

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**



**ANÁLISIS Y APLICACIÓN FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE  
PREVISIÓN SOCIAL**

Trabajo Terminal

Que para obtener el diploma de  
**ESPECIALIDAD EN FISCAL**

Presenta:

**Loyda María Guerrero Reynoso**

Director:

**C.P. Hilario de la Torre Pérez**

*A Dios por darme la vida y unos padres ejemplares.*

*A mis queridos padres Eduardo y Teresa,  
Por su amor, dedicación y apoyo incondicional.*

## INTRODUCCIÓN

La Previsión Social es un tema actual de gran trascendencia para las empresas y los trabajadores. Como área de análisis, este tema es polifacético; requiere ser analizado desde varios ángulos para entender los alcances de su complejidad.

Desde el inicio de la vida, el hombre en sociedad ha tenido la necesidad imperiosa de regular sus relaciones, a fin de llegar a una sana convivencia y el desarrollo armónico de las mismas. Dentro de estos ideales, se encuentra el sustento de la creación del Estado como ente soberano, rector y protector de los individuos que lo conforman. En el devenir histórico de las naciones, es el propio Estado quien observa la imperante necesidad de establecer controles en las interrelaciones personales, por motivos de amistad, socialización o trabajo, entre otras.

En el ámbito de las relaciones de trabajo se crea la legislación específica, que regula las relaciones que se dan entre los trabajadores y los patrones, con motivo de un trabajo personal subordinado, estableciendo así facultades y obligaciones para unos y otros.

Para iniciar el tratamiento de las relaciones de trabajo y las prestaciones sociales a las que tienen derecho los trabajadores, es necesario definir algunos conceptos. En primer término el artículo 8vo. de la Ley Federal del Trabajo, LFT, establece que: *"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".*

De lo anterior, podemos resumir que dentro de los parámetros y con los requisitos que la propia ley establece, cualquier persona puede ser considerada como trabajador.

Ahora bien, las empresas tienen entre sus facultades, la posibilidad de otorgar a los trabajadores prestaciones de seguridad, conscientes de la importancia que representa la tranquilidad económica, cultural y de salud futura,

así como de la capacidad para resolver contingencias de la misma índole con características variables de prestaciones.

Por su parte, la previsión social se define como “aquéllas partidas que recibe el trabajador, que no están en función del trabajo prestado, que ayudan a mejorar el nivel económico, cultural, social, deportivo y familiar del trabajador, que son partidas deducibles para el prestatario y que no son acumulables para el trabajador”. Encontramos así, que la previsión social es un concepto que los trabajadores y los sindicatos, durante varias décadas, han conseguido por parte de sus prestatarios, de hecho en los contratos individuales o contratos colectivos de trabajo, se pactan los beneficios derivados de esta prestación para que los trabajadores los puedan obtener y por medio de ellos puedan superar su situación económica, cultural, social, deportiva y familiar.

Ante los constantes cambios en las disposiciones legales y fiscales, es necesario *conocer* la composición, naturaleza y propósito que la previsión social integra y busca, por lo que resulta necesario *determinar* parámetros eficientes que permitan *establecer* cómo se debe manejar la previsión social actual, con el interés de evitar errores en la aplicación de tan amplio término y obtener el máximo beneficio por el cual fue establecido.

Los objetivos que se intentan alcanzar en este trabajo de investigación son los siguientes:

- *Analizar* el marco legal y fiscal de la actual política de previsión social.
- *Establecer* los ordenamientos legales que le dan origen y vida a la previsión social.
- *Revisar* los requisitos que establece el actual orden normativo y fiscal nacionales, pero sobre todo, requerimos,
- *Hacer* un estudio responsable de lo que es la previsión social.

La metodología que se aplicará para la realización de este trabajo es: Realizar un análisis amplio de las diversas legislaciones fiscales aplicables hasta el año 2003, de la doctrina sobre la historia, particularmente de las obras seleccionadas para el tema, revistas fiscales, reformas fiscales, y otras publicaciones. Por tratarse de un caso de estudio, se realizará una pequeña investigación de campo, mediante casos prácticos sobre previsión social y

ejemplos de elaboración de un plan de previsión social, con el fin de lograr una mejor comprensión del tema de análisis.

# ÍNDICE

Página

## Agradecimiento.

**Introducción**..... 4

### **CAPÍTULO I Conceptualización y antecedentes históricos.**

1.1 Conceptos de Previsión Social y su alcance..... 8

1.2 Objeto de la Previsión Social..... 10

1.3 Antecedentes históricos de la Previsión social..... 12

### **CAPÍTULO II Marco Normativo.**

2.1 La relación de trabajo.

2.1.1. Las prestaciones no son salario..... 15

2.1.2. Una erogación favorable al trabajador..... 16

2.1.3. ¿Es la prestación de Previsión Social solo para  
trabajadores? ..... 17

2.2 Aspectos legales.

2.2.1. Ley Federal del Trabajo..... 18

2.2.2. Concepto de Seguridad Jurídica..... 19

2.2.3. Precepto legal de la Previsión Social..... 20

### **CAPÍTULO III Aspectos fiscales y de Seguridad Social.**

3.1 Ley del Impuesto sobre la Renta. .... 23

3.2 Reglas de las deducciones de Previsión Social..... 24

3.3 Exención a la Previsión Social..... 27

### **CAPÍTULO IV Aplicación práctica de la Previsión Social.**

4.1 Elaboración de un plan de Previsión Social..... 33

4.2 Caso práctico sobre Previsión Social..... 35

**Anexos** ..... 36

**Conclusiones y Recomendaciones**..... 59

**Fuentes de Consulta**..... 63

**CAPÍTULO I**  
**CONCEPTUALIZACIÓN Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

## 1.1 CONCEPTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU ALCANCE

La Previsión Social es un concepto muy complejo en cuanto a su tratamiento fiscal, situación que se ha recrudecido con los años.

De lo anterior, se desprende la necesidad de analizar cuidadosamente el tema y establecer las diferencias entre lo que es Previsión Social y lo que no lo es. Para ello es necesario conocer varios conceptos jurídicos, fiscales y doctrinales de la Previsión Social.

La definición de Previsión Social que a partir del año 2003 nos proporciona la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 8, Cuarto párrafo, es considerada por las autoridades fiscales como la más correcta, sin embargo, deja dudas y vacíos para diferenciar lo que es y lo que no es Previsión Social, por lo cual es necesario presentar algunos aspectos más amplios de su concepto.

La definición de la palabra **previsión**, según el Diccionario de la Real Academia Española, es: *"acción y efecto de prever, así como acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles, término conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles, que a su vez significa lo que puede ser previsto"*.

Por otro lado, el término social, según el citado Diccionario, tiene entre otras acepciones: todo aquello perteneciente o relativo a la sociedad. Por lo tanto Previsión Social, desde su significado gramatical, quiere decir que es la acción de disponer de lo necesario para atender las necesidades previsibles relativas a la sociedad.

**Artículo 8 de la Ley de ISR, párrafo cuarto.** Para efectos de esta Ley, se considera Previsión Social, *"las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia."*

Este nuevo párrafo del artículo 8 de LISR, es un avance, porque representa el contar con una definición de un concepto tan debatido como el de las prestaciones de previsión social.

La definición de previsión social se basa en la siguiente estructura:

- La satisfacción de una contingencia.
- La satisfacción de una necesidad presente o futura.
- La superación física, social, económica o cultural (mejoramiento de la calidad de vida) del trabajador y de su familia.

Esta definición es tan amplia y ambigua que podríamos caer en conclusiones equivocadas, como que cualquier cantidad que se entregue al trabajador, sería considerada como previsión social, incluyendo el propio salario.

Ante esta situación es importante analizar otras definiciones, a fin de aclarar mejor este concepto. Para Ernesto Krotoschin la previsión social es el conjunto de las iniciativas espontáneas o estables dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles dentro o fuera del trabajo, siendo su principal forma el Seguro Social.

El diccionario jurídico califica como previsión social a cualquier cantidad que, en dinero o en especie, el patrón le entregue a sus trabajadores, para mejorar la calidad y nivel de vida de éste y de sus dependientes económicos y familiares, en los órdenes social, material y cultural.

“Marco Flores Alvarez, dice que la previsión social es el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.

Otro concepto de la previsión social es:

La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devenga un buen trabajador, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacita para el trabajo.

Finalmente, la previsión social debe representar primeramente una serie de “prestaciones” y no “contraprestaciones”; que tendremos que demostrar que lo que se pretende dar no constituye un salario. Por ejemplo, si se les otorga a los

trabajadores una ayuda de transporte mensual en efectivo, puede considerarse inicialmente como previsión social (porque eleva su calidad de vida), pero el problema real radicaría en demostrar que ese dinero que recibe el trabajador no constituye un sobresueldo. En otras palabras, consideremos que deben reunirse ciertas características para caer en el riesgo de que una partida de previsión social sea considerada un sueldo. Estas características son:

- No debe otorgarse en efectivo (salvo casos excepcionales como el fondo de ahorro o alguna prestación que se pague como reembolso).
- No debe estar condicionada a cumplir expectativas de trabajo, es decir no debe ser una contraprestación.
- Debe otorgarse a toda la clase trabajadora, obviando que se busca beneficiar a quienes menos ganan.
- Debe existir un plan, estatutos, condiciones, etcétera, por escrito en el que se precise con toda claridad las características de cada prestación.

## **1.2 OBJETO DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

Hay dos ámbitos objeto de las prestaciones de previsión social: el de necesidades y contingencias, y el de las condiciones de superación para los trabajadores y su familia.

En el primer ámbito, las necesidades y las contingencias de los trabajadores deben estar representadas por erogaciones para cubrir esas necesidades o contingencias del trabajador, directamente. Estos conceptos pueden estar relacionados con atención de necesidades de alimentación, salud, educación, vestido y vivienda; las contingencias con atención médica, gastos funerarios, seguros de vida.

Por otra parte, las prestaciones de previsión social son un sistema que proporciona beneficios a los trabajadores o a su familia: "...tendientes a su superación física, social, económica o cultural", ejemplo:

### Física:

- Gastos médicos
- Análisis médicos

- Vacunación
- Partos
- Gimnasio

Social:


- Excursionismo
- Fiestas religiosas
- Ayuda comunitaria
- Talleres de lectura
- Asesoría familiar

Económica:

- Despensa
- Colegiaturas de los hijos
- Libros escolares
- Transporte escolar
- Becas

Cultural:

- Visitas a museos
- Biblioteca
- Inglés
- Internet
- Espectáculos

<b>EL DESTINO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL SON EN PRIMERA INSTANCIA PARA:</b>	
* Jubilaciones	* Subsidios por incapacidad
* Fallecimientos	* Becas educacionales
* Invalidez	* Fondos de ahorro
* Servicios médicos y hospitalarios	* Guarderías infantiles
* Actividades culturales	* Actividades deportivas
 En beneficio de los trabajadores Y sus familias	

### **1.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

La Previsión Social ha nacido propiamente a partir de este siglo, como consecuencia de las luchas de los trabajadores que no desean obtener prestaciones como un acto de beneficencia, sino como un deber que debe ser a cargo de la sociedad, con motivo de que ellos han cumplido con la parte que les corresponde en su cometido social. Por ello, dentro de la Previsión Social se contemplan una serie de prestaciones que contribuyan a su mejor subsistencia.

En nuestro país la Previsión Social se origina en un plano constitucional en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, como una garantía social. En dicho ordenamiento, se establece que a todo trabajador se le debe proteger en su integridad física y espiritual, y que se deberá asegurar que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón, recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa; por lo que se fija un Salario Mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole Social.

En cuanto al contenido de la previsión social, el artículo 123 de la Constitución nos habla lo siguiente:

XII. ...proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda...

La previsión social constituye un derecho de los trabajadores y es una obligación de los empresarios, por ello la previsión social es una parte del derecho laboral.

La seguridad social es la idea de previsión social y consecuentemente del derecho laboral, proyectada a la humanidad; en su esencia, es la idea de la justicia social que se abre paso.

La seguridad social recoge la idea, para desbordar a la previsión social. Es el destino del derecho del trabajo, que se universaliza. Principio por el trabajador en la industria, para extenderse posteriormente a toda persona que preste sus servicios en beneficios de otra.

## LA SEGURIDAD SOCIAL:

Es un sinónimo de bienestar, salud, ocupación adecuada y segura de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es la lucha contra la miseria y desocupación.

## LA PREVISIÓN SOCIAL:

Es el conjunto de normas, principios o instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a las de sus familias.

La previsión social no puede tener contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el estado, y las relaciones obrero-patronales.

Las prestaciones legales y obligatorias que marca a la ley federal del trabajo a favor de los trabajadores:

- a) Salario cuota diaria. Remuneración cuantificable resultante del trabajo prestado.
  - a. *De pago incondicional.* Sueldos y salarios, tiempo extra, incentivos, comisiones, gratificación, participación de utilidades, primas de antigüedad contractuales pagaderas periódicamente con base en años trabajados; y otros pagos similares.
  - b. *De pago condicionado.* Planes o jubilación y primas de antigüedad por retiro.
- b) Descanso: durante la jornada de trabajo continua.
  - a. Vacaciones (obligatorio)
  - b. Semanal
- c) Aguinaldo
- d) Derecho a participar en las utilidades
- e) Becas educacionales
- f) Derecho a la vivienda
- g) Derecho a la prima de antigüedad
- h) Seguridad social
- i) Pago de horas extras y trabajo extraordinario
- j) Derecho a la incapacidad y el adiestramiento

**CAPÍTULO II**  
**MARCO NORMATIVO**

## 2.1 LA RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo, como una contraprestación a los servicios que presta el trabajador, no se reduce únicamente al pago de un salario.

El salario es una contraprestación que se genera de la obligación del trabajador de prestar el servicio, pero si éste no es prestado por falta de elementos, por ejemplo, las órdenes explícitas del patrón; el no prestar el servicio de ninguna manera deviene en la falta de retribución del salario.

Asimismo, no todo lo que recibe el trabajador tiene origen en una contraprestación, sino que son condiciones generales de trabajo.

Entre las situaciones que se dan en la relación de trabajo, se encuentran: el trabajo en un ambiente de seguridad industrial, bajo condiciones higiénicas, con una adecuada definición de responsabilidades o con trabajos adecuados a las capacidades y conocimientos del trabajador, etc. Dichas situaciones ***no tienen relación directa con el salario que éste recibe***, es decir, esas circunstancias convienen a la organización, al trabajador y al patrón, para lograr mejores resultados empresariales.

De ahí que a la previsión social le ocupe este ámbito, pues para que sea previsión social, debe estar desvinculada del concepto de salario, pues si éste es la cantidad que recibe el trabajador por su servicio, la previsión social es sólo una circunstancia más que se presenta en el ambiente laboral, es decir, de ninguna manera puede considerarse como contraprestación, pues sus propósitos son completamente diferentes.

### 2.1.1 LAS PRESTACIONES NO SON SALARIO

La definición en el artículo 8vo. de la Ley del Impuesto sobre la Renta reconoce que las prestaciones no son salario:

“...siempre que dichas erogaciones no se otorguen por concepto de remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado”.

Además, la definición de lo que es la previsión social hace que se entienda como un concepto que vive por sí mismo, independiente de la relación laboral: la previsión social lo es, así sea una persona distinta del trabajador quien la disfrute: "...que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia".

Como podemos ver, la diferencia con el salario es magnífica. De alguna manera, la contraprestación por los servicios podría ser destinada a la familia, es decir, el salario del trabajador debe ser pagado directamente a él o a quien legalmente represente sus derechos personales o personalísimos, como en la sucesión *mortis causa*. Esto deja ver otro aspecto: *la unilateralidad*, es decir, el patrón no debe estar obligado a otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores, pues en el momento que esto ocurra, la prestación se convierte en contraprestación y, por tanto, en salario.

Las circunstancias y contenidos de la previsión social pueden variar de acuerdo al patrón, siempre que sea asequible a los trabajadores y sus familias, para que sea real, es decir, si un trabajador no tiene hijos no podrá disfrutar de una prestación destinada a la educación escolar de los mismos, y no por ello podría pedir alguna compensación económica, pero para que sea real, cuando menos uno de los trabajadores debe tener acceso a esta prestación bajo las circunstancias de tener un hijo, cuando menos. Desde luego, el patrón no puede desaparecer caprichosamente las prestaciones de previsión social, así como no puede variar ninguna de las condiciones de trabajo sin que haya una razón legal, económica o administrativa para hacerlo.

Puede suceder que el patrón haya notado la poca respuesta a la prestación escolar o su inutilidad porque no tenga trabajadores con hijos, en este caso, puede suprimirla, de acuerdo con los trabajadores, pues hay razones claras para esa decisión. Con el salario no podría hacerlo: El patrón puede sugerir y los trabajadores aceptar no cobrar salarios, salvo en los casos que esta circunstancia venga acompañada de una reducción de horario de trabajo, o suspensión de labores por circunstancias de desastre económico.

### **2.1.2 UNA EROGACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR**

La definición fiscal de previsión social de la Cámara Baja, señala que debe ser una erogación a favor de los trabajadores, lo que no quiere decir que deban

recibirla ellos forzosamente, sino que le sea favorable a él o a su familia, pero con la condición indispensable que haya una erogación.

Las erogaciones nacen siempre del desplazamiento de cantidades o bienes para obtener activos o afrontar gastos. Así es que hay que ser cuidadoso con cada una de las especies de previsión social.

De la definición de previsión social se destaca que las erogaciones deben proporcionarlas el patrón en beneficio del trabajador, con lo que queda claro que las prestaciones de previsión social que regule la LIRS son las derivadas de la relación de trabajo en los términos de la Ley Federal del trabajo.

### **2.1.3 ¿ES LA PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL SÓLO PARA TRABAJADORES?**

Para fines de la definición fiscal de la previsión social, ésta es patrimonio exclusivo de las personas que tienen un trabajo subordinado, es decir, sujetas a una relación laboral. Aunque este fenómeno no sólo se presenta en la relación de trabajo subordinada, nuestro país está muy lejos de otorgar a sus habitantes la previsión social institucional, estatal, que requiere la población.

Por lo tanto, la previsión social no puede ser solo aquélla que se otorga a los trabajadores, pues todo ser humano la merece. Sin embargo, la previsión social que otorgan las instituciones privadas y las personas individuales o sociales no está incluida en esta definición fiscal, por lo que este tipo de prestaciones que no se otorguen por un patrón a sus trabajadores resultará que es gravada por la LISR en general, aunque por otras condiciones, algunos de los conceptos de previsión social a no trabajadores pudieran quedar exentos del pago de dicho impuesto.

Así que puede haber aquí la posible violación del principio de equidad de los impuestos, ya que no hay diferencia entre un niño de la calle, un anciano, un trabajador y el socio o asociado que trabaja para su entidad; dado que todos son posibles sujetos de prestaciones de previsión social, pero solo hay un beneficio expreso de exención a los que tengan calidad de trabajadores y que tal previsión social sea otorgada por el patrón.

## **2.2. ASPECTOS LEGALES**

### **2.2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores.

La justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

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

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

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

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

Así que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal.

## 2.2.2 CONCEPTO DE SEGURIDAD JURÍDICA

De acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, ***seguridad jurídica*** puede definirse como *"la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente"*.

También se establece en este mismo diccionario, que la seguridad jurídica puede entenderse desde dos puntos de vista:

- *Subjetivo*, donde la seguridad jurídica equivale a la certeza moral que tienen los individuos de que sus bienes les sean respetados.
- *Objetivo*, la seguridad equivale a la existencia de un orden social justo y eficaz, cuyo incumplimiento está asegurado por la coacción pública.

Asimismo, se establece que para que exista seguridad jurídica es indispensable la presencia de un orden que regule las conductas de los individuos en las sociedades, que éste se cumpla y sea eficaz.

Por otra parte, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en específico en la fracción IV del artículo 31, se establece como una obligación para todos los mexicanos la de "contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

Siendo que nuestros tribunales han emitido diversas resoluciones respecto al alcance que debe dársele a la disposición anteriormente mencionada, de algunas de ellas se puede interpretar que, con base en la fracción IV del artículo 31 de nuestra Carta Magna, todos los mexicanos debemos de contribuir para los gastos públicos de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes, para lo cual resulta necesario que los contribuyentes puedan conocer con suficiente precisión, el alcance de sus obligaciones fiscales, de manera que no quede margen a la arbitrariedad.

Con base en todo lo anteriormente mencionado, se puede concluir, que la seguridad jurídica de un contribuyente respecto a un impuesto específico, consiste en tener una serie de normas claras y concretas que le permitan conocer, sin lugar a dudas, sus derechos y obligaciones con relación a ese gravamen en específico.

### **2.2.3 PRECEPTO LEGAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

*La Fracción XII del artículo 31 de la LISR, nos dice:* "Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficios de todos los trabajadores".

De este primer párrafo, podemos desprender los siguientes conceptos de: "generalidad", "mismas prestaciones" y "trabajador de confianza".

#### *Concepto de Generalidad:*

La Previsión Social debe otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores; en el caso de trabajadores sindicalizados, la generalidad se entiende cumplida cuando las prestaciones se establecen de acuerdo con los contratos colectivos o contratos ley; En el caso de trabajadores no sindicalizados la generalidad se cumple cuando se otorgan las mismas prestaciones a todos los empleados.

#### *Concepto de "mismas prestaciones":*

Todos los trabajadores deben recibir las mismas prestaciones, ya que en el extremo, éste se podría interpretar como idénticas prestaciones, lo cual nos lleva a que todos los trabajadores deben estar recibiendo las mismas prestaciones tanto en concepto como en monto, sin importar que muchos de éstos pertenezcan a diversos grupos homogéneos de personas que se encuentran en situaciones distintas, como es el pertenecer a sindicatos, ser sindicalizados o no, estar sometidos a riesgos diferentes por la naturaleza del trabajo que se desempeña, lugares de residencia, etcétera.

#### *Concepto de trabajador de confianza:*

Con relación a este concepto, se debe recordar lo que menciona el artículo 9no. de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual indica que la categoría de

trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, señalándose que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre y cuando éstas tengan carácter general o se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**CAPÍTULO III**  
**ASPECTOS FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

### 3.1 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta el 31 de Diciembre del 2001 la disposición aplicable fue el artículo 24 fracción XII mismo que contenía una lista enunciativa mas no limitativa de los conceptos de las prestaciones de previsión social ya que preveía la analogía.

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

**ANALOGÍA JURÍDICA:** Según el diccionario jurídico Mexicano, analogía viene del griego Analogía: "proporción", "semejanza".

Hoy día en la aprobación de la Nueva Ley del ISR vigente a partir del 1º. De Enero del 2003, el concepto lo incluye en la definición dada en el artículo 8vo. de la misma y los requisitos de las deducciones se encuentran en el artículo 31 fracción XII, de las que hablaremos mas adelante.

La Ley de Impuesto Sobre la Renta reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social, considerando como parte de este rubro:

- Jubilaciones,
- Fallecimientos,
- Invalidez,
- Servicios médicos y hospitalarios,
- Subsidios por incapacidad,
- Becas educacionales para el trabajador y sus hijos,
- Fondos de ahorro,
- Guarderías infantiles,
- Actividades culturales y
- Las que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Las erogaciones efectuadas por dichos conceptos, tendrán ciertas limitaciones, según lo establecido en los Artículos 19 al 23 del Reglamento del I.S.R. como son:

- Se deben establecer planes conforme a plazos y requisitos, donde se determine:
  - Constitución del plan.
  - Objeto y duración del plan.
  - Sector aplicable.
  - Requisitos de exigibilidad.
  - Beneficios.
  - Procedimientos para determinar el monto de las prestaciones.
  - Basadas en disposiciones de carácter general.
  - Publicidad.
- Los que se otorguen a empleados de confianza no pueden ser superiores a los otorgados a trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones Públicas de Seguridad Social.
- Participación mínima del 75% de los elegibles si existe aportación por parte del personal.
- Los beneficios sólo podrán recibirlos el trabajador o sus familiares que dependan económicamente de él.
- Las pensiones o jubilaciones serán deducibles como rentas vitalicias adicionales a las del I.M.S.S., cumpliendo con ciertos requisitos adicionales.
- Las aportaciones al fondo de ahorro no deben exceder del 13% de los salarios, retirándose cada año o al término del contrato y se destinarán para préstamos al personal y el remanente invertido en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación y en valores autorizados.
- Las erogaciones por seguros de Técnicos o dirigentes, deberán ajustarse a ciertos requisitos.

### **3.2 REGLAS DE LAS DEDUCCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

A partir del año 2003 se establece en ley por primera vez la diferencia entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

En este sentido el Artículo 31, fracción XII de la Ley de ISR, determina que todos los gastos que se efectúen por concepto de Previsión Social, serán

deducibles, siempre y cuando se proporcionen de manera general y en beneficio de los empleados.

De acuerdo a lo establecido en este artículo y como ya mencionamos algunas anteriormente, las prestaciones de Previsión Social deben cumplir con diversos requisitos para considerarse deducibles, dentro de los que encontramos requisitos de carácter general, requisitos particulares y otros.

La siguiente tabla contiene los requisitos que deberán cumplir los contribuyentes en términos de la fracción XII del artículo 31 de LISR, reformada para 2003:

TIPO DE PRESTACIÓN	REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN
<p><u>Todas las prestaciones.</u></p>	<p>Que se otorguen en forma general en beneficios de todos los trabajadores, significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Para trabajadores sindicalizados:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.</li> </ul> </li> <li>• <i>Si hay más de un sindicato:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que sean las mismas para todos los trabajadores de cada sindicato, de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.</li> </ul> </li> <li>• <i>Para trabajadores no sindicalizados:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que sean las mismas prestaciones para todos ellos, y</li> <li>- Si además hay trabajadores sindicalizados deberán cumplir los siguientes dos requisitos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que las erogaciones deducibles por este concepto deben ser en promedio aritmético en un monto igual o menor a las de cada trabajador sindicalizado; se excluye de este cálculo a las:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aportaciones de seguridad social.</li> <li>- Primas por seguros de vida.</li> <li>- Primas por seguros de gastos médicos.</li> <li>- Aportaciones a fondos de ahorro.</li> <li>- Aportaciones a los fondos de ahorro, a los de pensiones y jubilaciones</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

	<p>complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, a que se refiere el artículo 33 de la LISR, y</p> <p>2. Que no excedan de 10 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año; se excluyen de este cálculo a los mismos cinco conceptos antes relacionados.</p> <p>Si no hay trabajadores sindicalizados:  - Solamente aplica el requisito 2 anterior.</p>
<p><u>Fondos de ahorro.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que sean generales, en los términos arriba indicados.</li> <li>• Que las aportaciones patronales sean iguales a las aportaciones de los trabajadores.</li> <li>• Que la aportación patronal no exceda del 13% del salario del trabajador.</li> <li>• Que la aportación patronal no exceda de 1.3 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.</li> <li>• Que se cumplan los requisitos de permanencia del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</li> </ul>
<p><u>Seguros de vida y de Gastos Médicos.</u></p>	<p>Son generales cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sean los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato.</li> <li>• Sean los mismos para todos los trabajadores no sindicalizados.</li> <li>• Se cumple el requisito, aun cuando se otorguen sólo a trabajadores sindicalizados o sólo a trabajadores no sindicalizados.</li> </ul>

<u>Seguros de vida.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se otorguen en beneficio de los trabajadores.</li> <li>• Que los beneficios de los seguros cubran: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La muerte del titular, o</li> <li>- Los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado, conforme a las leyes de seguridad social.</li> </ul> </li> <li>• Que se entreguen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como pago único, o</li> <li>- En las parcialidades que acuerden las partes.</li> </ul> </li> </ul>
<u>Seguros de gastos médicos.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se otorguen en beneficio de los trabajadores.</li> </ul>

### **3.3 EXENCIÓN A LA PREVISIÓN SOCIAL**

Las partidas de Previsión Social que reciben los trabajadores se encuentran eximidas en algunos casos del pago de ISR.

Para estos efectos podemos clasificar a la Previsión Social de la siguiente manera:

*Las partidas de previsión social totalmente exentas:*

- *Indemnizaciones por riesgos de trabajo* o enfermedades que sean otorgadas al trabajador por el patrón, adicionales a las que brindan las Instituciones de Seguridad Social.
- *Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral* cuando se cumpla con la Generalidad, como lo establecen las leyes o los contratos de

trabajo, considerando la Generalidad de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dispuesta en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

- *Ingresos provenientes de fondos de ahorro* cuando éstos cumplan con los requisitos de deducibilidad establecidos en el Artículo 31 de la Ley de ISR.
- *Las cuotas de seguridad Social* a cargo de los trabajadores que sean cubiertas por los patrones.
- *La entrega de depósitos al INFONAVIT o Institutos de Seguridad Social*, por la entrega de rendimientos y aportaciones que provenga de la subcuenta individual prevista en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social o en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- *Las prestaciones de Seguridad Social que otorguen las instituciones públicas.*
- *Seguros de vida y de gastos médicos mayores.*

*Partidas de Previsión Social exentas con base en un monto de Salarios Mínimos:*

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro estarán exentas cuando provengan de la subcuenta de retiro, vejez y cesantía en edad avanzada establecidas en la Ley del Seguro Social, así como la del retiro del fondo de ahorro en los mismos casos establecidos en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, además de los casos de invalidez e incapacidad cuando el monto por estos conceptos no excedan de nueve veces el Salario Mínimo General diario del área geográfica del contribuyente.

Es importante precisar que, para conocer el monto total de las percepciones a las que ha de aplicárseles la exención, se deben considerar todos los ingresos que por estos conceptos haya percibido el trabajador en el periodo a calcular, independientemente de quien los pague.

*Partidas de Previsión Social exentas con base en los ingresos del trabajador:*

Todas las demás partidas de Previsión Social que no se encuentran contempladas en las clasificaciones anteriores estarán condicionadas en cuanto a su exención de acuerdo con los ingresos que perciba cada trabajador.

Entre éstas se encuentran:

- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Cuotas de Seguridad Social de los trabajadores pagadas por el patrón.

Cualquier prestación de Previsión Social que no esté en las listas anteriores se asimilará a este último bloque.

La limitación a la exención de estas prestaciones es:

Cuando los ingresos gravados del año del trabajador sumados a la Previsión Social otorgada sean menores a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año, se considerará exenta el total de la Previsión Social.

[Ingresos del trabajador + Previsión Social] < 7 veces el Salario Mínimo General elevado al año
---

Entonces la Previsión Social está exenta al 100%.

Ejemplo:

<b>Ingresos del trabajador</b>	<b>Previsión Social</b>	<b>Total</b>
\$ 86,800.00	\$ 13,260.00	\$ 100,060.00
<b>Previsión Social exenta</b>	<b>Previsión Social gravada</b>	
\$ 13,260.00	0	

Cuando los ingresos del trabajador sean mayores a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año, se

considerará como parte exenta de la Previsión Social, el equivalente a un Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año.

[Ingresos del trabajador + Previsión Social] > 7 veces el Salario Mínimo General elevado al año

Entonces se exentará un Salario Mínimo del área del contribuyente elevado al año.

Ejemplo:

<b>Ingresos del trabajador</b>	<b>Previsión Social</b>	<b>Total</b>
\$ 119,700.00	\$ 16,580.00	\$ 136,280.00 *
<b>Previsión Social exenta</b>	<b>Previsión Social gravada</b>	
\$ 15,932.25	\$ 647.75	

\* Superiores a \$ 111,525.75 (7 veces el Salario Mínimo). El equivalente a un Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año (\$ 43.65 X 365).

Cuando los ingresos del trabajador sean menores a siete Salarios Mínimos Generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, pero sumados a la Previsión Social rebasen este monto se tendrán dos opciones para calcular la exención:

- 1.- El equivalente a 1 Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- 2.- Los ingresos del trabajador menos el equivalente a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevados al año.

La mayor de las dos opciones será la que se considere para la exención al ingreso expuesto en este párrafo.

[Ingresos del trabajador + Previsión Social] > 7 veces el Salario Mínimo General elevado al año

Ejemplo:

<b>Ingresos del trabajador</b>	<b>Previsión Social</b>	<b>Total</b>
\$ 94,800.00	\$ 24,510.69	\$ 119,810.69
<b>Previsión Social exenta</b>	<b>Previsión Social gravada</b>	
\$ 16,725.75*	\$ 7,784.94	

Un Salario Mínimo General del área del contribuyente elevado al año \$ 15,932.25

\* Siete veces el Salario Mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año menos los ingresos del trabajador \$ 111,525.75 - \$ 94,800.00 = \$ 16,725.75.

Por consecuencia, la opción más conveniente es la segunda (\$ 16,725.75).

**CAPÍTULO IV**  
**APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

## **4.1 ELABORACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL**

A efecto de soportar la deducibilidad de las prestaciones de Previsión Social efectuadas por las empresas en beneficio de sus trabajadores, resulta recomendable la elaboración de un Plan o Programa sobre el particular conteniendo los lineamientos para su otorgamiento; por ello se reproduce un modelo-guía, que pueda servir de base para la elaboración e implantación del mismo.

### **Aspectos Generales:**

Al elaborar un plan de previsión social es necesario tomar en consideración diversos aspectos en torno a la empresa y sobre todo elaborar estudios que coadyuven a una buena implementación y funcionamiento del mismo. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Conocimiento preciso del objeto del plan,
- Posición actual y futura de la empresa ante la posibilidad de sostener el otorgamiento de las prestaciones que se incluirán, así como el impacto en sus finanzas,
- Valoración de las condiciones laborales y el impacto para la empresa en cuanto a la productividad y mejora de las relaciones obrero-patronales,
- Estudio analítico de las prestaciones a otorgar, en cuanto a tipo y porcentaje, así como del beneficio para el trabajador traducido en ingresos reales,
- Clasificación del personal en cuanto al otorgamiento de prestaciones, tomando en cuenta los principios de igualdad y generalidad,
- Disposiciones laborales vigentes en materia de integración salarial,
- Marco jurídico sobre seguridad social y fiscal en vigor, y
- Mecanismos para su administración y funcionamiento.

El Plan o Programa de Previsión Social que se elabore no se registrará ante alguna dependencia gubernamental, pues constituye un convenio que surte efectos entre las partes contratantes, aun cuando, podría ser objeto de revisión

por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Infonavit o las autoridades laborales.

## **MODELO-GUÍA DEL PLAN O PROGRAMA DE PREVISIÓN SOCIAL**

### ***"Plan de Prestaciones de Previsión Social"***

#### **Contenido General**

Antecedentes

- Título I Constitución del Plan.
- Título II Terminología del Plan.
- Título III Objeto y Duración.
- Título IV De la Participación.
- Título V De los Beneficiarios.
- Título VI De la Administración del Plan.
- Título VII De la Publicidad.
- Título VIII Interpretación y Jurisdicción.

#### **Instructivos y Reglas de Funcionamiento**

Antecedentes

Tomando en consideración la importancia que para (señalar el nombre de la empresa otorgante), en lo sucesivo "La Empresa", 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 Empresa" y los trabajadores y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, "La Empresa" decidió implantar el presente Plan de Prestaciones de Previsión Social.

La elaboración de un plan de Previsión Social debe siempre atender a las necesidades de cada empresa, y tomar en consideración las características del personal que en ella labora.

En cuanto al otorgamiento de las prestaciones, debe también planearse que éstas sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, con el objeto de que los beneficios repercutan en ambas partes.

## 4.2 CASO PRÁCTICO SOBRE PREVISION SOCIAL

LIMITE DE EXENCIÓN PARA TRABAJADORES DE LA EMPRESA X, SA DE CV  
**Artículo 109 F-VI, Antepenúltimo y último Párrafo**

### Conceptos Limitados

	Sind.#1	Sind.#2	Sind.#3	No Sind.#4	No Sind.#5
Vales de Despensa	6,780	6,480	6,480	5,480	6,780
Ayuda de Guarderías	4,900	4,900	2,600	2,600	4,900
Becas Educativas	4,850	4,850	3,500	3,500	4,850
SUMA	16,530	16,230	12,580	11,580	16,530

### LÍMITE

(43.65X365 díasx7)	111,525.75	111,525.75	111,525.75	111,525.75	111,525.75
1 SMG elevado al año	15,932.25	15,932.25	15,932.25	15,932.25	15,932.25
Previsión Social Exenta	16,530	15,932.25	12,580	11,580	15,932.25
Previsión Social Gravada	0.00	297.75	0.00	0.00	597.75

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**EJEMPLO DE UN PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN  
SOCIAL PARA LOS EMPLEADOS DE MERCANTIL NÚMERO  
UNO, S.A. DE C.V.**

**MERCANTIL NÚMERO UNO, S.A. DE C.V.**, buscando siempre innovar y mejorar la política de compensación existente en el mercado y con el propósito de ofrecer a sus trabajadores las mejores condiciones de retribución posible, ha decidido reestablecer a partir del 01 de Enero de 2003 el **Plan de Previsión Social** como un beneficio adicional para todo su personal.

## **A) OBJETIVOS**

El plan de previsión social de ayuda para la economía, relajamiento y convivencia familiar del personal de *Mercantil Número Uno, S.A. de C. V.*, ha sido creado con los objetivos básicos siguientes:

1. Aliviar en parte la preocupación económica familiar de sus empleados, creada principalmente por la incesante escalada de precios sobre todo de los productos alimenticios básicos.
2. Elevar el nivel de vida de su personal al permitirle la utilización de un porcentaje mayor de su salario para la satisfacción de necesidades diferentes a la alimentación familiar.
3. Incrementar el ingreso de sus empleados utilizando las ventajas fiscales establecidas por la ley y el reglamento de la ley del impuesto sobre la renta.
4. Tener un acercamiento entre los trabajadores de la empresa en todos sus niveles, de tal forma que esto se refleje en el crecimiento de la productividad.

## **B) ALCANCE**

Podrán participar en este plan todos los empleados de la empresa que así lo deseen.

## **C) DESTINO**

### **1. - Vales de despensa:**

Con base a las disposiciones de la propia ley, el monto de esta prestación deberá tener como destino único la adquisición de productos alimenticios básicos.

## **2. - Paseo de verano:**

Se establecerá un día libre para todos los trabajadores, para poder asistir al paseo anual de verano.

## **D) CAMBIO**

De acuerdo a la actual ley impuesto sobre la renta, el valor económico de esta prestación es considerado como una partida de la previsión social para la empresa, no siendo por ella acumulable a los ingresos del trabajador, si esta ley se llegare a modificar el empleado participante acepta a que el valor de dicha prestación sea aplicado a otra similar, considerando en este monto por esa reglamentación como la previsión social.

## **E) MONTO DEL BENEFICIO**

### **1. - Vales de despensa:**

El personal participante recibirá para su beneficio vales de despensa semanales canjeables por productos básicos alimenticios, el valor unitario de los vales de despensa semanales será de:

- \$56.00 (cincuenta y seis pesos) para personal del departamento de estacionamiento.
- \$70.00 (setenta pesos) para el personal de los demás departamentos de la empresa.

Cantidades que podrán ser modificadas a su voluntad unilateral de la empresa, de acuerdo con las condiciones prevalecientes en la economía regional.

### **2. - Posada navideña:**

Todo el personal que este laborando tendrá derecho a asistir a la fiesta de fin de año sin pagar cuota alguna.

### **3. - Paseo de verano:**

Todo el personal que esté laborando tendrá derecho a asistir del paseo anual sin pagar ninguna cuota.

## **F) DISTRIBUICION DE VALES**

### **PERSONAL DE ESTACIONAMIENTO**

1. Se darán \$48.00 (cuarenta y ocho pesos) por semana por asistencia o parte proporcional a los días trabajados en la misma.
2. Se darán \$8.00 (ocho pesos) por semana por puntualidad; las personas que tengan un retardo, no tendrán derecho a éste vales (independientemente que sea un retardo simple o grave), como lo establece el Reglamento Interior de Trabajo.

### **PERSONAL DISTINTO AL INTERIOR**

1. Se darán \$60.00 (sesenta pesos) por semana por asistencia o parte proporcional a los días trabajados en la misma.
2. Se darán \$10.00 (diez pesos) por semana por puntualidad; las personas que tengan un retardo, no tendrán derecho a este vale (independientemente que sea un retardo simple o grave), como lo establece el Reglamento Interior de Trabajo.

## **G) DURACION DEL PLAN**

La duración de este plan será de un año contado a partir del día 01 de Enero de 2003, reservándose la empresa el derecho de restaurarlo o darlo por terminado si la legislación que lo reglamente se llegare a modificar.

## **H) DEFINICION DEL SUELDO O SALARIO**

Para efectos del presente plan, se entenderá como sueldo o salario la cuota fija por jornada diaria básica que el participante estuviera devengando, no se consideran como parte del sueldo o salario los bonos, el aguinaldo anual, la prima vacacional, el tiempo extra, o cualquiera otra remuneración adicional o especial.

## **I) SEPARACION**

El empleado cuya relación de trabajo con la empresa haya terminado, quedará automáticamente separado de este plan.

## **J) ENTREGA**

Los vales se entregarán cada siete días, junto con el correspondiente pago de sueldo.

## **k) REQUISITOS**

Los empleados de nuevo ingreso que se inscriban en el plan tendrán derecho al vale de despensa cuando hayan trabajado como mínimo una semana.

## **L) ADMINISTRACION DEL PLAN**

El plan de previsión social de ayuda para la despensa familiar será administrado por el departamento de personal de Mercantil Número Uno, S.A. de C.V., que podrá ser consultado por cualquier aclaración o interpretación del mismo.

Mexicali, Baja California, a 01 de Enero de 2003

***"MERCANTIL NÚMERO UNO, S.A. DE C.V."***

## **MERCANTIL NÚMERO UNO, S.A. DE C.V.**

### **PLAN DE PRESTACIONES MÚLTIPLES Y DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

- a) Contribuir al bienestar de personal y de sus familiares, favoreciéndoles para ello mediante prestaciones que les permitan mejorar su nivel de ingresos y fomentar una participación más activa como consecución de los objetivos sociales, proporcionando un mejor nivel de vida al trabajador y sus familiares.
- b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la empresa.
- c) Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la Empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

Con base a los puntos señalados anteriormente se constituye el presente Plan de Prestaciones Múltiples y de Previsión Social para los trabajadores de "Mercantil Número Uno. S.A. de C.V."

## **DE LOS OBJETIVOS, LA ADMINISTRACIÓN Y TERMINOLOGÍA DEL PLAN**

### **TÍTULO I CONSTITUCIÓN DEL PLAN**

**ARTÍCULO 1.-** Con el objetivo de darle a conocer a los trabajadores las prestaciones a las que tiene derecho y en cumplimiento a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en lo referente a Planes de Previsión Social al que en lo sucesivo se denominará Plan para todos los trabajadores de la Empresa.

**ARTÍCULO 2.-** El Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus Trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicables al caso.

## **TÍTULO II DE LA INICIACIÓN DE VIGENCIA, PUBLICACIÓN Y REFORMAS**

**ARTÍCULO 3.-** La vigencia del Plan inicia a partir del 1ro. de Marzo del 2003.

**ARTÍCULO 4.-** El plan deberá ser dado a conocer a todos los trabajadores de la empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

**ARTÍCULO 5.-** Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentran presentando sus servicios a la Empresa.

**ARTÍCULO 6.-** Cualquier reforma que sufra el Plan, será comunicada a todos los interesados, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## **TÍTULO II DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN**

**ARTÍCULO 7.-** Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que este más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

- a) **PATRÓN O EMPRESA:** La Sociedad denominada "Mercantil Número Uno, S.A. de C.V.", con domicilio en Blv. López Mateos y Calle Lerdo s/n Col. Centro, en la ciudad de Mexicali, B.C., y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura pública número 38 del volumen 1 de la notaria pública No. 139 en la ciudad de Navolato, Sinaloa con fecha del 02 de Mayo de 1987.
- b) **TRABAJADOR O EMPLEADO:** Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES:** Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente de él, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- d) **PLAN:** El plan Prestaciones Múltiples y de Previsión Social constituido conforme al título pendiente y con fundamento en estos estatutos.
- e) **PLAN DE PRESTACIONES MÚLTIPLES Y DE PREVISIÓN SOCIAL:** Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el Trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.
- f) **PARTICIPANTE:** Todo trabajador sindicalizado del Patrón que se inscriba en el plan.
- g) **SUELDO O SALARIO:** El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el Trabajador a la fecha en que se inscriba como Participante del Plan, así como los aumentos futuros al ingreso nominal ordinario que el patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.
- h) **EJERCICIO SOCIAL:** La vigencia del Plan es un periodo cierto que comprenderá, regularmente, del 1o. de Marzo al 28 de Febrero de cada año. La Empresa podrá suspender la vigencia de este plan o hacerle los cambios que estime pertinentes, en caso de que se modifiquen, adicionen o deroguen las disposiciones legales, administrativas, laborales o fiscales que le sean aplicables, o cuando así convenga a los intereses de la Empresa.
- i) **SECTOR APLICABLE:** El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios a la Empresa, como consecuencia de una relación laboral.
- j) **ELEGIBILIDAD:** Son elegibles para participar en el Plan todos los trabajadores sindicalizados de la Empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

#### **TÍTULO IV LIQUIDACIÓN DEL PLAN**

**ARTÍCULO 8.-** El plan se dará por terminado en los siguientes supuestos:

- 1.- La Empresa sea liquidada.
- 2.- No exista interés por parte de los Trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios.

3.- Las disposiciones legales o administrativas correspondientes modifiquen el actual tratamiento fiscal o legal de las prestaciones contenidas en el Plan.

La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan, modificarlo o incluso liquidarlo en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en cualquiera de los tres casos anteriores.

**ARTÍCULO 9:** En caso de llegar a la liquidación parcial o total, se nombrará a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total de los beneficios del Plan afectados por esta acción, a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a acabo dicha liquidación, sin que, esta exceda de seis meses.

## **TÍTULO V DE LA PARTICIPACIÓN**

**ARTÍCULO 10.-** Sólo podrán ser participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador o Beneficiario del Trabajador de la Empresa.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.
- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.
- d) Cumplan todos los requisitos que para cada una de las prestaciones se requiera.

**ARTÍCULO 11.-** Los participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos o Participantes Inactivos.

El participante Activo será aquel Participante que labore en la empresa en forma ininterrumpida, Se considerará como Participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Los que trabajan.
- b) Solicite permiso con goce de sueldo.
- c) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de

- trabajo. En este caso el Participante será considerado como Activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el instituto Mexicano del Seguro Social y,
- e) Los que se encuentren en su periodo de vacaciones.

El participante inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continúa. El trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerará como participante inactivo del plan, y por lo tanto, ni el trabajador ni sus beneficiarios, tendrán derecho a los beneficios, pero si tendrán todas las obligaciones establecidas en el mismo.

Son supuestos de inactividad los siguientes:

- a) Cualquier ausencia injustificada.
- b) Cualquier permiso sin goce de sueldo y,
- c) Suspensiones.

## **CAPÍTULO I**

### **PRESTACIONES MÚLTIPLES**

**ARTÍCULO 13.-** La empresa otorga de acuerdo a sus lineamientos internos y a las disposiciones contenidos en la Ley Federal del Trabajo las siguientes prestaciones:

- a) Aguinaldo.
- b) Vacaciones.
- c) Prima Vacacional.

**ARTÍCULO 14.- AGUINALDO:** La política del pago de aguinaldo dentro de la empresa se sujetará a lo siguiente:

- **TRABAJADORES SINDICALIZADOS.** Tendrán derecho de conformidad con el *artículo* 86 de la LFT al pago de 15 días de salario por concepto de aguinaldo anual.

**ARTÍCULO 15.- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL:** La política para el otorgamiento de vacaciones y prima vacacional será la siguiente:

Serán pagaderas a trabajadores sindicalizados de acuerdo a los lineamientos señalados en el artículo 76 de la LFT con respecto a la antigüedad del empleado en la empresa.

Conjuntamente con el pago de vacaciones se cubrirá la prima vacacional de la siguiente manera:

- **TRABAJADORES SINDICALIZADOS:** Tendrán derecho al 25%.

## **CAPÍTULO II PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

**ARTÍCULO 16.-** La empresa de conformidad con sus políticas internas otorga las siguientes prestaciones de previsión social.

- a) Bono de Despensa en efectivo
- b) Becas educacionales.
- c) Eventos sociales, culturales y deportivos.
- d) Bono de Asistencia
- f) Misceláneos (Servicio de óptica y dental, Servicios Funerarios, Caja de Ahorro, Empleado del mes, Seguro de Vida, Servicio Médico, Servicio de Estética, día de cumpleaños).

**ARTÍCULO 17.- BONO DE DESPENSA SEMANAL:** Los bonos de despensa se pagarán en efectivo semanalmente vía nómina mientras subsista la relación laboral, estos estarán sujetos a la percepción del salario. Se entregarán \$70.00 por dicho concepto. Cada día de ausencia el trabajador perderá su derecho a percibir el bono conjuntamente con su salario correspondiente al día no laborado, independientemente de que este justificada la falta o no, en caso de aquellos trabajadores que tengan jornadas especiales se pagará en proporción a días jornada.

**ARTÍCULO 18.- BECAS EDUCACIONALES:** Uno de los objetivos de Mercantil Número Uno, S.A. de C.V. es incrementar el nivel educativo de sus trabajadores que deseen superarse personal y profesionalmente.

La empresa también apoyará con cursos de capacitación externa relacionados con su área de trabajo. Todo el personal contará con el apoyo de la empresa para recibir clases de primaria y secundaria (educación abierta). La empresa les proporcionará a los instructores (cubriendo sus pagos), mientras que el costo de los libros correrán por cuenta del empleado.

**ARTÍCULO 20.- EVENTOS SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVOS.-** Con el objeto de fomentar la convivencia y el deporte con los trabajadores y sus familiares, *Mercantil Número uno, S.A. de C.V.* cuenta con instalaciones para practicar el deporte que los trabajadores prefieran, así mismo con la finalidad de promover la superación personal y profesional.

Asimismo la empresa organizará eventos sociales y culturales con la frecuencia y en las condiciones que considere pertinente, al igual que en el punto anterior, esta será quien absorba los gastos necesarios para llevar a cabo este tipo de convivios.

En el caso de que los trabajadores decidan asistir a los eventos acompañados de algún familiar o amigo, la empresa subsidiará un porcentaje de los costos de los invitados, siempre y cuando se le haga de su conocimiento con anterioridad a la fecha de la realización del evento.

**ARTÍCULO 21.- BONO DE ASISTENCIA.-** El bono de asistencia se pagará en efectivo vía nómina semanalmente en proporción a los días laborados, y ascenderá a un monto equivalente al 10% de su sueldo nominal, cada día de ausencia el trabajador perderá su derecho a percibir el bono de asistencia conjuntamente con su salario correspondiente al día no laborado, independientemente de que este justificada la falta o no, en caso de aquellos trabajadores que tengan jornadas especiales se pagara en proporción a días jornada.

**ARTÍCULO 22.- BONO DE PUNTUALIDAD.-** El bono de puntualidad se aplicará semanalmente vía nómina, como reconocimiento a la puntualidad semanal de los empleados, y consistirá en el 5% del salario nominal. El trabajador perderá su derecho a recibir este bono por cada día que no registre su entrada por falta, olvido o pérdida de credencial, o bien que lo haga después de un minuto de su hora de entrada independientemente de que este o no justificado el retraso, los trabajadores de nuevo ingreso estarán relevados de las disposiciones anteriores hasta que la administración les haga entrega de su credencial.

Todos aquellos trabajadores que extravíen la credencial, deberán comunicarlo inmediatamente a la administración o a su supervisor, con la finalidad de hacer el trámite de reposición respectivo.

En caso de los trabajadores que laboren jornadas especiales este se pagará en proporción a los días laborados.

### **ARTÍCULO 23.- MISCELÁNEOS:**

- a) SERVICIO DE OPTICA Y DENTAL: La compañía proporciona el servicio de óptica y dental a través de proveedores en convenio, los cuales proporcionan crédito al trabajador de Mercantil hasta por 3 meses para pagarlo, mismos que se aplican a través de descuentos vía nómina.
- b) SERVICIOS FUNERARIOS: La compañía proporciona el servicio funerario de proveedores en convenio, mismo que se encargarán de administrar el servicio, el crédito dependerá del producto que elijan y su costo. Todos los empleados de Mercantil tienen derecho a gozar de esta prestación, la cual consistirá en descuentos vía nómina.
- c) CAJA DE AHORRO: Este plan consiste en Administrar una Caja de Ahorro para los Empleados que se encuentren activos y la cual estará regulada mediante una implementación estricta, así como el cumplimiento de las condiciones que se enuncia, con el fin de satisfacer los requisitos del empleado de fomentar el hábito del ahorro y solventar necesidades no planeadas o emergencias.
- d) EMPLEADO DEL MES: Cada mes se elige un candidato por departamento excluyendo a los administrativos y supervisores, será proporcionado por sus supervisores, el ganador recibirá por parte de la empresa un bono de \$250.00 que serán pagaderos en la primera nómina después de haberse elegido, así como un diploma de reconocimiento.
- e) SEGURO DE VIDA: El trabajador con una antigüedad de 3 meses, la empresa le proporcionará un seguro de vida, para beneficio de sus familiares en caso de fallecimiento del mismo.
- f) SERVICIO MÉDICO: El trabajador que Se encuentre activo en Mercantil tendrá derecho a consultas médicas, incluso hasta sus familiares, dicho costo lo absorberá el 100 % la empresa. Solo descendientes en primer Grado y cónyuge o concubina.
- g) SERVICIO DE ESTÉTICA: La compañía proporciona toda clase de servicio que proporcione la estética en convenio, los cuales proporcionan crédito al trabajador hasta por 4 semanas según sea el costo, mismos que se aplican a través de descuentos vía nómina.
- h) DIA DE CUMPLEAÑOS. Todo trabajador de los departamentos de Limpieza, Mantenimiento, Vigilancia y Estacionamiento tendrán derecho a descansar el día con goce de sueldo. En el caso de Administración Y supervisores únicamente se le proporciona un pastel y no goza el día.

## OTRAS DISPOSICIONES DEL PLAN

### TÍTULO VI MODIFICACIONES, INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN

**ARTÍCULO 24.-** El plan podrá ser reformado, previa consulta con los representantes de la Empresa cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

**ARTÍCULO 25.-** Este plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

**ARTÍCULO 26.-** Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan, ambas partes acuerdan que:

- a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.
- b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de Mexicali, B.C. que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando las partes a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

Los beneficios que se deriven del presente plan de previsión social no forman parte de las obligaciones de naturaleza laboral de la empresa con respecto de sus trabajadores, pues las mismas se satisfacen a través del pago de los salarios respectivos y de sus prestaciones colaterales como lo son el aguinaldo, vacaciones y su prima, horas extras, séptimos días, días de descanso trabajados, etc. De tal manera, que los beneficios de previsión social tienen su origen en una política unilateral de la empresa, espontánea y voluntaria, que tiene por objeto el contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores, de sus familias y dependientes económicos.

Habiendo sido leído el presente instrumento y estando presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de Mexicali, B.C. el día 01 de Marzo del 2003.

---

C.P. Jorge Flores Ayala  
Representante Legal

---

Pérez Hernández María  
Representante de los trabajadores

## **MERCANTIL NÚMERO UNO, S.A. DE C.V.**

### **PLAN DE PRESTACIONES MÚLTIPLES Y DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS**

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

- a) Contribuir al bienestar de personal y de sus familiares, favoreciéndoles para ello mediante prestaciones que les permitan mejorar su nivel de ingresos y fomentar una participación más activa como consecución de los objetivos sociales, proporcionando un mejor nivel de vida al trabajador y sus familiares.
- b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la empresa.
- c) Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la Empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

Con base a los puntos señalados anteriormente se constituye el presente Plan de Prestaciones Múltiples y de Previsión Social para los trabajadores de "Mercantil Número Uno. S.A. de C.V."

## **DE LOS OBJETIVOS, LA ADMINISTRACIÓN Y TERMINOLOGÍA DEL PLAN**

### **TÍTULO I CONSTITUCIÓN DEL PLAN**

**ARTÍCULO 1.-** Con el objetivo de darle a conocer a los trabajadores las prestaciones a las que tiene derecho y en cumplimiento a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en lo referente a Planes de Previsión Social al que en lo sucesivo se denominará Plan para todos los trabajadores de la Empresa.

**ARTÍCULO 2.-** El Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus Trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones en vigor de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicables al caso.

## **TÍTULO II**

### **DE LA INICIACIÓN DE VIGENCIA, PUBLICACIÓN Y REFORMAS**

**ARTÍCULO 3.-** La vigencia del Plan inicia a partir del 1ro. de Marzo del 2003.

**ARTÍCULO 4.-** El plan deberá ser dado a conocer a todos los trabajadores de la empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

**ARTÍCULO 5.-** Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentran presentando sus servicios a la Empresa.

**ARTÍCULO 6.-** Cualquier reforma que sufra el Plan, será comunicada a todos los interesados, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## **TÍTULO II**

### **DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN**

**ARTÍCULO 7.-** Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que este más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

- a) **PATRÓN O EMPRESA:** La Sociedad denominada "Mercantil Número Uno, S.A. de C.V.", con domicilio en Blv. López Mateos y Calle Lerdo s/n Col. Centro, en la ciudad de Mexicali, B.C., y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura pública número 38 del volumen 1 de la notaria pública No. 139 en la ciudad de Navolato, Sinaloa con fecha del 02 de Mayo de 1987.
- b) **TRABAJADOR O EMPLEADO:** Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES:** Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente de él, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- d) **PLAN:** El plan Prestaciones Múltiples y de Previsión Social constituido conforme al título pendiente y con fundamento en estos estatutos.
- e) **PLAN DE PRESTACIONES MÚLTIPLES Y DE PREVISIÓN SOCIAL:** Cada uno de los diferentes tipos de beneficios que puede obtener el Trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.
- f) **PARTICIPANTE:** Todo trabajador no sindicalizado del Patrón que se inscriba en el plan.
- g) **SUELDO O SALARIO:** El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el Trabajador a la fecha en que se inscriba como Participante del Plan, así como los aumentos futuros al ingreso nominal ordinario que el patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.
- h) **EJERCICIO SOCIAL:** La vigencia del Plan es un periodo cierto que comprenderá, regularmente, del 1o. de Marzo al 28 de Febrero de cada año. La Empresa podrá suspender la vigencia de este plan o hacerle los cambios que estime pertinentes, en caso de que se modifiquen, adicionen o deroguen las disposiciones legales, administrativas, laborales o fiscales que le sean aplicables, o cuando así convenga a los intereses de la Empresa.
- i) **SECTOR APLICABLE:** El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores no sindicalizados que presten sus servicios a la Empresa, como consecuencia de una relación laboral.
- j) **ELEGIBILIDAD:** Son elegibles para participar en el Plan todos los trabajadores no sindicalizados de la Empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

#### **TÍTULO IV**

#### **LIQUIDACIÓN DEL PLAN**

**ARTÍCULO 8.-** El plan se dará por terminado en los siguientes supuestos:

- 1.- La Empresa sea liquidada.
- 2.- No exista interés por parte de los Trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios.

3.- Las disposiciones legales o administrativas correspondientes modifiquen el actual tratamiento fiscal o legal de las prestaciones contenidas en el Plan.

La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan, modificarlo o incluso liquidarlo en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en cualquiera de los tres casos anteriores.

**ARTÍCULO 9:** En caso de llegar a la liquidación parcial o total, se nombrará a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total de los beneficios del Plan afectados por esta acción, a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación, sin que, esta exceda de seis meses.

## **TÍTULO V DE LA PARTICIPACIÓN**

**ARTÍCULO 10.-** Sólo podrán ser participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador o Beneficiario del Trabajador de la Empresa.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.
- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.
- d) Cumplan todos los requisitos que para cada una de las prestaciones se requiera.

**ARTÍCULO 11.-** Los participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos o Participantes Inactivos.

El participante Activo será aquel Participante que labore en la empresa en forma ininterrumpida, Se considerará como Participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Los que trabajan.
- b) Solicite permiso con goce de sueldo.
- c) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo. En este caso el Participante será considerado como

- Activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el instituto Mexicano del Seguro Social y,
- d) Los que se encuentren en su periodo de vacaciones.

El participante inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continúa. El trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerará como participante inactivo del plan, y por lo tanto, ni el trabajador ni sus beneficiarios, tendrán derecho a los beneficios, pero si tendrán todas las obligaciones establecidas en el mismo.

Son supuestos de inactividad los siguientes:

- a) Cualquier ausencia injustificada.
- b) Cualquier permiso sin goce de sueldo y,
- c) Suspensiones.

## **CAPÍTULO I PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

**ARTÍCULO 16.-** La empresa de conformidad con sus políticas internas otorga las siguientes prestaciones de previsión social.

- a) Bono de Despensa en efectivo
- b) Becas educacionales.
- c) Eventos sociales, culturales y deportivos.
- d) Bono de Asistencia
- e) Misceláneos (Servicio de óptica y dental, Servicios Funerarios, Caja de Ahorro, Empleado del mes, Seguro de Vida, Servicio Médico, Servicio de Estética, día de cumpleaños).

**ARTÍCULO 17.- BONO DE DESPENSA SEMANAL:** Los bonos de despensa se pagarán en efectivo semanalmente vía nómina mientras subsista la relación laboral, estos estarán sujetos a la percepción del salario. Se entregarán \$70.00 por dicho concepto. Cada día de ausencia el trabajador perderá su derecho a percibir el bono conjuntamente con su salario correspondiente al día no laborado, independientemente de que este justificada la falta o no, en caso de aquellos trabajadores que tengan jornadas especiales se pagará en proporción a días jornada.

**ARTÍCULO 18.- BECAS EDUCACIONALES:** Uno de los objetivos de Mercantil Número Uno, S.A. de C.V. es incrementar el nivel educativo de sus trabajadores que deseen superarse personal y profesionalmente.

La empresa también apoyará con cursos de capacitación externa relacionados con su área de trabajo. Todo el personal contará con el apoyo de la empresa para recibir clases de primaria y secundaria (educación abierta). La empresa les proporcionará a los instructores (cubriendo sus pagos), mientras que el costo de los libros correrán por cuenta del empleado.

**ARTÍCULO 20.- EVENTOS SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVOS.-** Con el objeto de fomentar la convivencia y el deporte con los trabajadores y sus familiares, *Mercantil Número uno, S.A. de C.V.* cuenta con instalaciones para practicar el deporte que los trabajadores prefieran, así mismo con la finalidad de promover la superación personal y profesional.

Asimismo la empresa organizará eventos sociales y culturales con la frecuencia y en las condiciones que considere pertinente, al igual que en el punto anterior, esta será quien absorba los gastos necesarios para llevar a cabo este tipo de convivios.

En el caso de que los trabajadores decidan asistir a los eventos acompañados de algún familiar o amigo, la empresa subsidiará un porcentaje de los costos de los invitados, siempre y cuando se le haga de su conocimiento con anterioridad a la fecha de la realización del evento.

**ARTÍCULO 21.- BONO DE ASISTENCIA.-** El bono de asistencia se pagará en efectivo vía nómina semanalmente en proporción a los días laborados, y ascenderá a un monto equivalente al 5% de su sueldo nominal, cada día de ausencia el trabajador perderá su derecho a percibir el bono de asistencia conjuntamente con su salario correspondiente al día no laborado, independientemente de que este justificada la falta o no, en caso de aquellos trabajadores que tengan jornadas especiales se pagara en proporción a días jornada.

**ARTÍCULO 22.- MISCELÁNEOS:**

a)SERVICIO DE OPTICA Y DENTAL: La compañía proporciona el servicio de óptica y dental a través de proveedores en convenio, los cuales proporcionan crédito al trabajador de Mercantil hasta por 3 meses para pagarlo, mismos que se aplican a través de descuentos vía nómina.

b)SERVICIOS FUNERARIOS: La compañía proporciona el servicio funerario de proveedores en convenio, mismo que se encargarán de administrar el servicio, el

crédito dependerá del producto que elijan y su costo. Todos los empleados de Mercantil tienen derecho a gozar de esta prestación, la cual consistirá en descuentos vía nómina.

c) CAJA DE AHORRO: Este plan consiste en Caja de Ahorro para los Empleados que se encuentren activos y requiere de una implementación estricta, así como el cumplimiento de las condiciones que se enuncia, con el fin de satisfacer los requisitos del empleado de fomentar el hábito del ahorro y solventar necesidades no planeadas o emergencias.

d) EMPLEADO DEL MES: Cada mes se elige un candidato por departamento excluyendo a los administrativos y supervisores, será proporcionado por sus supervisores, el ganador recibirá por parte de la empresa un bono de \$250.00 que serán pagaderos en la primera nómina después de haberse elegido, así como un diploma de reconocimiento.

e) SEGURO DE VIDA: El trabajador con una antigüedad de 3 meses, la empresa le proporcionará un seguro de vida, para beneficio de sus familiares en caso de fallecimiento del mismo.

f) SERVICIO MÉDICO: El trabajador que se encuentre activo en Mercantil tendrá derecho a consultas médicas, incluso hasta sus familiares, dicho costo lo absorberá el 100 % la empresa. Solo descendientes en primer Grado y cónyuge o concubina.

g) SERVICIO DE ESTÉTICA: La compañía proporciona toda clase de servicio que proporcione la estética en convenio, los cuales proporcionan crédito al trabajador hasta por 4 semanas según sea el costo, mismos que se aplican a través de descuentos vía nómina.

h) DÍA DE CUMPLEAÑOS. Todo trabajador de los departamentos de Limpieza, Mantenimiento, Vigilancia y Estacionamiento tendrán derecho a descansar el día con goce de sueldo. En el caso de Administración Y supervisores únicamente se le proporciona un pastel y no goza el día.

## **OTRAS DISPOSICIONES DEL PLAN**

### **TÍTULO VI**

#### **MODIFICACIONES, INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN**

**ARTÍCULO 23.-** El plan podrá ser reformado, previa consulta con los representantes de la Empresa cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

**ARTÍCULO 24.-** Este plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

**ARTÍCULO 25.-** Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan, ambas partes acuerdan que:

- a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.
- b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de Mexicali, B.C. que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando las partes a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

Los beneficios que se deriven del presente plan de previsión social no forman parte de las obligaciones de naturaleza laboral de la empresa con respecto de sus trabajadores, pues las mismas se satisfacen a través del pago de los salarios respectivos y de sus prestaciones colaterales como lo son el aguinaldo, vacaciones y su prima, horas extras, séptimos días, días de descanso trabajados, etc. De tal manera, que los beneficios de previsión social tienen su origen en una política unilateral de la empresa, espontánea y voluntaria, que tiene por objeto el contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores, de sus familias y dependientes económicos.

Habiendo sido leído el presente instrumento y estando presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de Mexicali, B.C. el día 01 de Marzo del 2003.

---

C.P. Jorge Flores Ayala  
Representante Legal

---

Villa Moreno Elisa  
Representante de los trabajadores

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** La Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuven al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.
- SEGUNDA.** A partir del 2003, la Ley del Impuesto sobre la Renta establece en su artículo 8, párrafo cuarto, la definición de Previsión Social, dando con ello un avance en materia laboral e incluso en la propia legislación.
- TERCERA.** La Previsión Social es una parte dinámica y cambiante del Derecho del Trabajo, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes. Estas autoridades principalmente son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- CUARTA.** Las prestaciones de Previsión Social constituyen un sistema que proporciona beneficios a los trabajadores y a su familia; tiene como objetivos básicos: prevención de riesgos, incrementar el nivel de vida del trabajador y su familia y mantener o incrementar el poder adquisitivo del salario.
- QUINTA.** La Previsión Social se sustenta en el Derecho Mexicano en el artículo 123 constitucional, como una garantía social y nace no sólo por voluntad del legislador, sino también por voluntad contractual entre el trabajador y patrón.
- SEXTA.** La Previsión Social no es una contraprestación, es decir, no es salario, sino una erogación favorable al trabajador, derivada de la relación de trabajo en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- SEPTIMA.** La Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación. Por lo tanto, las prestaciones que se otorgan para prever contingencias, no son solo

a futuro e inciertas, sino que también ahora sirven para prever las contingencias a corto plazo y mediano e incluso las contingencias para afrontar el presente.

**OCTAVA.** Ya que el artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta determina: que todos los gastos que se efectúen por concepto de Previsión Social serán deducibles, siempre y cuando se proporcionen de manera general y en beneficio de todos los trabajadores; estas prestaciones deben cumplir con diversos requisitos para considerarse deducibles, los cuales debemos tener muy en cuenta.

**NOVENA.** Con base en todas las conclusiones ya mencionadas, es posible establecer y encontrar vigentes hoy en nuestro país planes de previsión social establecidos en beneficio de la clase trabajadora a través de Contratos Ley, Contratos Colectivos o Individuales de Trabajo, en los que los Patrones y los Trabajadores se han puesto de acuerdo sobre los contenidos idóneos para ambas partes. Estos planes deben atender a las necesidades de cada empresa y tomar en consideración las características del personal que labora en ella, buscando siempre que estas prestaciones de Previsión Social, sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Si la Ley del Impuesto sobre la Renta nos define el concepto de Previsión Social, originando con ello una mayor seguridad jurídica, se recomienda que el contribuyente conozca y se informe acerca de lo que es la Previsión Social y la gran cantidad de partidas que pueden incluirse en un plan; así como de su tratamiento fiscal, para que aproveche al máximo estos beneficios, vía Previsión Social que podría otorgar a sus trabajadores.

**SEGUNDA.** En relación con el pago de la Previsión Social, se recomienda evitar que ésta sea pagada en efectivo, pues pudiera presumirse como contraprestación, a la cual se le calcula el impuesto correspondiente. Es aconsejable que se dé en especie o se cubra la cuota, cooperación o pago directamente con la institución con la que se tenga el acuerdo par recibir la Previsión Social.

**TERCERA.** Se recomienda la elaboración de un plan de Previsión Social, a efecto de soportar la deducibilidad de las prestaciones efectuadas por la empresa en beneficio de sus trabajadores; buscando siempre que las prestaciones sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, beneficiando así a ambas partes.

Si se desea aumentar los beneficios a los trabajadores, sin que al patrón le cueste un gasto adicional, es aconsejable que se sustente en las partidas de Previsión Social que contribuyan al desarrollo del trabajador, pero no a aumentar la carga impositiva. El plan se recomienda como lo establece el reglamento del Impuesto sobre la Renta, sea comunicado a los trabajadores.

## FUENTES DE CONSULTA

- Alonso Martín. Diccionario de Español Moderno. Ediciones Aguilar. Sexta Edición, México, 1982.
- Campos Díaz Yadira Janet. Tópicos sobre Previsión Social. Nuevo Consultorio Fiscal Jurídico, Laboral y Contable-Financiero Núm.334, Fondo Editorial FCA-UNAM, México, 2da. Quincena de Julio 2003.
- Carrasco Iriarte Hugo. Derecho Fiscal Constitucional. Editorial Oxford. Cuarta edición. México 2000.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II, México, 1999.
- Koller Lucio Carl. Seguridad Social, IDC Información Dinámica de Consulta Año XI, 4ª. Epoca, México, 15 de Enero de 2003.
- Ledesma Villar Luis Carlos. Administración de Planes sobre Previsión Social 2003. Editorial ISEF, México, 2003.
- Ledesma Villar Luis Carlos. Fondos y Cajas de Ahorro. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.
- Ledesma Villar Luis Carlos. Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones fiscales ISEF, México, 1982.
- Reyes Altamirano Rigoberto. Diccionario de términos fiscales. Editorial Tax. México, 1999.
- Santamaría García Jorge. Prestaciones de Previsión Social, Práctica Fiscal (PAF), 318 y 319. 1ra. y 2da. Quincena, Enero 2003.

### ***Normatividad:***

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de Trabajo
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus reglamentos

***Fuentes Electrónicas:***

- <http://www.finsnet.com.mx/cargar/my/Eespecial/art11.htm>.
- <http://www.cmrasesores.com/publica6/sppunto3.htm>