

## CONSIDERACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY DE AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES

**C.P. José Guadalupe González M.**

*Integrante de la CROSS del IMCP*

### DIRECTORIO

C.P.C. Francisco Macías Valadez Treviño

**PRESIDENTE**

C.P.C. José Luis Dóñez Lucio

**VICEPRESIDENTE GENERAL**

C.P.C. Luis González Ortega

**VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN**

C.P.C. Carlos Cárdenas Guzmán

**VICEPRESIDENTE FISCAL**

Lic. Willebaldo Roura Pech

**DIRECTOR EJECUTIVO**

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS)

**RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN**

### VICEPRESIDENCIA FISCAL

C.P.C. Ricardo Arellano Godínez

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN FISCAL**

C.P.C. Noé Hernández Ortiz

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DE SÍNDICOS ANTE EL SAT**

C.P.C. Laura Grajeda Trejo

**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP**

**ANTE LAS ADMINISTRACIONES GENERALES DE FISCALIZACIÓN DEL SAT**

C. P. C. Ubaldo Díaz Ibarra

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP**

**ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)**

Lic. Christian Natera Niño de Rivera

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE COMERCIO INTERNACIONAL**

C.P. Mauricio Hurtado de Mendoza

**COMISIÓN DE PRECIOS DE TRANSFERENCIA**

C.P.C. Patricia González Tirado

**COMISIÓN DE ENLACE NORMATIVO**



ES  
MIEMBRO  
DE



## CONSIDERACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY DE AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES

**C.P. José Guadalupe González M.**

*Integrante de la CROSS del IMCP*

**D**espués de poco más de tres años de trámite legislativo, la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT) por fin fue aprobada y publicada por el Ejecutivo Federal el 17 de enero de 2011 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), misma que entrará en vigor el día posterior a su publicación.

En este sentido, es interesante revisar los argumentos ofrecidos en la exposición de motivos incluidos en la iniciativa de esta ley para darnos una idea clara de su origen, dentro de los cuales destacan los siguientes cinco puntos:

- De acuerdo con ciertos instrumentos internacionales, la alimentación es un derecho humano que debe ser regulado.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado que una alimentación deficiente está ligada al ausentismo, enfermedades y accidentes laborales.
- En América Latina se menciona que Brasil incorporó hace tres décadas una regulación similar para la alimentación.
- En México se estima que 30% de los ingresos de los trabajadores se destina a alimentos y hasta 40% en sectores más pobres de la población.

Con base en lo anterior, se establecen como objetivos de la LAAT los siguientes:

- Promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.
- Responder a una necesidad social de proveer una alimentación adecuada a los trabajadores y a sus familias.
- Elevar al ánimo de los empleadores el otorgamiento de comida y despensas a sus trabajadores, mediante estímulos fiscales que incentiven estas prácticas sociales.

Por lo que hace a las modalidades en que se podrá otorgar la ayuda alimentaria, se establecen las siguientes formas:

I. Comidas proporcionadas a los trabajadores en:

- Comedores.
- Restaurantes.
- Otros establecimientos de consumo de alimentos.

Los establecimientos contemplados en los puntos anteriores podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos.

II. Despensas, ya sea mediante canastillas de alimentos o por medio de vales de despensa en formato impreso o electrónico.

Cabe mencionar que la ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo ni por otros mecanismos distintos a las formas ya mencionadas

Estas modalidades, en general, no son novedosas, ya que hoy existe una cantidad importante de empresas que otorgan alimentos ya sea directo en un comedor, vales o ayuda en efectivo. Asimismo, es también una práctica muy común para los patrones otorgar despensa en vales, especie o, incluso, también en efectivo.

Para muestra, las siguientes estadísticas que se tienen:<sup>1</sup>

- 682,500 empresas actualmente en operación.
- 40,000 empresas otorgan vales de despensa a sus trabajadores.
- Más de 5 millones de usuarios de vales de despensa (\$650 mensuales promedio *per cápita*).
- Más de 4,000 empresas proporcionan alimentos a sus trabajadores a través de vales impresos o electrónicos.
- No se tienen estadísticas de cuántas empresas entregan alimentación en especie a sus trabajadores.

Por otra parte, es importante mencionar que esta Ley no es obligatoria para los patrones, sino que es optativa, ya que éstos podrán, de manera voluntaria o concertada, otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria por medio de alguno de los instrumentos mencionados o mediante combinaciones de éstos.

---

<sup>1</sup> Cifras aproximadas.

En este sentido, es preciso destacar que los patrones que otorguen a sus trabajadores ayuda alimentaria en las modalidades mencionadas y bajo las demás condiciones establecidas podrán recibir los beneficios fiscales que a continuación se señalan:

Beneficios fiscales:

- Será deducible la ayuda alimentaria otorgada a los trabajadores para efecto de las leyes del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU).
- Para los trabajadores se considerarán exentos por ser una prestación de previsión social, en los términos y límites establecidos en la LISR.
- No formarán parte de la base de las aportaciones de seguridad social (bajo las condiciones que en su caso dispongan las leyes de Seguridad Social).

### **Consideraciones en materia de Seguridad Social**

En este orden de ideas, como se podrá apreciar en materia de Seguridad Social no se tienen mayores beneficios derivados de la LAAT, ya que se tendrá que aplicar lo que hoy está establecido en la Ley del Seguro Social y en algunos Acuerdos del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo anterior, es importante recordar algunos aspectos técnicos que se tienen que considerar cuando los patrones otorgan alimentación a sus empleados en las diversas formas que se establecieron, siendo algunas de ellas claras y otras controversiales, de las cuales a continuación se hace un breve análisis.

## DISPOSICIONES APLICABLES

**Art. 27 (LSS):** ...Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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 ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo del Distrito Federal;

**Art. 32 (LSS):** Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

### **Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94 (9 de marzo de 1994):**

III. Alimentación.- La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rijan en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9o. BIS de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precio no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$3.05 que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32



de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante del salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o. BIS y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización en un 8.33% del salario real percibido del trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

#### **APLICACIÓN DE LAS NORMAS**

Con base a los ordenamientos legales mencionados, podemos concluir que son claros en su aplicación, los siguientes aspectos:

- La alimentación estará exenta siempre y cuando se entregue de forma onerosa.
- Onerosa: Que pague el trabajador por ella al menos 20% del SMDF por cada día en el que reciba alimentos.

(ACTIMSS: Si el trabajador recibe 1, 2 o 3 alimentos en un mismo día, con pagar una sola vez 20% del SMDF será suficiente para ser exenta).

- Alimentación no onerosa: Se integrará al salario de la siguiente forma:
  - Un alimento al día: Se aumentará el salario en 8.33%.
  - Dos alimentos al día: Se aumentará el salario en 16.66%.
  - Tres alimentos al día: Se aumentará el salario en 25%.

Ahora bien, se pueden dar en la vida profesional diaria interrogantes que no son resueltas con claridad en los citados ordenamientos legales, mismas que podrían generar desacuerdos con las autoridades. Como ejemplo, tres de las preguntas más frecuentes en este tema:

*Si el trabajador recibe sólo un alimento por semana gratuito, ¿se tendría que aumentar 8.33% en todo el bimestre?*

Considerando los ordenamientos legales mencionados, no es clara la respuesta a esta pregunta, ya que podría entenderse que el aumentar el salario en 8.33% al salario se utilizaría cuando el trabajador recibe un alimento de forma no onerosa en cada día de trabajo, por lo cual, cuando se trata de un solo día en el que recibe alimentos no se tiene una disposición legal exacta de la forma de proceder.

En virtud de lo anterior, se tendrían tres opciones a proceder en este sentido (cuestionables cada una de ellas):

- a) Aumentar el salario en 8.33%.
- b) Fraccionar 8.33% (situación no prevista).



- c) Cuantificar el importe que correspondería 8.33% del salario de los días que en que efectivamente el trabajador percibió alimentación no onerosa y considerar el resultado como un importe fijo que se aumentaría al salario.

*¿Se aumenta 8.33% sobre salario nominal, sobre el salario base de cotización, o sobre el salario integrado que indica la Ley Federal del Trabajo?*

El último párrafo del artículo 32 de la Ley del Seguro Social menciona que “se adicionará el salario” en 8.33%, por lo cual se deberíamos de atender a la definición de salario, misma que está establecida en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En este entendido, se complicaría la mecánica de integración salarial, ya que habría que factorizar esta prestación basándose en el salario integrado que se menciona en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Es obvio que el aplicar 8.33% directo al sueldo nominal o a la cuota diaria facilita, de manera exponencial, la aplicación práctica de este factor.

*¿Y la retención cuándo se debe hacer? ¿Se puede ajustar si no se le retuvo en tiempo al trabajador?*

La mayoría de los patrones que cobran los alimentos a los trabajadores les retienen los importes correspondientes, por medio de nómina por periodos vencidos, es decir, al término de la semana, quincena o mes.

Sin embargo, puede ocurrir que en ocasiones se haya cobrado por alguna situación cantidades inferiores a las que indica la disposición vigente (20% del salario mínimo del D.F.), hecho que convertiría a la alimentación en no onerosa, debiendo, por consecuencia, integrar salario.

En este caso, algunos patrones han optado por cobrar al trabajador la diferencia que no cobraron en su oportunidad (pudiendo ser meses después), toda vez que en los ordenamientos legales aplicables no se establece un periodo o tiempo para que el patrón realice el descuento correspondiente.

En este sentido, es importante mencionar que la norma aplicable no menciona cuándo el patrón debe hacer la retención correspondiente, por lo cual se puede concluir que el patrón podría hacer el ajuste respectivo en cualquier tiempo.

No omito mencionar que el artículo 517, fracción I de la Ley Federal de Trabajo indica que las acciones de los patrones para efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores prescriben en un mes; por lo cual, esta disposición podría darnos un parámetro de tiempo para realizar la retención al trabajador. Sin embargo, no acatar esta disposición tendría consecuencias laborales, no en materia de seguridad social.

Por último, se puede dar otro tipo de cuestiones en la aplicación de las normas que en materia de seguridad social regulan la alimentación, por lo cual la aplicación en un futuro próximo de la LAAT podría traer como consecuencia cambios en las disposiciones legales vigentes, las cuales esperamos que den más certeza jurídica a los patrones y a los propios trabajadores para el adecuado tratamiento de la alimentación.