

18 Ene 2010

(CCPM)

Colegio de Contadores Públicos de México A.C

Gastos de previsión social no deducibles para efectos del IETU

C.P. Feliciano Ramírez Mijangos*

En la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU), del análisis que se realice a su artículo 5º, se observa que los gastos de previsión social es una no deducción autorizada ni un concepto acreditable.

Lo anterior, causa un perjuicio a aquellos patrones que establecieron planes de previsión social para empleados y trabajadores, pues ahora nace la necesidad de que con justicia se logre la deducción de los gastos de previsión social a favor de los trabajadores y con el equivalente de acreditamiento de sus pagos.

Esto dará pie a posibles negociaciones con los empleadores, trabajadores y sindicatos para que se logre el objetivo de la empresa.

Esta búsqueda de negociar sin perjudicar al trabajador entrañaría diversos efectos en las cuotas al IMSS, Infonavit, SAR y al Impuesto sobre nóminas que el Estado ha tomado como fuente de recursos.

Las partidas que resulten dejarán de considerarse previsión social para convertirse en gasto o en el peor de los casos como remuneraciones de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Es oportuno analizar los pagos por primas de vacaciones, cuotas pagadas al IMSS, gastos de gasolina y lubricantes, gastos para el entrenamiento y capacitación de los trabajadores, comedores para el personal, ropa de trabajo, premios por puntualidad y otras, que puedan llevar al patrón a una permanente negociación para sustituir la previsión social que durante tantos años constituyó un recurso para el ahorro de impuestos para los trabajadores.

En apoyo a lo anterior, es importante tomar en consideración que la previsión social significa prever y tomar acciones para atender las

necesidades que coadyuven al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.

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

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

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

Los gastos anteriores tendrán las siguientes limitaciones, de acuerdo a lo establecido en los artículos 19 al 23 del Reglamento del ISR.

Consideramos entre otros como gastos de previsión social análogos los siguientes: vales de despensa, ayuda para renta de casa, premios por puntualidad, servicios de comedor o comida.

Por lo anterior, al momento en que los gastos de previsión social no son deducibles y el crédito que se otorga no aplica para este concepto, implica que muchas empresas tendrán que tomar medidas para reducir esos conceptos, por lo que el IETU lejos de lograr un impuesto de

control a favor de la formalidad, se estima que es un factor real en contra del empleo.

No queda más que estar atento a las posibles reformas de la LIETU, o decretos que otorguen beneficios en este sentido.

Finalmente, si bien la LIETU contempla una mecánica, al no permitir la deducción de sueldos y salarios y para compensar esto, permite al contribuyente acreditar un importe equivalente a los sueldos y salarios multiplicados por la tasa del IETU, con lo que supuestamente el efecto final es cero, por lo que si bien, respecto de las nóminas que incluyan los sueldos y salarios, al ser conceptos no deducibles, pero posteriormente se les da un crédito por el mismo importe, entonces para las autoridades no existe ninguna afectación para los contribuyentes; no así a los gastos de previsión social, los cuales deben sustituirse por gastos o remuneraciones acreditables, no sin antes cuantificar las cuotas al IMSS, Infonavit, el impuesto local sobre nóminas y desde luego, el ISR a cargo de sus trabajadores.

No hay más que estar atentos a las posibles reformas a la LIETU o a los decretos que otorguen beneficios en el aspecto laboral.

Ante un escenario de no confianza se deben documentar las evaluaciones.

* Integrante Comisión de Investigación Fiscal
El artículo expresa la opinión del autor.
consulta.fiscal@colegiocpmexico.org.mx