabajador	29,844.36	20,092.80	10,281.60
Fondo de ahorro empresa	29,844.36	20,092.80	10,281.60
Salario Mínimo General del Área Geográfica A	67.29		
Salario Mínimo General del Área Geográfica B	63.77		

Una vez obtenidos los datos de los trabajadores, procederemos a analizar a cada uno de los trabajadores seleccionados, en el primer caso analizaremos al trabajador de confianza.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Trabajador 1
Caso A
Sin modificar prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 53%	
Sueldo		64,951.60	779,419.20	779,419.20		779,419.20		779,419.20	
Aguinaldo	30 días		64,951.60	63,038.50	1,913.10	64,951.60	63,038.50	1,013.94	64,052.44
Vacaciones	10 días		21,650.53	21,650.53		21,650.53	21,650.53		21,650.53
Prima vacacional	75%		16,237.90	15,281.35	956.55	16,237.90	15,281.35	506.97	15,788.32
Fondo de ahorro		2,487.03	29,844.36		29,844.36	29,844.36	-	15,817.51	15,817.51
Vales de despensa		800.00	9,600.00		9,600.00	9,600.00	-	5,088.00	5,088.00
Total Anual			921,703.59	879,389.58	42,314.01	921,703.59	879,389.58	22,426.43	901,816.01

En la tabla anterior, se refleja cual sería el ingreso para el trabajador número 1, de confianza, el cual tiene un sueldo mensual de \$64,961.60, un aguinaldo de 30 días, vacaciones por el primer año de 10 días, y una prima vacacional del 75% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 8% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año, de conformidad con la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014 y vales de despensa por 800 pesos mensual. Asimismo, consideramos las reglas que para los ingresos exentos establece el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014.

Por otra parte, se refleja el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tenemos que el trabajador no tiene un efecto en el salario y prestaciones que recibe, sin embargo, en el caso de la empresa, el solo hecho de la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria tendrá una disminución en la deducibilidad de este trabajador del 2.16%

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
 Trabajador 1
 Caso B
 Disminuyendo prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Empresa			
		Mensual	Anual	Gravado	Exento	Gasto Total	Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	Total deducible
Sueldo		64,951.60	779,419.20	779,419.20		779,419.20	779,419.20	-	779,419.20
Aguinaldo	30 días		64,951.60	63,038.50	1,913.10	64,951.60	63,038.50	899.16	63,937.66
Vacaciones	6 días		12,990.32	12,990.32		12,990.32	12,990.32		12,990.32
Prima vacacional	25%		3,247.58	2,291.03	956.55	3,247.58	2,291.03	449.58	2,740.61
Fondo de ahorro			-	-	-			-	-
Vales de despensa			-	-	-			-	-
Total Anual			860,608.70	857,739.05	2,869.65	860,608.70	857,739.05	1,348.74	859,087.79

Por lo que se refiere al caso B, al disminuir las prestaciones otorgadas al trabajador 1, de confianza, el sueldo mensual de \$64,961.60, y el aguinaldo de 30 días se mantendrían, sin embargo las vacaciones por el primer año se disminuyen a 6 días, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, asimismo, se disminuye la prima vacacional para quedar en 25% sobre el importe de vacaciones como lo establece el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la empresa elimina la prestación del fondo de ahorro y los vales de despensa.

Derivado de esto, el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se observa que el trabajador tiene un efecto en su ingreso de \$61,094.89 al eliminar las prestaciones que recibía, sin embargo, en el caso de la empresa, tendrá un efecto menor al deducir completamente el ingreso gravado, aun cuando, si tiene un efecto de no

deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
 Trabajador 1
 Caso C
 Monetizando prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	
Sueldo		64,951.60	779,419.20	779,419.20		779,419.20		779,419.20	
Aguinaldo	30 días		64,951.60	63,038.50	1,913.10	64,951.60	63,038.50	899.16	63,937.66
Vacaciones	10 días		21,650.53	21,650.53		21,650.53	21,650.53		21,650.53
Prima vacacional	75%		16,237.90	15,281.35	956.55	16,237.90	15,281.35	449.58	15,730.93
Fondo de ahorro		2,009.28	29,844.36	29,844.36		29,844.36	29,844.36	-	29,844.36
Vales de despensa		800.00	9,600.00	9,600.00		9,600.00	9,600.00	-	9,600.00
			921,703.59	918,833.94	2,869.65	921,703.59	918,833.94	1,348.74	920,182.68

En relación la opción C, monetización de las prestaciones otorgadas al trabajador número 1, el sueldo mensual se mantendría en \$64,961.60, el aguinaldo de 30 días, vacaciones por el primer año de 10 días, y una prima vacacional del 75% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 8% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año se otorgaría como sueldo, así como la despensa por 800 pesos mensual que también se otorgaría como sueldo.

Razón por la cual, se refleja que el importe por concepto de sueldo aumenta pudiéndolo deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, manteniendo el nivel de ingreso del trabajador, sin embargo, como se verá más adelante, dicha situación repercutirá en el impuesto a retener al

propio trabajador y manteniendo la empresa el efecto de no deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Cálculo del Impuesto Sobre la Renta 2014

	Caso A	Caso B	Caso C
Ingresos totales	921,703.59	860,608.70	921,703.59
Ingresos Acumulables	879,389.58	857,739.05	918,833.94
Límite Inferior	750,000.01	750,000.01	750,000.01
Excedente S/Límite inferior	129,389.57	107,739.04	168,833.93
Tasa o tarifa	32%	32%	32%
Impuesto marginal	41,404.66	34,476.49	54,026.86
Cuota Fija	180,850.82	180,850.82	180,850.82
Impuesto sobre la Renta a retener	<u>222,255.48</u>	<u>215,327.31</u>	<u>234,877.68</u>

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Cálculo del Impuesto Sobre la Renta 2013

	Caso A	Caso B	Caso C
Ingresos totales	921,703.59	860,608.70	921,703.59
Ingresos Acumulables	879,389.58	857,739.05	918,833.94
Límite Inferior	392,841.97	392,841.97	392,841.97
Excedente S/Límite inferior	486,547.61	464,897.08	525,991.97
Tasa o tarifa	30%	30%	30%
Impuesto marginal	145,964.28	139,469.12	157,797.59
Cuota Fija	73,703.40	73,703.40	73,703.40
Impuesto sobre la Renta a retener	<u>219,667.68</u>	<u>213,172.52</u>	<u>231,500.99</u>

En este sentido, se observa que en el caso B al disminuir las prestaciones de previsión social el cálculo del impuesto, éste se verá disminuido derivado del ajuste a las prestaciones de Ley, así como la eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias, asimismo, en el supuesto C, de monetizar las prestaciones, incrementa considerablemente el impuesto sobre la renta a retenerle al trabajador por parte de la empresa, toda vez que aunque la empresa se ve beneficiada al tener una mayor deducibilidad a través del salario otorgado, no está exenta de la proporción no deducible que le causará la disminución del porcentaje de deducibilidad, adicionalmente, en el caso del trabajador, la tabla o tarifa para el cálculo del impuesto sobre la renta para las retenciones de 2014 se incrementó al pasar del 30% en 2013, al 32% para los ingresos que van de \$750,000 hasta \$1,000,000, lo cual genera en el trabajador una mayor contribución.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la disminución o eliminación de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> Menor impuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de las prestaciones a prestaciones de Ley.
	<ul style="list-style-type: none"> Eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias.
	<ul style="list-style-type: none"> Menor ingreso a recibir al eliminar las prestaciones otorgadas.
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> Mayor deducibilidad al deducir vía salario. 	Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la monetización de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> Mayor ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> Al recibir mayor ingreso el impuesto sobre la renta se incrementa
	A partir de 2014 se incrementa su tasa de ISR a pasar del 30% al 32% derivado de su nivel de ingresos
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> Mayor deducibilidad al deducir vía salario. 	Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
 Trabajador 2
 Caso A
 Sin modificar prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 53%	
Sueldo		16,744.00	200,928.00	200,928.00		200,928.00		200,928.00	
Aguinaldo	33 días		18,418.40	16,505.30	1,913.10	18,418.40	16,505.30	1,013.94	17,519.24
Vacaciones	9 días		5,023.20	5,023.20		5,023.20	5,023.20		5,023.20
Prima vacacional	45%		2,260.44	1,303.89	956.55	2,260.44	1,303.89	506.97	1,810.86
Fondo de ahorro			20,092.80		20,092.80	20,092.80	-	10,649.18	10,649.18
Vales de despensa		1,004.64	12,055.68		12,055.68	12,055.68	-	6,389.51	6,389.51
Ayuda dominical	20 domingos	145.00	2,900.00		2,900.00	2,900.00	-	1,537.00	1,537.00
Becas educacionales			600.00		600.00	600.00	-	318.00	318.00
Total Anual			262,278.52	223,760.39	38,518.13	262,278.52	223,760.39	20,414.61	244,175.00

Por lo que respecta al trabajador 2, trabajador sindicalizado, el cual tiene un sueldo mensual de \$16,744, un aguinaldo por contrato colectivo de 33 días, vacaciones por el primer año de 9 días, y una prima vacacional del 45% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 12% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año, de conformidad con la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014, vales de despensa del 6% sobre su salario mensual, ayuda dominical de 145 pesos por 20 domingos que tiene por prestación, y becas educacionales de 600 pesos al año, topados a 1 salario mínimo del área geográfica del contribuyente, considerando las reglas que para los ingresos exentos establece el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014.

Por otra parte, se refleja el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de

previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tenemos que el trabajador no tiene un efecto en el salario y prestaciones que recibe, sin embargo, en el caso de la empresa, el solo hecho de la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria tendrá una disminución en la deducibilidad de este trabajador.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Trabajador 2
Caso B
Disminuyendo prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	
Sueldo		16,744.00	200,928.00	200,928.00	-	200,928.00	200,928.00	-	200,928.00
Aguinaldo	33 días	-	16,744.00	14,830.90	1,913.10	16,744.00	14,830.90	899.16	15,730.06
Vacaciones	6 días	-	3,348.80	3,348.80	-	3,348.80	3,348.80	-	3,348.80
Prima vacacional	25%	-	837.20		837.20	837.20	-	393.48	393.48
Fondo de ahorro		-	-	-	-				
Vales de despensa		-	-	-	-				
Ayuda dominical		-	-	-	-				
Becas educacionales		-	-	-	-				
Total Anual			221,858.00	219,107.70	2,750.30	221,858.00	219,107.70	1,292.64	220,400.34

Por lo que se refiere al caso B, al disminuir las prestaciones otorgadas al trabajador 2, trabajador sindicalizado, el sueldo mensual de \$16,744.00, y el aguinaldo de 33 días se mantendrían, sin embargo las vacaciones por el primer año se disminuyen a 6 días, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, asimismo, se disminuye la prima vacacional para quedar en 25% sobre el importe de vacaciones como lo establece el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la empresa elimina las prestaciones del fondo de ahorro, vales de despensa, ayuda dominical y becas educacionales.

Derivado de esto, el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se observa que el trabajador tiene un efecto en su ingreso de \$40,420.52 al eliminar las prestaciones que recibía, sin embargo, en el caso de la empresa, tendrá un efecto menor al deducir completamente el ingreso gravado, aun cuando, si tiene un efecto de no deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
 Trabajador 2
 Caso C
 Monetizando prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	
Sueldo		16,744.00	200,928.00	200,928.00	-	200,928.00	200,928.00		200,928.00
Aguinaldo	33 días		18,418.40	16,505.30	1,913.10	18,418.40	16,505.30	899.16	17,404.46
Vacaciones	9 días		5,023.20	5,023.20	-	5,023.20	5,023.20		5,023.20
Prima vacacional	45%		2,260.44	1,303.89	956.55	2,260.44	1,303.89	449.58	1,753.47
Fondo de ahorro			20,092.80	20,092.80		20,092.80	20,092.80		20,092.80
Vales de despensa		1,004.64	12,055.68	12,055.68		12,055.68	12,055.68		12,055.68
Ayuda dominical			2,900.00	2,900.00	-	2,900.00	2,900.00		2,900.00
Becas educacionales			600.00	600.00	-	600.00	600.00		600.00
			262,278.52	259,408.87	2,869.65	262,278.52	259,408.87	1,348.74	260,757.61

En relación la opción C, monetización de las prestaciones otorgadas al trabajador número 2, el sueldo mensual se mantendría en \$16,744.00, el aguinaldo de 33 días, vacaciones por el primer año de 9 días, y una prima vacacional del 45% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 10% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área

geográfica que corresponda al trabajador elevado al año se otorgaría como sueldo, así como la despensa por el 6% de su salario mensual, ayuda dominical de 145 pesos por 20 domingos que tiene por prestación y 600 pesos de becas educacionales que también se entregarían en efectivo.

Derivado de lo anterior, se refleja que el importe por concepto de sueldo aumenta pudiéndolo deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, manteniendo el nivel de ingreso del trabajador, sin embargo, como se verá más adelante, dicha situación repercutirá en el impuesto a retener al propio trabajador y manteniendo la empresa el efecto de no deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Comparación de casos 2014

	Caso A	Caso B	Caso C
Ingresos totales	262,278.52	221,858.00	262,278.52
Ingresos Acumulables	223,760.39	219,107.70	259,408.87
Límite Inferior	123,580.21	123,580.21	249,243.49
Excedente S/Límite inferior	100,180.18	95,527.49	10,165.38
Tasa o tarifa	21.36%	21.36%	23.52%
Impuesto marginal	21,398.49	20,404.67	2,390.90
Cuota Fija	13,087.37	13,087.37	39,929.05
Impuesto sobre la Renta a retener	<u>34,485.86</u>	<u>33,492.04</u>	<u>42,319.95</u>

En este sentido, se observa que en el caso B al disminuir las prestaciones de previsión social el cálculo del impuesto, éste se verá disminuido derivado del ajuste a las prestaciones de Ley, así como la eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias, asimismo, en el supuesto C, de monetizar las prestaciones, incrementa considerablemente el impuesto sobre la renta a retenerle al trabajador por parte de la empresa, toda vez que aunque la empresa se ve beneficiada al tener una mayor deducibilidad a través del salario otorgado, no está exenta de la proporción no deducible que le causará la disminución del porcentaje de deducibilidad, adicionalmente, en este caso el trabajador 2, no le afecta el cambio en la tabla o tarifa para el cálculo del impuesto sobre la renta para las

retenciones de 2014 derivado de que en este rango no tuvo variación con relación al 2013.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la disminución o eliminación de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none">• Menor impuesto.	<ul style="list-style-type: none">• Disminución de las prestaciones a prestaciones de Ley.
	<ul style="list-style-type: none">• Eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias.
	<ul style="list-style-type: none">• Menor ingreso a recibir al eliminar las prestaciones otorgadas.
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none">• Mayor deducibilidad al deducir vía salario.	Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la monetización de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> Mayor ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> Al recibir mayor ingreso el impuesto sobre la renta se incrementa
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> Mayor deducibilidad al deducir vía salario. 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Trabajador 3
Caso A
Sin modificar prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 53%	
Sueldo		8,568.00	102,816.00	102,816.00		102,816.00	102,816.00		102,816.00
Aguinaldo	33 días		9,424.80	7,511.70	1,913.10	9,424.80	7,511.70	1,013.94	8,525.64
Vacaciones	9 días		2,570.40	2,570.40		2,570.40	2,570.40		2,570.40
Prima vacacional	45%		1,156.68	200.13	956.55	1,156.68	200.13	506.97	707.10
Fondo de ahorro			10,281.60		10,281.60	10,281.60	-	5,449.25	5,449.25
Vales de despensa		514.08	6,168.96		6,168.96	6,168.96	-	3,269.55	3,269.55
Ayuda dominical	20 domingos	145.00	2,900.00		2,900.00	2,900.00	-	1,537.00	1,537.00
Becas educacionales			600.00		600.00	600.00	-	318.00	318.00
Total Anual			135,918.44	113,098.23	22,820.21	135,918.44	113,098.23	12,094.71	125,192.94

Por lo que respecta al trabajador 3, trabajador sindicalizado, el cual tiene un sueldo mensual de \$8,568, un aguinaldo por contrato colectivo de 33 días, vacaciones por el primer año de 9 días, y una prima vacacional del 45% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 12% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año, de conformidad con la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014, vales de despensa del 6%

sobre su salario mensual, ayuda dominical de 145 pesos por 20 domingos que tiene por prestación, y becas educacionales de 600 pesos al año, topados a 1 salario mínimo del área geográfica del contribuyente, considerando las reglas que para los ingresos exentos establece el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014.

Por otra parte, se refleja el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, tenemos que el trabajador no tiene un efecto en el salario y prestaciones que recibe, sin embargo, en el caso de la empresa, el solo hecho de la entrada en vigor de la Reforma Hacendaria tendrá una disminución en la deducibilidad de este trabajador.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Trabajador 3
Caso B
Disminuyendo prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	
Sueldo		8,568.00	102,816.00	102,816.00	-	102,816.00	102,816.00	-	102,816.00
Aguinaldo	33 días	-	8,568.00	6,654.90	1,913.10	8,568.00	6,654.90	899.16	7,554.06
Vacaciones	6 días	-	1,713.60	1,713.60	-	1,713.60	1,713.60	-	1,713.60
Prima vacacional	25%	-	428.40	-	428.40	428.40	-	201.35	201.35
Fondo de ahorro		-	-	-	-				
Vales de despensa		-	-	-	-				
Ayuda dominical		-	-	-	-				
Becas educacionales		-	-	-	-				
Total Anual			113,526.00	111,184.50	2,341.50	113,526.00	111,184.50	1,100.51	112,285.01

Por lo que se refiere al caso B, al disminuir las prestaciones otorgadas al trabajador 2, trabajador sindicalizado, el sueldo mensual de \$8,568.00, y el aguinaldo de 33 días se mantendrían, sin embargo las vacaciones por el primer año se disminuyen a 6 días, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, asimismo, se disminuye la prima vacacional para quedar en 25% sobre el importe de vacaciones como lo establece el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la empresa elimina las prestaciones del fondo de ahorro, vales de despensa, ayuda dominical y becas educacionales.

Derivado de esto, el importe por concepto de sueldo que podrá deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, así como también la parte proporcional que deducirá la misma, por concepto de previsión social e ingreso exento del trabajador, de conformidad con la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se observa que el trabajador tiene un efecto en su ingreso de \$ 22,392.44 al eliminar las prestaciones que recibía, sin embargo, en el caso de la empresa, tendrá un efecto menor al deducir completamente el ingreso gravado, aun cuando, si tiene un efecto de no deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
 Trabajador 3
 Caso C
 Monetizando prestaciones

Concepto	Prestación	Trabajador				Gasto Total	Empresa		Total deducible
		Mensual	Anual	Gravado	Exento		Deducción S/ Ingreso Gravado	Deducción S/ Ingreso Exento 47%	
Sueldo		8,568.00	102,816.00	102,816.00	-	102,816.00	102,816.00	102,816.00	
Aguinaldo	33 días		9,424.80	7,511.70	1,913.10	9,424.80	7,511.70	899.16	
Vacaciones	9 días		2,570.40	2,570.40	-	2,570.40	2,570.40	2,570.40	
Prima vacacional	45%		1,156.68	200.13	956.55	1,156.68	200.13	449.58	
Fondo de ahorro			10,281.60	10,281.60		10,281.60	10,281.60	10,281.60	
Vales de despensa			6,168.96	6,168.96		6,168.96	6,168.96	6,168.96	
Ayuda dominical			2,900.00	2,900.00	-	2,900.00	2,900.00	2,900.00	
Becas educacionales			600.00	600.00	-	600.00	600.00	600.00	
			135,918.44	133,048.79	2,869.65	135,918.44	133,048.79	1,348.74	
								134,397.53	

En relación la opción C, monetización de las prestaciones otorgadas al trabajador número 3, el sueldo mensual se mantendría en \$8,568.00, el aguinaldo de 33 días, vacaciones por el primer año de 9 días, y una prima vacacional del 45% sobre el importe de vacaciones, asimismo un fondo de ahorro del 10% sobre su ingreso, topado a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año se otorgaría como sueldo, así como la despensa por el 6% de su salario mensual, ayuda dominical de 145 pesos por 20 domingos que tiene por prestación y 600 pesos de becas educacionales que también se entregarían en efectivo.

En este sentido, se refleja que el importe por concepto de sueldo aumenta pudiéndolo deducir como deducción autorizada la empresa al ser un ingreso gravado, manteniendo el nivel de ingreso del trabajador, sin embargo, como se verá más adelante, dicha situación repercutirá en el impuesto a retener al propio trabajador y manteniendo la empresa el efecto de no deducibilidad por la partes exentas de las prestaciones que la Ley la obliga y la disminución del porcentaje de deducibilidad por la penalización de disminuir las prestaciones.

González, Macip, Vázquez, S. A. de CV.
Comparación de casos 2014

	Caso A	Caso B	Caso C
Ingresos totales	135,918.44	113,526.00	135,918.44
Ingresos Acumulables	113,098.23	111,184.50	133,048.79
Límite Inferior	103,218.01	103,218.01	123,580.21
Excedente S/Límite inferior	9,880.22	7,966.49	9,468.58
Tasa o tarifa	17.92%	17.92%	21.36%
Impuesto marginal	1,770.54	1,427.60	2,022.49
Cuota Fija	9,438.47	9,438.47	13,087.37
Impuesto sobre la Renta a retener	<u>11,209.01</u>	<u>10,866.07</u>	<u>15,109.86</u>

En este sentido, se observa que en el caso B al disminuir las prestaciones de previsión social el cálculo del impuesto, éste se verá disminuido derivado del ajuste a las prestaciones de Ley, así como la eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias, asimismo, en el supuesto C, de monetizar las prestaciones, incrementa considerablemente el impuesto sobre la renta a retenerle al trabajador por parte de la empresa, toda vez que aunque la empresa se ve beneficiada al tener una mayor deducibilidad a través del salario otorgado, no está exenta de la proporción no deducible que le causará la disminución del porcentaje de deducibilidad, adicionalmente, en este caso el trabajador 3 no le afecta el cambio en la tabla o tarifa para el cálculo del impuesto sobre la renta para las

retenciones de 2014 derivado de que en este rango no tuvo variación con relación al 2013.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la disminución o eliminación de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none">• Menor impuesto.	<ul style="list-style-type: none">• Disminución de las prestaciones a prestaciones de Ley.
	<ul style="list-style-type: none">• Eliminación de las prestaciones de previsión social no obligatorias.
	<ul style="list-style-type: none">• Menor ingreso a recibir al eliminar las prestaciones otorgadas.
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none">• Mayor deducibilidad al deducir vía salario.	Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

Esquema operativo del caso práctico en el impacto que tendrá la Reforma Hacendaria en la monetización de las prestaciones

Efecto positivo para el trabajador	Efecto negativo para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> • Al recibir mayor ingreso el impuesto sobre la renta se incrementa
Efecto positivo para la empresa	Efecto negativo para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor deducibilidad al deducir vía salario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del por ciento de deducibilidad al reducir las prestaciones a las de Ley.

Ante esta situación, resulta evidente el impacto que generará seguramente la disminución en el patrimonio de los trabajadores la entrada en vigor de esta Reforma Hacendaria, toda vez que como se pudo observar en los casos antes descritos, ya sea eliminando prestaciones de previsión social, o bien monetizando las misma, el impacto es evidente para el trabajador, con lo cual se desvirtúa la exposición de motivos realizada por el Ejecutivo Federal expuesta a través de la propuesta de Reforma Hacendaria que dio origen a la Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cabe destacar que la empresa “González Macip Vázquez., S.A. de C.V.” se ha caracterizado por buscar alternativas que aseguren en primer lugar el preservar el empleo de sus trabajadores, adicionalmente, no podemos perder de vista el impacto que tendrá en la empresa la no deducibilidad de las prestaciones de previsión social, ya que en cualquiera de los casos previsto se ve disminuida dicha deducibilidad, aun cuando mantenga, disminuya o monetice las mismas, ya que en caso de mantener el esquema sin cambios en relación con el 2013, implica una no deducibilidad del 47%, la cual se incrementa al implementar cualquiera de los dos casos disminución o monetización, ya que en este caso la no deducibilidad sería

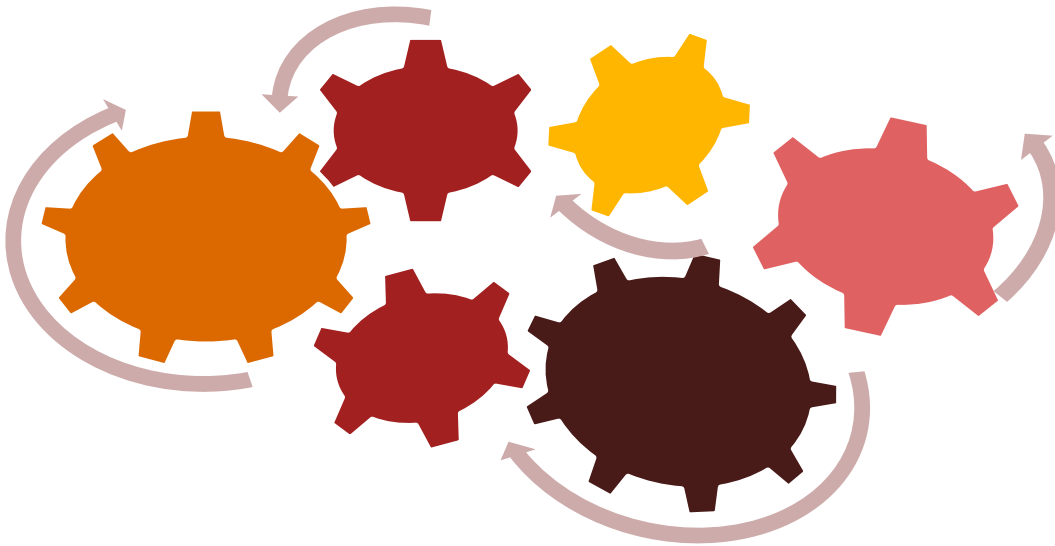
del 53% sobre las prestaciones otorgadas, esto sin considerar el clima laboral negativo que generaría dicha toma de decisiones en el ambiente laboral de la empresa, toda vez que generaría insatisfacción en el trabajador.

Este trabajo de investigación está en condiciones de presentar propuestas de solución que de ser tomadas en consideración serían alternativas de solución para beneficio de la Compañía y sus trabajadores.

Ahora bien, como propuestas para contrarrestar o paliar los efectos negativos que se desencadenarían derivado de la afectación que tendría en la empresa el mantener dichas prestaciones, así como propiciar una mayor eficiencia en la administración de los recursos materiales, humanos y de capital, que en suma permitan generar un ahorro, la administración de los recursos hacia el ahorro puede considerar entre otras acciones las siguientes:

Propuestas de ahorro

Diagrama 1. Propuestas de ahorro



FUENTE: Elaboración propia

Administrativos

Respecto de los gastos administrativos se detectaron áreas de oportunidad como, generar un ahorro de papel evitando imprimir documentos que puedan ser consultados vía electrónica, asimismo, para efectos de los servicios de catering (servicio de alimentación institucional o alimentación colectiva que provee una cantidad determinada de comida y bebida), éste sería otorgado únicamente a los visitantes como clientes y proveedores, limitando su uso al personal de la compañía.

Con la finalidad de promover el trabajo en equipo del personal se prevé tener reuniones e interacción con los diferentes mandos, a través de reuniones de trabajo y organizacionales, llevando en ellas actividades de competencia integrando en grupos a gente de diferentes áreas pero con un mismo objetivo dentro del sistema productivo de la empresa, lo cual derivará en un mejor trabajo en equipo entre los individuos que interactúan entre si dentro de la empresa.

Por otra parte, se propone realizar un cambio de los sistemas de iluminación de toda la empresa al pasar de los sistemas convencionales, a tecnología Led, lo cual nos permitirá un ahorro importante, asimismo, dicha inversión se podría realizar con el apoyo del Fideicomiso para el Ahorro de Energía (FIDE), el cual tiene programas de financiamientos ligeros a una menor tasa cuando se trata de estos temas de eficientización de energía a través dicho organismo, así como realizar la implementación de celdas fotovoltaicas

Operativas

Por lo que respecta a las medidas de ahorro operativas, en el rubro de fletes, se han tenido reuniones con el área de logística de la empresa, con la finalidad de que los levantamientos o entregas de materiales o de productos se realicen mediante un sistema de carrusel, esto es, programar las fechas, rutas y horas de entrega se realicen hagan a clientes de una misma ruta, en una misma fecha y con diferente horario, y aprovechar así el recurso logístico de la empresa.

Reasignación y reacomodo de líneas productivas de tal manera que se eviten desplazamientos innecesarios de material a través de acercar la maquinaria que interviene en un mismo proceso en las líneas de producción.

Beneficios fiscales

En relación con beneficios fiscales que podría aprovechar la compañía, cabe destacar que “González Macip Vázquez., S A. de C.V.” tiene operaciones de comercio exterior tanto por la parte de importaciones al ser una empresa certificada, está inscrita también en el Programa para la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), en este sentido, derivado de la Reforma Hacendaria que se publicó el 11 de diciembre de 2013 y que entró en vigor el 1º de enero de 2014, se modificó la fracción IX del artículo 9 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado que exentaba la enajenación de bienes al amparo de un programa autorizado conforme al Decreto para el fomento de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de noviembre de 2006 o de un régimen similar en los términos de la legislación aduanera o que se trate de las empresas de la industria automotriz terminal o manufacturera de vehículos de autotransporte o de autopartes para su introducción a depósito fiscal, por lo que con esto se establece la obligación de causar el Impuesto al Valor Agregado por las importaciones de mercancías o de activo fijo, aún cuando estas se realicen al amparo de algún régimen aduanero.

Sin embargo, al visualizar el impacto negativo que esta medida tendrá en el costo de los productos para el ramo maquilador y manufacturero, y específicamente el de la industria automotriz, con fecha 01 de enero de 2014, se

publicó en el Diario Oficial de la Federación la Sexta Resolución de Modificaciones a las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior para 2013, mediante la cual se establece el procedimiento, requisitos y condiciones para la certificación que permitirá evitar erogar el importe causado por dicho impuesto, en las importaciones temporales realizadas por empresas con programa IMMEX, así como en la introducción de mercancías a los regímenes aduaneros de depósito fiscal para la industria automotriz, elaboración, transformación o reparación en recinto fiscalizado y recinto fiscalizado estratégico.

En este sentido, la Sexta Resolución de Modificaciones a las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior para 2013 (RCGMCE), establece el procedimiento, requisitos y condiciones de la certificación que permitirá, entre otros beneficios, evitar el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y del Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios (IEPS), en la importación temporal realizada por empresas con programa IMMEX1, así como en la introducción de mercancías a los regímenes aduaneros de depósito fiscal para industria automotriz, elaboración, transformación o reparación en recinto fiscalizado, y recinto fiscalizado estratégico.

Derivado de lo anterior, se tendrá un ahorro importante al certificarse en esta materia, lo que permitirá competir de manera importante en el ramo automotriz, ya que se visualiza que no todas las empresas del ramo cumplan con todos los requisitos que impone la autoridad para ser beneficiaria con esta certificación.

Por lo que respecta a la producción, se tiene planeado aprovechar los beneficios que otorga actualmente las diversas leyes o instituciones, tales como el

CONACYT, a través del programa de estímulos fiscales, para lo cual se tiene planeado la creación de un departamento de investigación y desarrollo de procesos, derivado de que la mayor parte de los proyectos de las partes automotrices que produce la empresa son desarrollados en el extranjero por casa matriz, sin embargo, en la Compañía Mexicana se añade valor al adecuar o diseñar el proceso para el mercado mexicano, lo cual también es apoyado por estos programas.

Por lo expuesto anteriormente, consideramos que la Reforma Hacendaría tendrá un alto impacto en la economía de las empresas, así como de sus trabajadores, situación que consideramos se hubiera evitado al recaudar a través de los impuestos indirectos, específicamente en materia del Impuesto al Valor Agregado, en el sentido de gravar alimentos, medicinas y todos los actos y/o actividades con excepción de alimentos básicos, servicios médicos, así como de los servicios educativos.

V.2 Conclusiones

En el primer capítulo de este trabajo analizamos el concepto de seguridad social por ser el origen de la previsión social, así como su desarrollo, evolución e importancia, para lograr definir la base de esta investigación: Las prestaciones de previsión social.

Los preceptos fiscales y legales aplicables a la previsión social se abordaron en el capítulo II con la finalidad de profundizar y entender las implicaciones que por ley tienen estas prestaciones de cara a las contribuciones.

En el capítulo III se observaron las diferencias entre la ley anterior y la reforma hacendaria del presente año y se comentaron y analizaron las opiniones de los expertos en la materia al respecto de la nueva ley.

Para explorar y comprender el conocimiento que los empleados y directivos de la empresa tenían sobre sus prestaciones de previsión social y sobre la legalidad que les aplica se aplicó un instrumento de medición. El cuestionario aplicado y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de su aplicación fueron presentados en el capítulo IV.

Con base en lo tratado en los capítulos anteriores, se llevaron a cabo cálculos para determinar los efectos en los impuestos de tres trabajadores de distintos niveles de ingreso con la finalidad de cuantificar el impacto que tendría en ellos la decisión de monetizar o eliminar dichas prestaciones por parte de

empresa. El análisis de estos efectos así como el impacto que tendría en su base gravable la empresa en caso de absorber el costo de continuar otorgándoles las mismas prestaciones a sus trabajadores nos permitió realizar las propuestas que se exponen en el presente capítulo.

Como resultado de todo el trabajo de investigación realizado y descrito en este apartado concluimos que las reformas fiscales 2014 en materia de previsión social sí tiene un efecto adverso en los ingresos de los trabajadores y en las deducciones fiscales permitidas para los patrones que las otorgan. Desde nuestro punto de vista estas reformas no son más que una medida tomada por el gobierno federal con la finalidad de solucionar parte de su incapacidad en el logro de una tributación justa y equitativa que no ha podido obtener a la fecha.

Adicionalmente, consideramos que esta reforma es inhibidora del empleo formal al encarecer el costo de la nómina, por lo que, los patrones se verán afectados en sus presupuestos obligándolos a limitar las prestaciones para nuevas contrataciones o realizar contrataciones sin las formalidades de ley.

En cualquiera de los casos mencionados la calidad de vida que la previsión social otorga al trabajador y a su familia se verá mermada o nulificada dependiendo de las decisiones que el patrón tome para evitar un incremento en el costo de la nómina o un alza en los impuestos.

V.3 Consideración final

El presente trabajo de investigación será entregado al director general de “González Macip Vázquez S.A. de C.V.” con la finalidad de que la toma de decisiones en cuanto al otorgamiento de prestaciones de previsión social sea la más conveniente tanto para la empresa como para los trabajadores.

REFERENCIAS

- AMEDIRH. Vers. Reforma Hacendaria Prevision Social. 10 de octubre de 2013. 10 de enero de 2014. <<http://www.amedirh.com.mx/impacto-de-la-propuesta-de-la-reforma-hacendaria-en-recursos-humanos>>.
- Arellano García, Carlos. *El Juicio de Amparo*. Tercera. México: Porrúa, 1997.
- Asociación Mexicana de Actuarios, Consultores, A. C. «Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, A. C.» 27 de septiembre de 2013. 10 de enero de 2014. <<http://www.amedirh.com.mx/noticias/item/reforma-hacendaria-prevision-social>>.
- Baéz Martínez, Roberto. *Lecciones de seguridad social*. México: PAC, 1994.
- Barahona, Abel y Francisco Barahona. *Metodología de trabajos científicos*. Bogotá: IPLER, 1984.
- Barrientos, A y Claudio Santibanez. «New forms of social assistance and the evolution of social protection in latin america.» *Journal of Latin American Studies*. Cambridge University Press (2009): 1-26.
- Basham, Ringe y Correa. s.f. 15 de febrero de 2014. <<https://www.basham.com.mx/images/ARTICULOS/Bolet%C3%ADn%20Reforma%20Fiscal%202014%20versi%C3%B3n%20final.pdf>>.
- Béjar N, Raúl. *El Diseño de Investigación y la Metodología en Ciencias Sociales: El caso del CRIM*. México: Cuadernos del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades, UNAM, 1992.
- Briseño Ruiz, Alfredo. *Derecho de la seguridad social*. Mexico: Oxford, 2010.
- Calderón, Marcela. *KPMG en Mexico*. 01 de septiembre de 2011. 10 de enero de 2014. <<http://www.kpmg.com/mx/es/issuesandinsights/articlespublications/paginas/aspectos-relevantes-prevision-social.aspx>>.
- Cámara de diputados. *Cámara de diputados*. s.f. 15 de enero de 2014. <http://www.diputados.gob.mx/PEF2014/06_lir.pdf>.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. 28 de noviembre de 2013. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2013.
- Cazau, Pablo. *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, 2002.
- Chevez Ruiz Zamarripa. 29 de noviembre de 2013. 15 de febrero de 2014. <http://www.chevez.com/upload/files/TopicosFiscalesCF_2013-2.pdf>.
- Colegio de Contadores Públicos del Estado de Mexico. «El Excelsior.» 4 de julio de 2011. 10 de enero de 2014. <<http://www.ccpm.org.mx/avisos/julio%204%202011.pdf>>.
- Confederación de Cámaras Industriales. «CONCAMIN.» s.f. 16 de febrero de 2014. <http://www.concamin.mx/descargas/reforma_fiscal_2014.pdf>.
- Congreso de la Unión. *Ley del Seguro Social*. Cámara de Diputados, 21 de diciembre de 1995. Documento.
- Congreso de la Union. *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados, 2014.
- Congreso de la Union. *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México, Distrito Federal: Cámara de Diputados, 2013.
- Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tercera. México: Porrúa, 1984.
- DFK Mexico. *DFK Mexico*. 4 de septiembre de 2013. 10 de enero de 2014. <<http://www.dfk.com.mx/index.php/publicaciones/boletines/item/182-la-prevision-social>>.
- Duverger M. *Métodos de las Ciencias Sociales*. Octava. España: Ariel, 1975.
- Ejecutivo Federal. «Iniciativa de Decreto por el que se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta.» 8 de septiembre de 2013. Documento.
- Flores, Zenyanzen. «Jubilados del IMSS salen más caros que empleados.» *El Financiero* 14 de enero de 2014.
- Galaz, Yamasqui, Ruiz Urquiza, S. C. *Instituto Mexicano de Contadores Públicos Baja California*. 2012. 10 de enero de 2014. <http://www.contadoresbc.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=418>.

- González C, Pablo. *Las Categorías del Desarrollo Económico y la Investigación en Ciencias Sociales*. México: UNAM, 1977.
- Hernandez Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de investigación*. Quinta. Mexico: MC Graw Hill, 2003.
- «IDC on line.» 9 de enero de 2014. 6 de febrero de 2014.
<<http://idconline.com.mx/fiscal/2014/01/09/su-nomina-y-la-reforma-fiscal>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 12 de febrero de 2014. 18 de febrero de 2014
- Jarach, Dino. *El Hecho Imponible*. Tercera. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1982
- Lanzagorta, Joan. «El Economista.» 14 de octubre de 2013. 10 de enero de 2014.
<<http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/10/14/reforma-hacendaria-sus-afectaciones-las-prestaciones-prevision-social>>.
- Lazarsfeld, P. y R. Boudon. *Metodología de las Ciencias Sociales*. Vol. I. Barcelona, Laía, 1973. 2 vols.
- Ledesma Villar, Luis Carlos. *Administración de planes sobre previsión social*. México: Ediciones Fiscales ISEF, 2000.
- «Ley Federal del Trabajo.» Mexico: Diario Oficial, 1 de abril de 1970.
- Marquet Guerrero, Porfirio. *Los regímenes de seguridad social en México*. México: Porrúa, 2012.
- Merton, Broom y Cottrell, Jr. *Nacimiento y Desarrollo de las Variables*. Harper Row, New York: Sociology Today, 1965.
- Morales Ramírez, María Ascensión. «El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal.» *Latinoamericana de Derecho Social* 7 (2008): 125-148. 10 de enero de 2014.
<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/7/art/art6.pdf>>
- Murro Oberlín, Ernesto Ramón. *Seguridad Social en América Latina y Conosu: Análisis y Propuestas*. Uruguay: Friedrich Ebert, 2004.
- Perez Leñero, José. *Fundamentos de la seguridad social*. Madrid: Aguilar, 1956.
- Porter, L. *Tipos de Investigación, Existentes en Educación*. Morelos: Universidad Autónoma de Morelos. Instituto de Ciencias de la Educación, 1994.

- Porter, L. y N. Colón. *La organización de la investigación: La propuesta de Tesis*. Morelos: Universidad Autónoma de Morelos. Instituto de Ciencias de la Educación, 1994.
- Ruiz Moreno, Angel Guillermo. *Nuevo derecho de la seguridad social*. Mexico: Porrúa, 2009.
- Secretaría de Desarrollo Social. *SEDESOL*. 2010. 2 de febrero de 2014. <http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PAM_2013.pdf>.
- Servicio de Administración Tributaria. *Servicio de Administración Tributaria*. 6 de enero de 2004. 24 de enero de 2014.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. «Suprema Corte de Justicia de la Nación.» *Tesis: p.LXXVII/2010. rubro: simetría fiscal*. México, Distrito Federal, 30 de noviembre de 2010. Tesis aislada aprobada por El Tribunal Pleno. <<https://www.scjn.gob.mx/CentroBusqueda/results.aspx?k=simetr%C3%ADa%20fiscal&fil=phrase>>.
- Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho administrativo del trabajo*. Vol. II. Mexico: Porrúa, 1973.
- UNAM. «Bibliotecas jurídicas UNAM.» s.f. 31 de enero de 2014. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3120/4.pdf>>.
- UNAM. «Bibliotecas jurídicas UNAM.» s.f. 1 de marzo de 2014. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3066/4.pdf>>.
- Vargas, Ivonne. «CNN Expansion.» 24 de diciembre de 2013. 14 de febrero de 2014. <<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/12/24/empresas-preparan-ajustes-para-2014>>.
- Zubizarreta, Armando. *La aventura del trabajo intelectual*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana, 1986.