

19



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

## "PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL"

**TRABAJO DE SEMINARIO**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
P R E S E N T A :  
**VICTOR MANUEL ARELLANO REYES**

ASESOR: C P. FAUSTO FERMIN GONZALEZ CAMBEROS

283049

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



PRESENCIA DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EXAMENES

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Problemas Fiscales

"Prestaciones de Previsión Social".

que presenta el pasante: Victor Manuel Arellano Reyes

con número de cuenta: 08915028-7 para obtener el título de :

Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 21 de Agosto de 2000

MODULO	PROFESOR	FIRMA
<u>II</u>	<u>L.C. Juan Manuel Cano Guarneros</u>	
<u>III</u>	<u>L.C. Eduardo Solares Ugalde</u>	
<u>IV</u>	<u>C.P. Fausto Fermin Gonzalez Camberos</u>	

**A LA UNAM**

*Por haberme dado la oportunidad  
de pertenecer a esta noble  
institución.*

**A LA FES-CUAUTILÁN**

*Por lo aprendido en sus aulas y los  
gratos momentos vividos a lo largo  
de la carrera.*

**A TODA MI FAMILIA**

*Por el apoyo incondicional y el cariño  
que siempre me han otorgado.*

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS**

*Que a lo largo de mi vida me han  
apoyado.*

# INDICE GENERAL

## INTRODUCCIÓN

PÁGINA

### CAPÍTULO I

#### **MARCO TEÓRICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

1.1. Concepto de previsión social	1
1.2. Antecedentes de previsión social	3
1.3. Concepto de prestaciones de previsión social	4
1.4. Prestaciones de previsión social	5
1.5. Finalidad de las prestaciones de previsión social	6
1.6. El Fondo de Ahorro	8
1.7. Otras prestaciones de previsión social	9

### CAPITULO II

#### **MARCO JURÍDICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (art. 123.)	10
2.2. Ley Federal del trabajo	20
2.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta	22
2.4. Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta	26

### CAPÍTULO III

#### **ELABORACIÓN DE LOS PLANES**

3.1. Elaboración del plan de prestaciones de previsión social.	31
3.1.1. Constitución del plan	32

3.1.2. Terminología del plan	33
3.1.3. Objeto y duración del plan	34
3.1.4. De la participación	35
3.1.5. De los Beneficios	36
3.1.6. De la Administración	38
3.1.7. De la publicidad	39
3.1.8. Interpretación y jurisdicción	39
3.2. Manual de administración del fondo de ahorro.	41
3.2.1. Comunicación	42
3.2.2. Requisitos para participar	42
3.2.3. Aportaciones	43
3.2.4. Administración de Fondos	45
3.2.5. Préstamos	47
3.2.6. Altas y bajas del personal	48
3.2.7. Distribución del Fondo y Reparto de Utilidades	49
3.2.8. Solicitud de Ingreso	51
3.2.9. Acta de nombramiento del Comité Técnico	53
3.2.10. Solicitud de préstamo	54
3.2.11. Solicitud de baja	56
3.2.12. Finiquito	57
3.3. Modelo de plan de pensiones y jubilaciones.	58
3.4. Modelo de reglamento interior de trabajo.	59
3.4.1. Puntualidad y honorarios de trabajo	59
3.4.2. Premios por puntualidad y asistencia	60
3.4.3. Ausencia de trabajo y permisos	60
3.4.4. Vacaciones y días de descanso	61
3.4.5. Aguinaldos	62

3.4.6. Préstamos	62
3.4.7. Enfermedad e incapacidad	63
3.4.8. Gastos de funeral	64
3.4.9. Fondo de ahorro, ayuda educacional y ayuda para despensa	64
3.4.10. Dote matrimonial	65
3.4.11. Seguro de vida y seguro por accidentes	65
3.4.12. Seguro de gastos médicos mayores	66
3.4.13. Seguro social, Infonavit y Fonacot	66

#### **CAPÍTULO IV**

### **INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS DE LOS TRABAJADORES**

4.1. Conceptos de Ingresos	68
4.1.1. Total de Ingresos	68
4.1.1.1 Ingresos por sueldos y salarios	68
4.1.2. Total de ingresos fiscales	69
4.1.3. Ingresos exentos	69
4.1.4 Total de ingresos gravables	70
4.1.4.1. Ingresos gravables no acumulables	70
4.1.4.2. Ingresos gravables acumulables	70
4.2. Conceptos que no son ingreso para la Ley del I.S.R.	70
4.3. Deducciones	
4.3.1. Deducciones autorizadas	70
4.3.2. Deducciones personales	71

## CAPÍTULO V

### TRATAMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL POR EL IMSS E NFO NAVIT

5.1. Que es la previsión social para el IMSS	72
5.2. Que considera el IMSS para acumularlo al salario diario integrado.	72
5.3. Impuesto sobre nóminas del D.F.	73

## CAPÍTULO VI

### EJEMPLOS Y CASOS PRÁCTICOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

6.1 Deducibles para el patrón y el trabajador	75
6.2 Ejemplos	76

## CAPITULO VII

### JURISPRUDENCIAS

7.1 Despensas familiares	80
7.2 Gasto de previsión social	82
7.3 Vale de despensa	84
7.4 Concepto de gasto de previsión social	86
7.5 Jubilación	88

<b>CONCLUSIÓN</b>	90
-------------------	----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	91
---------------------	----

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se elaboró debido a que muchas empresas en nuestro país carecen de información exacta verídica y confiable acerca de las prestaciones sociales que pueden otorgar a sus trabajadores ya que siendo deducibles estas hasta ciertos montos; ayudan a hacer una planeación fiscal financiera efectiva que puede ayudar en mucho a las empresas.

La previsión social es atractiva para los trabajadores ya que esto les da un aliciente para superarse y así mismo darle un reconocimiento a su empresa apoyando a lograr los objetivos.

En la actualidad el salario de los trabajadores ha perdido su poder adquisitivo en nuestro país, debido a diversos factores tanto económicos sociales y políticos por lo que las empresas han tenido que apoyar el salario con diversos planes de previsión social.

El objetivo principal del presente trabajo es estimular a las empresas a otorgar el mayor número de prestaciones sociales a sus trabajadores dándoles las bases fiscales para su deducción de impuestos tanto a patrones como a trabajadores.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

#### **1.1. CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

La previsión social no esta definida como tal en nuestras leyes como concepto limitante, sin embargo nos sugieren diversos contenidos.

Debido a eso es que en la actualidad existen diversas controversias de lo que se debe considerar como previsión social.

A continuación citaremos algunos conceptos que han dado diversos especialistas en derecho laboral:

El Lic. Mario de la Cueva nos dice: "La previsión social se desentiende de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la diversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo".

El profesor Ernesto Krotoschin dice: "Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo".

El Lic. Marcos Flores Alvarez dice: “La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y las de su familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.

Por lo anterior podemos decir que la previsión social es el conjunto de reglas y principios que ayudan a lograr satisfacer sus necesidades de los trabajadores y elevar su nivel de vida.

## **1.2. ANTECEDENTES DE PREVISIÓN SOCIAL**

El régimen de seguridad social mexicano tiene su origen en el artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definitivamente establecido por la ley en 1942. Ese mismo año fué creada la primera institución de seguridad social del país: el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia, que a partir de dicha fecha ha ido extendiéndose, desde el Distrito Federal, a los 31 estados, y se ha extendido en mas de 256 municipios.

De carácter obligatorio, ampara a los asalariados de las zonas urbanas y rurales, a los aprendices, a los trabajadores temporales y eventuales, a los miembros de Sociedades Cooperativas de Producción y demás Sociedades.

Otro organismo de seguridad social en México son el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, para los empleados públicos, con servicios de prestaciones sociales, clínicas y farmacias propias.

### **1.3. CONCEPTO DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

*SON PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL TODOS AQUELLOS GASTOS QUE EFECTÚAN LAS EMPRESAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES DEPENDIENTES O BENEFICIARIOS, TENDIENTES A SU SUPERACIÓN FÍSICA, SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL, ES DECIR LOS PERCIBIDOS CON MOTIVO DE:*

1.- Subsidio por incapacidad

2.- Becas educacionales para:

- a) los trabajadores
- b) sus hijos

3.- Guarderías infantiles

4.- Actividades:

- a) culturales y
- b) deportivas

5.- Otras prestaciones:

- a) de previsión social
- b) de naturaleza análoga

① TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

#### **1.4. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

Por su naturaleza las prestaciones de previsión social pueden ser de dos tipos:

a) Las que van directamente ligadas al monto del salario y se otorgan a un porcentaje a éste.

Ej. las aportaciones al fondo de ahorro

b) Las que se dan en cantidad fija y no tienen relación directa con el monto del salario.

Ej. Las becas educacionales

## **1.5. FINALIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

La finalidad de una empresa al otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

Las prestaciones de previsión social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario
- Se otorgan con la finalidad, de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales
- Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez terminación de las relaciones de trabajo, etc., de que el trabajador cuando algunos de estos eventos suceda contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos
- Buscan el desarrollo integral del individuo.

- Fomentan el espíritu de grupo.
- Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

La Ley del ISR, en su artículo 24 fracción XII, considera como de previsión social a las prestaciones relacionadas con los rubros siguientes:

- Servicios médicos hospitalarios
- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- Fondos de ahorro
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales
- Actividades deportivas
- Otras de naturaleza análoga a las anteriores

En los siguientes capítulos se tratan estos conceptos.

Finalmente, cabe mencionar que estas prestaciones no son sólo aplicables a los trabajadores, sino que alcanzan a todo su ámbito familiar, ya que son beneficiarios de las mismas, los ascendentes y descendientes del trabajador.

## **1.6. EL FONDO DE AHORRO**

El fondo de ahorro es uno de los planes de previsión social que mayor aceptación ha tenido por parte de los patrones y de los trabajadores, debido principalmente al hecho de que es una prestación que se realiza en efectivo, y a la sencillez de su manejo administrativamente hablando, sin embargo, en algunos casos se ha convertido en una prestación en la que se ha desvirtuado su finalidad de previsión social por un manejo incorrecto, para convertirse prácticamente en un aumento directo al salario, lo cual podría llegar a tener problemas en cuanto a la deducción para el patrón y la exención para el trabajador.

La finalidad del fondo de ahorro como una partida de previsión social, es ayudar y apoyar a los trabajadores que participen en este plan, aportando el patrón al fondo una cantidad en efectivo para que integre el ahorro de los trabajadores, y éstos, mediante ese fondo puedan solucionar cualquier eventualidad de carácter económico en forma futura.

Las ventajas del fondo de ahorro son:

- a) Los ingresos provenientes de las aportaciones del patrón al fondo, no son acumulables para el cálculo del Impuesto Sobre Productos del Trabajo.
  - b) Las inversiones que se llevan a cabo con el fondo de ahorro generan intereses que representan un ingreso adicional y no están gravados por el Impuesto Sobre la Renta en lo Referente a Productos de Capital.
  - c) Las cuotas obreras del IMSS no se incrementarán mas que por la diferencia entre las aportaciones al fondo del patrón y del trabajador.
- Lo anterior trae como consecuencia el que anualmente disfruten de un ingreso disponible más alto, refiriéndonos a ingreso neto.

### **1.7. OTRAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

- a) Indemnizaciones por riesgo o enfermedades
- b) Gastos médicos, hospitalarios y de funeral
- c) Casa habitación proporcionada por los patrones
- d) Cuotas del IMSS de los trabajadores pagadas por los patrones
- e) Servicios de comedor y comida
- f) Prestaciones de Seguridad Social otorgada por instituciones públicas.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO JURÍDICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN**  
**SOCIAL**

**2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (ART. 123.)**

**DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL APARTADO A**

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

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

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

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

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

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

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

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de

una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la presentación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuencia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes a reales sin embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

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

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativo a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel
15. De aceites y grasas vegetales
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso a labrado de envases de vidrio:

21. Tabacaleras, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22.- Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

## 2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**Artículo 17.-** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos.

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

**Artículo 89.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

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

## **2.3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

**ART. 24.-** Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

I.- Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, salvo que se trate de donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta ley y en las reglas generales que para el efecto establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y que se otorguen en los siguientes casos:

a) A la Federación, entidades federativas o municipios, así como a sus organismos descentralizados que tributen conforme al Título III de la presente Ley.

b) A las entidades a que se refiere el artículo 70-A de esta Ley.

c) A las entidades a que se refieren los artículos 70, fracción XVIII Y 70-B de esta Ley.

d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, y XI del artículo 70 y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y VI del artículo 70-B de esta Ley.

e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del artículo 70-C de esta Ley.

f) A programas de escuela empresa.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público publicará en el Diario Oficial de la Federación las instituciones que reúnen los requisitos antes señalados.

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza, los mismos serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos

o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley Federal de Educación, que se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de esta Ley; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

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

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

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

**Art. 77.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:**

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

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

**VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título. Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:**

**a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquéllos en efectivo, en bienes, en crédito o servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.**

**b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un periodo máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo.**

## **2.3. REGLAMENTO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

**ARTÍCULO 19.** Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley satisfarán los siguientes requisitos:

I.- Que se otorguen en forma general.

II.- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos de que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuáles podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.

b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.

c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y esté ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuáles podrán tener beneficios diferentes por país.

III.- Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

**ARTÍCULO 20.-** Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

I.- Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a los empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, incisos c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

II.- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

III,. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

IV.- Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cuál se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

**ARTICULO 21.-** Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley , serán aquellas que otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda de valor actuarial de la misma.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

**ARTICULO 22.-** Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en el que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- II.-Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- III.-Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

**ARTICULO 23.-** Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. -Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los

cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

- II. -Que se efectúen en relación con trabajadores de contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

## CAPÍTULO III ELABORACIÓN DE LOS PLANES

### 3.1 PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

#### “Plan de Prestaciones de Previsión Social”

##### Contenido General

##### Antecedentes

- 3.1.1 Constitución del plan
- 3.1.2 Terminología del plan
- 3.1.3 Objeto y duración del plan
- 3.1.4 De la participación
- 3.1.5 De los Beneficios
- 3.1.6 De la administración
- 3.1.7 De la publicidad
- 3.1.8 Interpretación y jurisdicción

##### Instructivos

##### Antecedentes

Tomando en consideración la importancia para la Compañía “X”, tiene el personal que labora en ella, así como la necesidad de mejorar y elevar su nivel de vida, y con ello consolidar las relaciones humanas entre la compañía “X” y los trabajadores y estimular la integración del

núcleo familiar de cada trabajador, la compañía "X" ha decidido implantar este Plan de Prestaciones de Previsión Social.

### **3.1.1. Constitución del Plan**

**Cláusula Primera.** La compañía "X" constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones que se señalan en este documento, así como en apoyo de las leyes que posteriormente se citan.

**Cláusula Segunda.** El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:

**A. Constitucionales**

Artículo 123, apartado A

**B. Ley Federal del Trabajo**

Artículos 17, 84, 89 y 143

**C. Ley del Impuesto sobre la Renta**

Artículos 24 Fracciones Y XII, 77 Fracciones IV, VI, VIII y último párrafo

**D. Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta**

Artículos 19, 20, 22 y 23

**Cláusula Tercera.** La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciará el día 01 del mes de julio del 2000.

**Cláusula Cuarta.** Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de la compañía "X", dentro de los diez días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

### **3.1.2. Terminología del Plan**

**Cláusula Quinta.** Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este plan y, en caso de duda deberán de interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:

*Plan.* El Plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme a este documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignen.

*Prestaciones.* Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el trabajador en los términos y condiciones que se establecen en el mismo.

*Patrón.* La compañía "X" S.A. de C.V.

*Trabajador.* Toda Persona física que preste servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo.

*Participante.* Todo trabajador.

*Salario.* Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la compañía "X" S.A. de C.V. conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

*Ejercicio.* Período comprendido del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de cada año.

### **3.1.3. Objeto y Duración del Plan**

**Cláusula Sexta.** El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la propia Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero- patronal.

También tendrán como propósito fundamental, elevar el nivel de vida social e integral de los trabajadores y de sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan demeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.

**Cláusula Séptima.** La duración de este Plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y se dará por

terminado bajo las condiciones que establezcan las disposiciones laborales correspondientes.

Los beneficios que otorga este Plan iniciarán conforme a las siguientes fechas:

**A partir de la entrada en vigor:**

Despensas

Fondo de ahorro

Pago de subsidio por incapacidad.

**A partir del día \_\_\_\_\_.**

Reembolsos de gastos dentales y funerarios

Becas educativas a trabajadores o a sus hijos.

**3.1.4. De la participación**

**Cláusula Octava.** Sólo podrán ser participantes de los beneficios de este plan quienes reúnan los siguientes requisitos:

Ser trabajador activo de la compañía "X" S.A. de C.V., en cualquiera de sus categorías.

Para los efectos de este Plan, el servicio activo de un trabajador se considera suspendido y sin goce de los beneficios del Plan, por faltas injustificadas o permisos sin goce de sueldo.

*En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerará como trabajador activo sólo para efectos de las prestaciones que concede este Plan.*

Dejan de ser participantes del Plan los trabajadores que dejen de prestar servicio activo.

### **3.1.5. De los Beneficios**

**Cláusula Novena.** El monto máximo del valor global de los Beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al \_\_\_\_\_ del importe de su sueldo nominal. En ningún caso podrá exceder de dicho monto.

El patrón otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones:

Reembolso de gastos dentales y funerarios.

Pago de subsidio por incapacidad

Despensas

Fondo de ahorro

Becas educativas a trabajadores o a sus hijos.

**Cláusula Décima.** El beneficio de otorgar despensas a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros quince días

de cada mes, el equivalente a \_\_\_\_\_ Cantidad que se entregará en "vales de despensa".

**Cláusula Décimo Primera.** La prestación de fondo de ahorro consistirá en la aportación mensual del \_\_\_\_% del sueldo nominal del trabajador, así como una misma cantidad que aportará el patrón, tomando en consideración los lineamientos que señala la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.

Sólo se podrán retirar las aportaciones del fondo de ahorro una vez al año o en caso de terminación de la relación de trabajo.

El citado fondo de ahorro podrá otorgar préstamos a los participantes, las que en ningún caso causarán intereses.

La suma del préstamo deberá ser liquidada antes del \_\_\_\_\_ de cada año.

**Cláusula Décimo Segunda.** La prestación de reembolso de gastos dentales y funerarios consistirá en entregar la cantidad que erogue el participante por estos conceptos, hasta por un monto que no exceda de \_\_\_\_\_.

El participante se obliga a entregar comprobante debidamente requisitado para demostrar el gasto efectuado y proceder al reembolso correspondiente.

**Cláusula Décimo Tercera.** El beneficio de subsidio por incapacidad, consistirá en entregar la diferencia entre el pago de la incapacidad del seguro social y su salario nominal. Este beneficio en ningún caso podrá exceder de \$ \_\_\_\_\_

**Cláusula Décimo Cuarta.** La prestación referente a otorgar becas educativas a los trabajadores o a sus hijos, consistirá en entregar un vale denominado "cupón educativo", que tendrá un valor equivalente al \_\_\_\_% del importe de sus salario nominal. El participante se obligará a demostrar la utilización del "cupón educativo".

### **3.1.6. De la Administración**

**Cláusula Décimo Quinta.** La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de personal.

Asimismo, se conformará un comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan.

El presidente de dicho comité será el encargado del departamento de personal invariablemente.

El comité de referencia estará conformado por trabajadores y representantes del patrón, sin que excedan de cinco personas.

### **3.1.7. De la Publicidad**

**Cláusula Décimo Sexta.** Este Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la compañía "X" S.A. de C.V. por comunicación que realice el presidente del comité en los términos de la cláusula cuarta, misma que estará anexo al comprobante de pago del trabajador por una sola vez, quienes suscribirán este documento.

### **3.1.8. Interpretación y Jurisdicción**

**Cláusula Décimo Séptima.** La interpretación de este Plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones de nuestro sistema legal en vigor.

**Cláusula Décimo Octava.** Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contiene, la compañía "X" S.A. de C.V. y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que se susciten; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de la compañía "X" S.A. de C.V., para ejercer cualquier acción legal.

## **Instructivos y Reglas de Funcionamiento**

Una vez estructurado, elaborado y aprobado el Plan de Prestaciones de Previsión Social, será necesario elaborar un instructivo y emitir reglas que detallen y precisen la ejecución de cada concepto que se otorga, para que con ello se tienda a cumplir el objetivo y mejorar el funcionamiento del citado Plan.

Asimismo, deberán estructurarse y diseñarse los formatos propios para la adecuada operación y administración del Plan de Prestaciones de Previsión Social.

## **3.2 MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DEL PLAN DE FONDO DE AHORRO**

### **Introducción**

En este manual se describen los lineamientos para el establecimiento de procedimientos administrativos, registros, guías para el otorgamiento y pago de préstamos, pago a los participantes o beneficiarios.

El texto de este manual se complementa con las formas operativas que deben usarse para una administración eficiente del plan.

A continuación se definen las instancias encargadas del Plan:

*Comité Técnico:* Es el grupo de personas de la compañía "X" S.A. de C.V. nombradas por la Dirección General para encargarse del manejo de los recursos del Plan.

*Comité Administrativo:* Es el grupo de personas designadas por el Comité Técnico para encargarse de la administración del Plan.

La labor del Comité Técnico, reviste una gran importancia en las inversiones realizadas del Fondo, las aportaciones y los rendimientos obtenidos de ellas.

### **3.2.1. Comunicación**

Con el fin de cumplir con lo establecido por el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en vigor (Art. 20 Fracción IV), el Plan deberá ser comunicado al personal dentro del mes siguiente a la fecha de inicio.

Se deberá recabar de los participantes una forma debidamente requisitada en la que se señale a que el empleado ha recibido la comunicación del Plan del Fondo de Ahorro y manifiesta su deseo de participar en el mismo. (Forma 1)

### **3.2.2. Requisitos para participar**

Tendrá derecho a participar en el plan de Fondo de Ahorro , todo el personal que tenga celebrado con la empresa contrato por tiempo indeterminado.

No se considerará al personal eventual o contratado por tiempo fijo o para obra determinada.

La participación en el Plan será a partir del primer día que coincida o inmediato posterior a aquél en que el trabajador cumpla con los requisitos señalados anteriormente.

### **3.2.3. Aportaciones**

De acuerdo con las bases del Plan de Fondo de Ahorro, la Cía. "X" S.A. de C.V. y los participantes aportarán el 10% sobre la cuota diaria en efectivo, que la Cía. "X" S.A. de C.V. estará pagando al participante por su labor ordinaria, incluyendo la gratificación de fin de año.

Para efectos del Plan de Fondo de Ahorro, no se incluirá ninguna otra percepción, tales como habitación, prestación en especie o ventaja económica o ninguna cantidad que sea entregada al participante, por cualquier concepto, ya sea ordinario o extraordinario.

Las aportaciones tanto de los participantes como de la Cía. "X" S.A. de C.V. no podrán exceder del 13% calculado sobre 10 veces el salario mínimo diario de la zona económica donde se prestan los servicios a la Cía. "X" S.A. de C.V.

A partir de la fecha de instalación del Plan , cada vez que se otorguen aumentos de sueldo al personal, deberá ser ajustada la cantidad que Cía. "X" S.A. de C.V. y participante aporten considerando el porcentaje del aumento de sueldo.

Las aportaciones tanto de la Cía. "X" S.A. de C.V. como de los participantes deberán ser efectuadas de acuerdo a la periodicidad con que se paguen las nóminas.

El importe total de aportaciones de cada periodo de nómina deberá ser entregado al Comité Técnico quien de acuerdo a las solicitudes de préstamo determinará el remanente con el fin de efectuar inversiones.

En los casos de enfermedad o accidente y que se haya otorgado por parte del Seguro Social o con comprobante médico aprobado por la Cía. "X" S.A. de C.V. , no existirán aportaciones, ni del empleado participante, ni de la Cía. "X" S.A. de C.V. mientras dure esta.

El participante podrá retirar el fondo acumulado a su nombre:

A la fecha que se declare la invalidez total permanente del participante recibirá el fondo acumulado a su nombre. Los rendimientos que hubiere obtenido serán otorgados en el aniversario del Plan.

Lo señalado en el punto anterior tendrá la misma aplicación en los casos de incapacidad de las mujeres participantes en el Plan.

En cuanto a los permisos concedidos por la Cía. "X" S.A. de C.V. con goce de sueldo, se deberá aplicar el mismo tratamiento que se empleará para el personal activo.

Cuando la Cía. "X" S.A. de C.V. conceda permiso sin goce de sueldo, participantes y Cía. "X" S.A. de C.V. tampoco efectuarán aportaciones durante el tiempo que dure el permiso.

Por lo señalado en los 4 párrafos anteriores se entiende que un participante efectuará aportaciones y la Cía. "X" S.A. de C.V. a su nombre, siempre y cuando esté percibiendo sueldo.

### **3.2.4. Administración De Fondos**

El Comité Técnico estará integrado por 4 personas de la Cía. "X" S.A. de C.

El Comité Administrativo estará formado por 2 personas designadas por el Comité Técnico.

Podrán formar parte del Comité Administrativo, aquellas personas designadas por el Comité Técnico y cuyas funciones correspondan a las Gerencias de Relaciones Industriales y Financiero Administrativas.

Se deberá levantar el acta de nombramiento del Comité Técnico señalando los integrantes del mismo, indicando los cargos. que les fueron asignados a cada uno de ellos. (Forma 2)

La duración del cargo será indefinida.

El Comité Técnico se reunirá siempre que sea necesario para decidir sobre las inversiones del Fondo, las solicitudes de préstamo extraordinario y para tratar cualquier asunto de interés, por lo menos una vez al año.

De sus reuniones se llevará libro de registro en forma de actas en las que se harán constar todas aquellas decisiones de importancia.

El registro de actas tiene como finalidad básica el establecer las políticas generales de actuación del Comité, en todo aquello no previsto en el Plan, en las interpretaciones del mismo o en los casos en que le sean otorgadas facultades discrecionales y por otra parte cubrir la posible responsabilidad de sus integrantes respecto a las decisiones tomadas.

Es conveniente en todos los casos, que al emitir su dictamen, se cite en el acta el argumento en base al cual fue emitido.

Deberá tenerse especial cuidado en notificar a las partes interesadas cualquier cambio en la designación de los miembros del Comité.

### **Primera Reunión**

Al reunirse por primera vez el Comité Técnico, deberá tratar principalmente los puntos siguientes:

- a) Designar sus representantes ante la institución de crédito así como los sustitutos de estos en sus ausencias.
- b) Determinar la política de inversiones del Fondo.  
Conocer las funciones del Comité Administrativo.

## **REUNIONES PERIÓDICAS**

- a) Vigilar que las aportaciones sean efectuadas a su debido tiempo.
- b) Dar solución a los problemas que sean presentados por los Comités Administrativos o por los participantes del Plan.
- c) Tener en la fecha de aniversario, toda la información requerida sobre las aportaciones y las utilidades generadas por el Plan. Así como establecer la fecha en que será entregado el monto ahorrado, en la compañía "X" S.A. de C.V.

### **3.2.5. Préstamos**

Para el otorgamiento de préstamos a los participantes del Plan, se señalan las condiciones y características para el otorgamiento de los mismos.

- a) El participante deberá llenar una forma de solicitud de préstamo, que para tal efecto se ha diseñado. (Forma 3)
- b) Se otorgarán préstamos a mediano plazo, mismos que deben ser autorizados por el Comité Administrativo.
- c) El participante podrá solicitar préstamo, siempre y cuando, hayan transcurrido al menos 4 meses de la fecha de inicio del Plan.

- d) Se cobrará un interés por el préstamo, al momento de la entrega del mismo, el cuál será equivalente a la tasa del 3% mensual.
- e) El monto del préstamo no podrá ser superior al 100% del monto ahorrado que tenga el participante considerando las aportaciones de la compañía "X" S.A. de C.V. y las contribuciones del mismo participante, hasta la fecha de solicitud.
- f) Los préstamos serán saldados en la fecha de cierre del Fondo compensándolos contra la cantidad ahorrada.

### **3.2.6. Altas y bajas del personal**

El Comité Administrativo deberá estar al pendiente, a través del departamento de personal, que los empleados cumplan los requisitos para causar alta al Plan, así como del personal que cause baja de la compañía "X" S.A. de C.V.

En los casos de altas al Plan, el departamento de personal, entregará al nuevo participante la comunicación por escrito de las bases del Fondo de Ahorro, explicando los aspectos importantes y proporcionará la forma de solicitud para ingresar al Plan (Forma 1)

Por lo que se refiere a las bajas de participantes por cualquier causa, cada participante entregará al departamento de personal su solicitud

de baja (Forma 4) y el Comité Administrativo deberá determinar los alcances a que tendrá derecho el participante descontando el saldo de préstamos pendientes de pago, y el remanente será entregado según sea el caso al participante o a sus beneficiarios nombrados.

Se deberá observar que en caso de baja voluntaria al Plan, el participante no podrá ingresar nuevamente, sino hasta el siguiente aniversario, perdiendo el derecho de las aportaciones de la compañía "X" S.A. de C.V. a su favor.

A la entrega de la cantidad correspondiente del Fondo a cada participante, éste deberá entregar al Comité Administrativo un recibo de finiquito (Forma 5), para que conste que no hay pendiente ni a favor ni en contra de éste.

De la misma manera se procederá en caso de fallecimiento, de invalidez o retiro voluntario del empleado participante con sus beneficiarios quedando únicamente pendiente el otorgamiento de los rendimientos al aniversario del Plan. (Forma 5)

### **3.2.7. Distribución del Fondo y Reparto de Utilidades**

El plan de Fondo de Ahorro tiene una vigencia del 1° de Julio al 30 de Junio de cada año subsecuente y del día 15 al 20 de Junio de cada año deberá distribuirse el Fondo.

Al llegar a la fecha de distribución del Fondo, el Comité Técnico, informará de las utilidades obtenidas por el Fondo, tanto de las inversiones realizadas como de los intereses pagados por concepto de préstamos otorgados durante el año Plan.

A su vez el Comité Administrativo, deberá determinar los alcances de cada participante, conforme a las aportaciones efectuadas por cada persona con respecto al tiempo y al monto de las mismas.

La distribución de las utilidades será efectuada dividiendo las utilidades obtenidas entre la suma de las aportaciones a nombre de cada participante y los intereses que fueron pagados por los participantes por préstamos.

En los casos que exista saldo por concepto de préstamos a cargo del participante, la cantidad correspondiente será descontada de los alcances a que tenga derecho a la fecha de distribución del Fondo.

**Forma 1**

**3.2.8. SOLICITUD DE INGRESO**

**AL COMITÉ TÉCNICO DEL FONDO DE  
AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA:  
COMPAÑÍA "X" S.A. DE C.V.**

Por medio de la presente, solicito a este Comité tenga a bien admitirme como participante del Fondo de Ahorro, de los empleados de la Compañía "X" S.A. de C.V., toda vez que soy empleado de esta Institución.

Consecuentemente, manifiesto que conozco los estatutos y bases sobre las cuales funciona el Plan de Fondo de Ahorro, por lo que estoy de acuerdo en cumplir todas y cada una de las obligaciones que en ellos se señalan, en especial la siguiente:

Que autorizo y estoy conforme en que se proceda a hacer el descuento equivalente al 10% de mi sueldo nominal diario, en forma proporcional al número de pagos que reciba durante el mes, mismo que tendrá el concepto de ahorro y que no podrá ser superior al citado porcentaje y del 13% de 10 veces el salario mínimo de la zona económica que rijan en el establecimiento donde presto mis servicios.

Asimismo, hago de su conocimiento que para el caso de fallecimiento o incapacidad mental, se haga entrega del fondo ahorrado e intereses

devengados así como de las aportaciones de la Institución que a la fecha de estos acontecimientos tuviere derecho a:

Nombre (s):

\_\_\_\_\_

Parentesco

\_\_\_\_\_

México, D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

ATENTAMENTE

NOMBRE:

PUESTO:

DEPTO.:

\_\_\_\_\_  
FIRMA

## **Forma 2**

### **3.2.9. Acta de nombramiento del Comité Técnico:**

Presidente, vicepresidente, del Fondo de Ahorro de la:  
Compañía "X" S.A. de C.V.

De acuerdo al artículo del Reglamento del Fondo de Ahorro establecido en beneficio del personal de la Compañía "X" S.A. de C.V., el Director General nombró al Lic. \_\_\_\_\_ y al L.C.P. \_\_\_\_\_, como Presidente y vicepresidente respectivamente.

Se ratifica con esta acta que las personas antes mencionadas, tal como se señala en el Reglamento del Fondo de Ahorro, durarán en sus cargos indefinidamente. La Dirección de la Compañía "X" S.A. de C.V., pondrá en cualquier momento sustituir a cualquiera de las personas nombradas por él.

Los cargos de los miembros antes citados son honoríficos y que su desempeño no percibirán remuneración alguna.

## **FIRMAS**

**Forma 3**

**3.2.10. SOLICITUD DE PRÉSTAMO**

AL COMITÉ ADMINISTRATIVO DEL FONDO DE  
AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA:

**COMPAÑÍA "X" S.A. DE C.V.**

Por medio de la presente, solicito a este Comité tenga a bien autorizarme un préstamo por \$\_\_\_\_\_, (cantidad con letra), ya que cumpliendo con los requisitos establecidos en el Plan de Fondo de Ahorro en su Capítulo 5 referente a Préstamos se establece que deben de haber transcurrido 4 meses de la fecha de inicio de dicho Plan, y dicho préstamo solicitado no sea superior al 100% de ahorro al momento, tanto por parte de la institución como mía.

Consecuentemente, manifiesto que conozco los estatutos y bases sobre las cuales funcionan los prestamos del Plan de Fondo de Ahorro, por lo que estoy de acuerdo en cumplir todas y cada una de las obligaciones que en ellos se señalan, en especial la siguiente:

Que autorizo y estoy conforme en que se proceda a hacer el descuento equivalente al \_\_% de mi sueldo, en forma proporcional al número de meses, dicho préstamo e intereses correspondientes serán saldados en un plazo de \_\_\_\_\_ meses.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Cumpliendo con los requisitos antes mencionados y de conformidad con los estatutos ya comentados solicito que de ser otorgado dicho préstamo se me proporcione (fecha a recibir el préstamo).

México, D.F., a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

ATENTAMENTE

NOMBRE:

PUESTO:

DEPTO.:

\_\_\_\_\_

FIRMA

**Forma 4**

**3.2.11. SOLICITUD DE BAJA**

DEPARTAMENTO DE PERSONAL  
COMITÉ ADMINISTRATIVO DEL FONDO DE  
AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA:

**COMPAÑÍA "X" S.A. DE C.V.**

Por medio de la presente, solicito mi baja a dicha Institución, así como al Plan de Fondo de Ahorro de la misma, por las causas que a continuación se menciona.

1. Renuncia voluntaria

2. ....

México, D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_.

ATENTAMENTE

NOMBRE:

PUESTO:

DEPTO.:

\_\_\_\_\_  
FIRMA

**Forma 5**

**3.2.12. FINIQUITO**

México, D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_.

Recibí del Comité Administrativo y de conformidad con lo Establecido en el Plan de Fondo de Ahorro de empleados de la Compañía "X" S.A. de C.V., la cantidad de: \$\_\_\_\_\_ (cantidad con letra), por concepto de Fondo de Ahorro, así como sus respectivos rendimientos de acuerdo a las aportaciones realizadas a mi cuenta.

Así mismo acepto que se me fue descontada la cantidad de \$\_\_\_\_\_ (cantidad con letra), por concepto de préstamo a mi cargo a la fecha de la entrega de distribución del Fondo y Reparto de utilidades al mismo de acuerdo con lo establecido en los Capítulos 6 y 7 de dicho Plan.

A lo anterior manifiesto que no hay pendiente ni a favor ni en contra de alguna cantidad proveniente de dicho Plan de Fondo de Ahorro.

RECIBÍ

NOMBRE:

PUESTO:

DEPTO.:

\_\_\_\_\_

FIRMA

### **3.3 MODELO DE PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES**

La Cía. ha decidido otorgar a sus trabajadores como parte de prestación de previsión social un plan de pensiones y jubilaciones que estará sujeto a los requisitos y lineamientos que a continuación se señalan:

- 1.** Serán elegibles para participar en el plan todos los trabajadores de la Cía. que cumplan con el requisito de tener una edad mínima de 21 años cumplidos y una antigüedad de trabajo para con la empresa de mínimo 3 años.
- 2.** La pensión que otorgará el patrón a sus trabajadores a través de este plan será siempre complementaria a la que a esos les corresponde en los términos de la legislación del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente a la fecha de jubilación.
- 3.** La base para cuantificar la cantidad de pensión que un trabajador tiene derecho a percibir a través de este plan, invariablemente será el promedio de sueldo de los meses anteriores a la fecha de jubilación disminuido con la que otorgue el IMSS de acuerdo con su legislación vigente a dicha fecha.
- 4.** Los incrementos periódicos que se otorguen a la pensión serán en la proporción que el IMSS incremente la pensión por él otorgada en los términos de su legislación vigente en ese momento.
- 5.** Para el financiamiento de esta prestación, el trabajador contribuirá aportando un porciento obligatorio de su sueldo semanal, quincenal o mensual que invariablemente será de \_\_\_\_\_ y que autorizará el patrón para descontárselo en su pago de nómina respectivo quedando

dicha aportación sujeta a los requisitos y lineamientos que señala el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 37.

6. Las reservas de pensiones y jubilaciones a que se refiere este plan así como las aportaciones al fondo respectivo se sujetará a la reglamentación del artículo 35 del Reglamento de la Ley del ISR.

7. La administración del fondo estará conferida a un comité técnico con representación del patrón; de los trabajadores; del fiduciario; de la institución de crédito, sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa que lo maneje; y de un asesor financiero externo por lo que en ningún caso dicho comité podrá tener menos de 5 integrantes y las decisiones siempre deberán ser aceptadas por lo menos por 3 de sus integrantes y las decisiones siempre deberán ser aceptadas por lo menos por 3 de sus integrantes o la parte proporcional que represente más del 60% en caso de ser más de 5 integrantes.

### **3.4. MODELO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

#### **3.4.1. PUNTUALIDAD Y HORARIOS DE TRABAJO**

La puntualidad es característica de responsabilidad, llegar puntual a nuestro trabajo ayuda al desarrollo de la empresa y de nosotros mismos.

Los horarios deben observarse regularmente, checando sus tarjetas todo el personal a quien específicamente se le comunique que debe hacerlo, se debe checa tanto a la hora de entrada como de salida, así como al volver de la hora de comida.

Se tiene una tolerancia de 10 minutos, por cada tres retardos, se sancionará con la no admisión al trabajo por un día, sin goce de sueldo.

Para llevar el registro de asistencia y récord de puntualidad, existe un sistema de tarjetas de tiempo individuales y un reloj marcador.

En todos los casos, el empleado que solicite un horario especial, sólo se autorizará por el Director del área a la que pertenezca, previo Vo.Bo. de su jefe inmediato.

### **3.4.2. PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

Para premiar la puntualidad y asistencia del personal administrativo de la empresa, se tiene el siguiente incentivo:

Si durante el período de un mes, no tiene ninguna falta de asistencia ni retardo, podrá lograr un premio por el importe de \$ \_\_\_\_\_ sueldo, que se liquida en la forma siguiente.

El importe de \_\_\_\_\_

Los permisos autorizados cuentan como falta de asistencia para los efectos del incentivo.

### **3.4.3. AUSENCIA DE TRABAJO Y PERMISOS**

Por necesidades de índole particular, es posible que el personal en ciertas ocasiones, requiera salir antes del término de sus labores o inclusive prevea la posibilidad de no asistir por alguna causa.

Para que su salida no se le considere un abandono de labores o falta injustificada, deberá tramitar oportunamente el permiso correspondiente con su jefe inmediato.

Cuando la ausencia es por causa de enfermedad, deberá presentarse el comprobante de incapacidad emitido por el IMSS a efecto de que no se descuenten las faltas injustificadas.

#### **3.4.4. VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO.**

Para ayudar al bienestar general, se puede gozar de un período de descanso después de labores en la empresa.

La Prima Vacacional es del 25% del sueldo sobre los períodos mínimos legales, que se describirán a continuación, y se pagará antes de que inicie el período de vacaciones.

<b>Años de antigüedad</b>	<b>Días hábiles de vacaciones</b>
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
14	16
19	18
24	20
30	22

De acuerdo con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, se conceden los siguientes días de descanso:

- 1o. de enero
- 5o. de febrero
- 21 de marzo
- 1o. de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 25 de diciembre.

También el primero de diciembre de cada seis años, que corresponden a la tramitación del poder ejecutivo del país.

### **3.4.5. AGUINALDOS**

Para todo el personal de la empresa se tiene establecido otorgar, a fin de año, como pago de aguinaldo el importe correspondiente a 15 días de sueldo.

### **3.4.6 PRÉSTAMOS**

Con el propósito de ayudar al personal, que en el transcurso del año solicite a la empresa un préstamo para cubrir ciertos compromisos individuales, éstos se brindan a aquellos empleados conforme a las posibilidades financieras de la institución, bajo las siguientes normas:

1. El empleado que solicite un préstamo, deberá tener una antigüedad mínima registrada en nómina de 6 meses.

2. El monto del préstamo solicitado, en ningún caso podrá exceder de \_\_\_\_\_.
3. La forma de pago será \_\_\_\_\_.
4. Con respecto a los intereses \_\_\_\_\_.
5. El préstamo deberá solicitarse por escrito a la Gerencia Administrativa, quien avisará de inmediato si está o no autorizado, previa consulta con la Dirección General.
6. Durante el tiempo en que el empleado está cubriendo un préstamo, no se le podrá autorizar ningún otro, hasta que se termine con el primero.

#### **3.4.7. ENFERMEDAD E INCAPACIDAD**

De conformidad con lo establecido en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, para efectos de incapacidad, el trabajador podrá solicitar ante el IMSS el pago de su salario a partir del tercer día de la fecha que marque el comprobante por el equivalente al 60% del sueldo registrado por el patrón ante el Instituto dentro de los dos últimos meses.

En caso de no acudir al IMSS por algún padecimiento o enfermedad, se debe presentar al Departamento Administrativo, la receta médica debidamente registrada, a fin de gozar el mismo beneficio y no se le descuenten como faltas injustificadas.

### **3.4.8. GASTOS DE FUNERAL**

Consciente del trastorno emocional y económico que representa el fallecimiento inesperado de los seres queridos, la empresa tiene como política, proporcionar una pequeña colaboración para los gastos de funeral en los que incurra el empleado, por la muerte de alguno de sus dependientes económicos.

Esta ayuda consiste en: Por dependientes económicos se incluye: padres, esposa, hijos y hermanos menores de 18 años.

El aviso deberá hacerse al Gerente Administrativo, quien procederá a la expedición del cheque correspondiente.

### **3.4.9. FONDO DE AHORRO, AYUDA EDUCACIONAL Y AYUDA PARA DESPENSA**

Consciente de las necesidades actuales, la empresa ha elaborado un Plan de Previsión Social que comprende fondo de ahorro, ayuda educacional y ayuda para despensa.

Dentro de las múltiples ventajas que ofrece este Plan de Previsión Social, la más importante es la que los ingresos provenientes del patrón por aportaciones al fondo de ahorro, ayuda educacional y ayuda de despensa, no son acumulables para el cálculo del impuesto sobre productos del trabajo, con lo que el empleado disfruta de un ingreso neto.

### **3.4.10. DOTE MATRIMONIAL**

En forma independiente a la dote matrimonial a que tiene derecho el trabajador de solicitar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la empresa ha establecido otorgar una Dote Matrimonial a todo aquel empleado que habiendo ingresado soltero o viudo a la Institución notifique a la Gerencia Administrativa, mediante la presentación del acta correspondiente de que ha contraído nupcias.

El derecho a gozar de esta prestación prescribe a los tres meses de haber contraído matrimonio, conforme a la fecha estipulada en el acta oficial.

### **3.4.11. SEGURO DE VIDA Y SEGURO POR ACCIDENTES**

Consciente de la importancia de proteger adecuadamente a la familia de los que colaboran en la empresa, se ha establecido un Seguro de Vida y por Accidentes a que es acreedor el personal a partir de su fecha de ingreso.

A cada uno de los que laboran en la empresa se les hace entrega de un Certificado que, además de protegerlos en lo personal, detalla quiénes son los beneficiarios, en caso de fallecimiento o accidente.

En términos generales, la póliza ampara contra muerte (natural o por accidente) y contra la pérdida de miembros y/o de la vista.

### **3.4.12. SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES**

Las ventajas más importantes del seguro de gastos médicos mayores son las siguientes:

- Tiene cobertura de dos años
- No se aplica ninguna tabla para honorarios quirúrgicos.
- No hay límite para honorarios quirúrgicos, anestesistas, consultas médicas, enfermera, ambulancia, cuarto de hospital, etcétera.
- La maternidad, que nunca forma parte de un Seguro de Gastos Médicos, se considera dentro de este Plan cubriéndose hasta por evento.
- Se tiene cubierta la amigdalitis.
- Se tiene cobertura para los hijos recién nacidos, desde el 1er. día de haber nacido, dándolos de alta.

### **3.4.13. SEGURO SOCIAL, INFONAVIT FONACOT**

Desde el primer día de labores, todo el personal de la empresa se encuentra bajo el amparo de los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social y consecuentemente protegido contra cualquier eventualidad sobre enfermedad o accidente.

La cuota por pago de los servicios al IMSS, correspondientes por Ley al trabajador, se descuentan quincenalmente en la nómina.

#### PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

De acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, desde el primer día de ingreso, el personal es registrado ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores del Infonavit y en esta forma, se puede obtener los beneficios de dicho instituto. Las aportaciones que realiza la empresa al infonavit son el equivalente al 5% del sueldo mensual de los integrantes.

## CAPÍTULO IV

### INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS DE LOS TRABAJADORES

#### **4.1.1. Total de Ingresos**

Este concepto se refiere a todas las percepciones ya sean en efectivo, en especie o en servicios que reciba un trabajador por la prestación de sus servicios personas subordinados.

- Su fundamentación legal está en el artículo 74 de la L.I.S.R., el cuál considera ingresos en: Efectivo, Bienes, Crédito, Servicios en los casos que lo señale expresamente la Ley y cualquier otro tipo (ganancia inflacionaria).

#### **4.1.1.1. Ingresos por sueldos y salarios**

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

Se **asimilan** a estos los ingresos siguientes:

1. Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación.

2. Los rendimientos y anticipos de las cooperativas, así como anticipos de miembros de sociedades y asociaciones civiles.
3. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole.
4. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
5. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

#### **4.1.2. Total de ingresos fiscales**

Es la diferencia entre el total de ingresos y los conceptos de no ingreso fiscal.

#### **4.1.3. Ingresos exentos**

En este rubro se incluyen todos los ingresos de las personas físicas por los cuales, a pesar de que sí se consideran como un ingreso, no son gravados para efectos del I.S.R. y son los mencionados en el artículo 77 de la misma Ley, las fracciones específicas de estos ingresos exentos aplicables a los sueldos y salarios, son de la fracción I a la Fracción XIII del mencionado artículo, entre las cuáles se encuentran varias que se refieren a prestaciones de previsión social.

#### **4.1.4. Total de ingresos gravables**

Estos ingresos son la diferencia de los ingresos fiscales y los ingresos exentos, y se dividen en dos tipos:

- Ingresos gravables acumulables
- Ingresos gravables no acumulables

##### **4.1.4.1. Ingresos gravables no acumulables**

Se dividen en dos tipos a su vez, dependiendo de la forma en que se calcule su impuesto:

- Con tasa efectiva
- Con impuesto definitivo

##### **4.1.4.2. Ingresos gravables acumulables**

Estos ingresos son la diferencia entre los ingresos gravables menos los ingresos no acumulables.

#### **4.2. Conceptos que no son ingreso para la Ley del I.S.R.**

Son los correspondientes a los servicios de comedor y comida que perciban los trabajadores, ni el uso de bienes (herramientas, útiles e instrumentos) de trabajo proporcionados a los trabajadores. ART.78 último párrafo I.S.R.

##### **4.3.1. Deducciones autorizadas**

En el capítulo I del Título IV de la Ley del I.S.R., para los sueldos y salarios no existen deducciones aplicables, sin embargo en otros

Capítulos del mencionado Título sí se contemplan conceptos deducibles.

#### **4.3.2. Deduciones personales**

Las deducciones personales son las que se especifican en las fracciones II a IV del artículo 140 de la propia Ley mencionada, (la fracción I se encuentra derogada), pudiendo efectuarse éstas sólo cuando la persona física presente su declaración anual ella misma.

## **CAPÍTULO V**

### **TRATAMIENTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL POR EL IMSS E INFONAVIT**

#### **5.1. Que es la previsión social para el IMSS**

El régimen del Seguro social ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la reducción de las tensiones laborales y, asimismo, ha coadyuvado a disminuir los resultados negativos de la industrialización, en el seno de una sociedad aún altamente agrícola, en la medida en que es un instrumento redistribuidor del ingreso y un factor de integración nacional.

#### **5.2. Que considera el IMSS para acumularlo al salario diario integrado.**

“Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”, excepto:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

- b) El ahorro, mejor conocido como Fondo de Ahorro.
- c) Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- d) Aportaciones adicionales al S.A.R.
- e) Aportaciones Infonavit
- f) Participaciones en las utilidades de la empresa.
- g) La alimentación, siempre que sea onerosa, o sea, se cobre cuando menos el 20% del SMDF.
- h) La habitación, siempre que sea onerosa, o sea que se cobre cuando menos el 20% del SMDF
- i) Las despensas, siempre que no rebasen el 40% del SMDF y puede otorgarse en efectivo o en especie.
- j) Los premios de asistencia, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización.
- k) Los premios por puntualidad, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización.
- l) Cantidades para fines sociales, considerándose como tales, las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones.
- m) El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT

### **5.3. Impuesto sobre nóminas del D.F.**

**Art. 47** Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen

erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración del trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

**Art. 48** El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por conceptos de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Al considerar a las erogaciones como salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, la base de este impuesto incluye a las partidas de previsión social, sin importar que se otorguen en efectivo o en especie.

**CAPÍTULO VI**  
**EJEMPLOS Y CASOS PRÁCTICOS DE LAS PRESTACIONES DE**  
**PREVISIÓN SOCIAL**

**6.1 DEDUCIBLES PARA EL PATRÓN ARTÍCULOS 24 FRACCIÓN**  
**XII DE LA LISR Y 19 A 23 DEL RLISR, EXENTA PARA EL**  
**TRABAJADOR ARTÍCULO 77**

<b>Prestación</b>	<b>Límite de exención</b>
Jubilaciones, fallecimientos, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.	Fracción II. En los casos de inválidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente.
Reembolso por: gastos dentales, servicios médicos y hospitalarios y de funeral.	Fracción IV. Otorgados de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.	Fracción VI. Sólo hasta un salario mínimo general de la zona del contribuyente elevado al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordinarios no rebasen 7 veces el SMG de la zona.
Fondos de ahorro	Fracción VIII. 13% del sueldo con tope de 10 veces el salario mínimo de la zona del contribuyente.

Cuotas obreras al IMSS	Fracción IX. Otorgado en forma general.
------------------------	---

## 6.2 EJEMPLOS:

Límite (SMGA del área Geográfica por 7 veces )    \$ 89,926.20

35.10 X 366 = (SMGA 1° de enero al 31 de diciembre del 2000)

SMGA = 12,846.60

	A	B	C
SALARIO	19,000.00	78,000.00	76,500.00
PREVISIÓN SOCIAL	<u>2,400.00</u>	<u>15,000.00</u>	<u>15,000.00</u>
SUMA	<u>21,400.00</u>	<u>93,000.00</u>	<u>91,500.00</u>
PREVISIÓN SOCIAL	<u>2,400.00</u>	<u>12,846.60</u>	<u>13,426.20</u>
EXENTA			
PREVISIÓN SOCIAL	<u>0.00</u>	<u>2,153.40</u>	<u>1,573.80</u>
GRAVADA			

**En el caso A**, toda la previsión social estará exenta ya que la suma de los sueldos y la previsión social no rebasan el tope de 7 veces el salario mínimo elevado al año, es decir \$89,926.20, además de que la previsión social no excede de un salario mínimo anual.

**En el caso B**, la suma de los sueldos y la previsión social rebasa 7 veces el salario mínimo, luego entonces de la previsión social sólo estará exento un salario mínimo elevado al año.

**En el caso C**, la suma de los sueldos y la previsión social son mayores a siete veces el salario mínimo, por lo que en primera instancia estaría exento de la previsión social un salario mínimo elevado al año, pero ya se indico que en ningún caso la suma de los sueldos y la previsión social exenta deberá ser inferior a siete veces el salario mínimo elevado al año y en este caso si lo seria, veamos:

SUELDOS	76,500.00
PREVISIÓN SOCIAL EXENTA	<u>12,846.60</u>
SUMA	89,346.60
	=====

Así pues, como en ningún caso esta suma debe ser inferior a 7 veces el salario mínimo elevado al año, es decir a \$ 89,926.20, para determinar la deducción correspondiente a la previsión social se deberá aumentar a la previsión social exenta una cantidad tal que sumada a los sueldos arroje el límite de la exención, veamos:

SUELDOS	76,500.00
PREVISIÓN SOCIAL EXENTA	<u>12,846.60</u>
SUMA	89,346.60
PREVISIÓN SOCIAL EXENTA PARA LLEGAR AL LÍMITE DE 7 VECES EL S.M.A.	<u>579.60</u>
SUMA 7 VECES EL S.M.A.	89,926.20
	=====

La suma de \$12,846.60 y de \$579.60 es la previsión social exenta de \$13,426.20 y la cantidad de \$1,573.80 es la previsión social gravada, de un total de \$15,000.00 que se otorgaron.

**DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2000**

<b>AREA GEOGRÁFICA</b>	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>NOVENTA VECES</b>
A	37.90	3,411.00
B	35.10	3,159.00
C	32.70	2,943.00

**POR EL EXCEDENTE SE PAGARÁ EL IMPUESTO**

<b>AREA</b>	<b>S A L A R I O M Í N I M O</b>		
<b>GEOGRÁFICA</b>	<b>DIARIO</b>	<b>15 DÍAS</b>	<b>30 DÍAS</b>
"A"	37.90	568.50	1,137.00
"B"	35.10	526.50	1,053.00
"C"	32.70	490.50	981.00

**EJEMPLOS DEL ÁREA GEOGRÁFICA "B"**

<b>TOTAL</b>	<b>EXENTO</b>	<b>GRAVADO</b>
--------------	---------------	----------------

**A) GRATIFICACIÓN ANUAL (AGUINALDO EXENTA) 1,053.00**

1) 35.10 X 15	526.50	526.50	0.00
2) 35.10 X 30	1,053.00	1,053.00	0.00
3) 35.10 X 35	1,228.50	1,053.00	175.50
4) 60.00 X 15	900.00	900.00	0.00
5) 80.00 X 20	1,600.00	1,053.00	547.00

**B) PRIMA VACACIONAL EXENTA HASTA 526.50 ANUAL**

1) 40.00 X 10 X 25%	100.00	100.00	0.00
2) 48.00 X 10 X 50%	240.00	240.00	0.00
3) 150.00 X 12 X 35%	630.00	526.50	103.50
4) 227.40 X 10 X 25%	526.50	526.50	0.00

**C) P.T.U. EXENTA HASTA 526.50 ANUAL**

1) PARTICIPACIÓN	120.00	120.00	0.00
2) PARTICIPACIÓN	526.50	526.50	0.00
3) PARTICIPACIÓN	650.00	526.50	123.50
4) PARTICIPACIÓN	5,000.00	526.50	4,473.50

**D) PRIMAS DOMINICALES EXENTAS HASTA 35.10 POR CADA**

**DOMINGO QUE SE LABORE**

	<b>TOTAL</b>	<b>EXENTO</b>	<b>GRAVADO</b>
1) 35.10 X 25%	8.78	8.78	0.00
2) 35.10 X 40%	14.04	14.04	0.00
3) 35.10 X 100%	35.10	35.10	0.00
4) 40.00 X 25%	10.00	10.00	0.00
5) 150.00 X 25%	37.50	35.10	2.40
6) 140.40 X 25%	35.10	35.10	0.00

## **CAPÍTULO VII**

### **JURISPRUDENCIAS**

#### **7.1 Impuesto Sobre la Renta. Despensas Familiares. Gastos de Previsión Social.**

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

remuneración del trabajo personal, lo cuál haría negatorio el beneficio consignado en el contrato colectivo de trabajo exhibido en autos.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 843/77, Embotelladora de Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1997. 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): 1° 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 Secretaría de Hacienda y Crédito Público y otras autoridades). 23 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretaria: Lourdes Margarita García Vilchis.

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.

## **7.2 Impuesto Sobre la Renta. Gasto de Previsión Social. Requisito para su Deducibilidad.**

Tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 26, fracción VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, se llega a la conclusión de que para que sean deducibles los gastos de previsión social que efectúa una empresa, es necesario que las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad (aspectos económico y asistencial), becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro (aspecto cultural y económico), guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas o a otras cuestiones cuyo contenido o naturaleza, cuya esencia o propiedad característica sea análoga; o lo que es lo mismo, otras prestaciones a favor de los trabajadores de una empresa, de sus beneficiarios o familiares, cuyo contenido sea el de elevar su nivel de vida económico, cultural, social e integral. Además, dicho precepto exige para los gastos de que se trata sean deducibles, precisamente dadas sus características y objetivos, que se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa

conforme a planes en los que quede determinado el sector aplicable, requisitos de elegibilidad, beneficiarios y procedimientos para determinar el monto de las prestaciones.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA  
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 843/77. Embotelladora de Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1997. 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: Silva Elizabeth Morales Quezada.

Revisión fiscal 1213/95. Jacobo Klichnik, S.C. (Recurrente: Secretaria 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: Secretaria 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. Secretaría: María Antonieta Torpey Cervantes.

### **JURISPRUDENCIA 39/97**

#### **DE LA SEGUNDA SALA DE LA SCJN**

#### **7.3 “Vales de Despensa, deben considerarse como Gastos de Previsión Social para Efectos de su Deducción conforme al artículo 24, Fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta”**

El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de facturas contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta mil novecientos ochenta, en términos muy similares a los que prevé la

legislación vigente, así como del análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a esta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cuál se cumpla el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquéllas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptible de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que con base en la aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del impuesto sobre la renta hasta por el límite previsto en la parte final del artículo 77 del citado ordenamiento tributario, el cuál

tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.

Contradicción de tesis 20/96.- Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.- 2 de julio de 1997.- Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Guitrón.- Secretario: Humberto Suárez Camacho.

#### **7.4 Renta, Impuesto sobre Gasto de Previsión 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, 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 Klichnik, 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 Nirsá Gallareta Amaro. (Recurrente: Secretaria 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.

**7.5. Jubilación, Exención de Pago del Impuesto Sobre la Renta, en caso de (Artículo 77, fracción III, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).**

Si bien es cierto que la jubilación constituye una prestación extralegal que para su otorgamiento debe atenderse a las normas contractuales respectivas, éstas no pueden prevalecer sobre norma alguna de orden público. Por tanto, si el artículo 77, fracción III, de la Ley de Impuesto sobre la Renta, preceptúa que no causan el impuesto respectivo las percepciones en dinero provenientes de la jubilación, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, siempre y cuando su monto no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente, cualquier pacto en contrario resulta legalmente inadmisibile.

**CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO,**

Amparo directo 941/91. Manuel Alemán Hernández y otros. 6 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

Amparo directo 941/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

Amparo directo 1016/91. Mario Esquivel Jiménez. 13 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Gilberto A. López Corona.

Amparo directo 1103/91. Rosa María Trejo Hernández, 19 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 1104/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de noviembre. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

## **CONCLUSIÓN**

En conclusión podemos decir que la contabilización correcta de las prestaciones de previsión social erogadas por el patrón a favor de sus trabajadores puede acarrear beneficios a ambos siempre y cuando los planes de previsión social y otras prestaciones optativas se pacten expresa y claramente en los contratos de trabajo y se sujeten a la reglamentación pertinente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Ledesma Villar Luis Carlos. abril 2000. "Administración de planes sobre previsión social". 1 de. México: Ediciones Fiscales ISEF 279 PP.

Becerril Aréchiga Alfonso. mayo 6, 1991 "Análisis de las prestaciones de previsión social". 1a. de. México: Ediciones Fiscales ISEF 244.PP.

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" 1990.

"Ley Federal del Trabajo" Dic. 1997.

"Fisco Agenda" Compendio de Leyes Fiscales Federales y sus Reglamentos. Enero 3, 2000. Decima sexta edición Ediciones Fiscales ISEF.

"Fisco Nóminas" Compendio de disposiciones Fiscales cobre sueldos y salarios.