

116  
24.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN**

**ESTUDIO TEORICO Y PRACTICO DE LAS PRESTACIONES  
EN ESPECIE (VALES DE DESPENSA Y RESTAURANTE) PARA  
EFECTOS DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA,  
SEGURO SOCIAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TRABAJO DE SEMINARIO  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN CONTADURIA  
P R E S E N T A :  
PATRICIA MARISOL GONZALEZ CHAVEZ**

**ASESOR: C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON**

**CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.**

**1997**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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

DR. JAIME KELLER TORRES  
 DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN  
 P R E S E N T E .

AT'N: ING. RAFAEL RODRIGUEZ CEBALLOS  
 Jefe del Departamento de Exámenes  
 Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicarle a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:  
 Problemas Fiscales, Estudio Teórico y Práctico de las Prestaciones  
 en especie. (Vales de Despensa y Restaurantes), para efectos de la  
 Ley del Impuesto Sobre la Renta, Seguro Social y Ley Federal del Trabajo.

que presenta, le pasante: González Chávez Patricia Marisol  
 con número de cuenta: 9081671-2 para obtener el Título de:  
 Licenciado en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Comité Académico, Edo. de México, a 03 de Julio de 19 97

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
<u>IV</u>	<u>C.P. José Francisco Astorga y Carrón</u>	<u>[Firma]</u>
<u>I</u>	<u>C.P. Alejandro López García</u>	<u>[Firma]</u>
<u>II</u>	<u>L.C. Daniel Aceves Valle</u>	<u>[Firma]</u>

DEP/VOROSER

### **A mis Padres**

**A ti papá, porque siempre confías en mí y nunca me has dejado sola en ningún momento, por tu cariño, apoyo moral y económico.**

**A ti mamá, por las noches en vela que pasaste a mi lado, cuando era época de examen en la escuela, y por tu presencia que aún cuando no lo dije, fueron un aliciente para que continuara con mayor entusiasmo.**

**Por esos doy gracias a " Dios " por tenerlos a ustedes y por haber permitido que concluyera este pequeño peldaño.**

**ESTUDIO TEORICO Y PRACTICO DE LAS  
PRESTACIONES EN ESPECIE  
(VALES DE DESPENSA Y RESTAURANTE)  
PARA EFECTOS DE LA LEY DEL IMPUESTO  
SOBRE LA RENTA, SEGURO SOCIAL Y LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.**

## **I N D I C E**

<b>1.- Importancia que han adquirido estas prestaciones en la actualidad</b>	<b>3</b>
<b>2.- Fundamento legal de este tipo de prestaciones</b>	<b>5</b>
<b>3.- Tratamiento Fiscal</b>	<b>7</b>
<b>4.- Ley del Seguro Social</b>	<b>18</b>
<b>5.- Caso práctico.</b>	<b>22</b>

## **OBJETIVO**

Estudiar la prestación de vales de Despensa y Restaurante, según la ley del impuesto sobre la renta, seguro social, infonavit, y ley federal del trabajo.

Así como Señalar las desventajas y ventajas que representan este tipo de prestaciones, tanto para el patrón que las otorga como para los trabajadores que las reciben .

## **Importancia que han adquirido estas prestaciones en la actualidad.**

El tema que nos ocupa, es actualmente un recurso del cual los empresarios mexicanos se han valido para lograr una organización y combinación de recursos que sirven de estrategia para el mejor rendimiento económico de la empresa , y la posibilidad de brindar mejores sueldos a los trabajadores y en general, mejores niveles de vida para la sociedad.

Es decir, en las circunstancias actuales, el salario en general, ha sufrido un deterioro notable, por lo que da como resultado que el trabajador, no pueda cubrir sus demandas de primera necesidad y por tanto ,este manifiesta inconformidad en sus labores, puesto que aún cuando el ponga lo mejor de si mismo y logre la mayor calidad en sus funciones, no logrará que se le de un mayor sueldo, pues al hacer esto el patrón, podría verse fuertemente afectado en su economía, ya que esto implicaría mayores gastos que causarían quizá hasta el cierre de la empresa y sería contraproducente para ambos.

Por lo anterior, los empresarios han optado por aprovechar los beneficios de ley para motivar a sus empleados, y poder así, ofrecerles incentivos que

logren satisfacerlos y así mismo estos puedan ser más productivos y su trabajo tenga mayor calidad, dando como resultado que la empresa sea más competitiva en el mercado y pueda obtener mayores rendimientos económicos.

Dos de los incentivos a los que nos referimos son los vales de despensa y restaurante que se otorgan a los trabajadores en forma adicional a su sueldo, y los cuales dentro de los beneficios que ofrecen los planes de previsión social actual que tienen como objetivo ayudar de alguna forma al trabajador para que este tenga un mejor nivel de vida y a su vez pueda brindar también a su familia.

## **Fundamento Legal**

Desde el punto de vista legislativo , podemos señalar que la ley federal del trabajo, contempla este tipo de prestaciones para los trabajadores , tal es asi que en sus articulos 102 y 84 nos regulan estas prestaciones , y a la letra dicen:

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

Art. 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Ahora bien, debemos señalar que la Ley Federal del Trabajo considera a las prestaciones en especie como una de las modalidades en que se puede pagar al trabajador, pero también nos establece que las prestaciones en especie solo serán un complemento del pago que se le hace al trabajador, por lo que deberá

ser proporcional al sueldo, y así evitar que el patrón trate de pagar la mayor parte con una prestación, ya que esto representaría una disminución real en el ingreso del trabajador al momento de determinar sus prestaciones de ley (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional,...etc. ).

## **Tratamiento Fiscal**

El otorgamiento de estos vales, ha sido causa de muchas diferencias de criterio, pues lo que para algunos profesionales de la materia este tipo de prestaciones no son deducibles, para otros si lo son. A continuación estudiaremos y analizaremos lo referente a dichas prestaciones, según la ley del impuesto sobre la renta y su reglamento.

### Deducibilidad para la empresa que otorga estos vales

En relación al tema, podemos señalar que estos vales de despensa y restaurante que otorgan las empresas a sus empleados, como consecuencia de un plan de previsión social ,son susceptibles de considerarse como un gasto deducible, ya que cumplen con los requisitos de las deducciones del art. 24-XII, que textualmente dice :

Art. 24.- Las deducciones autorizadas en este titulo deberán reunir los siguientes requisitos:

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

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

En todo caso deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el reglamento de esta ley "

Por lo anterior, podemos señalar que este tipo de prestaciones, son contempladas dentro del concepto de otras de naturaleza análoga, ya que la ley no es muy clara en cuanto a que debe contemplarse dentro de este concepto, pero tomaremos como base que dichos vales, cumplen con los requisitos que menciona el reglamento de dicha ley en sus artículos 19 y 20, que a la letra dice:

**Art. 19.-** Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de 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 los empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
- b) 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 éste 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 cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

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

Art. 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 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 le 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 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 período, 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 u cuota diaria.

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

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

En relación a los vales de restaurante, es importante destacar que estos deberán otorgarse a todos los trabajadores de forma general y tendrán que ser parte integrante de las prestaciones que de conformidad con los contratos de trabajo se tenga firmado.

Lo anterior es con la finalidad de que estos, sean deducibles como parte de la remuneración que se les otorga a los trabajadores, y no como un gasto deducible de un consumo de restaurante, ya que esto caería en el supuesto de ley que dice que estos no serán deducibles de acuerdo al art. 25 que indica lo siguiente :

Art.25.- No serán Deducibles :

XXI.- Los consumos en bares o restaurantes a excepción, en este ultimo caso de los que reúnan los requisitos de la fracción VI de este artículo tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, estos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

El límite que establece esta fracción no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son. el mantenimiento de laboratorios o especialistas que estudien la calidad e idoneidad de los elementos servidos en los comedores a que se refiere el párrafo anterior.

Ahora bien, en cuanto a los vales de despensa, si lo anterior dejara duda alguna, nos remitiremos al criterio del Tribunal Fiscal de la Federación, y al Poder Judicial Federal, transcribiendo su criterio, el cual se ha pronunciado a favor de que las despensas constituyen un gasto de previsión social deducible para las personas morales.

**Gasto de Previsión Social.-** Las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores en vales de despensa, son deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 24 fracción XII y 77 fracción VI de la ley del impuesto sobre la renta vigente en 1986, los gastos de previsión social análogos a los enunciados en el primer artículo y fracción, son deducible por una empresa para efectos de determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores; por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general para los trabajadores, como es el caso de las cantidades fijas que se entregan a los trabajadores de una determinada empresa en forma de vales de despensa, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de previsión social previsto en la ley.

Revisión No.1324/87.- TjResuelta en sesión del 15 junio 1989, por mayoría de 5 votos y 3 en contra. Magistrada ponente: Margarita Lomeli Cereto-Secretario Lic. Gamaliel Olivares Juárez.

### Tratamiento para los trabajadores

Refiriéndonos a los trabajadores, señalaremos que los vales de despensa y restaurante, son ingresos que sin duda alguna, podrían ser gravados al igual que el sueldo que estos reciben, pues, según, la ley del impuesto sobre la renta, en su art. 78, señala que :

#### Art.78

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se 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."

Por lo tanto, y siguiendo el sentido estricto de la disposición anterior, tendría que considerarse que este ingreso, aún cuando sea en la modalidad de vales como lo recibe el trabajador, será motivo de gravamen.

Sin embargo, si estos vales de despensa y restaurante que se otorgan al trabajador son consecuencia de un plan de previsión social que conste por

escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicia dicha prestación, señalaremos que esta deberá considerarse como un ingreso exento, ya que para los vales de despensa, la misma ley lo expresa en su fracción IV del art. 77.

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

.....

VI.- los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general , de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Y para los vales de restaurante, lo señala en sus art. 78 fracción IV, ultimo párrafo.

Art. 78

.....

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias.

## **Limitantes**

Ahora bien la exención a la que anteriormente nos referimos ,esta sujeta a un limite, el cual esta previsto en el último párrafo del art. 77 de la ley del impuesto sobre la renta, que señala :

### **Art.77**

.....

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad, solamente se considerará como un ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del contribuyente, elevado al año.

Así mismo en el art. 80 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta, nos estipula los lineamientos a seguir :

**Art. 80-** Para los efectos del ultimo párrafo del artículo 77 de la ley, se estará a lo siguiente :

I- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que se obtengan por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideraran ingreso de la previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes :

A) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

B) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la ley, se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

**Determinación de la Previsión Social Exenta y Gravada  
(Ultimo Parrafo del Art. 77 de la LISR y  
Art. 80 del RISR)**

Salario Mínimo Anualizado (26.45 x 365)	\$ 9,654.25
Salario mínimo Anualizado y Multiplicado 7 Veces	\$ 67,579.75

<b>Caso 1</b>	
Sueldos Gravados	\$ 20,000.00
Previsión Social (Art. 77-VI)	6,000.00
	=====
<b>Suma</b>	<b>\$ 26,000.00</b>
	=====
Provisión Social Exenta	\$ 6,000.00
Provisión Social Gravada	\$ 0.00

<b>Caso 2</b>	
Sueldos Gravados	\$ 60,000.00
Previsión Social (Art. 77-VI)	13,500.00
	=====
<b>Suma</b>	<b>\$ 73,500.00</b>
	=====
Provisión Social Exenta	\$ 7,579.75
Provisión Social Gravada	\$ 5,920.25

<b>Caso 3</b>	
Sueldos Gravados	\$ 70,000.00
Previsión Social (Art. 77-VI)	15,000.00
	=====
<b>Suma</b>	<b>\$ 85,000.00</b>
	=====
Provisión Social Exenta	\$ 9,654.25
Provisión Social Gravada	\$ 5,345.75

## **Ley del Seguro Social**

Una vez que hemos determinado que para efectos del impuesto sobre la renta, los vales de despensa y restaurante son exentos de este impuesto, empezaremos a conocer que tratamiento le otorga a este tipo de prestaciones la ley del seguro social, pues bien, si consideramos que el salario base de cotización según el Art. 27.- "Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones , percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios ".

Estaremos en el supuesto de que estos vales forman parte del salario base de cotización, lo que causaría por ende que su sueldo del trabajador se vea afectado, pues la base que sirve de gravamen aumentaría al ser integrado el importe de estos vales, y por consecuencia la cantidad a pagar por parte del trabajador y del patrón será mayor. Por lo que no tendrían razón de ser estas prestaciones, ya que saldría lo mismo otorgar este tipo de prestaciones , ya que saldría lo mismo otorgar estas prestaciones en especie , que en efectivo, pues al final ambas causarían una merma en el salario del trabajador. lo que no sería beneficiosa para este.

Sin embargo, la misma ley del seguro social, considera y prevé la no integración de este tipo de prestaciones a la base de cotización en su segundo párrafo fracción V y VI del art. 27, donde nos señala que “ No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza, los siguientes conceptos :

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20 % del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. ”

Cabe destacar de este punto, que será necesario que el patrón que otorga estos vales de alimentación cobre como mínimo un 20 % del salario mínimo general, previendo así mismo, los incrementos del salario mínimo. Ya que si esto no es considerado y este mínimo aumentara, podrían convertirse en prestaciones gratuitas y tendrían que sujetarse a las reglas del art. 32 de ley, el cual señala lo siguiente:

“ Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento, cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento”.

Refiriéndonos a los vales de despensa, nos remitimos a la fracción VI que a la letra dice :

VI.- "las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal".

En el caso de este tipo de vales, la ley deja en claro que si estos no rebasan del 40 % del salario mínimo general , no integraran como salario base de cotización, sin embargo, no especifica que tratamiento hay que aplicar en caso de que exceda de ese porcentaje.

Por lo que para tal efecto y para dejar en claro que pasa cuando se rebasa ese tope, el Consejo Técnico de I.M.S.S. tomó en cuenta el principio de equidad expidiendo en acuerdo No.495/93 que dice :

I.- "Despensa la fracción VI del art. 32, determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40 % del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal . Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se considerara como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entreguen a sus trabajadores. II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y

**difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto”.**

## CASO PRACTICO CON INGRESOS EN EFECTIVO Y PRESTACIONES

### Nómina quincenal

Num. Nombre	Sueldo Quincenal	Despensa	Comida	I.S.P.T.	I.M.S.S.	Descuento	Descuento	Total	Efectivo	Prestaciones
		(+)	(+)	(-)	(-)	Despensa	Comida			
						(-)	(-)			
1 Gante Solis Angelis	3,000.00	357.00	120.00	386.20	175.03	1.00	52.90	2,861.86	2,384.86	477.00
2 Barrera Estrada Alejandra	1,000.00	180.00	120.00	(29.22)	55.99	1.00	52.90	1,219.33	919.33	300.00
3 Carrasco Villaseñor Alfredo	600.00	108.00	120.00	(64.17)	32.92	1.00	52.90	805.35	577.35	228.00
4 Baez González Berenice	2,000.00	357.00	120.00	151.15	120.16	1.00	52.90	2,151.79	1,674.79	477.00
5 Navarrete Caballero Pablo	2,000.00	357.00	120.00	151.15	120.16	1.00	52.90	2,151.79	1,674.79	477.00
6 Garcia Camacho Antonio	1,300.00	234.00	120.00	19.49	75.29	1.00	52.90	1,505.32	1,151.32	354.00
7 González Rodríguez José Luis	1,300.00	234.00	120.00	19.49	75.29	1.00	52.90	1,505.32	1,151.32	354.00
8 Salinas Cárdenas Rodrigo	1,300.00	234.00	120.00	19.49	75.29	1.00	52.90	1,505.32	1,151.32	354.00
9 López Aguirre Andrea	600.00	144.00	120.00	(49.67)	43.90	1.00	52.90	1,015.87	751.87	264.00
10 Becerra Cabrera Daniel	550.00	99.00	120.00	(67.78)	30.18	1.00	52.90	752.70	533.70	219.00
11 Gutierrez Sandoval Claudia	550.00	99.00	120.00	(67.78)	30.18	1.00	52.90	752.70	533.70	219.00
12 Ramirez López Zaira	500.00	90.00	120.00	(71.39)	27.44	1.00	52.90	700.05	490.05	210.00
13 Moreno Ruiz Alberto	500.00	90.00	120.00	(71.39)	27.44	1.00	52.90	700.05	490.05	210.00
14 Reyes Ochoa Jorge	396.75	71.42	120.00	-	-	1.00	52.90	534.27	342.85	191.42
15 Martínez Galán Edgar	396.75	71.42	120.00	-	-	1.00	52.90	534.27	342.85	191.42

## CASO PRACTICO CON INGRESOS EN EFECTIVO Y PRESTACIONES

### Vales de despensa

Num	Nombre	Sueldo diario	Quincenal	Despensa	Tope
					357 00
1	Gante Solis Angeles	200 00	3,000 00	540 00	357 00
2	Barrera Estrada Alejandra	66 67	1,000 00	180 00	180 00
3	Carrasco Villaseñor Alfredo	40 00	600 00	108 00	108 00
4	Baez González Berenice	133 33	2,000 00	360 00	357 00
5	Navarrete Caballero Pablo	133 33	2,000 00	360 00	357 00
6	García Camacho Antonio	86 67	1,300 00	234 00	234 00
7	González Rodríguez José Luis	86 67	1,300 00	234 00	234 00
8	Salinas Cardenas Rodrigo	86 67	1,300 00	234 00	234 00
9	López Aguirre Andrea	53 33	800 00	144 00	144 00
10	Becerra Cabrera Daniel	36 67	550 00	99 00	99 00
11	Gutierrez Sandoval Claudia	36 67	550 00	99 00	99 00
12	Ramírez López Zaira	33 33	500 00	90 00	90 00
13	Moreno Ruiz Alberto	33 33	500 00	90 00	90 00
14	Reyes Ochoa Jorge	26 45	396 75	71.42	71 42
15	Martínez Galán Edgar	26 45	396 75	71 42	71 42

## CASO PRACTICPO CON INGRESOS EN EFECTIVO Y PRESTACIONES

### Vales de comida

Num.	Nombre	Días hábiles	Importe por día	Total quincena	Desc. por día	Desc. quincenal
1	Gante Solis Angeles	10	12.00	120.00	5.29	52.90
2	Barrera Estrada Alejandra	10	12.00	120.00	5.29	52.90
3	Carrasco Villaseñor Alfredo	10	12.00	120.00	5.29	52.90
4	Baéz González Berenice	10	12.00	120.00	5.29	52.90
5	Navarrete Caballero Pablo	10	12.00	120.00	5.29	52.90
6	García Camacho Antonio	10	12.00	120.00	5.29	52.90
7	González Rodríguez José Luis	10	12.00	120.00	5.29	52.90
8	Salinas Cardenas Rodrigo	10	12.00	120.00	5.29	52.90
9	López Aguirre Andrea	10	12.00	120.00	5.29	52.90
10	Becerra Cabrera Daniel	10	12.00	120.00	5.29	52.90
11	Gutierrez Sandoval Claudia	10	12.00	120.00	5.29	52.90
12	Ramírez López Zaira	10	12.00	120.00	5.29	52.90
13	Moreno Ruiz Alberto	10	12.00	120.00	5.29	52.90
14	Reyes Ochoa Jorge	10	12.00	120.00	5.29	52.90
15	Martínez Galán Edgar	10	12.00	120.00	5.29	52.90

## CASO PRACTICO CON INGRESOS EN EFECTIVO Y PRESTACIONES

Calculo de I.S.P.T. quincenal

NUM.	INGRESOS MENSUALES	I.S.P.T.	IMPUESTO		IMPUESTO CON SUB.	CREDITO SALARIO	I.S.P.T.	1er. Q.	TOTAL	
			MARGINAL	ACREDITABLE						
1	Gante Sols Angeles	6 000 00	1,170 21	268 01	309 30	860 91	88 50	772 41	386 20	386 20
2	Barera Estrada Alejandra	2 000 00	182 71	175 30	50 79	131 92	190 36	(58 44)	(29 22)	(29 22)
3	Carasco Villaseñor Alfredo	1 200 00	102 71	95 30	28 55	74 15	202 50	(128 34)	(64 17)	(64 17)
4	Baez Gonzalez Berence	4 000 00	541 26	79 01	150 45	390 80	88 50	302 30	151 15	151 15
5	Navarrete Caballero Pablo	4 000 00	541 26	79 01	150 45	390 80	88 50	302 30	151 15	151 15
6	Garcia Camacho Antonio	2 600 00	277 97	85 64	77 28	200 69	161 71	38 98	19 49	19 49
7	Gonzalez Rodriguez Jose Luis	2 600 00	277 97	85 64	77 28	200 69	161 71	38 98	19 49	19 49
8	Salinas Cardenas Rodrigo	2 600 00	277 97	85 64	77 28	200 69	161 71	38 98	19 49	19 49
9	Lopez Agume Andrea	1 600 00	142 71	135 30	39 67	103 04	202 38	(99 34)	(49 67)	(49 67)
10	Becerra Cabrera Daniel	1 100 00	92 71	85 30	25 77	66 94	202 50	(135 56)	(67 78)	(67 78)
11	Gutierrez Sandoval Claudia	1 100 00	92 71	85 30	25 77	66 94	202 50	(135 56)	(67 78)	(67 78)
12	Ramirez Lopez Zaira	1 000 00	82 71	75 30	22 99	59 72	202 50	(142 78)	(71 39)	(71 39)
13	Moreno Ruz Alberto	1 000 00	82 71	75 30	22 99	59 72	202 50	(142 78)	(71 39)	(71 39)
14	Reyes Ochoa Jorge	793 50								
15	Martinez Galan Edgar	793 50								

\* Factor de subsidio 5560

## CASO PRACTICO CON INGRESOS EN EFECTIVO Y PRESTACIONES

### Calculo de salario diario integrado

Num Emp	Empleado	SALARIO	FACTOR	SALDIARIO	S/DI	SALARIO	CALCULO	VALES DESP	T. P. A. M. S.	EFICIENTE	SAL. EFC.	S/DI	S/DI NUEVO
		POR CUOTA DIARIA	DE INTEG POR ANTO	DE INTEG	Por Cto	Mes	VALES DESP \$ MIL EN 105%	714.15	317.42	A INTEGAR	DES P. EFC	Por \$ A R	Por \$ A R
1	Gene Sore Angres	200.00	1.0452	209.04	209.74	8,300.00	1,260	714	317.42	13.23	222.37	222.37	222.37
2	Barrera Enata Amanda	68.67	1.0452	84.68	83.68	2,300.00	360	360	317.42	1.42	71.10	71.10	71.10
3	Carrazco Valdez Alfrado	45.00	1.0452	47.81	47.81	1,200.00	218	218	218.00	0.00	47.81	47.81	47.81
4	Baez Gonzalez Berenice	133.33	1.0452	139.36	139.36	4,300.00	720	714	317.42	13.23	152.58	152.58	152.58
5	Navarro Caballero Pablo	133.33	1.0452	139.36	139.36	4,300.00	720	714	317.42	13.23	152.58	152.58	152.58
6	Garcia Camacho Antonio	86.67	1.0452	90.58	90.58	2,600.00	468	468	317.42	5.02	95.60	95.60	95.60
7	Gonzalez Rodriguez José Luis	86.67	1.0452	90.58	90.58	2,600.00	468	468	317.42	5.12	95.60	95.60	95.60
8	Salinas Cardenas Rodrigo	86.67	1.0452	90.58	90.58	2,600.00	468	468	317.42	5.02	95.60	95.60	95.60
9	Lopez Aguirre Andrea	53.32	1.0452	55.74	55.74	1,600.00	298	298	298.00	0.00	55.74	55.74	55.74
10	Becerra Cabrera Danyer	38.67	1.0452	38.32	38.32	1,100.00	198	198	198.00	0.00	38.32	38.32	38.32
11	Gubierrez Sandoval Claudia	38.67	1.0452	38.32	38.32	1,100.00	198	198	198.00	0.00	38.32	38.32	38.32
12	Ramirez Lopez Zaira	33.33	1.0452	34.84	34.84	1,000.00	180	180	180.00	0.00	34.84	34.84	34.84
13	Morano Ruiz Alberto	33.33	1.0452	34.84	34.84	1,000.00	180	180	180.00	0.00	34.84	34.84	34.84
14	Reyes Ochoa Jorge	28.45	1.0452	27.85	27.85	793.50	143	143	142.83	0.00	27.85	27.85	27.85
15	Martinez Gawn Edgar	28.45	1.0452	27.85	27.85	793.50	143	143	142.83	0.00	27.85	27.85	27.85

## TARIFA ARTICULO 80

### TARIFA DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	246.98	0.00	3%
246.99	2,096.24	7.41	10%
2,096.25	3,683.95	192.33	17%
3,683.96	4,282.45	462.25	25%
4,282.46	5,127.24	611.86	32%
5,127.25	10,340.93	882.20	33%
10,340.94	16,298.73	2,602.71	34%
16,298.74	999,999.99	4,628.35	35%

TABLA ARTICULO 80 - A

TABLA DEL SUBSIDIO DEL I.S.P.T.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	246.98	0.00	50%
246.99	2,096.24	3.70	50%
2,096.25	3,683.95	96.17	50%
3,683.96	4,282.45	231.11	50%
4,282.46	5,127.24	305.95	50%
5,127.25	10,340.93	441.09	40%
10,340.94	16,298.73	1,129.29	30%
16,298.74	20,681.84	1,736.99	20%
20,681.85	24,818.18	2,043.82	10%
24,818.19	999,999.99	2,188.58	0%

TABLA ARTICULO 80 - B ( CREDITO AL SALARIO )

TABLA DEL CREDITO AL SALARIO

PARA HASTA CREDITO AL  
 INGRESOS DE: INGRESOS DE: SALARIO MENSUAL

0.01	880.47	202.59
880.48	1,296.43	202.50
1,296.44	1,320.68	202.50
1,320.69	1,728.56	202.38
1,728.57	1,760.92	195.48
1,760.93	1,884.18	190.36
1,884.19	2,213.00	190.36
2,213.01	2,347.89	176.33
2,347.90	2,655.61	161.71
2,655.62	3,098.23	146.63
3,098.24	3,540.81	126.18
3,540.82	3,674.43	108.31
3,674.44	999,999.99	88.50

## CASO PRACTICO INTEGRANDO PRESTACIONES AL EFECTIVO

### Nómina quincenal

Num	Nombre	Sueldo Quincenal	ISPT (-)	IMSS (-)	Total	Efectivo
1	Gante Solis Angeles	3,714 00	478 56	203 80	3,031 64	3,031.64
2	Barrera Estrada Alejandra	1,310 00	3 55	71 88	1,234 56	1,234 56
3	Carrasco Villaseñor Alfredo	786 00	(59 21)	43 13	802 08	802 08
4	Baez González Berenice	2,617 00	232 39	143 60	2,241 01	2,241 01
5	Navarrete Caballero Pablo	2,617 00	232 39	143 60	2,241 01	2,241 01
6	Garcia Camacho Antonio	1,703 00	61 40	93 45	1,548 15	1,548 15
7	González Rodriguez José Luis	1,703 00	61 40	93 45	1,548 15	1,548 15
8	Salinas Cardenas Rodrigo	1,703 00	61 40	93 45	1,548 15	1,548 15
9	López Aguirre Andrea	1,048 00	(37 48)	57 51	1,027 98	1,027 98
10	Becerra Cabrera Daniel	720 50	(63 14)	39 54	744 11	744 11
11	Gutierrez Sandoval Claudia	720 50	(63 14)	39 54	744 11	744 11
12	Ramírez López Zaira	655 00	(67 13)	35 94	686 19	686 19
13	Moreno Ruiz Alberto	655 00	(67 13)	35 94	686 19	686 19
14	Reyes Ochoa Jorge	519 74	(75 25)	28 52	566 47	566 47
15	Martínez Galan Edgar	519 74	(75 25)	28 52	566 47	566 47

### CASO PRACTICO INTEGRANDO PRESTACIONES AL EFECTIVO

Calculo de I S P T. quincenal

NUM	INGRESOS MENSUALES	I S P T	IMPUESTO MARGINAL	SUBSIDIO ACREEDITABLE	IMPUESTO CON SUB	CREDITO SALARIO	I S P T	1er. Q	TOTAL	
1	Gañe Soñs Angeles	7,428 00	1,641 45	759 25	595 83	1,045 62	88 50	957 12	478 56	478 56
2	Barrera Estrada Alejandra	2,620 00	281 37	89 04	112 55	168 82	161 71	7 11	3 55	3 55
3	Carrasco Villasenor Alfredo	1,572 00	139 91	132 50	55 96	83 95	202 38	(118 43)	(59 21)	(59 21)
4	Baez González Berence	5,234 00	917 43	35 23	364 15	553 28	88 50	464 78	232 39	232 39
5	Navarrete Caballero Pablo	5,234 00	917 43	35 23	364 15	553 28	88 50	464 78	232 39	232 39
6	García Camacho Antonio	3,406 00	414 99	222 66	166 00	248 99	126 18	122 81	61 40	61 40
7	González Rodríguez José Luis	3,406 00	414 99	222 66	166 00	248 99	126 18	122 81	61 40	61 40
8	Salmás Cardenas Rodrigo	3,406 00	414 99	222 66	166 00	248 99	126 18	122 81	61 40	61 40
9	López Aguirre Andrea	2,096 00	192 31	184 90	76 92	115 39	190 36	(74 97)	(37 48)	(37 48)
10	Beceña Cabrera Daniel	1,441 00	126 81	119 40	50 72	76 09	202 38	(126 29)	(63 14)	(63 14)
11	Gutiérrez Sandoval Claudia	1,441 00	126 81	119 40	50 72	76 09	202 38	(126 29)	(63 14)	(63 14)
12	Ramírez López Zaira	1,310 00	113 71	106 30	45 48	68 23	202 50	(134 27)	(67 13)	(67 13)
13	Moreno Ruiz Alberto	1,310 00	113 71	106 30	45 48	68 23	202 50	(134 27)	(67 13)	(67 13)
14	Reyes Ochoa Jorge	1,039 49	86 66	79 25	34 66	52 00	202 50	(150 50)	(75 25)	(75 25)
15	Martínez Galán Edgar	1,039 49	86 66	79 25	34 66	52 00	202 50	(150 50)	(75 25)	(75 25)

\* Factor de subsidio .80

## CASO PRACTICO INTEGRANDO PRESTACIONES AL EFECTIVO

### Salario diario Integrado

Num Empl	Empleado	SALARIO	FACTOR	SAL DIARIO	S.D.I.	SUMA EXC.	S.D.I.	S.D.I.NUEVO
		POR CUOTA DIARIA	DE INTEGR. POR ANTIG.	POR FACTOR DE INTEGR.	Mas Perc.Var.	DESP.+PERC VAR +SALI	Para S.A.R. 1er.Bim.94	661.25 PARA IMSS
1	Gante Solis Angeles	247.60	1.0452	258.79	258.79	258.79	258.79	258.79
2	Barrera Estrada Alejandra	87.33	1.0452	91.28	91.28	91.28	91.28	91.28
3	Carrasco Villaseñor Alfredo	52.40	1.0452	54.77	54.77	54.77	54.77	54.77
4	Baez González Berenice	174.47	1.0452	182.35	182.35	182.35	182.35	182.35
5	Navarrete Caballero Pablo	174.47	1.0452	182.35	182.35	182.35	182.35	182.35
6	Garcia Camacho Antonio	113.53	1.0452	118.67	118.67	118.67	118.67	118.67
7	González Rodríguez Jose Luis	113.53	1.0452	118.67	118.67	118.67	118.67	118.67
8	Salinas Cardenas Rodrigo	113.53	1.0452	118.67	118.67	118.67	118.67	118.67
9	Lopez Aguirre Andrea	69.87	1.0452	73.02	73.02	73.02	73.02	73.02
10	Becerra Cabrera Daniel	48.03	1.0452	50.20	50.20	50.20	50.20	50.20
11	Gutierrez Sandoval Claudia	48.03	1.0452	50.20	50.20	50.20	50.20	50.20
12	Ramirez López Zaira	43.67	1.0452	45.64	45.64	45.64	45.64	45.64
13	Moreno Ruiz Alberto	43.67	1.0452	45.64	45.64	45.64	45.64	45.64
14	Reyes Ochoa Jorge	34.65	1.0452	36.22	36.22	36.22	36.22	36.22
15	Martinez Galan Edgar	34.65	1.0452	36.22	36.22	36.22	36.22	36.22

## TARIFA ARTICULO 80

### TARIFA DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	246.98	0.00	3%
246.99	2,096.24	7.41	10%
2,096.25	3,683.95	192.33	17%
3,683.96	4,282.45	462.25	25%
4,282.46	5,127.24	611.86	32%
5,127.25	10,340.93	882.20	33%
10,340.94	16,298.73	2,602.71	34%
16,298.74	999,999.99	4,628.35	35%

## TABLA ARTICULO 80 - A

### TABLA DEL SUBSIDIO DEL I.S.P.T.

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	246.98	0.00	50%
246.99	2,096.24	3.70	50%
2,096.25	3,683.95	96.17	50%
3,683.96	4,282.45	231.11	50%
4,282.46	5,127.24	305.95	50%
5,127.25	10,340.93	441.09	40%
10,340.94	16,298.73	1,129.29	30%
16,298.74	20,681.84	1,736.99	20%
20,681.85	24,818.18	2,043.82	10%
24,818.19	999,999.99	2,188.58	0%

# TABLA ARTICULO 80 - B ( CREDITO AL SALARIO )

## TABLA DEL CREDITO AL SALARIO

PARA                    HASTA                    CREDITO AL  
INGRESOS DE: INGRESOS DE: SALARIO MENSUAL

0.01	880.47	202.59
880.48	1,296.43	202.50
1,296.44	1,320.68	202.50
1,320.69	1,728.56	202.38
1,728.57	1,760.92	195.48
1,760.93	1,884.18	190.36
1,884.19	2,213.00	190.36
2,213.01	2,347.89	176.33
2,347.90	2,655.61	161.71
2,655.62	3,098.23	146.63
3,098.24	3,540.81	126.18
3,540.82	3,674.43	108.31
3,674.44	999,999.99	88.50

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

**Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido** celebrado en la Ciudad de México, D.F. el **01 de enero de 1996** entre **PATITO, S.A. DE C.V.**, con domicilio en Campeche 19 5to. Piso Col. Condesa, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06100, representada por el señor Luis Ortega Jiménez, como patrón y por la otra **Gante Solis Angeles** de nacionalidad mexicana, estado civil casado, fecha de nacimiento 20 de marzo de 1973, con domicilio en Canarias No. 309-16 Col. Portales Delg. Benito Juárez en México D.F. C.P. 03570 como trabajador, al tenor de las siguientes cláusulas en las que se hacen constar las condiciones de prestación de servicios:

**PRIMERA:** La relación de trabajo que deriva de este contrato será por tiempo indefinido y no podrá modificarse, suspenderse o terminarse sino por voluntad de ambas partes o por las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

**SEGUNDA:** El trabajador se obliga a prestar sus servicios como **Gerente General** incluyendo todas las actividades inherentes a dicho puesto, en la inteligencia de que la determinación de estos servicios se hace en forma enunciativa y no limitativa y, por tanto, el trabajador deberá desempeñar todas las labores anexas y conexas con su obligación principal.

**TERCERA:** El trabajador se obliga a prestar los servicios a que se refiere la cláusula anterior en cualesquiera de las oficinas o establecimientos que tenga la empresa.

**CUARTA:** El trabajador se obliga a ejecutar el trabajo contratado con intensidad y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos en este contrato. La falta de cumplimiento a esta disposición será considerada como falta de probidad y sancionada en los términos de la Ley.

## **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**QUINTA:** El tiempo semanal de trabajo será de 45 horas, en turno diurno y el trabajador desempeñará sus labores de 8:00 hrs a las 17:30 hrs.. con una hora para comer, excepción hecha de los días que se señalan como descanso semanal, descanso obligatorio y vacaciones anuales en este mismo contrato. Ambas partes convienen y el trabajador otorga su consentimiento expreso que el patrón podrá modificar o cambiar el horario o turno de labores, cuando lo considere conveniente.

La empresa podrá, cuando lo juzgue necesario para su funcionamiento, solicitar al empleado que trabaje las horas que no cubrió en el transcurso de la semana.

**SEXTA:** Cuando por circunstancias especiales deba prolongarse la jornada de trabajo el trabajador estará obligado a laborar el tiempo extra que se le ordene en los términos de Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEPTIMA:** Se conviene como salario que el patrón deberá pagar al trabajador por los servicios prestados en los términos de este contrato el siguiente:

**SALARIO MENSUAL: \$ 6,000.00 ( Mil cien pesos 00/100 M.N. )**

El pago del salario se hará en moneda nacional del curso corriente por quincena, los días 15 y último del mes en las oficinas de la empresa.

**OCTAVA:** Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso con goce de salario, conviniéndose que por regla general dichos días serán el sábado y el domingo de cada semana, pero el patrón podrá señalar cualquier otro día cuando lo estime necesario, dando cumplimiento en su caso a lo establecido por el segundo párrafo del Art. 71 de la Ley Federal del trabajo.

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

**NOVENA:** Serán días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes Santos, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre, así como el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el que determinen las leyes electorales.

**DECIMA:** El trabajador disfrutará de vacaciones en la siguiente forma: 6 días laborales al cumplir el primer año, 8 días al cumplir el segundo, 10 días al cumplir el tercero y 12 al cumplir el cuarto. A partir de cumplir el quinto año se aumentarán dos (2) día(s) laborales por cada cinco años de servicio.

**DECIMA PRIMERA:** El trabajador recibirá las siguientes prestaciones:

Aguinaldo: 30 días de salario.

Vales de Despensa: 18 % de su salario.

Ayuda de comida: \$ 12.00 por día al iniciar sus labores puntualmente. En caso de retardo no se tendrá derecho a la ayuda de comida.

En los casos de fondo de ahorro y vales de despensa, se limitarán los montos al tope permitido por la ley.

**DECIMA SEGUNDA:** Los contratantes convienen expresamente en que respecto de las obligaciones y derechos que les corresponden en sus respectivas calidad de patrón y trabajador que no hayan sido motivo de cláusula expresa en este contrato, se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**DECIMA TERCERA:** El trabajador conviene que durante la vigencia de este contrato y/o después del mismo, voluntariamente no revelará, divulgará, o hará del conocimiento de ninguna persona física o moral ninguna información confidencial o de otro tipo perteneciente a la empresa. El trabajador entiende que será responsable de cualquier problema que pueda surgir debido a su falta de discreción y el incumplimiento de esta cláusula podrá ser causa de demanda por parte de la Empresa.

CONTENIDO Y SABEDORES DE LAS OBLIGACIONES QUE CONTRAEN LEIDO QUE FUE POR AMBAS PARTES ESTE DOCUMENTO ANTE LOS TESTIGOS QUE FIRMAN AL CALCE E IMPUESTOS TODOS DE SU CONTENIDO LO FIRMAN POR DUPLICADO EN EL LUGAR Y FECHA YA INCLUIDOS.

---

**Luis Ortega Jiménez.  
Representante Legal**

---

**Gante Solis Angeles.  
Trabajador**

---

**Patricia Marisol González Chavez.  
Testigo**

---

**Miguel Angel Anguiano López.  
Testigo**

## **CONCLUSIONES**

En la actualidad, las prestaciones en especie son un medio utilizado por las empresas para remunerar a sus trabajadores, evitando así una mayor carga en las aportaciones de seguridad social.

Inicialmente este tipo de prestaciones se implementó como un mecanismo para incentivar a los trabajadores de una empresa, sin embargo, se ha desvirtuado el sentido de la misma, ya que las organizaciones lo utilizan como un complemento de las remuneraciones otorgadas, haciendo creer a los trabajadores que forma parte del sueldo.

Para el trabajador, estas prestaciones de carácter opcional, no son un beneficio a largo plazo, ya que en el siguiente ejercicio fiscal se ven reflejadas en el subsidio acreditable, es decir disminuye el beneficio del acreditamiento del ISR.

Así también, al momento de determinar al trabajador sus demás prestaciones (aguinaldo, prima vacacional, PTU, etc.), se hace sobre la base de su sueldo y no se consideran las prestaciones en especie, por lo que es importante que el trabajador esté consciente que sólo son una prestación más.

Es fundamental que las empresas elaboren un estudio sobre estas prestaciones antes de otorgarlas, para saber el beneficio y sus desventajas que representaría para la empresa el otorgamiento de las mismas y así determinar si es conveniente utilizarlos como un medio de pago.

Como hemos visto, desde el punto de vista fiscal, no existe limitante para poder deducir estas remuneraciones, sin embargo, se requiere de una adecuada planeación de sueldos para no rebasar los topes de algunas de estas prestaciones y así evitar el gravámen sobre la parte excedente

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1.- **Compilación Fiscal Correlacionada**  
Dofiscal Editores  
Primera Edición , Enero 1997
  
- 2.- **Compilación Laboral**  
Dofiscal Editores  
Primera Edición , Enero 1997
  
- 3.- **Taller de Jefes de Personal**  
" Tratamiento Fiscal De La Administración de Personal "  
C. P. Francisco Esqueda  
Octubre de 1996
  
- 4.- "Comentarios Regimen Fiscal De Vales de Despensa,Restaurante y  
Gasolina"  
Ortiz, Sainz y Tron  
México D.F. 20 de Sep.de 1995