



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría  
y Administración

## PREVISION SOCIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN CONTADURIA  
PRESENTA

José Luis Guerra Huitzil



ASESOR DEL SEMINARIO:  
C.P. Gilda Escobedo Toledo

México, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1998



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 está 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.

## **Dedicatorias**

### **A MIS PADRES Y HERMANOS**

Por su paciencia, apoyo moral y económico, un motivo más para perseverar en mis metas.

### **A MI ESPOSA E HIJOS**

Por su cariño y amor, impulso fundamental para ser un buen profesionalista.

### **A MIS AMIGOS**

Por su confianza.

### **A MI ASESORA DE TESIS**

#### ***GILDA ESCOBEDO TOLEDO***

Por su virtud de enseñar y guiar sin interés alguno a la elaboración de este seminario de investigación.

## **Agradecimiento.**

Reconozco profundamente a las personas que de una u otra forma coadyuvaron a la realización de este trabajo, en particular a Excelencia en Servicios Empresariales, S.C. , empresa que me dio todo el apoyo y experiencia para alcanzar una meta en mi vida.

## ÍNDICE

	PAGINA
ABREVIATURAS QUE SE UTILIZAN	
INTRODUCCIÓN	
1.- CONCEPTOS Y CLASIFICACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	1
1.1.- DEFINICIÓN	1
1.2.- CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN PREVISIÓN SOCIAL	3
1.3.- TIPOS DE CLASIFICACIONES	5
1.4.- EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL	9
2.- MARCO LEGAL DE PREVISIÓN SOCIAL	10
2.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA	10
2.2.- OTRAS LEYES	11
2.3.- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	12
3.- RÉGIMEN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL	14
3.1.- LEY Y REGLAMENTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA	14
3.2.- LEY Y REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL	23
3.3.- LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	32
3.4.- LEY PARA LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO	33
CASO PRACTICO	37
CONCLUSIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	89

## **ABREVIATURAS QUE SE UTILIZAN**

<b>L.L.S.</b>	<b>LEY DEL IMPUESTOS SOBRE LA RENTA</b>
<b>R.L.L.S.</b>	<b>REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA</b>
<b>L.S.S.</b>	<b>LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>
<b>LM.S.S.</b>	<b>INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</b>
<b>LINFONAVIT</b>	<b>LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES</b>
<b>LCONSAR</b>	<b>LEY DE LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO</b>
<b>L.F.T.</b>	<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>
<b>S.M.G.</b>	<b>SALARIO MÍNIMO GENERAL</b>

## INTRODUCCIÓN

El motivo por el cuál realicé la investigación del tema Previsión Social fue para dar una respuesta a la inconformidad que manifiesta constantemente el empresario sobre el pago de cargas tributarias inherentes a los sueldos y salarios, reconociendo su obligación de retribuir al trabajador en forma justa.

La empresa dentro de sus políticas y programas encaminados a promover el suministro de prestaciones para el bienestar de los trabajadores deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que la previsión de dichas prestaciones interesa tanto a los trabajadores como a los empleados, contribuye a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del trabajador, lo que se traduce en mejores relaciones de empleo y un aumento en la productividad en las empresas; por lo tanto, es muy importante que exista un adecuado plan de Previsión Social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores, y que no se integren al salario para efectos del Seguro Social.

Este estudio comprende el análisis fiscal de la Previsión Social, que se basan en las disposiciones que marca la LISR específicamente su artículo 24 fracción XII así como el artículo 19 del Reglamento, esto con el objetivo que en las retenciones y pago de impuestos a cargo de los trabajadores se apliquen las disposiciones que establezcan las leyes para el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales.

En la parte teórica se presentan las definiciones de varios autores así como los conceptos que se pueden integrar a un Plan, determinando si integran o no para efectos de la LSS, INFONAVIT, S.A.R., además si gravan o no para efectos de la L.I.S.R., esto con el objeto de fundamentar los casos prácticos incluidos.

Es importante señalar que este trabajo contiene las disposiciones y normas legales publicadas y vigentes hasta el día 17 de enero de 1997.

El Autor.  
José Luis Guerra Huitzil.

## CAPITULO 1

### *CONCEPTOS Y CLASIFICACIONES DE LA PREVISION SOCIAL*

#### 1.1.- DEFINICION

##### DEFINICION VARIOS AUTORES

El concepto de seguridad y previsión social de varios autores se encuentra en el libro de "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral" de Francisco González Díaz Lombardo que dicen:

El Dr. Francisco José Martoni dice "Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos riesgos fundamentales: Pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso) invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia."

Francisco de Andra de Ramos, del Brasil "Previsión Social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al Seguro Social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficios del trabajador o de los que se refiere a la asistencia, comprendiendo:

- a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional;
- b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de nutriología;
- c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida:"

Marco Flores Alvarez "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 las de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad."

**Waldo Pereira A.** "La previsión Social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos, no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de Seguridad Social, se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar ojalá adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención, cuidando del capital humano."

**Mario de la Cueva** "La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge de la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo."

**Lic. Fernando Arias Galicia.** "La previsión social se constituye por aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador. En otras palabras, son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar".

#### DEFINICION PERSONAL

De las diversas definiciones de Previsión Social se manifiesta que todas confirman como objetivo principal el brindar una tranquilidad al trabajador en los servicios y prestaciones a que tiene derecho, en el presente y en el futuro.

**Previsión Social:** Es el conjunto de normas dispuestas por el Estado en forma obligatoria y las que dispone el empresario, con el objeto de lograr el bienestar social del trabajador. En donde se entiende, por bienestar social los servicios encaminados a buscar el mejoramiento de vida del trabajador, que repercutan en su familia, trabajo y en general en la sociedad.

**Objetivos de la Previsión Social:**

1o. Garantizar una vida en armonía en el presente y en el futuro, a cambio de que el hombre cumpla con su deber social de trabajar.

2do. Evitar que la fuerza de trabajo se termine anticipadamente por una explotación excesiva.

3er. Prevenir las causas que originan perjuicios a los trabajadores y disminuya la productividad del mismo.

## **1.2.- CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN PREVISIÓN SOCIAL.**

Dentro de los conceptos que tenemos como previsión social, que son entregados por el empleador a favor del trabajador y su familia se encuentran entre otros:

Bonos o premios por desempeño o producción.

Becas educacionales.

Subsidio Despensa.

Fondo de Ahorro.

Ayuda para transporte.

Reembolso de gastos médicos.

Subsidio para comidas.

Servicio de comedor.

Ayuda para habitación.

Planes de jubilación o Retiro.

Premios de puntualidad

Premios de asistencia.

Servicio Médico.

Seguros de vida.

Centros Recreativos.

Actividades culturales y deportivas.

Vacaciones mayores a las establecidas por la L.F.T.

Reembolso de gastos médicos.

Permisos con goce de sueldo.

Préstamos bancarios con aval para compra de automóvil o de casa habitación.

Descuentos en adquisición de artículos producidos por la empresa.

Préstamos personales sin intereses.

Días de descanso obligatorios no comprendidos en la L.F.T.

Seguro de pérdidas orgánicas.

Seguro permanente al jubilarse.

Seguro de protección patrimonial.

Seguro para automóvil.

Dote matrimonial.

Ayuda para examen profesional.

Uniformes. (Para personal femenino)

Suscripciones a periódicos o revistas que fomenten el desarrollo cultural.

Reembolso de gastos por adquisición de libros.

Pago de cursos de y superación personal.

Pago de cuotas sindicales.

Outplacement. Consultoría en transición personal y organizacional. (Último gasto en el personal que se separa de la empresa). Consiste en evaluar al personal para ofrecerle la mejor opción de emplearse nuevamente.

Entre otras prestaciones similares.

### 1.3.- TIPOS DE CLASIFICACIONES.

Las clasificaciones más comunes son :

#### A).-Clasificación por su fin inmediato.

##### I).-Tendientes a mejorar su ambiente de trabajo.

- 1.-Medios para transportarse a la fábrica.
- 2.-Guardarropas, armarios, etc.
- 3.-Agua potable y refrigerada.
- 4.-Comodidades sanitarias.
- 5.-Salones de descanso.

##### II).-Tendientes a complementar el salario (excluidos salarios incentivos).

- 1.-Sistemas voluntarios de participación de utilidades.
- 2.-Gratificaciones anuales no contratadas previamente.
- 3.-Cajas de ahorro subsidiadas.
- 4.-Préstamos sin interés, o con uno inferior al corriente.
- 5.-Alocaciones familiares , para compensar la carga familiar numerosa.
- 6.-Absorción por la empresa de parte del precio de compra de artículos en tiendas.
- 7.-Descuentos o venta al costo de artículos fabricados por la empresa.
- 8.-Absorción por la empresa, de pagos que correspondan al trabajador:
  - Cuota obrera al Seguro Social.
  - Impuesto sobre la Renta.
  - Cuotas sindicales etc.
- 9.-Cooperativas de consumo organizadas por la empresa.

##### III).-Tendientes a mejorar la salud del trabajador y su familia.

- 1.-Atención médica.
- 2.-Medicinas, hospitalización, atención quirúrgica, aparatos de prótesis y ortopedia.
- 3.-Atención obstétrica de la trabajadora, o la esposa del trabajador.
- 4.-Primeros auxilios y puestos sanitarios de fábrica.

##### IV).-Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia.

- 1.-Comedores en la empresa, gratuitos, o al menos subsidiados.
- 2.-Sitios especialmente adaptados para que el trabajador caliente y tome comida, si prefiere llevarla.
- 3.-Reparto de buffets, bocadillos, café y refrescos.
- 4.Cafeterías, aparatos automáticos de refrescos, cigarrillos etc.

5.-Venta de alimentos con absorción por la empresa de un por ciento de su costo, a al menos de gastos administrativos.

6.-Ayuda para la alimentación de lactante e infantes.

V).-Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos

1.-Seguros de grupo, pagados por la empresa, total o parcialmente.

2.-Mutualidades organizadas y subsidiadas por la empresa.

3.-Subsidios para el caso de cesantía, esto fuera del Seguro Social.

4.-Ampliación o complemento de las pensiones y subsidios de Seguro Social.

5.-Pago de retiro del trabajador, además de los legales.

6.-Sistemas de jubilaciones.

VI).-Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares.

1.-Escuelas para hijos de trabajadores.

2.-Pagos en caso de muerte de familiares del trabajador.

3.-Dotes para el matrimonio del trabajador.

4.-Canastillas y pagos en caso de nacimiento de hijos del trabajador.

5.-Casas-cuna.

6.-Guarderías infantiles.

7.-Ayudas diversas para el pago de renta de casa-habitación.

8.-Construcción de casa-habitación y facilidades para adquirirlas.

9.-Alojamientos proporcionados a los trabajadores, sobre todo solteros.

10.-Orientación y consejo en materia psicológicas, jurídicas, etc.

VII).-Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura.

1.-Becas diversas.

2.-Cursos dados o pagados por la empresa sobre idiomas, técnicas, etc.

3.-Escuelas o academias para familiares del trabajador (música, corte etc.)

4.-Bibliotecas y hemerotecas.

5.-Concursos fotográficos, de pintura, dibujo, ajedrez, etc.

VIII).- Tendientes al descanso y recreación del trabajador.

1.-Vacaciones mayores a las establecidas por la L.F.T.

2.-Subsidios especiales para las vacaciones: en dinero o en organización de facilidades en transporte y alojamiento.

3.-Clubes y parques para el recreo y descanso del trabajador y sus familiares con juegos de salón, albercas etc.

4.-Campos deportivos y subsidios al deporte.

5.-Reuniones sociales, cenas de Navidad, bailes etc., organizados o subsidiados por la empresa.

6.-Cines, teatros, conciertos, organizados o subsidiados por la empresa.

7.-Clubes de exploradores y montañistas, organizados o subsidiados por la empresa.

8.-Días de descanso obligatorio no estipulados por la L.F.T., con el fin de permitir al trabajador celebrar fiestas nacionales, religiosas, etc.

9.-Permisos con goce de sueldo en días onomásticos, aniversarios, etc.

**DX).-Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa.**

1.-Premios a sugerencias que el trabajador presente.

2.-Premios por asistencia y puntualidad.

3.-Premios por antigüedad.

4.-Premios en concursos de seguridad industrial.

5.-Premios por excepcional eficiencia, cooperación o comportamiento.

**B).-Por su nataraleza intrínseca**

**Dale Yoder prefiere ante todo diferenciar dos especies:.**

I).-Prestaciones: Se consideran los pagos más tangibles para los empleados, como ejemplo la contribución a los ahorros de los trabajadores.

II).-Servicios: Son las acciones realizadas para la ayuda de los empleados, por ejemplo la ayuda legal o asesoría personal.

**C).-Por su contenido económico.**

I).-Financiera: Es la que mide el resultado inmediato del servicio, es una ayuda directamente económica para el trabajador.

II).-Sociales: Se refiere a la prestación de orden social por ejemplo un club de recreo.

III).-Mixta: Es donde participa una combinación de las dos anteriores, por ejemplo, un premio por sugerencia o antigüedad, en la que además de la satisfacción honorífica del premio, se obtiene una ayuda económica.

**D).-Por su influencia en el salario.**

Con el fin de observar su capacidad de aumentar el salario nominal se ha clasificado en:

I).-Prestaciones económicas mayores a las que marca la L.F.T.

II).-Prestaciones de beneficio general y directo.

III).-Prestaciones de beneficio indirecto, o no general.

E).-Por la fuente de la que derivan.

Suelen dividirse en legales, contractuales y voluntarias.

Las legales son las que establecen las leyes y que son obligatorias, las contractuales son las prestaciones obtenidas por los sindicatos y las voluntarias son las que otorga el empresario.

#### 1.4.- EL PLAN DE PREVISION SOCIAL.

Para la elaboración de un plan de previsión social dentro de una empresa se deben de considerar ciertas bases, para dar resultados positivos, como son:

No darse con carácter paternalista, los servicios de bienestar al personal deben ser libres para éste, el trabajador debe opinar y actuar en la selección y administración de los servicios que se establezcan, los servicios se deben dar integrados al programa de personal, los servicios deben de revisarse periódicamente, las políticas establecidas deben de aplicarse estrictamente. Las prestaciones sociales deben fortalecer la relación obrero-patronal. Es importante considerar el efecto fiscal que tengan las prestaciones otorgadas en el plan

El plan de previsión social debe de constar por escrito y los requisitos a definir son:

- 1.-Participantes: Se menciona el personal que puede gozar de los beneficios del plan.
- 2.Beneficiarios: Estos son los trabajadores, el cónyuge. los ascendientes y descendentes, que dependan económicamente del participante.
- 3.-Prestaciones: Estas son a las que tiene derecho el trabajador. Deben estar delimitadas.
- 4.-Bases para las Prestaciones: Aquí se debe de precisar el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.
- 5.-Forma de pago: Se establece la periodicidad y fechas de entrega de las prestaciones.
- 6.-Vigencia del plan: Comprende la fecha en que entrará en vigor y duración del plan.

La estructura general de un plan de previsión social comprende; el objetivo, definiciones e interpretaciones, modificaciones al plan, generalidades y sus anexos referentes por ejemplo al fondo de ahorro y de las otras prestaciones.

## CAPITULO 2.

### MARCO LEGAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

#### 2.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA

La base fundamental de la previsión social para trabajadores que no están al servicio del Estado, tema de estudio en este trabajo, en nuestro país se contempla en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 123 Apartado "A".

En donde la Fracción:

I a la XI se refieren a los derechos de protección al salario del trabajador.

XIV menciona la responsabilidad del empresario ante los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de trabajo que suceden al trabajador como consecuencia de la labor que ejecuta.

XV dispone la obligación del empresario de mantener higiene y seguridad en los centros de trabajo, de acuerdo a la naturaleza del negocio, y ofrecer la garantía de salud y vida del trabajador.

XXII se refiere a la indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de existir la terminación de la relación laboral por despido injustificado.

XXIII la indemnización y salarios devengados por el trabajador serán prioritarios en caso de quiebra de la empresa.

XXIV el trabajador será el único responsable de sus deudas contraídas con el empresario, por lo que no se podrá exigir el pago a sus familiares, serán exigibles hasta un mes de sueldo del trabajador.

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

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro del marco legal de la Previsión Social es el primer nivel jerárquico como Norma Constitucional.

## 2.2 OTRAS LEYES.

El segundo nivel jerárquico legal son las Normas Ordinarias que se encuentran en las leyes específicas que son:

Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931 y reformada en 1970.

Ley del Seguro Social, promulgada en 1943 y reformada en 1973.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, promulgada en 1972 y reformada en 1982.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, promulgada en 1992 y reformada en 1996.

En las leyes anteriores se encuentran; las obligaciones que tiene el empresario ante los trabajadores y autoridades fiscales, los derechos del trabajador en forma específica, y el tratamiento fiscal de acuerdo a las prestaciones, obligatorias por ley y las otorgadas por parte del empresario.

Ley del Impuesto sobre la Renta, esta ley grava el ingreso percibido por el trabajador derivado de la previsión social, si es que rebasa los límites establecidos, y señala los montos que podrán ser deducibles para quien los entrega.

El tercer nivel jerárquico legal son las Normas Reglamentarias donde se encuentran los Reglamentos de las leyes, que nos amplían y precisan las disposiciones que nos marcan las leyes ordinarias como son los Reglamentos de; L.I.S.R., L.S.S., L.I.N.F.O.N.A.V.I.T., etc.

El cuarto nivel jerárquico son las Normas de Operación, que son las que fijan criterios de aplicación o interpretación a casos generales concretos o establecen procedimientos como ejemplo; acuerdos, circulares, instructivos, decretos, boletines etc. Estas normas pueden crear derechos en favor de los particulares, no crea derechos u obligaciones que contravengan lo establecido en normas de mayor jerarquía.

### 2.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, elaborado y presentado por el Poder Ejecutivo Federal. Respecto al tema de Previsión Social nos dice en su capítulo 4 de Desarrollo Social, que una de las estrategias y líneas de acción esta, ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios básicos en la cual. "El bienestar social exige una visión estratégica que identifique las causas estructurales de la desigualdad y pueda actuar sobre ellas. Esa visión debe partir de la certidumbre de que, sin crecimiento económico, generación de empleos y una mejor distribución del ingreso, el progreso no puede ser sustentable. Mejorar la educación, la salud la vivienda, aumentar la productividad y los ingresos reales de las personas y las familias son nuestros retos más importantes a fin del milenio."

En materia de Educación para adultos y formación para el trabajo el objetivo es tener mayor población alfabetizada, con un nivel elevado de escolaridad. Se rediseñarán programas de formación de trabajo, mediante una estructura flexible que permita seleccionar las opciones educativas idóneas, para tener una incorporación inmediata y provechosa en el mercado de trabajo.

En Seguridad Social se analizarán y modificarán los sistemas de financiamiento con el propósito de asegurar su viabilidad en el mediano plazo y eliminar las distorsiones que limitan la contratación de la mano de obra. La fortaleza financiera de las instituciones de seguridad social será, la garantía de hacer frente al pago de las pensiones a los trabajadores que alcancen la edad de retiro. Las acciones propuestas tendrán un mayor efecto en las pequeñas y medianas empresas, por ser las fuentes que ocupan la mayoría de mano de obra en el país.

En el Plan se define la Seguridad Social como, "un instrumento para dar acceso a la población a niveles superiores de bienestar, al asegurar a los trabajadores un conjunto de prestaciones que complementan sus ingresos salariales y que permiten un desarrollo pleno del individuo y la familia, tales como una atención sistemática de la salud, el acceso a servicios médicos especializados, la protección contra riesgos laborales y no laborales, un sistema de pensiones para el retiro, y el funcionamiento de guarderías en apoyo de las madres trabajadoras."

En vivienda los objetivos son; orientar el papel del Estado hacia la promoción y coordinación de los esfuerzos de los sectores público, social y privado, para apoyar las actividades de producción, financiamiento, comercialización y titulación de la vivienda, y promover las condiciones para que las familias de escasos recursos tengan una vivienda digna. Las líneas de acción son; fortalecimiento institucional de los organismos promotores de la vivienda, incremento en suelo apto para vivienda, mejoramiento y ampliación de los servicios del financiamiento de la vivienda, autoconstrucción y mejoramiento de vivienda rural y urbana, fomento tecnológico.

En el capítulo de Crecimiento Económico, está como una línea de estrategia, el ahorro interno como base primordial del crecimiento, en lo que se refiere a seguridad social nos dice que, dos de los motivos más importantes que tiene las personas para ahorrar son la adquisición de vivienda y tener los ingresos suficientes en el momento de retirarse de la vida económicamente activa. Pero al haber una desvinculación casi total entre las cuotas pagadas y los beneficios individuales, circunstancia que fomenta la evasión y discrimina contra amplios grupos de trabajadores. Aquí el Plan propone que las contribuciones para el retiro y la vivienda fuesen individualizadas y acumuladas en cuentas personales que pagasen rendimientos reales y atractivos, este cambio bajo el principio que todo cambio debe ser en beneficio del trabajador. En respuesta a esta propuesta se empiezan a formar las AFORES (Administradoras de Fondos del Retiro).

Esto demuestra que aunque existe la legislación de la Previsión Social, no es suficiente, por lo cual se deben de aplicar programas de acción que den una solución inmediata a los problemas reales.

### CAPITULO 3.

#### REGIMEN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

##### 3.1 LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

Dentro de la LISR en el Título II De la Personas Morales, Capítulo II De las Deducciones, Sección I De las Deducciones en General, específicamente el artículo 24 que se refiere a los requisitos que deben cumplir las deducciones, nos indica la Fracción XII.

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

También menciona que es obligatorio que las prestaciones se entreguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, estableciéndose planes de acuerdo a lo establecido en el RLISR.

##### Requisitos para deducir los gastos del Plan de Previsión Social

En el RLISR. en los artículos 19, 20 y 23 nos indica los requisitos a reunir un plan de previsión social para su deducibilidad y que son:

1o.- Que se otorguen en forma general.

2o.-Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se traten de planes diferentes; como un plan a personal de confianza, para diversos sindicatos dentro de la misma empresa, a personal sometido a un riesgo mayor que los demás independientemente de que sean empleados de confianza o sindicalizados y cuando tenga la empresa personal laborando en el extranjero. Por lo que las prestaciones serán diferentes de acuerdo a los planes establecidos dentro de la empresa.

3o.-Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

4o.-Cuando el plan contemple aportaciones de parte del trabajador tienen que participar por lo menos el 75% de los elegibles, por ejemplo en el fondo de ahorro.

5o.-El plan es por escrito indicando la fecha de inicio de vigencia y se comunicará al trabajador dentro del mes siguiente.

6o.-Que se efectúen en territorio nacional, y cuando sean de trabajadores prestadores de servicio en territorio extranjero, estos gastos tendrán que estar relacionados con los ingresos de la empresa.

7.-Que se efectúen con relación a los beneficiarios, el trabajador, esposa o concubina con familiares en forma ascendente o descendiente que tengan dependencia económica del trabajador, también cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que cumplan el requisito de dependencia económica y vivan en el mismo domicilio del trabajador.

Tratamiento fiscal especial a conceptos específicos.

**Fondo de Ahorro**, el artículo 22 del RLISR menciona los requisitos a cumplir para su deducibilidad y que son:

1o.-Que el monto de las aportaciones realizadas por la empresa no exceda del 13% del salario de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, teniendo como límite hasta 10 veces el SMG del lugar en que se encuentre el establecimiento donde preste servicio el trabajador. Si el establecimiento se encuentra en el extranjero se considera el SMG del Distrito Federal.

2o.-Que en el plan se estipule que el trabajador sólo puede retirar las aportaciones cuando termine la relación laboral o una vez al año.

3o.-Que el objetivo del fondo sea otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se destine como inversión en valores del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

Para mejor comprensión, se muestran ejemplos de las consideraciones para determinar la forma de cálculo de Fondo de Ahorro.

## FONDO DE AHORRO

1. CALCULO TOPE DEL FONDO DE AHORRO.			
CONCEPTO	ZONA GEOGRAFICA		
	A	B	C
S.M.G. DIARIO	28.45	24.55	22.30
S.M.G. MENSUAL	793.50	736.50	689.00
10 SMGM	7,935.00	7,365.00	6,890.00
% APORTACION	0.13	0.13	0.13
APORTACION MAXIMA AL FON.	<u>1,031.55</u>	<u>957.45</u>	<u>899.70</u>

2. SUELDO TOPE EXENTO POR ZONA GEOGRAFICA.			
CONCEPTO	ZONA GEOGRAFICA		
	A	B	C
S.M.G. DIARIO	28.45	24.55	22.30
S.M.G. MENSUAL	793.50	736.50	689.00
10 SMGM	7,935.00	7,365.00	6,890.00
% APORTACION	0.13	0.13	0.13
APORTACION MAXIMA AL FON.	1,031.55	957.45	899.70
ENTRE:			
% APORTACION	0.13	0.13	0.13
SALARIO TOPE	<u>7,935.00</u>	<u>7,365.00</u>	<u>6,890.00</u>

3. FONDO DE AHORRO PARA DIVERSOS SUELDOS			
CONCEPTO	TRABAJADOR		
	A	B	C
SUELDO BASE	793.50	1,500.00	7,935.00
% FONDO DE A.	0.13	0.13	0.13
FONDO AHORRO	103.15	195.00	458.00
APORTACION DE TRABAJADOR	103.15	195.00	1,031.55
APORTACION DE PATRON	103.15	195.00	1,031.55
TOTAL APORT.	<u>206.30</u>	<u>390.00</u>	<u>2,063.10</u>

4. FONDO DE AHORRO PARA SALARIOS IGUALES EN DISTINTAS ZONAS GEOGRAFICAS Y EN EL EXTRANJERO			
CONCEPTO	TRABAJADOR/ZONA GEOGRAFICA		
	AAA	BBB	C/EXT.
SUELDO BASE	7,935.00	7,935.00	7,935.00
% FONDO DE A.	0.13	0.13	0.13
FONDO AHORRO	0.00	0.00	0.00
APORTACION DE TRABAJADOR	1,031.55	957.45	1,031.55
APORTACION DE PATRON	1,031.55	957.45	1,031.55
TOTAL APORT.	<u>2,063.10</u>	<u>1,914.90</u>	<u>2,063.10</u>

5. CALCULO GENERAL CON ALTERNATIVA DE PORCENTAJE DE CONTRIBUCION.			
CONCEPTO	TRABAJADOR/ZONA GEOGRAFICA		
	AAA	BBB	C/EXT.
SUELDO BASE	7,935.00	8,981.20	10,000.00
% FONDO DE A.	0.13	0.12	0.13
FONDO AHORRO	1,031.55	1,031.55	1,300.00
APORTACION DE TRABAJADOR	1,031.55	1,031.55	1,300.00
APORTACION DE PATRON:			
EXENTA	1,031.55	1,031.55	1,031.56
GRAVADA	0.00	0.00	268.45
TOTAL APORT.	<u>1,031.55</u>	<u>1,031.55</u>	<u>1,568.45</u>

6. CALCULO CON SALARIOS IGUALES EN AREAS GEOGRAFICAS DISTINTAS.			
CONCEPTO	TRABAJADOR/ZONA GEOGRAFICA		
	AAA	BBB	C/EXT.
SUELDO BASE	7,935.00	7,935.00	7,935.00
% FONDO DE A.	0.13	0.12	0.13
FONDO AHORRO	1,031.55	1,031.55	1,031.55
APORTACION DE TRABAJADOR	1,031.55	1,031.55	1,031.55
APORTACION DE PATRON:			
EXENTA	1,031.55	957.45	1,031.55
GRAVADA	0.00	74.10	268.45
TOTAL APORT.	<u>1,031.55</u>	<u>1,031.55</u>	<u>1,568.45</u>

## FONDO DE AHORRO

7. APORTACIÓN AL FONDO CON UN PORCENTAJE SUPERIOR AL MERCADO POR LA USR.			
CONCEPTO	TRABAJADOR/ZONA GEOGRÁFICA		
	A/A	B/B	C/EXT.
SUELDO BASE	793.50	8,961.20	10,000.00
% FONDO DE A.	0.15	0.15	0.15
FONDO AHORRO	119.02	1,299.18	1,500.00
APORTACIÓN DE TRABAJADOR	119.02	1,299.18	1,500.00
APORTACIÓN DE PATRÓN:			
EKENTA	103.15	957.45	1,031.55
GRAVADA			
POR DIFERENCIA	15.87	173.23	200.00
POR EXC. LÍMITE	0.00	168.50	268.45
TOTAL APOR-			
TOTAL APORTADO:	238.04	2,596.36	3,000.00

**Fondos de Pensiones o Jubilaciones**, el artículo 22 fracción VIII de la LISR nos dice que será deducible "La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley." En donde el Artículo 28 de la LISR nos indica las reglas que debe cumplir el plan de pensiones o jubilaciones que son::

1o.-Crearse y calcularse de acuerdo a lo indicado por el RLISR y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

2o.-La reserva deberá invertirse por lo menos un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia se invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o en la adquisición de casas de interés social para los trabajadores de la empresa, o en préstamos para los mismos fines. El artículo 39 RLISR indica que, cuando se decida invertir el 70% en la construcción o adquisición de casa de interés social, así como el otorgar préstamos para la obtención de las mismas, se formará un comité con igual número de representantes de la empresa y los trabajadores para establecer los requisitos que han de cumplirse para el remanente de la reserva.

Las características de las casas de interés social son:

-Que el costo de las casas no exceda de 10 SMG anuales del área geográfica de la ubicación del inmueble.

-Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 12 años, con pagos mensuales iguales, con garantía hipotecaria o fiduciaria y seguros de vida y contra incendio.

-Que el interés aplicado al crédito no exceda de la tasa de rendimiento máximo que se obtiene de la inversión del 30% de la reserva.

3o.-Los bienes que formen el fondo y los rendimientos obtenidos por la inversión estarán obligados a afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizadas para operar en la República, o ser manejados por sociedades mutualistas, de seguros o por casas de bolsa, de acuerdo a las reglas generales que dicte la S.H. y C.P. La regla 225 de la RM-96 dice que la Dirección General de Política de Ingresos y Asuntos Fiscales Internacionales de la Secretaría, llevará el registro de Los bancos, entidades de financiamiento, fondos de pensiones y jubilaciones rendimientos que se obtengan por esta inversión no serán ingresos acumulables.

4o.-La empresa solamente podrá disponer de la reserva y sus rendimientos para cumplir con el objetivo de su creación, si fuere para otro fin pagará la tasa del 34% sobre el monto disponible. El artículo 40 del RLISR aclara que los traspasos de estas reservas entre instituciones de crédito, mutualistas de seguros o casa de bolsa, no se consideran disposición de la reserva para otros fines

que no sea el objetivo del fondo, siempre y cuando la empresa dentro de los 15 días anteriores a la transferencia de las reservas presente aviso ante las autoridades fiscales informando cual era y cual será la nueva institución que manejará la reserva, entregando copia sellada del aviso a la institución anterior, esta última entregará los bienes del fondo a la nueva institución con un documento que especifique que estos bienes constituyen un fondo de pensiones o jubilaciones, en caso de efectivo la entrega será con cheque no negociable a nombre de la nueva institución que manejará el fondo.

**Determinación de la reserva para pensiones, jubilaciones o primas de antigüedad.**

El artículo 35 de LISR menciona que las reservas, deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que vaya de acuerdo a las prestaciones establecidas, en la cual se podrá distinguir para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse el plan o modificarse, por conceptos de servicios prestados o servicios futuros. Cuando se haga la distinción anterior, las aportaciones al fondo serán por costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados, la aportación será una cantidad que no exceda al 10% anual del valor del pasivo a la fecha de constitución del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezcan para fines de financiar el plan.

La reserva aumentará con las aportaciones que efectúe la empresa y los participantes, los intereses, dividendos y ganancias de capital que obtenga la inversión del fondo. Disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital del fondo.

La utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio se distribuirá en los ejercicios subsecuentes según al método de financiamiento utilizado.

La empresa presentará aviso cuando se constituya el plan o existan cambios. La regla 154 RM-96 indica que se presentará el aviso en la Administración Local de Recaudación que corresponda al domicilio fiscal.

El Artículo 37 RLISR menciona que dentro del plan puede pactarse que el trabajador aporte al financiamiento de la jubilación únicamente en un porcentaje obligatorio o igual para cada uno de los participantes, considerando que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos obtenidos podrá retirarlo cuando deje de laborar en la empresa antes de jubilarse.

También dentro del plan se indicará la posibilidad de transmitir el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones a la otra empresa, en la que laborará el trabajador. Siempre y cuando lo solicite el trabajador y la transmisión se efectúe entre las instituciones autorizadas para manejar fondos de pensiones o jubilaciones.

Documentación disponible a las autoridades fiscales.

El artículo 36 del RLISR nos indica que a los tres meses siguientes a cada aniversario del plan se procederá a formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la siguiente documentación:

1o. Balance actuarial del plan. (Ejemplo en el caso práctico)

2o.-Informe que incluya la integración de los bienes y valores que forman la reserva y como se invirtieron, formalado por la institución que lo maneja.

3o.-Cálculos, y resultados de la valuación y monto de la aportación a realizar por la empresa para el año siguiente. Si es que las reservas en el mismo fondo son para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información se llevará por separado.

Determinación de la Previsión Social exenta.

El artículo 77 de la LISR señala los siguientes conceptos de previsión social como exentos de impuesto para los trabajadores:

1o.-Indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

2.-Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro de acuerdo a la Ley del Seguro Social. En los casos de de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, se pagará el impuesto por el monto que rebasa nueve veces el SMG diario del área geográfica del contribuyente. No pierden su naturaleza aun cuando las partes acuerden sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

3o.-Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan en forma general, de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo.

4o.-Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas, por ejemplo el I.M.S.S.

5o.-Los percibidos por motivos 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 forma general.

6o.-La entrega de aportaciones al INFONAVIT e IMSS en términos de ley, así como las casa-habitación proporcionadas al trabajador, inclusive por las empresas, siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

7o.-Los ingresos provenientes de cajas y fondos de ahorro establecidos por las empresas y los préstamos obtenidos por el trabajador siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Que los ingresos en efectivo, en especie, en crédito o en servicios no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior un monto de siete veces el SMG elevado al año del área geográfica del contribuyente. Que la totalidad de los préstamos al trabajador no excedan de un salario mensual por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador más el beneficio de esta exención se encuentre en los límites establecidos para la previsión social.

8o.-Las cuotas de seguridad social pagadas por la empresa.

9o.-Las indemnizaciones por separación pagadas a los trabajadores que estuvieron sujetos a una relación laboral por conceptos de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los ingresos obtenidos de las subcuentas del seguro de retiro. Serán exentos hasta noventa veces el SMG diario del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, en el caso del seguro de retiro será por cada año de contribución. Los años de servicios serán los que se hayan considerado para el cálculo de estos conceptos.

10o.-En lo referente a gratificaciones o aguinaldos, primas vacacionales, y la participación en las utilidades, estarán exentos treinta días SMG la primera y las siguientes hasta quince días de SMG del área geográfica del trabajador.

La prima dominical lo estará hasta un día de SMG del área geográfica del trabajador. Cuando la gratificación sea inferior a los 30 días del SMG no se pagará el impuesto aunque se haya calculado sobre un salario mayor al mínimo.

11o.-Las cantidades pagadas por seguros, tanto a asegurados y beneficiarios cuando ocurre el riesgo amparados por las pólizas contratadas.

12o.- Los percibidos por concepto de alimentos en los términos de Ley.

La exención para los conceptos de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios subordinados y el monto de esta exención exceda de siete veces el SMG del área del contribuyente elevado al año, cuando la suma exceda de la cantidad, será ingreso no sujeto al pago del impuesto por concepto de previsión social un monto hasta de un SMG del área geográfica elevada al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de ingresos subordinados y el importe de la exención prevista sea inferior a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Para que se entienda mejor lo mencionado en el párrafo anterior, presento los siguientes ejemplos:

### Ejemplos de Previsión Social Deducible para la Empresa.

S.M.G. diario \$26.45x365 días =9,654.25 S.M.G. anual x 7 veces = 67,579.75

#### Ejemplo 1.

sueldo anual trabajador	\$ 42,000.00
monto previsión social anual	\$ 15,000.00
total sueldo más prestaciones	\$ 57,000.00

Aquí el monto de la previsión social esta exenta totalmente.

#### Ejemplo 2.

sueldo anual trabajador	\$70,000.00
monto previsión social anual	\$15,000.00
total sueldo más prestaciones	\$85,000.00

Comparado contra los siete SMG anualizados como tope nos damos cuenta que los rebasa por lo unicamente estará exenta la previsión social hasta un SMG anualizado de la zona \$9,654.25

#### Ejemplo 3.

sueldo anual trabajador	\$50,000.00
monto previsión social anual	\$20,000.00
total sueldo más prestaciones	\$70,000.00

Comparado contra los siete SMG anualizados como tope nos damos cuenta que los rebasa, pero como el sueldo más prestaciones exentas, no rebasa los siete SMG anualizados se aumenta la diferencia como prevision social exenta, esto es;

total sueldo trabajador	\$50,000.00
más : 1 S.M.G. anual prevision exenta	\$ 9,654.25
total	\$59,654.25
menos 7 S.M.G. anuales	\$67,579.75
diferencia que también está exenta	\$ 7,925.5

En este caso el monto total de prevision social exenta es la cantidad de 9,654.25 más 7,925.5 igual 17,579.75.

## LEY Y REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social ya con las reformas a las que fue sometida, publicadas en el D.O.F. el 21 dic. de 1995, y que entran en vigor a partir del 1o de julio de 1997, su artículo 2o. dice:

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

El Seguro Social como instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público nacional, comprende, el régimen voluntario y el régimen obligatorio, conteniendo este último cinco seguros que son: Riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y guarderías y prestaciones sociales.

### Sujetos de Aseguramiento del Régimen Obligatorio.

1o.-Las personas que se encuentren relacionadas en forma permanente o eventual con otra persona física o persona moral, por una relación de trabajo

2o.-Los miembros de sociedades cooperativas de producción

3o.-Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo y condiciones que señala esta ley.

### Obligaciones de los patrones.

1o.-Obtener su registro patronal e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S., así como presentar sus modificaciones de sueldo y los demás datos e informes que establezca esta ley y su reglamento dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles.

2o.-Llevar registro de nóminas o listas de raya, conteniendo nombre de los trabajadores, salario, número de días trabajados y demás datos que exija la ley. Debe de conservar esta información cinco años.

3o.-Determinar las cuotas obrero-patronal a su cargo y enterar su importe al I.M.S.S.

4o.-Proporcionar al I.M.S.S. toda la información que requiera para comprobar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

5o.-Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que practique el I.M.S.S.

6o.- En caso de patrones con actividad esporádica o permanente de la construcción, entregará a cada trabajador constancia escrita del sueldo que percibe con los datos mencionados en el 2o. punto. También deberá cubrir las cuotas obrero-patronal independientemente que se identifique a los trabajadores a los cuales se les aplique, cuyo monto se aplicará a servicios de beneficio colectivo para trabajadores de la industria de la construcción.

7o.-Cumplir con las obligaciones especificadas en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

8o. Cumplir con las obligaciones que marque el Reglamento de Afiliación respecto a trabajadores eventuales de la ciudad y del campo.

Base de cotización para determinar la cuota obrero-patronal.

Para determinar la base de cotización para efectos de cuotas al I.M.S.S., el art. 27 de la L.S.S., nos indica que la base de cotización se integra con:

1o.- Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y

2o.- Las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y

3o.- Cualquier otra cantidad o prestación que se de al trabajador por sus servicios.

Dada su naturaleza quedan excluidos los siguientes conceptos:

1o.-Los instrumentos de trabajo como, herramienta, ropa y otros similares.

2o.-El ahorro cuando este integrado por aportaciones iguales del trabajador y de la empresa y que el trabajador solamente pueda retirar una sola vez al año.

3o.-Cuotas otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

4.-Cuotas adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por parte de la empresa a favor del trabajador.

5o.-Las aportaciones al I.N.F.O.N.A.V.I.T.

6o.-Las participaciones en las utilidades de la empresa.

7o.-La alimentación y la habitación, siempre y cuando tenga un costo para el trabajador, que no sea mayor al 20% del S.M.G. diario del Distrito Federal por cada concepto. Cuando no tenga ningún costo para el trabajador se estimará aumentado su salario un 25% y si recibe ambas prestaciones se considerará su salario aumentado un 50%.

8o.-Las despensas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40% del S.M.G. diario vigente en el Distrito Federal.

9o.- Los premios por puntualidad y asistencia, siempre que el importe por cada concepto no sea mayor al 10% del salario base de cotización del trabajador que los perciba.

10o.-Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema para Retiro.

11o.-El tiempo extraordinario siempre y cuando no rebase 3 horas extras diarias ni de tres veces en una semana.

Para que los conceptos mencionados anteriormente no se integren al salario base de cotización deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón

Seguros que comprende la Ley del Seguro Social.

**Riesgo de Trabajo**, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Donde accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte provocada en cualquiera que sea el lugar o tiempo en que preste su servicio el trabajador, considerando también el traslado, del mismo, que realiza de su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Enfermedad de trabajo es el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo.

El riesgo de trabajo provocará Incapacidades que serán:

Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita desempeñar su trabajo por algún tiempo al trabajador.

Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

**Enfermedad y Maternidad**, seguro donde quedan amparados el asegurado y el pensionado así como los beneficiarios de cada uno, que cumplan con el requisito de dependencia económica. Este seguro es para enfermedad no profesional, El seguro de maternidad dará el servicio a madres trabajadoras y a esposa del trabajador y sólo dará ayuda económica a las madres trabajadoras. La vigencia de los derechos de estos seguros para el trabajador, que quede privado de trabajo pero que haya cubierto ocho cotizaciones semanales seguidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación el derecho a recibir los servicios.

**Invalidez y Vida**, para esta Ley invalidez es cuando el trabajador se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. El seguro de vida se refiere a la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez. La conservación de los derechos de estos seguros serán por un período

igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, a partir de la fecha de la baja.

**Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez,** existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Y existe vejez cuando el trabajador tiene mayor de sesenta y cinco y quede privado de trabajo. Los recursos para su pensión serán depositados en la cuenta individual de cada trabajador, cuya administración estarán a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro, la cual le corresponde al trabajador elegir. Durante el tiempo en que deje de laborar el trabajador podrá disponer del fondo de retiro de su cuenta individual la que resulte menor entre el 10% del saldo de su cuenta y 75 días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas.

**Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales,** respecto al seguro de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia. En lo referente a prestaciones sociales se refieren a los servicios que otorga el I.M.S.S. en la promoción y fomento de educación, en salud, alimentación, actividades recreativas, culturales y deportivas, también organizar, establecer y operar unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social a favor de la población marginada de las zonas urbanas y rurales.

En los reglamentos de la Ley del Seguro Social, se encuentra el Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo, el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, Reglamentos relativos a, la Inscripción de Patrones y Trabajadores, a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, a Trabajadores de la Construcción, trabajadores temporales y eventuales urbanos. Reglamentos que nos indican los procedimientos a seguir según el problema que se presente.

A continuación muestro en cuadros las prestaciones en dinero y en especie que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**CUADRO DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN AL TRABAJADOR.**

**I. - SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO**

PRESTACIONES	ARTICULO	MONTO A OTORGAR	REQUISITOS	COTA A PAGAR	
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.	56 FRAC. I		LA INSCRIPCIÓN	DE ACUERDO AL RIESGO CLASIFICADO EN LA EMPRESA.	
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.	56 FRAC. II		LA INSCRIPCIÓN		
3. APARATO DE PRÓTESIS Y ORTOPEDIA.	56 FRAC. III		LA INSCRIPCIÓN		
4. REHABILITACIÓN.	56 FRAC. IV		LA INSCRIPCIÓN		
<b>EN DINERO:</b>					
1. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	58 FRAC. I	100% DE SUELDO	LA INSCRIPCIÓN		
2. PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERM. PARCIAL	61 1ER. PARR.	70% DE SUELDO	LA INSCRIPCIÓN		
3. PENSIÓN POR INCAPACIDAD TOTAL	58 FRAC. II	70% DE SUELDO.	LA INSCRIPCIÓN		
EN ENFERMEDAD DE TRABAJO	58 FRAC. II	PROMEDIO SUELDO	LA INSCRIPCIÓN		
4. PENSIÓN DE VIUDEZ EN RIESGO DE TRABAJO.	64 FRAC. II	40% DEL PUNTO 3	LA INSCRIPCIÓN		
5. PENSIÓN DE ORFANDAD POR RIESGO TRAB	64 FRAC. III	20% X CU DEL P.3	LA INSCRIPCIÓN		
6. PENSIÓN A ASCENDIENTES	66 3ER. PARR.	20% X CU DEL P.3	LA INSCRIPCIÓN		
7. AYUDA PARA FUNERAL	64 FRAC. I	60 DÍAS S. M. G. D. F.	LA INSCRIPCIÓN		

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**CUADRO DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN AL TRABAJADOR.**

**II.-SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.**

PRESTACIONES	ARTICULO	MONTOS A OTORGAR	REQUISITOS	CUOTA A PAGAR	
<b>EN ENFERMEDAD</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.	91		LA INSCRIPCIÓN.	POR CADA SEGURO 13.9% DE UN S.M.G. DIARIO DEL D.F.  Y DE LOS SALARIOS MAYORES A 3 S.M.G. DIARIOS PARA EL D.F. SE PAGARÁ ADICIONAL EL PATRÓN 6% Y OBRERO 2% S/DIFERENCIA DE S.B.C. Y 3 S.M.G. DIARIOS D.F.	
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.	91		LA INSCRIPCIÓN.		
ESTOS SERVICIOS SON PARA EL TRABAJADOR Y SUS BENEFICIARIOS.					
<b>EN DINERO:</b>					
SUBSIDIO POR INCAP. TEMPORAL NO PROF	97	60% DE SUELDO DESPUES 4o. DIA	4 COTIZACIONES SEMANALES ANTES ENFERMEDAD Y 6 EN CASO DE TRABAJADOR EVENTUAL		
AYUDA PARA FUNERAL	104	2 MESES S.M.G. PARA EL D.F.	12 COTIZACIONES SEMANALES EN 9 MESES ANTES DEL FALLECIMIENTO		
<b>EN MATERNIDAD</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA OBSTÉTRICA.	94 FRAC. I		LA INSCRIPCIÓN		
2. AYUDA EN ESPECIE POR 6 MESES PLACTAN.	94 FRAC. II		LA INSCRIPCIÓN		
3. CANASTILLA AL NACER EL HIJO.	94 FRAC. III		LA INSCRIPCIÓN		
<b>EN DINERO:</b>					
1. SUBSIDIO EN DINERO POR MATERNIDAD.	102 FRAC. 102	100% DE SUELDO DE 42 DIAS ANTES Y 42 DIAS POSTERIORES AL PARTO.	32 COTIZACIONES SEMANALES EN 12 MESES ANTES DE COMENZAR EL SUBSIDIO.		
2. AYUDA PARA FUNERAL	104	2 MESES DE S. M. G. DEL D.F.	12 COTIZACIONES EN NUEVE MESES.		

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**CUADRO DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN AL TRABAJADOR.**

**III.-SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA.**

PRESTACIONES	ARTICULO	MONTO A OTORGAR	REQUISITOS	CUOTA A PAGAR	
<b>INVALIDEZ</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.			INSCRIPCIÓN	POR LOS SEGUROS DE INVALIDEZ Y VIDA PAGARÁN: EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR EL 1.725% Y EL 0.625% SOBRE EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN RESPECTIVAMENTE.	
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.			INSCRIPCIÓN		
<b>EN DINERO:</b>					
1. PENSIÓN TEMPORAL	122	35% PROM. SALARIOS ÚLTIMAS 500 COTIZ. SEMANAL.	150 COTIZ. SEMANAL.		
2. PENSIÓN DEFINITIVA	122	35% PROM. SALARIOS ÚLTIMAS 500 COTIZ. SEMANAL.	250 COTIZ. SEMANAL.		
<b>3. ASIGNACIONES FAMILIARES</b>					
ESPOSA O CONCUBINA	138 FRAC. I	15% DEL 35%.....	DEPENDENCIA ECONÓMICA		
HIJOS MENORES 18 AÑOS	138 FRAC. II	10% DEL 35%. CAJ	DEPENDENCIA ECONÓMICA		
SI NO TUVIERA NI ESPOSA E HIJOS A PADRES	138 FRAC. III	10% DEL 35%. CAJ	DEPENDENCIA ECONÓMICA		
<b>4. AYUDA ASISTENCIAL</b>					
AL PENSIONADO	138 FRAC. V	10% DEL 35%.....	TENER 1 ASCEN. A. F.		
AL PENSIONADO	138 FRAC. IV	15% DEL 35%.....	NO TENER ASIG. FAM.		
<b>VIDA</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.			INSCRIPCIÓN		
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.			INSCRIPCIÓN		
<b>EN DINERO:</b>					
PENSIÓN DE VIUDEZ	128 FRAC. I Y II	90% CUANTÍA INV.	150 COTIZACIONES SEMANALES O QUE TUVIERA PENSIÓN DE INVALIDEZ Y LA MUERTE		
PENSIÓN ORFANDAD POR CADA HIJO MENOR	II	20% CUANTÍA INV.	NO SEA POR R. DE T.		
PENSIÓN ASCENDIENTES CUANDO NO HAY B.		20% CUANTÍA INV.			
AYUDA ASISTENCIAL PENSIONADA POR VIUD		20% CUANTÍA INV.			

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**CUADRO DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN AL TRABAJADOR.**

**IV. SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD  
 AVANZADA Y VEJEZ.**

PRESTACIONES	ARTICULO	MONTO A OTORGAR	REQUISITOS	CUOTA A PAGAR	
<b>CESANTÍA EN EDAD AVANZADA.</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.			INSCRIPCIÓN	EN SEGURO DE RETIRO AL PA- TRON LE CORRESPONDE EL PAGO DEL 2% DEL SALARIO BASE COTIZACION.	
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.			INSCRIPCIÓN		
<b>EN DINERO:</b>					
1. PENSIÓN	154 Y 156	RENDA VITALICIA	1250 COTIZ. SEMANAL	EN CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ AL PATRON Y AL TRABAJADOR 3.150% Y 1.125% RES- PECTIVAMENTE	
2. ASIGNACIONES FAMILIARES.		CONTRATADA CON	MAYORES 60 AÑOS		
3. AYUDA ASISTENCIAL.		INST. DE SEGUROS O RETIRO PROGRA MADO DE LA CTA INDIVIDUAL.	PRIVADO DE TRABAJO		
<b>VEJEZ</b>					
<b>EN ESPECIE:</b>					
1. ASISTENCIA MÉDICA, QUIRÚRGICA Y FARM.	161 FRAC. II	RENDA VITALICIA			
2. SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN.	161 FRAC. II	CONTRATADA CON			
<b>EN DINERO:</b>					
1. PENSIÓN	162	O RETIRO PROGRA	1250 COTIZ. SEMANAL		
2. ASIGNACIONES FAMILIARES.		MADO DE LA CTA.	MAYORES 65 AÑOS		
3. AYUDA ASISTENCIAL.		INDIVIDUAL.	DEJE DE TRABAJAR		
4. AYUDA PARA MATRIMONIO		30 DÍAS SMG. D F	150 COTIZ. SEM.		

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**CUADRO DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN AL TRABAJADOR.**

**V. SEGURO GUARDERIAS Y PRESTACIONES  
SOCIALES**

PRESTACIONES	ARTICULO	MONTO A OTORGAR	REQUISITOS	COTA A PAGAR
<b>GUARDERIAS</b>				
<b>ESPECIE:</b> 1.-SERVICIO DE GUARDERÍA INCLUYENDO, ASEO, ALIMENTACIÓN, CUIDADO SALUD, Y REC	201 Y 203		MADRE TRABAJADOR VIUDO O DIVORCIADO QUE TENGA LA CUS- TODIA DE LOS HIJOS.	MONTO PRIMA DE SEGURO DEL 1% SOBRE LA BASE DE COTIZACIÓN.
<b>PRESTACIONES SOCIALES</b> <b>PRESTACIONES SOCIALES INTITUCIONALES:</b> OBJETIVO: FOMENTAR, SALUD, PREVENIR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES. 1.-PROMOCIÓN DE LA SALUD 2.-EDUCACIÓN HIGIÉNICA 3.-MEJORAMIENTO ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA 4.-IMPULSO ACT. CULTURALES Y DEPORTIVAS 5.-CENTROS VACACIONES Y READAP. P/ TRAB 6.-CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO P/TRAB	209 Y 210	SERVICIOS  AL  PUBLICO  EN  GENERAL	NINGUNO	SERVICIO  GRATUITO
<b>PRESTACIONES DE SOLIDARIDAD SOCIAL</b> ESTAS PRESTACIONES CONSISTEN EN ACCIONES DE SALUD COMUNITARIA, ASISTENCIA MÉDICA, FARMACÉUTICA E INCLUSO HOSPITALARIA, A TRAVÉS DE UNIDADES MÉDICAS A POBLACIÓN DE MARGINACIÓN RURAL Y URBANA	214 Y 215	SERVICIOS AL PUBLICO DE BAJOS RECURSOS ECONÓMICOS	NINGUNO	SERVICIO  GRATUITO

### 3.3.-LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

El objetivo del INFONAVIT es administrar los recursos del Fondo Nacional para la Vivienda,

establecer y operar sistemas de financiamiento para que los trabajadores obtengan créditos barato y suficiente para la adquisición , construcción, remodelación de vivienda. También coordinar y financiar programas de construcción de vivienda destinadas a ser adquiridas por el trabajador.

El artículo 29 de ésta Ley, nos indican las obligaciones de los Patrones entre las cuales se encuentra, efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del mismo Fondo de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores esto de acuerdo a la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas aportaciones gastos de previsión de las empresas.

El pago de las aportaciones patronales serán por bimestres vencidos a más tardar los días diecisiete del mes siguiente. El monto de las aportaciones será el 5% del salario base de cotización para efectos del Seguro Social.

La base de cotización para efectos de ésta Ley se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomará en cuenta dada su naturaleza los siguientes conceptos:

- 1.-Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- 2.-El ahorro, cuando se integre por un deposito por cantidades iguales tanto del patrón y el trabajador.
- 3.-Las aportaciones al INFONAVIT,
- 4.La alimentación y la habitación cuando no se den en forma gratuita al trabajador.
- 5.Los premios por asistencia.
- 6.-El tiempo extra siempre y cuando no esten pactados en forma de tiempo fijo.
- 7.-Las cuotas al I.M.S.S.

El tope máximo para el pago de las cuotas al INFONAVIT serán hasta diez veces el S.M.G. del área geográfica que corresponda al patrón.

### 3.4.-LEY PARA LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Su objetivo es establecer los mecanismos, criterios y procedimientos para el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, previstos en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para el Trabajador, o en su caso proporcionar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas, operar los mecanismos de protección a los intereses de los trabajadores cuentahabientes; y efectuar la inspección y vigilancia de las instituciones de crédito, de las sociedades de inversión que manejen recursos de las subcuentas de retiro y de sus sociedades operadoras, así como cualquier otra entidad financiera que participen.

En las Reglas generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores sujetos a las leyes del Seguro Social e INFONAVIT, nos da el procedimiento a seguir para la información que debe de proporcionar el patrón a las instituciones de crédito, respecto a datos personales del trabajador, así como los procedimientos a *seguir* respecto a situaciones que se pudieran presentar en el proceso de cumplimiento de la obligación de pago del Seguro de retiro y las aportaciones al INFONAVIT.

Para tener una guía de conceptos que integran al salario para determinar la base para el pago del 2% del Seguro de Retiro y el 5%de aportaciones al INFONAVIT. A continuación se presenta la siguiente tabla:

**Tabla de conceptos que integran para 2% del Seguro de Retiro y 5% aportaciones**

**Infonavit.**

CONCEPTO	SAR	INFONAVIT
⇒ Cuota diaria	SI	SI
⇒ Gratificaciones	SI	NO
⇒ Percepciones	SI	SI
⇒ Alimentación Gratuita	SI	SI
⇒ Habitación Gratuita	SI	SI
⇒ Primas	SI	SI
⇒ Comisiones	SI	SI
⇒ Prestaciones en especie	SI	SI
⇒ Tiempo extraordinario pactado en forma de tiempo fijo	SI	SI
⇒ Bonos o premios de puntualidad superiores al 10% del Salario Base de Cotización	SI	SI
⇒ Las despensas en efectivo, vales o en especie, el excedente del 40% del salario mínimo general diario del D.F.	SI	SI
⇒ Ahorro, sólo el excedente cuando:		
La aportación patronal sea mayor que la del trabajador	SI	SI
El trabajador pueda retirarlo más de 2 veces al año	SI	SI
⇒ Instrumentos de trabajo	NO	NO
⇒ Aportación patronal para fines sindicales	NO	NO
⇒ Aportaciones patronales adicionales al SAR	NO	NO
⇒ Aportaciones al Infonavit	NO	NO
⇒ Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)	NO	NO
⇒ Alimentación onerosa, con cobro mínimo del 20% del salario mínimo general del D.F.	NO	NO
⇒ Habitación onerosa, con un cobro mínimo del 20% del salario mínimo general diario del D.F.	NO	NO
⇒ Los premios por asistencia y puntualidad siempre y cuando el importe de cada uno de estos concepto no rebase el 10% del salario base de cotización del trabajador	NO	NO

**Tabla de conceptos que integran para 2% del Seguro de Retiro y 5% aportaciones**

**Infonavit.**

CONCEPTO	SAR	INFONAVIT
⇒ Tiempo extraordinario, cuando no esté pactado en forma de tiempo de fijo	NO	NO
⇒ cuotas al IMSS correspondientes al trabajador pero que sean cubiertas por el patrón.	NO	NO
⇒ Las despensas en especie o en dinero sin que rebase el 40% del SMG del D.F.	NO	NO
⇒ Las aportaciones para fines sociales, para constituir fondos para algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado del contrato colectivo, siempre que se constituya conforme establezca la SHCP.	NO	NO
⇒ El fondo de ahorro cuando:		
Aportación patronal y obrera sea igual	NO	NO
Pueda el trabajador retirarlo como máximo dos veces al año	NO	NO
⇒ Prima vacacional	SI	SI
⇒ Aguinaldo	SI	SI
⇒ Prima dominical	SI	SI
⇒ Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	SI	SI
⇒ Ayuda para renta	SI	SI
⇒ Ayuda para transporte (de domicilio a centro de trabajo)	SI	SI
⇒ Compensaciones	SI	SI
⇒ Comisiones en zona de vida más cara	SI	SI
⇒ Por viajes, no comprobándose, reembolso por gastos	SI	SI
⇒ Vacaciones pagadas (no disfrutadas)	SI	SI
⇒ Participación de utilidades, cuando la da la empresa como una prestación adicional	SI	SI
⇒ Días de descanso (semanal y obligatorio)	SI	SI
⇒ Gratificaciones periódicas (por antigüedad etc.)	SI	SI
⇒ Gratificaciones especiales (controvertido)	SI	SI

**Tabla de conceptos que integran para 2% del Seguro de Retiro y 5% aportaciones  
Infonavit.**

CONCEPTO	SAR	INFONAVIT
⇒ Impuesto sobre productos del trabajo pagados por el patrón (controvertido)	SI	SI
⇒ Viáticos y gastos de representación (si no se justifican la erogaciones)	SI	SI
⇒ Gastos de gasolina		
Si el trabajador emplea la gasolina para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo.	SI	SI
Si la gasolina se emplea por el trabajador para la realización de sus labores.	NO	NO
⇒ Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón	NO	NO
⇒ Rentas de automóvil (propiedad el trabajador)	NO	NO
⇒ Viáticos y gastos de representación	NO	NO
⇒ Indemnizaciones (incluida prima de antigüedad)	NO	NO
⇒ Vacaciones (disfrutadas)	NO	NO

## EJEMPLOS DE CÁLCULO ACTUARIAL DE PLAN DE PENSIONES.

Plan de Pensiones que otorga como beneficio a la jubilación el 1% del salario por cada año de servicio; la edad de jubilación es a los 65 años de edad.

Datos:

Hipótesis económicas.

- a).-Tasas de interés: 10% anual.
- b).-tasa de incremento de salarios: 8% anual.

Hipótesis demográficas.

- a).-Probabilidad que persona de 40 años de edad llegue vivo y activo a los 65 años: .55
- b).-Valor anualidad contingente para otorgar \$1.00 de pensión vitalicia a partir de los 65 años de edad: 95

Datos Generales:

Edad actual: 40 años  
 Antigüedad actual: 15 años  
 Salario Actual: \$1,000.00

Cálculo de OBA ( Obligaciones por beneficio actual)

OBA= (Antigüedad x beneficio x sueldo actual x probabilidad de llegar a los 65 años de edad x anualidad contingente) calculado a valor presente a los 40 años de edad.

$$OBA = (15) \times (.01) \times (1000.00) \times (.55) \times (95) / (1.10) = 723.00$$

Cálculo de OBP (Obligaciones por beneficio proyectado)

OBP=(Antigüedad x beneficio x sueldo a la jubilación x probabilidad de llegar a los 65 años de edad x anualidad contingente) calculado a valor presente a los 40 años.

$$OBP = (15) \times (.01) \times (1000.00) \times (1.08) \times (.55) \times (95) / (1.10) = 4,954.00$$

### CALCULO DEL COSTO NETO DEL PERÍODO.

Datos Generales:

Al principio del año:	OBP = \$	10,000.00	
	Reserva Constituida = \$		1,000.00
	Costo Laboral = \$		500.00
	Vida laboral promedio remanente =	12 años.	
Al final del año:	OBA = \$	3,000.00	
	OBP = \$	11,550.00	
	Aportación realizada al final del año = \$		500.00
	Reserva constituida = \$	1,600.00	
a).-Pasivo de transición a la fecha de establecimiento del plan.	1OBP	\$	10,000.00
	Menos:		
	Activos del plan		(1,000.00)
	Pasivo de transición	\$	<u>9,000.00</u>
	Vida laboral remanente		12 años
	Amortización anual	\$	<u>750.00</u>

b).-Costo financiero

OBP al principio del año	\$	10,000.00
Beneficios pagados		<u>0.00</u>
OBP menos beneficios pag.		10,000.00
Tasa de interés		10%
Costo financiero	\$	<u>1,000.00</u>

c).-Costo laboral

OBP al final del año	\$	11,500.00
Menos:		
OBP al principio del año		10,000.00
Costo financiero		<u>1,000.00</u>
Costo laboral	\$	<u>550.00</u>

d).-Rendimiento de los activos del plan.

Activos al principio del año	\$	1,000.00
Más:		
Aportaciones durante el año		0.00
Menos:		
Beneficios pagados		0.00
Activos promedio del año	\$	1,000.00
Tasa de interés		<u>10%</u>
Rendimientos de los activos	\$	<u>100.00</u>

Costo neto del periodo:

Costo laboral	\$	550.00
Costo financiero		1,000.00
Rendimiento de los activos		(100.00)
Amortización anual		<u>750.00</u>
Costo neto del periodo	\$	<u>2,200.00</u>

DETERMINACIÓN DEL PASIVO NETO PROYECTADO Y EL PASIVO NETO ACTUAL.

a).-Pasivo neto proyectado.

OBP al final del año	\$	11,550.00
Menos:		
Activos del plan		1,600.00
Pasivo de transición no amortizado		<u>8,250.00</u>
Pasivo neto proyectado	\$	<u>1,700.00</u>

b).-Pasivo neto actual

OBP al final del año	\$	3,000.00
Menos:		
Activos del plan		<u>1,600.00</u>
Pasivos neto actual	\$	<u>1,400.00</u>

## CASO No. 1

Al inicio del ejercicio la Compañía tiene establecida una reserva en libros la cual asciende al inicio del ejercicio a \$ 3,000.00 y el valor de las obligaciones por beneficios proyectados de \$ 9,500.00, el cual tiene una vida laboral promedio de 10 años.

Al finalizar el ejercicio el cálculo actuarial arroja los siguientes datos:

Obligaciones por beneficios proyectados \$	10,950.00
Obligaciones por beneficios actuales	8,950.00
Tasa de interés	10%

De acuerdo con estos datos y con base en el nuevo Boletín D-3 se determina el:

- Pasivo de transición.
- Costo neto del período.
- Pasivo neto actual y activo intangible.

### 1.- Determinación del pasivo de transición:

Obligaciones por beneficio proyectados ejercicio anterior	9,500.00
Menos:	
Reserva en libros	<u>(3,00.00)</u>
Pasivo de transición	6,500.00
Vida laboral promedio remanente	entre 10
Amortización anual	<u>\$ 650.00</u>

### 2.- Costo neto del período:

#### 2.1.- Costo laboral:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio actual	10,950.00
Menos:	
Obligaciones por beneficios proyectados ejerc. anterior	<u>9,500.00</u>
Costo laboral y financiero	<u>\$ 1,450.00</u>

#### 2.2.- Costo financiero:

Obligaciones por beneficios proyectados ejerc. anterior	9,500.00
Tasa de interés	10%
Costo financiero	<u>\$ 950.00</u>

Costo laboral	500.00
Amortización del pasivo de transición	650.00
Costo financiero	<u>950.00</u>
Costo neto del período	<u>\$ 2,100.00</u>

3.- Determinación del pasivo neto actual y el activo intangible.

Obligaciones por beneficios proyectados	10,950.00
Menos:	
Activos del plan (fondeo)	0.00
Pasivo de transición (6,500.00-650.00)	(5,850.00)
Pasivo (activo) neto proyectado.	<u>\$ 5,100.00</u>
Obligaciones por beneficios actuales	8,950.00
Menos:	
Activo del plan (fondeo)	0.00
Pasivo neto actual	<u>\$ 8,950.00</u>
Pasivo neto proyectado	(5,100.00)
Menos:	
Pasivo neto actual	8,950.00
Pasivo adicional	<u>\$ 3,850.00</u>

Registros contables:

Utilidades acumuladas
SI) 3,000.00

Obligaciones laborales
3,000.00 (SI)
2,100.00 (1)
3,850.00 (2)
8,950.00 (SF)

Resultados
1) 2,100.00

Activo Intangible
2) 3,850.00
SF) 3,850.00

SI) Saldo iniciales.

- 1) Registro del costo neto del período
- 2) Registro del pasivo adicional.

## CASO No. 2

Los datos son los mismos que el caso No. 1 con la diferencia que existe un fondo el cual asciende a \$1,500.00 y una reserva en libros de \$1,500.00. El costo neto del período se llevará al fondo.

### 1.- Determinación del pasivo de transición:

Obligaciones por beneficios proyectados (ejercicio anterior)	9,500.00
Menos:	
Reserva en libros	(1,500.00)
Fondo	(1,500.00)
Pasivo de transición	<u>6,500.00</u>
Vida laboral remanente	<u>entre 10</u>
Amortización anual	<u>\$ 650.00</u>

### 2.- Costo neto del período:

#### 2.1- Costo laboral:

Se determina igual que en el caso No. 1 500.00

#### 2.2- Costo financiero:

Costo financiero caso No. 1 950.00

Menos:

(Importe del fondo x tasa de interés)

1,500.00 x 10% (150.00)

Costo financiero \$ 800.00

Costo laboral 500.00

Amortización 650.00

Costo financiero 950.00

2,100.00

Rendimiento de la inversión (150.00)

Costo neto del período \$ 1,950.00

### 3.-Determinación del pasivo neto actual y el activo intangible:

Obligaciones por beneficios proyectados 10,950.00

Menos:

Activos del plan (fondeo) (1,500.00+1,950.00) (3,450.00)

Pasivo de transición (6,500.00-650.00) (5,850.00)

Pasivo (activo) neto proyectado \$ 1,650.00

Obligaciones por beneficios actuales 8,950.00

Menos:

Activos del plan (fondeo) (3,450.00)

Pasivo neto actual \$ 5,500.00

Pasivo neto proyectado (1,650.00)

Pasivo neto actual 5,500.00

Pasivo adicional \$ 3,850.00

Registros Contables:

Aplicados el año anterior

Inversiones	
A) 1,500.00	

Bancos	
	1,500.00 A)

Gastos	
B) 3,000.00	

Obligaciones laborales	
	3,000.00 B)

Aplicados en el año actual

Utilidades acumuladas	
SI) 3,000.00	

Obligaciones laborales	
	3,000.00 (SI)
	2,100.00 (1)
	3,850.00 (2)
	<u>8,950.00 (SF)</u>

Resultados	
1) 2,100.00	150.00 (2)
SF) 1,950.00	

Activo Intangible	
2) 3,850.00	
SF) 3,850.00	

Inversiones	
S) 1,500.00	
2) 150.00	
3) 1,800.00	
SF) 3,450.00	

Bancos	
	1800 (3)

- 1) Registro del costo del período
- 2) Rendimiento de la inversión
- 3) Aportación de la inversión
- 4) Registro pasivo adicional.

Resumen:

Obligaciones laborales por beneficios actuales	8,950.00
Menos:	
Fondo de inversiones	3,450.00
Pasivo Neto Actual	<u>\$ 5,500.00</u>
Costo neto del período	<u>\$ 1,950.00</u>
Activo intangible, derivado del pasivo adic.	<u>\$ 3,850.00</u>

EJEMPLO No. 3

Datos iguales que el No. 1, con la diferencia de que en el lugar de tener creada una reserva en libros existe un fondo por \$3,000.00.

1.-Determinación del pasivo de transición:

Igual al determinado en el caso No. 1 con la diferencia de que en lugar de reserva en libros existe un fondo.

Amortización anual	<u>\$ 650.00</u>
--------------------	------------------

2.-Costo neto del período:

2.1 Costo laboral:

Igual que en el caso No. 1	<u>\$ 500.00</u>
----------------------------	------------------

2.2 Costo financiero:

Igual que en el caso No. 1	950.00
Menos:	
Costo financiero del activo (3000x10%)	(300.00)
Costo financiero	<u>\$ 650.00</u>
Costo laboral	500.00
Amortización	650.00
Costo financiero	<u>950.00</u>
	2,100.00
Rendimiento de la inversión	(300.00)
Costo neto del período	<u>\$ 1,800.00</u>

3.-Determinación del pasivo neto actual y el activo intangible:

Obligaciones por beneficios proyectados	10,950.00
Menos:	
Activos del plan (fondeo) (3000+1800)	(4,800.00)
Pasivo de transición (6,500.00-650.00)	(5,850.00)
Pasivo (activo) neto proyectado	<u>\$ (300.00)</u>
Obligaciones por beneficios actuales	8,950.00
Menos:	
Activos del plan	(4,800.00)
Pasivo neto actual	<u>\$ 4,150.00</u>
Pasivo neto proyectado	(300.00)
Pasivo neto actual	<u>4,150.00</u>
Pasivo adicional	<u>\$ 3,850.00</u>

Registros Contables:  
Aplicados el año anterior

Inversiones	
A) 3,000.00	

Gastos	
B) 3,000.00	

Aplicados en el año actual	
Utilidades acumuladas	
SI) 3,000.00	

Resultados	
SI) 2,100.00	300.00 (2)
SF) 1,800.00	

Inversiones	
SI) 3,000.00	
2) 300.00	
3) 1,500.00	
SF) 4,800.00	

Bancos	
	3,000.00 A)

Obligaciones laborales	
	3,000.00 B)

Obligaciones laborales	
	3,000.00 (SI)
	2,100.00 (1)
	3,850.00 (4)
	8,950.00 (SF)

Activo Intangible	
4) 3,850.00	
SF) 3,850.00	

Bancos	
	1500.00 (3)

- 1) Registro del costo neto del período
- 2) Rendimiento de la inversión
- 3) Aportación al fondo
- 4) Registro pasivo adicional.

Resumen:

Obligaciones laborales por beneficios actuales	8,950.00
Menos:	
Fondo de inversiones	4,800.00
Pasivo Neto Actual	<u>\$ 4,150.00</u>
Costo neto del período	<u>\$ 1,800.00</u>
Activo intangible, derivado del pasivo adic.	<u>\$ 3,850.00</u>

#### Activo Intangible (Límite de aplicación)

El reconocimiento del activo intangible tiene como límite la suma algebraica de la suma de la obligación transitoria la diferencia al principio del año que resulte de comparar las obligaciones por beneficios proyectados, contra los activos del plan, más el pasivo o menos el activo previamente reconocidos, más los servicios anteriores y modificaciones al plan aún no amortizados.

En relación con los casos 1, 2 y 3 antes vistos presentamos el límite de aplicación del activo intangible.

	caso 1	caso 2	caso 3
Obligaciones por beneficios proyectados.	9,500.00	9,500.00	9,500.00
Activo del plan	0.00	1,500.00	3,000.00
Pasivos reconocidos	3,000.00	1,500.00	0.00
Partidas pendientes de amortizar	<u>6,500.00</u>	<u>6,500.00</u>	<u>6,500.00</u>
Menos:			
Amortización del ejercicio	<u>(650.00)</u>	<u>(650.00)</u>	<u>(650.00)</u>
Límite de aplicación	<u>5,850.00</u>	<u>5,850.00</u>	<u>5,850.00</u>

#### Revelación contable.

El Boletín D-3 establece reglas de presentación relativas a la información financiera de las obligaciones laborales, específicamente las que se refieren a las remuneraciones al retiro. Estas reglas requieren revelar en los estados financieros de las empresas lo siguiente:

##### Descripción de:

- Efectos y características de los planes de remuneraciones al retiro a las que esta sujeta la empresa.
  - Situaciones que afectan la consistencia o comparabilidad de información.
  - El período de amortización de partidas diferidas.
  - Si los cálculos fueron efectuados por actuarios independientes o por la empresa.
- Quantificación a la fecha de los estados financieros de:
- Obligaciones por beneficios actuales.
  - Obligaciones por beneficios proyectados.
  - Monto de los activos del plan.
  - Servicios anteriores y modificaciones al plan pendientes de amortizar.
  - Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia pendientes de amortizar.
  - Pasivo adicional en su caso.
  - Pasivo o activo de transición pendiente de amortizar.
  - Costo neto del período o, en su caso, monto de las contribuciones del período.

El Sr. Juan Perez es un trabajador de confianza a nivel directivo que recibe prestaciones de previsión social de la Fracción VI del Artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y que por exceder del límite de exención tiene como ingreso gravado parte de las prestaciones que el patrón otorga.

Ingresos por nómina mensual

		ISR	
		Gravado	Exento
Sueldo	5,000.00	5,000.00	
Reembolso de Gtos. médicos	500.00		500.00
Becas	500.00		
Club deportivo	250.00	0.00	0.00
Subsidio del 20% de una despesa	1,000.00	1,123.57	626.43
Fondo de Ahorro 13%	<u>650.00</u>		<u>650.00</u>
S U M A :	<u>7,900.00</u>	<u>6,123.57</u>	<u>1,776.43</u>

Las becas, el club deportivo y la ayuda para despesa son prestaciones de previsión social contenidas en la Fracción VI del Artículo 77 como exentas con el límite de 7 salarios mínimos anuales, así pues tenemos:

Suma de sueldos y prestaciones de previsión social de la Fracción VI del Artículo 77 de la Ley.

Sueldo	5,000.00	Tope salario mínimo del D.F.	26.44
Prestaciones :			
		Por un mes	<u>X 30.4</u>
Becas	500.00		
Club	250.00	Resultado me	803.78
Despesa	<u>1,000.00</u>	<u>1,750.00</u>	<u>X 7</u>
		6,750.00 Tope	<u>5,626.43</u>
Suma de sueldos y prestaciones			6,750.00
Menos tope			<u>5,626.43</u>
Excedente gravado con impuestos :			<u><u>1,123.57</u></u>

**Cálculo de la retención mensual del impuesto**

Sueldo			5,000.00	
Previsión social			<u>1,123.57</u>	
Suma			6,123.57	
Base			6,123.57	
Aplicamos Artículo 80:			894.07	
<b>% SUBSIDIO 68%</b>				
	limite inferior	limite superior	cuota fija	%
ART.80	4,701.31	9,481.87	808.91	33
SUB-ART.80-A	4,013.07	8,093.79	404.45	40
ART-80-B			69.27	
Aplicación Art. 80				
Excedente al limite			1,422.26	
Por 33%			469.35	
Mas Cuota Fija			<u>808.91</u>	
I.S.R. Mensual			1,278.26	
Menos subsidio			402.66	
Crédito al salario			<u>81.15</u>	
I.S.R. Mensual a Retener			<u>794.45</u>	
Aplicación Art. 80-A				
impuesto marginal			469.35	
%			<u>0.40</u>	
subsidio imp. marginal			187.70	
subsidio cuota fija			<u>404.45</u>	
total subsidio			592.15	
% subsidio acreeditable			<u>0.68</u>	
Total subsidio			<u>402.66</u>	

Ahora retención del mes de noviembre en que se incapacite por enfermedad general por 15 días.

		ISR	
		Gravado	Exento
Sueldo	2,500.00	5,000.00	
Reembolso de Gtos.médicos	500.00		500.00
Becas	500.00		
Club Deportivo	250.00		
Subsidio del 20%			
despensas	1,000.00	<u>2,476.08</u>	<u>519.92</u>
Subsidio de incapacidad			
empresa	1,246.00		
Fondo de Ahorro	650.00		650.00
Subsidio de incapacidad IMSS	1,254.00		1,254.00
S U M A :	<u>7,900.00</u>		
Suma sueldo	2,500.00		
y prestaciones	<u>2,996.00</u>		
	5,496.00		
		Topo	5,626.43

No rebasa el Tope por lo cual aparentemente está exenta toda la previsión social sin embargo, debemos de seguir el procedimiento dado por el Artículo 86 del Reglamento de la Ley de I.S.R.

Sueldo Diario	167		
Becas Diario	16.67		
Club deportivo diario	8.33		
Subsidio despensa diario	33.33		
Subsidio de incapacidad diario	41.53	Determinación del Tope	
S U M A :	266.53	Salario mínimo	26.44
Tope diario	185.08	por 7 veces	7.00
X 30.4 días	81.45		185.08
Ingreso gravado en el mes de Prev. Social	X 30.4		
	<u>2,476.08</u>		
Retención de impuestos.			
1° sueldo	2,500.00	2° sueldo diario	167.00
más Previsión social		más:	
gravada del mes sin el subsidio de incapacidad	1,230.08	Subsidio de incapacidad diario	41.53
	3,730.08		<u>208.53</u>
			0.00
Base	3,730.08		208.53
I.S.R. Mensual	256.69	por 30.4	X 30.4
		Base	6,339.31
		Art. 80 Impto.	441.79

Suma del impuesto a retener en noviembre 698.48

Pago por el mes de diciembre

		Gravado	ISR	Exento
Sueldo	5,000.00	5,000.00		0.00
Aguinaldo	2,500.00	1,696.22		803.78
Prima Vacacional	250.00	0.00		250.00
Reembolso de Gtos. médicos	500.00			500.00
Becas	500.00			
Club deportivo	250.00	1,123.57		626.43
Subsidio despensa	1,000.00			
Fondo de Ahorro	650.00			650.00
S U M A :	<u>10,650.00</u>	<u>7,819.79</u>		<u>2,830.21</u>

Cálculo de la retención por aguinaldo y prima vacacional, de acuerdo con el artículo 86 del RLISR.

Suma de aguinaldo gravado	1,706.80	Suma I) + II)	203.60
y prima vacacional	<u>250.00</u>	Base diaria	<u>203.60</u>
	1,956.80	por 30.4	<u>X 30.4</u>
entre 365 días	365	Base III).-	6,189.44
I) .-	5.36	Art. 80 impto.	810.25
Suma de remuneración de Enero a noviembre		<u>Impto.</u>	<u>810.25</u>
		Tasa = <u>Base</u>	6,189.44
		=	13.09%
Sueldo	52,500.00	Impuesto a retener del aguinaldo y prima vacacional	
Previsión social gravada	<u>13,711.78</u>	1,956.8 X 13.09 %	<u>256.16</u>
Entre 334 días	334		
II) .-	198.24		

Retención total del mes de diciembre 1,096.41

**DECLARACION ANUAL**

		ISR	
		Gravado	Exento
Sueldo	57,500.00	57,500.00	
Aguinaldo	2,500.00	1,696.23	803.77
Reembolso de Gtos. médicos	6,000.00		6,000.00
Prima vacacional	250.00	0.00	250.00
Becas	6,000.00		
Club deportivo	3,000.00		
Subsidio despensa	12,000.00	14,138.03	8,107.97
Subsidio incapacidad empresa	1,246.00		
Fondo de ahorro	7,600.00		7,600.00
Subsidio incapacidad IMSS	<u>1,254.00</u>		<u>1,254.00</u>
<b>S U M A :</b>	<u>97,550.00</u>	<u>73,334.26</u>	<u>24,215.74</u>

Comparación para conocer la parte gravada de las prestaciones de previsión social de la Fracción VI del Artículo 77, de acuerdo con el artículo 80 del RLISR.

Sueldo	57,500.00	Topo	28.44
Aguinaldo	1,696.23 =	59,446.23	X 365
Prima vacacional	250.00		<u>9,650.60</u>
Becas	6,000.00		X 7
Club deportivo	3,000.00		<u>67,554.20</u>
Subsidio despensa	12,000.00	22,246.00	
Subsidio incapacidad empresa	1,246.00		
S U M A :		<u>81,692.23</u>	
Topo		<u>67,554.20</u>	
Excedente		<u>14,138.03</u>	

El artículo 80 del RLISR señala estará exento de las prestaciones de previsión social de la fracción VI del artículo 77 de la Ley y la cantidad mayor entre un S.M.A. y la diferencia de los sueldos y el tope.

Suma sueldos, aguinaldos y prim. vac. Topo  
Diferencia

59,446.23  
67,554.20  
8,107.97

### DECLARACION ANUAL CALCULOS

Ingresos gravados	73,334.26
Base	<u>73,334.26</u>
Art. 141 Imptos. Anual	9,261.06
Menos	
Imptos. retenido Mensual	
de enero a oct.	7,944.50
mes de noviembre	698.48
mes de diciembre	<u>1,066.41</u>
Saldo a favor :	<u>9,709.39</u>
	<u>-448.33</u>

## CASO PRACTICO " LA EMPRESA, S.A. "

La empresa está en su primer año de operaciones y a pactado con el sindicato de sus trabajadores sindicalizados las siguientes prestaciones en el contrato colectivo de trabajo.

- Período vacacional de seis días con prima del 25% sobre el sueldo de cuota diaria. El periodo se disfrutará en diciembre de cada año.
- Aguinaldo de un mes.
- Fondo de ahorro con aportación del patrón y del trabajador del 13% sobre el sueldo de cuota diaria.
- Ayuda para transporte de \$ 5.00 diarios sobre un total promedio de 22 días laborables mensuales.
- Reembolso de gastos médicos dentales, hospitalarios, farmacéuticos y de óptica hasta por el 10% del sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de comida a través del sistema de vales para restaurant a razón de \$12.00 diarios sobre un total promedio de 26 días laborales mensuales; con un costo para el trabajador de \$5.00 c/u.
- Subsidio de una despensa de artículos básicos al mes con un costo de \$250.00.
- Becas aducacionales para el trabajador o sus hijos menores de 18 años en edad escolar hasta por el 20% de su sueldo de cuota diaria.
- Préstamos sin intereses hasta por tres meses de sueldo.

Para sus empleados de confianza las prestaciones son:

- Periodo vacacional de quince días con prima del 25% sobre el sueldo de cuota diaria. Serán dos periodos o uno solo a elección del empleado siendo fijo el período de 6 días mínimo en diciembre y otro en la fecha que el empleado convenga.
- Aguinaldo de un mes.
- Fondo de ahorro del 13% con iguales condiciones que a los sindicalizados.
- Subsidio de comida a través del sistema de vales para restaurant a razón de \$15 pesos diarios sobre un total promedio de 26 días laborales mensuales; con un costo para el empleado de \$5.00 c/u.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios, farmacéuticos y de óptica hasta por el 10% del sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de despensa igual que a los trabajadores sindicalizados.
- Pago de primas de seguro colectivo de vida y para gastos médicos mayores de \$500.00 al mes por cada uno de los empleados de confianza.
- Becas educacionales para el trabajador o sus hijos hasta por el 30% de su sueldo sin exceder a una beca total de \$600.00 al mes.
- Cuotas de mantenimiento de un club deportivo de \$520.00 al mes por cada uno.
- Préstamos sin intereses hasta por tres meses de sueldo.

NOMINA DE UNA FABRICA DE CAJAS DE CARTON CON ONCE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y CINCO DE CONFIANZA.

No.	NOMBRE	DATOS DE SUELDOS Y PRESTACIONES				PRESTACIONES MENSUALES						Becas educativas	Club deportivo
		Salario de	Prima	Aginaldo de	Fondo de	Ayuda para	Gtos. Med.	Subeido de	Subeido de	Seg. Gtos. Med.			
		Cuota Diaria	vacacional	un mes	Ahorro	Transporte	reemborsabl	comida	despensa	Mayores			
1	Chevez Ortega Juan	26.44	39.66	793.20	103.12	110.00	79.32	182.00	250.00			158.64	
2	Espinoza Ramirez Pedro	26.44	39.66	793.20	103.12	110.00	79.32	182.00	250.00			158.64	
3	Calderon Zepeda Tomas	26.44	39.66	793.20	103.12	110.00	79.32	182.00	250.00			158.64	
4	Martinez Garcia Isales	26.44	39.66	793.20	103.12	110.00	79.32	182.00	250.00			158.64	
5	Gutierrez Ceja Ezequiel	26.44	39.66	793.20	103.12	110.00	79.32	182.00	250.00			180.00	
6	Hernandez Ortiz Magdalena	30.00	45.00	900.00	117.00	110.00	90.00	182.00	250.00			192.00	
7	Castro Parades Rafael	32.00	48.00	960.00	124.80	110.00	96.00	182.00	250.00			210.00	
8	Tovar Mendez Roque	35.00	52.50	1050.00	136.50	110.00	105.00	182.00	250.00			222.00	
9	Salazar Trejo Diana	37.00	55.50	1110.00	144.30	110.00	111.00	182.00	250.00			240.00	
10	Lopez Casteln Mario	40.00	60.00	1200.00	156.00	110.00	120.00	182.00	250.00			252.00	
11	Artzmandi Herrera Misael	42.00	63.00	1260.00	163.80	110.00	126.00	182.00	250.00			300.00	520.00
12	Bilchis Duran Lizbeth *	50.00	75.00	1500.00	195.00		150.00	260.00	250.00	500.00		300.00	520.00
13	Ruiz Esparza Miguel *	60.00	90.00	1800.00	234.00		180.00	260.00	250.00	500.00		480.00	520.00
14	Treviño Alcaraz Arturo *	80.00	120.00	2400.00	312.00		240.00	260.00	250.00	500.00		600.00	520.00
15	Zamarripa Oliver Matias *	100.00	150.00	3000.00	390.00		300.00	260.00	250.00	500.00		600.00	520.00
16	Romero Arana Fidel *	120.00	180.00	3600.00	468.00		360.00	260.00	250.00	500.00		600.00	520.00
SUMAS :		758.20	1137.30	22746.00	2956.98	1210.00	2274.60	3302.00	4000.00	2500.00		4429.20	2600.00

\* Empleados de confianza

CONCENTRADO ANUAL DE SUELDOS Y PRESTACIONES RECIBIDAS POR LOS TRABAJADORES EN 1997.

No.	NOMBRE	Salario de	Prima	Aginaldo de	Fondo de	Ayuda para	Reembolso	Subeido de	Subeido de	Seg. Gtos. Med.	Becas	Club	SUMA
		Cuota Diaria	vacacional			Transporte	de Gtos.	comida	despensa	Mayores	educativas	deportivo	
		Anual	anual	un mes	Ahorro anual	anual	Med anual	anual	anual	anual	anual	anual	
1	Chevez Ortega Juan	9,650.60	39.66	793.20	1,237.39	1,320.00	951.84	2,184.00	3,000.00		1,903.68		21,080.37
2	Espinoza Ramirez Pedro	9,650.60	39.66	793.20	1,237.39	1,320.00	951.84	2,184.00	3,000.00		1,903.68		21,080.37
3	Calderon Zepeda Tomas	9,650.60	39.66	793.20	1,237.39	1,320.00	951.84	2,184.00	3,000.00		1,903.68		21,080.37
4	Martinez Garcia Isales	9,650.60	39.66	793.20	1,237.39	1,320.00	951.84	2,184.00	3,000.00		1,903.68		21,080.37
5	Gutierrez Ceja Ezequiel	9,650.60	39.66	793.20	1,237.39	1,320.00	951.84	2,184.00	3,000.00		1,903.68		21,080.37
6	Hernandez Ortiz Magdalena	10,950.00	45.00	900.00	1,404.00	1,320.00	1,080.00	2,184.00	3,000.00		2,160.00		23,043.00
7	Castro Parades Rafael	11,680.00	48.00	960.00	1,497.60	1,320.00	1,152.00	2,184.00	3,000.00		2,304.00		24,145.60
8	Tovar Mendez Roque	12,775.00	52.50	1,050.00	1,638.00	1,320.00	1,260.00	2,184.00	3,000.00		2,520.00		25,799.50
9	Salazar Trejo Diana	13,605.00	55.50	1,110.00	1,731.60	1,320.00	1,332.00	2,184.00	3,000.00		2,664.00		26,902.10
10	Lopez Casteln Mario	14,600.00	60.00	1,200.00	1,872.00	1,320.00	1,440.00	2,184.00	3,000.00		2,880.00		28,556.00
11	Artzmandi Herrera Misael	15,330.00	63.00	1,260.00	1,965.60	1,320.00	1,512.00	2,184.00	3,000.00		3,024.00		29,658.60
12	Bilchis Duran Lizbeth *	18,250.00	75.00	1,500.00	2,340.00		1,800.00	3,120.00	3,000.00	6,000.00	3,600.00	6,240.00	45,925.00
13	Ruiz Esparza Miguel *	21,800.00	90.00	1,800.00	2,808.00		2,160.00	3,120.00	3,000.00	6,000.00	4,320.00	6,240.00	51,438.00
14	Treviño Alcaraz Arturo *	29,200.00	120.00	2,400.00	3,744.00		2,880.00	3,120.00	3,000.00	6,000.00	5,760.00	6,240.00	62,464.00
15	Zamarripa Oliver Matias *	36,500.00	150.00	3,000.00	4,680.00		3,600.00	3,120.00	3,000.00	6,000.00	7,200.00	6,240.00	73,490.00
16	Romero Arana Fidel *	43,600.00	180.00	3,600.00	5,616.00		4,320.00	3,120.00	3,000.00	6,000.00	7,200.00	6,240.00	83,076.00
SUMAS :		276,743.00	1,137.30	22,746.00	35,483.76	14,520.00	27,295.20	39,624.00	48,000.00	30,000.00	53,150.40	31,200.00	579,899.68

## CALCULO DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES

### % DE RETENCION POR SEGURO

Seguros :	Enfermedad y Mnfirmedad		I y V	Pensionados	Guarderías	Riesgo de	Cesantía y	Total
	Especie	Especie	Dinero	Especie	Especie	Trabajo	Veloz	
PATRÓN + 3 S.M.G	13.90%	0.70%	1.75%	1.05%	1.00%	0.64140%	3.150%	22.19140%
TRABAJADOR + 3 S.M.G	8.00%	0.25%	0.625%	0.375%			1.125%	6.00%
	2.00%							2.375%
<b>Total :</b>	<b>(Variable)</b>	<b>0.95%</b>	<b>2.375%</b>	<b>1.425%</b>	<b>1.00%</b>	<b>0.64140%</b>	<b>4.275%</b>	<b>32.56640%</b>

### DETERMINACION ANUAL DEL IMPUESTO POR EMPLEADO

No.de Trab.	Salario Base de Cotización	Enfermedad y Mnfirmedad		I y V	Pensionados	Guarderías	Riesgo de	Cesantía y	Total	
		Especie	Especie	Dinero	Especie	Especie	Trabajo	Veloz		
1	12,239.67	①	1,341.94	116.28	290.69	174.42	122.40	78.51	523.25	2,647.47
2	12,239.67		1,341.94	116.28	290.69	174.42	122.40	78.51	523.25	2,647.47
3	12,239.67		1,341.94	116.28	290.69	174.42	122.40	78.51	523.25	2,647.47
4	12,239.67		1,341.94	116.28	290.69	174.42	122.40	78.51	523.25	2,647.47
5	12,239.67		1,341.94	116.28	290.69	174.42	122.40	78.51	523.25	2,647.47
6	13,709.94		1,341.94	130.24	325.61	195.37	137.10	87.94	586.10	2,804.30
7	14,535.94		1,341.94	138.09	345.23	207.14	145.38	93.23	621.41	2,892.40
8	15,774.93		1,341.94	149.66	374.65	224.79	157.75	101.18	674.38	3,024.56
9	16,600.93		1,341.94	157.71	394.27	236.58	166.01	106.48	709.69	3,112.66
10	17,839.92		1,341.94	169.48	423.70	254.22	178.40	114.43	762.66	3,244.62
11	18,665.92		1,341.94	177.33	443.32	265.99	186.66	119.72	797.97	3,332.62
12	20,649.90		1,341.94	196.17	490.44	294.26	206.50	132.45	882.78	3,544.54
13	24,779.88		1,341.94	235.41	588.52	353.11	247.80	158.94	1,059.34	3,985.06
14	28,962.75		1,341.94	275.15	687.87	412.72	289.63	185.77	1,238.16	4,431.22
	4,077.09	②	326.17	38.73	96.83	58.10	40.77	26.15	174.30	761.05
15	28,962.75		1,341.94	275.15	687.87	412.72	289.63	185.77	1,238.16	4,431.22
	12,337.05		966.96	117.20	293.00	175.80	123.37	79.13	527.41	2,302.88
16	28,962.75		1,341.94	275.15	687.87	412.72	289.63	185.77	1,238.16	4,431.22
	20,597.01		1,647.76	195.67	489.18	293.51	205.97	132.11	880.52	3,644.72
<b>Total :</b>			<b>24,431.94</b>	<b>3,112.72</b>	<b>7,781.81</b>	<b>4,668.06</b>	<b>3,276.66</b>	<b>2,101.68</b>	<b>14,007.26</b>	<b>59,380.96</b>

① 26.45 X 365 días del año = 9,654.25 X 13.90% = 1,341.94 (cuota fija)

26.45 X 3 = 79.35 Salario diario tope para determinar.

② Salario Base de Cotización menos 3 S.M.G. anualizados (9,654.25 X 3 = 28,962.75)

**DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION**

**CALCULO ANUALIZADO DEL IMSS EJERCICIO 1997**

No.	NOMBRE	Salario de	Salario Diario	Salario Anual	Prima	Aguinaldo de un	Ayuda de	Total de
		Cuota Diaria	Integrado	Integrado	Vacacional Anual	mes	Transporte Anual	Salario Base de Cotización
1	Chavez Ortega Juan	28.44	27.84	10,088.81	39.88	783.20	1,320.00	12,238.67
2	Espinoza Ramirez Pedro	28.44	27.84	10,088.81	39.88	783.20	1,320.00	12,238.67
3	Calderon Zepeda Tomas	28.44	27.84	10,088.81	39.88	783.20	1,320.00	12,238.67
4	Martinez Garcia Isaías	28.44	27.84	10,088.81	39.88	783.20	1,320.00	12,238.67
5	Gutierrez Ceja Ezequiel	28.44	27.84	10,088.81	39.88	783.20	1,320.00	12,238.67
6	Hernandez Ortiz Magdalena	30.00	31.36	11,444.94	45.00	800.00	1,320.00	13,708.94
7	Castro Paredes Rafael	32.00	33.45	12,207.84	48.00	880.00	1,320.00	14,535.84
8	Tovar Mendez Roque	35.00	36.98	13,382.43	52.50	1,080.00	1,320.00	15,774.83
9	Salazar Trejo Diana	37.00	38.67	14,115.43	55.00	1,110.00	1,320.00	16,600.83
10	Lopez Castelin Mario	40.00	41.81	15,289.82	60.00	1,200.00	1,320.00	17,838.82
11	Arizmendi Herrera Misael	42.00	43.90	16,022.82	63.00	1,260.00	1,320.00	18,685.82
12	Bilchis Duran Lizbeth *	50.00	52.26	19,074.80	75.00	1,800.00		20,849.80
13	Ruiz Esperza Miguel *	60.00	62.71	22,888.88	90.00	1,800.00		24,778.88
14	Treviño Alcaraz Arturo *	80.00	83.82	30,518.84	120.00	2,400.00		33,038.84
15	Zamarripa Oliver Matias *	100.00	104.52	38,148.80	150.00	3,000.00		41,288.80
16	Romero Arana Fidel *	120.00	125.42	45,778.78	180.00	3,600.00		49,558.78
<b>Sumas</b>		<b>758.20</b>	<b>748.97</b>	<b>273,737.82</b>	<b>1,078.26</b>	<b>21,628.80</b>	<b>14,820.00</b>	<b>310,968.70</b>

**CONCENTRADO ANUAL DE APORTACIONES AL I.M.S.S., S.A.R. E INFONAVIT EJERCICIO 1997.**

No.	NOMBRE	Cuota al I.M.S.S. anual		Aportación	Aportación	SUMA
		Patronal	Obrera	Anual al Infonavit	Anual al S.A.R.	
1	Chavez Ortega Juan	2,356.78	290.69	611.98	244.79	3,504.25
2	Espinoza Ramirez Pedro	2,356.78	290.69	611.98	244.79	3,504.25
3	Calderon Zepeda Tomas	2,356.78	290.69	611.98	244.79	3,504.25
4	Martinez Garcia Isaías	2,356.78	290.69	611.98	244.79	3,504.25
5	Gutierrez Ceja Ezequiel	2,356.78	290.69	611.98	244.79	3,504.25
6	Hernandez Ortiz Magdalena	2,478.69	325.81	685.50	274.20	3,763.99
7	Castro Paredes Rafael	2,547.17	345.23	726.80	290.72	3,909.92
8	Tovar Mendez Roque	2,649.90	374.65	788.75	315.50	4,128.80
9	Salazar Trejo Diana	2,718.39	394.27	830.05	332.02	4,274.73
10	Lopez Castelin Mario	2,821.12	423.70	892.00	356.80	4,493.61
11	Arizmendi Herrera Misael	2,889.81	443.32	933.30	373.32	4,639.54
12	Bilchis Duran Lizbeth *	3,054.11	490.44	1,032.50	413.00	4,990.03
13	Ruiz Esperza Miguel *	3,398.54	588.52	1,238.99	495.80	5,719.65
14	Treviño Alcaraz Arturo *	4,328.03	886.24	1,651.99	660.80	7,505.06
15	Zamarripa Oliver Matias *	5,506.50	1,227.61	2,064.99	828.00	9,625.09
16	Romero Arana Fidel *	6,688.96	1,588.98	2,477.99	991.20	11,745.13
<b>SUMAS :</b>		<b>50,858.91</b>	<b>8,522.03</b>	<b>16,382.75</b>	<b>6,553.10</b>	<b>82,316.80</b>
<b>Suma Trab. Sindic. :</b>		<b>27,888.78</b>	<b>3,760.24</b>	<b>7,916.30</b>	<b>3,166.52</b>	<b>42,731.84</b>
<b>* Suma Trab. de Confianza :</b>		<b>22,970.13</b>	<b>4,761.79</b>	<b>8,466.46</b>	<b>3,386.58</b>	<b>39,584.97</b>

**COMPARATIVO PORCENTUAL DE LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL  
OTORGADOS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS CONTRA EL DE LOS  
EMPLEADOS DE CONFIANZA SEGÚN ARTÍCULO 20 R.L.I.S.R.**

**I.- TRABAJADORES SINDICALIZADOS.**

<b>TOTAL SUMAS ANUALES DE :</b>	
Cuotas I.M.S.S.	31,649.02
Aportaciones INFONAVIT	7,916.30
Aportaciones S.A.R.	3,166.52
Fondo de Ahorro	16,295.76
Ayuda para Transporte	14,520.00
Reembolso de Gtos. Med.	12,535.20
Ayuda Comida	24,024.00
Ayuda Despensa	33,000.00
Becas Educativas	25,070.40
Suma Total de Prestaciones :	<u>168,177.20</u>

<b>TOTAL DE SALARIOS CUOTA DIARIA :</b>	
Total de Prestaciones de Previsión Social :	<u>136,413.66</u>
Total de Salario de Cuota Diaria :	<u>127,093.00</u>
Porcentaje de Previsión Social :	<u>107%</u>

**II. EMPLEADOS DE CONFIANZA**

<b>TOTAL SUMAS ANUALES DE :</b>	
Cuotas I.M.S.S.	27,731.92
Aportaciones INFONAVIT	8,466.46
Aportaciones S.A.R.	3,386.58
Fondo de Ahorro	19,188.00
Reembolso de Gtos. Med.	14,760.00
Ayuda Despensa	15,000.00
Prim.Seg.Gtos.Med.Mayores	30,000.00
Becas Educativas	28,080.00
Club Deportivo	31,200.00
Suma Total de Prestaciones :	<u>177,812.97</u>

<b>TOTAL DE SUELDOS CUOTA DIARIA :</b>	
Total de Prestaciones de Previsión Social :	<u>166,743.00</u>
Total de Salario de Cuota Diaria :	<u>149,650.00</u>
Porcentaje de Previsión Social :	<u>111%</u>

CONCLUSIÓN: De la totalidad del gasto anual de los planes de Previsión Social existe una parte Deducible y otra No Deducible por ser superiores los beneficios para los salarios mayores, por lo que siguiendo lo dispuesto en el Art.20 R.L.I.S.R. tenemos que el porcentaje de los empleados de confianza es superior, y la diferencia respecto del porcentaje de los sindicalizados es :

Porcentaje Emp. de Conf. :	103%
Porcentaje Sindicalizados :	<u>X</u> 99%
Diferencia :	4%

Por lo tanto el 22% de los sueldos de cuota diaria representa el gasto no deducible del plan de Previsión Social.

Total sueldos de cuota diaria Trabajadores de Confianza :	149,650.00
Porcentaje No Deducible de la Previsión Social :	<u>X</u> 4%
	6,118.07

Siendo por esta razón deducible el plan de los trabajadores sindicalizados en su totalidad y del plan de los empleados de confianza solamente es deducible :

\$ 171,694.90

Para el cálculo del I.S.R. de los trabajadores tendremos que ningún trabajador sindicalizado respecto de su sueldo y prestaciones rebasa el tope de exención; por lo cual sólo causarán impuesto por su sueldo, la prima vacacional y el aguinaldo, excluyendo de este último la parte exenta de 30 días de salario mínimo que señala el Artículo 77 en su Fracción XI.

Para los empleados de confianza únicamente rebasan el tope de exención de 7 veces el SMG anualizado; por tal motivo en estos casos desarrollaremos paso a paso la situación personal del Sr. Zamarripa Olivar Matias en su retención mensual de impuesto, así como la declaración anual ( no obligatoria según el Art. 82 Fracc. III. inciso B) de la LISR ) que tendría que presentar en el mes de abril del siguiente año.

**CALCULO MENSUAL ISR DEL SR. ZAMARRIPA OLIVAR MATIAS**  
(Trabajador No. 15)

	Total	Exento		Gravado
Sueldo mensual	3,000.00			3,000.00
Reembolso de Gtos. Med.	300.00	300.00	▶ Art.77 Fracc. IV	
Ayuda de Despensa	250.00	2,130.00	▶ Art.77 Fracc.VI	0.00
Subsidio vales de restaurant	260.00			
Prima de Seguro Gtos. May.	500.00			
Becas Educativas	600.00			
Club Deportivo	520.00	390.00	▶ Art.77 Fracc.VIII	
Fondo de Ahorro	390.00			
<b>Sumas :</b>	<b>5,820.00</b>	<b>2,820.00</b>		<b>3,000.00</b>
<b>Tope mensual de exención Fracción VI del Artículo 77 =</b>				<b><u>5,626.86</u></b>
<b>Más :</b>				
Sueldo mensual		3,000.00		3,000.00
Prestaciones de Fracc. VI.		2,130.00	▶ Gravado Exento por	0.00
<b>Sumas :</b>		<b>5,130.00</b>	▶ no rebasar el tope	<b>2,130.00</b>
Ingresos gravados del mes		BASE :		3,000.00
Art.80 retención MENSUAL :		<b><u>121.63</u></b>		

De acuerdo con el procedimiento señalado en el Art.86 del R.L.I.S.R.  
Retención de impuestos sobre aguinaldo y prima vacacional :

	Aguinaldo	3,000.00	
<b>Menos :</b>	Exento Art.77 XI	<u>739.80</u>	
	Aguinaldo gravado	2,260.20	
<b>Más :</b>			<b>Gravada</b>
Prima vacacional	150.00		0.00
Exención 15 días	369.90		
SMG. Art.77 XI			
	<b>SUMA :</b>	<b><u>2,260.20</u></b>	

	$L. \quad \frac{2,260.20}{365} = 6.19$												
II.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Ingresos gravados Ene-Nov</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">33,000.00</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td colspan="3"><hr style="border: 0.5px solid black;"/></td> </tr> <tr> <td>Días transcurridos Ene-Nov</td> <td style="text-align: right;">334</td> <td style="text-align: right; vertical-align: bottom;">98.80</td> </tr> </table>	Ingresos gravados Ene-Nov	33,000.00		<hr style="border: 0.5px solid black;"/>			Días transcurridos Ene-Nov	334	98.80			
Ingresos gravados Ene-Nov	33,000.00												
<hr style="border: 0.5px solid black;"/>													
Días transcurridos Ene-Nov	334	98.80											
III.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Suma promedios diarios :</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">104.99</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Base diaria</td> <td style="text-align: right;">104.99</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Elevado al mes x</td> <td style="text-align: right; border-bottom: 1px solid black;">30.40</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">3,191.84</td> <td></td> </tr> </table>	Suma promedios diarios :	104.99		Base diaria	104.99		Elevado al mes x	30.40			3,191.84	
Suma promedios diarios :	104.99												
Base diaria	104.99												
Elevado al mes x	30.40												
	3,191.84												
IV.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Aplicar Tarifa Art.80</td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Impuesto</td> <td style="text-align: right;">143.15</td> <td></td> </tr> </table>	Aplicar Tarifa Art.80			Impuesto	143.15							
Aplicar Tarifa Art.80													
Impuesto	143.15												
V.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">Tasa</td> <td style="width: 10%;">=</td> <td style="width: 40%; text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{Impuesto}}{\text{Base}} = \frac{143.15}{3,191.84}</math> </td> <td style="width: 10%; text-align: right;">=</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">4.48%</td> </tr> </table>	Tasa	=	$\frac{\text{Impuesto}}{\text{Base}} = \frac{143.15}{3,191.84}$	=	4.48%							
Tasa	=	$\frac{\text{Impuesto}}{\text{Base}} = \frac{143.15}{3,191.84}$	=	4.48%									

Impuesto a retener en el aguinaldo y la prima vacacional

$$2,260.20 \times 4.48\% = \underline{\underline{101.37}}$$

**CALCULO ANUAL ISR DEL SR. ZAMARRIPA OLIVAR MATIAS**  
(Trabajador No. 15)

	Total	Exento	Gravado
Sueldo anual	36,500.00		36,500.00
Prima vacacional	150.00	150.00	0.00
Aguinaldo	3,000.00	739.80	2,260.20
Reembolso de Gtos. Med.	3,600.00	3,600.00	
Ayuda de Despensa	3,120.00		
Subsidio vales de restaurant	3,120.00		
Prima de Seguro Gtos. May.	6,000.00	24,246.10	1,433.90
Becas Educativas	7,200.00		
Club Deportivo	6,240.00		
Fondo de Ahorro	4,680.00	4,680.00	
Sumas :	<u>73,610.00</u>	<u>33,415.90</u>	<u>40,194.10</u>

Tope previsión social	
SMG diario	24.66
Días	<u>X 365</u>
SMG anualizado	9,000.90
veces	<u>X 7</u>
Tope máximo de previsión social	<u>63,006.30</u>

**Determinación Previsión Social Gravada Art. 77 Fracc. XI**

Ingreso por remuneraciones grabadas	64,440.20
Menos :	
Tope máximo de previsión social	<u>63,006.30</u>
Previsión Social grabada	1,433.90
Base gravable	40,194.10
Impuesto Artículo 141	1,299.47
Menos :	
Retenciones mensuales	1,560.93
<b>SALDO A FAVOR :</b>	<u><u><b>281.46</b></u></u>

## CASO PRACTICO

### ESTATUTOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

#### ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

Teniendo en consideración la importancia estratégica que para la Empresa “

---

(en lo sucesivo denominada como la Empresa), tiene todo el personal que labora en ella, así como la necesidad de cumplir con los objetivos establecidos en las Políticas Corporativas, aprobadas por el Consejo de Administración, en materia de relaciones laborales, la dirección de la Empresa ha decidido desarrollar un programa integral de beneficios de Previsión Social para sus trabajadores.

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

- a) Mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social, cultural, económico y personal de cada uno de los trabajadores de la Empresa.
- b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la Empresa.
- c) Consolidar la integración del núcleo familiar de casa Trabajador de la Empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

#### TITULO I

#### DE LA CONSTITUCIÓN DEL PLAN.

ARTICULO 1o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RLISR, y en los términos de este documento y las leyes que en el siguiente artículo se enumera, se constituye y emite

el presente Plan de Previsión Social (al que en lo sucesivo se denominará como el Plan) para todos los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 2o. El presente Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales en vigor en la Ley de Impuesto Sobre la Renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en los artículos conducentes, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicable al caso.

## TITULO II.

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

ARTICULO 3o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV de la RLISR, se establece que la vigencia de este Plan iniciará precisamente de día 2 de enero de 1997.

ARTICULO 4o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RLISR, el Plan se dará 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.

ARTICULO 5o. 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 encuentren prestando sus servicios a la Empresa.

ARTICULO 6o. Cualquier reforma que sufra el Plan o sus Reglamentos Operativos, será comunicado a los interesados, dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## TITULO III.

### DE LA TERMINOLOGÍA DEL PLAN.

ARTICULO 7o. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que utilicen tendrán el significado que a continuación se señala y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquéllo que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

a) PATRÓN o EMPRESA. La sociedad \_\_\_\_\_ denominada:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

con domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_  
y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura pública número  
\_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_ otorgada ante la fe pública del Lic.  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ notario público número  
\_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_.

- 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; ascendiente y descendiente cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tenga parentesco civil; los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del Trabajador y dependan económicamente de él en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- d) **PLAN.** El Plan de Prestaciones de previsión Social constituido conforme al título precedente y con fundamento en estos estatutos y los Reglamentos Operativos que en lo futuro se expidan para el propósito.
- e) **PRESTACIONES.** Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que pueda 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 del Patrón que se inscriba en el Plan.

El participante podrá ser activo o inactivo de acuerdo a lo establecido en los artículos 8o. y 9o. de estos Estatutos.

- g) **SUELDO o SALARIO.** El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el Trabajador a la fecha en que se inscribe 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.

La base a la que se aplicarán los beneficiarios establecidos por este Plan será el ingreso nominal ordinario, devengado por el Trabajador en cada período de pago.

- h) **EJERCICIO SOCIAL.** La vigencia del Plan es un período cierto que comprenderá, regularmente, del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero que comenzará de la fecha de la firma del presente Plan al 31 de diciembre del mismo año.

- i) **SECTOR APLICABLE.** El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores 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 de la empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

#### TITULO IV.

#### DEL OBJETO, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN.

**ARTICULO 8o.** Este plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la Ley del Seguro Social, en la Ley Federal del Trabajo en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los artículos respectivos y con:

- a) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores de la Empresa.
- b) El establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la Empresa.
- c) Mejorar la productividad dentro de la Empresa.
- d) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores de la Empresa.
- e) Contar con una fuente de financiamiento, ágil y segura, en momentos de apremio económico-
- f) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

**ARTICULO 9o.** Los períodos de vigencia y operación del Plan serán:

- a) La duración de las operaciones del Plan será por tiempo indefinido.
- b) Las operaciones se iniciarán en la fecha que se señala en el artículo 3o. de estos estatutos.
- c) Se prorrogará cada año, sin que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando, las condiciones que le dieron origen prevalearan iguales.
- d) Su ejercicio social será del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero en su caso.
- e) El Plan se dará por terminado en aquél en que:
  - 1) La Empresa sea liquidada.
  - 2) No exista por parte de los Trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de Participantes sea inferior al 75% de los Trabajadores del Patrón, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción III del RLISR.
  - 3) Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se le concede a las prestaciones de Previsión Social.

ARTICULO 10. La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo, en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en los siguientes casos:

- a) En los señalados en los Reglamentos Operativos correspondientes.
- b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.
- c) Cuando alguna ley, decreto o disposición administrativa afecte en cualquier forma al presente Plan, o a los Trabajadores.

ARTICULO 11. En caso de llegar a la liquidación, parcial o total se emitirá el Reglamento correspondiente y se nombrarán a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total, de los 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.

## TITULO V.

### DE LA PARTICIPACION.

ARTICULO 12. Sólo podrán ser Participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador o beneficiarios 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.

ARTICULO 13. Los participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos y 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).Solicite permiso con goce de sueldo.

b). Se encuentre incapacitado por el IMSS 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 IMSS.

El participante inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continua.

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 el goce de sus beneficios, pero sí tendrán todas las obligaciones establecidas dentro del mismo.

Se considerará como Inactivo, entre otros casos, el Trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a). Cualquier ausencia injustificada.
- b). Permisos sin goce de sueldo.

El trabajador podrá perder el carácter de Participante Activo o Inactivo dentro del Plan en los casos, y por las condiciones, que se señalan en las Reglamentos Operativos de cada uno de los beneficios señalados en este Plan.

## TITULO VI.

### DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN.

ARTÍCULO 14. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de sus participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de Trabajadores de la Empresa, al que se denominará Comité Técnico, el cual estará formado por cinco miembros.

ARTÍCULO 15. El Comité Técnico quedará integrado de la siguiente manera, pudiéndose nombrar suplentes, si así se requiriera, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares: Presidente, Secretario, Vocal "A" y Vocal "B".

Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del comité es requisito indispensable ser Trabajador de planta y Participante Activo de los beneficios del Plan.

En su caso un representante de la institución a la que se le haya encomendado el manejo de los fondos puede participar como miembro del Comité.

ARTÍCULO 16. El personal que integre el Comité será designado por la Empresa. En su oportunidad, dicha designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por la propia Empresa.

ARTÍCULO 17 Este Plan y los Reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones se darán a conocer a todos los Trabajadores por medio del Comité, de acuerdo a lo establecido en los artículos 4o. y 6o. del Plan. El Comité también hará lo conducente con los trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5o. del Plan.

ARTÍCULO 18 Anualmente el Comité podrá solicitar que se efectúe una auditoría a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

## TITULO VII.

### DE LAS PRESTACIONES Y APORTACIONES DEL PLAN.

ARTÍCULO 19. El valor máximo de las prestaciones que se establezcan en este Plan, a favor de los Participantes o de sus beneficiarios, será hasta por el equivalente al 23% del importe de su sueldo nominal ordinario. Dichas prestaciones no podrán exceder de esta cantidad, en ningún momento o circunstancia.

El porcentaje citado anteriormente, será distribuido entre las siguientes Prestaciones:

- a). Plan Múltiple: 10%
- b). Fondo de Ahorro: 13%

ARTÍCULO 20. Plan Múltiple. Con fundamento en el artículo 24 fracción XII de la LISR, el Plan Múltiple consistirá fundamentalmente en el pago, al trabajador o a sus beneficiarios, de gastos de carácter médico, deportivo, educacionales, culturales y de canasta básica, hasta por el equivalente al 10% del importe del sueldo nominal base del Participante.

ARTÍCULO 21. Fondo de Ahorro. Consistirá, fundamentalmente en la aportación del 13% del sueldo nominal ordinario por parte del Trabajador, así como del 13% de aportación por parte del patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El fondo de ahorro se destinará a otorgar préstamos a los Trabajadores Participantes, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 fracción III de la RLISR.

Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada Trabajador y la aportación que por cada Trabajador efectúe el Patrón y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal propósito se emita.

Los remanentes se invertirán en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran

público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 fracción III del Reglamento del RLISR.

## TITULO VIII.

### MODIFICACIONES, INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN.

ARTICULO 22. Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados, previa consulta con los representantes de la Empresa, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del Comité. Sin embargo cualquier modificación a los artículos 6o., 9o., 10 y 19 preferente mente entrarán en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTÍCULO 23. Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTÍCULO 24. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, 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 México, que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando, ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

ARTÍCULO 25. Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de México a 1o de Enero de 1997.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## REGLAMENTO OPERATIVO DEL FONDO DE AHORRO.

### TÍTULO I.

#### EMISIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO.

#### INTRODUCCIÓN.

ARTÍCULO 1o. Con el propósito de incrementar el ingreso social de los Participantes del Plan de Previsión Social se instrumenta el presente Reglamento del Fondo de Ahorro (en lo sucesivo denominado como el Reglamento).

Para dar fiel cumplimiento a lo dispuesto del artículo 17 de los Estatutos del Plan de Previsión Social, y establecer todos los derechos y obligaciones de las partes, se publica el presente Reglamento para el Fondo de Ahorro (en lo sucesivo denominados como el Fondo y Reglamento respectivamente).

En su caso el presente Reglamento sustituye cualquier otro de fecha anterior que hubiese estado en vigor.

#### OBJETIVO DEL PLAN

ARTICULO 2o. El Plan de Fondo de Ahorro tiene los siguientes objetivos:

- a) Incrementar el ingreso social de los Participante.
- b) Fomentar el hábito del ahorro entre los Participantes.
- c) Facilitar la obtención de préstamos a los Participantes.
- d) Simultáneamente con el propósito de fomentar el ahorro entre los Participantes, se busca obtener y optimizar los rendimientos que este capital produzca y contar con un medio para solventar problemas económicos a mediano plazo.

#### LEYES APLICABLES

ARTICULO 3o. En lo conducente, para el presente Reglamento, se aplicará la terminología ya definida en el Título III artículo 7o., las del Título VII artículos 19 y 21 y Título VI artículo 14, así como al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales citadas en el Título I artículo 2o. y Título IV artículo 8o. del Plan.

#### VIGENCIA

**ARTICULO 4o.** Las fechas del inicio, vigencia y terminación del presente Reglamento, serán iguales y en los mismos términos, a los que se han establecido para el Plan, en el Título IV artículo 9o. de los Estatutos.

## **TITULO II.**

### **DE LOS PARTICIPANTES**

#### **PERSONAL LEGIBLE**

**ARTICULO 5o.** Serán elegibles para participar en este Plan todos los Trabajadores de la Empresa que quieran participar en él. Para ser miembro Participante del Fondo deberán llenarse los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de “\_\_\_\_\_”
- b) No tener el carácter de Trabajador eventual
- c) Manifiestar por escrito, en una carta dirigida al Comité (forma FA-01), su consentimiento para ser Participante.
- d) Obligarse a cumplir con las diversas disposiciones contenidas en los Estatutos y el Reglamento.

#### **PERDIDA DE LOS BENEFICIOS DEL PLAN**

**ARTICULO 6o.** La calidad de Participantes termina por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Separación voluntaria del Fondo.
- b) Perder la condición de Trabajador del patrón.
- c) Disolución del Fondo por las causas señaladas en el Título IV artículo 9 inciso e).
- d) Presentar cualquier documentación falsa, alterada, o a nombre de terceras personas no relacionadas con el Plan.

#### **DE LA SEPARACION VOLUNTARIA**

**ARTICULO 7o.** El miembro que desee separarse voluntariamente del Fondo deberá manifiestar siempre su voluntad para ello, por escrito, al Comité (forma FA-02). Este aviso surtirá sus efectos, dentro del mes siguiente al de su presentación.

## REINGRESO AL FONDO

ARTICULO 8o. El miembro Participante que habiéndose separado voluntariamente del Fondo, en los términos de los artículo 6o. y 7o. del presente Reglamento, y que desee su reincorporación a aquél, deberá esperar hasta el inicio del nuevo ejercicio social del Fondo, para lo cual deberá presentar su solicitud de reingreso ante el "Comité Técnico" con treinta días de anticipación al inicio del ejercicio (Forma FA-01).

## DEL REINGRESO.

ARTICULO 9o. Si al inicio del nuevo ejercicio del Fondo, el Trabajador no ha presentado su solicitud de reingreso al mismo, se entenderá que es su voluntad el continuar fuera de los beneficios de dicho Fondo.

## BAJAS DEL PLAN.

ARTÍCULO 10. los Trabajadores que causen baja en la Empresa, por cualquier circunstancia, causarán baja automáticamente en el Plan del Fondo de Ahorro.

Los trabajadores que estén en esta situación tendrán a su disposición el total de sus aportaciones, más las aportaciones hechas por la Empresa en su nombre, menos cualquier adeudo pendiente por concepto de préstamo e intereses, a más tardar diez días hábiles después de la fecha de efectividad de la baja.

En caso de fallecimiento, el saldo le será pagado a los beneficiarios del Trabajador en los términos del artículo 37 de este Reglamento.

Los dividendos correspondientes serán pagados a más tardar diez días hábiles después del cierre del ejercicio social del Fondo.

Cuando un Trabajador renuncie al Fondo o a la Empresa, en el caso deberá liquidar de inmediato, la totalidad del saldo insoluto de los préstamos a su favor que pudiera resultar después de restar sus aportaciones.

### TITULO III.

#### INTEGRACION Y APORTACION AL FONDO.

##### APORTACIONES AL FONDO.

ARTICULO 11. El Fondo de Ahorro se integrará, de acuerdo al Titulo VI artículos 19 y 21 por:

- a) Las aportaciones que el Patrón haga en favor del Trabajador Participante, que representarán el equivalente al 13% del sueldo nominal base, que perciba cada Trabajador.
- b) Las aportaciones que los "Trabajadores Participantes", que también representarán el equivalente al 13% del sueldo nominal base, que perciba cada Trabajador.
- c) Los intereses y demás rendimientos que produzcan las aportaciones citadas anteriormente.

Las aportaciones que el Patrón efectúe al Fondo, representan una contribución deducible para la Empresa, libre de impuestos para el Participante de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes.

##### CONTRIBUCIONES AL FONDO

ARTICULO 12. El Trabajador que participe en el Fondo deberá aportar periódicamente, al mismo, una cantidad igual al 13% de su sueldo nominal base, autorizando para tales efectos (en la forma FA-01), al patrón, para que le descuente esta aportación en forma periódica y automática de su sueldo nominal base, durante el ejercicio anual correspondiente.

Dicho descuento se efectuará durante el tiempo que sea Trabajador del Patrón y participante del Fondo y con la misma periodicidad con que el Patrón efectúe los pagos de la nómina.

##### CONTRIBUCIONES DE LA EMPRESA AL FONDO.

ARTICULO 13. El Patrón aportará, también periódicamente al Fondo, una cantidad que siempre será igual y proporcional al monto total descontado y aportado por todos los participantes, de acuerdo a los términos del artículo anterior.

## PERMISOS, FALTAS, INCAPACIDADES.

ARTICULO 14. Cuando un Trabajador, por cualquier motivo, no devengue su sueldo durante uno o más días, se suspenderán las aportaciones del Fondo de Ahorro, tanto del Trabajador como de la Empresa, correspondientes a esos días, salvo en los casos señalados en el artículo 13.

## FORMA DE CONTRIBUCION DE LA EMPRESA AL FONDO

ARTICULO 15. El Patrón entregará al Comité, un cheque nominativo o lo depositará en la cuenta establecida por éste, para tales efectos, el monto total de las aportaciones, tanto las que haya descontado a los Participantes, como las que le correspondan aportar a él mismo, a más tardar un día hábil después del pago de la nómina correspondiente o de haber efectuado el descuento al Participante.

## TOPE DE LAS APORTACIONES.

ARTICULO 16. El porcentaje de aportación al Fondo podrá ser modificado por el Patrón cuando éste así lo decida.

En ningún caso, el porcentaje de las aportaciones, deberá ser mayor al 13% del sueldo del Participante o del 13% de diez veces el salario mínimo general de la zona económica del patrón, vigente al 1o. de enero de cada año, cuando dicha aportación del Participante exceda el límite de referencia.

Cuando por disposición legal opere la modificación de salarios mínimos, los mismos empezarán a surtir sus efectos, para los fines del Fondo a partir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

En todo caso el límite será aquél que establezcan las Leyes Fiscales correspondientes para los efectos de los Fondos de Ahorro.

## DURACION DEL PLAN

ARTICULO 17. El plan de Fondo de Ahorro es permanente, sin embargo, tendrá ciclos de doce meses, al término de los cuales se retirarán todas las aportaciones, se pagarán los dividendos y se cobrarán los saldos insolutos de los préstamos concedidos durante el ejercicio, en los términos del presente Reglamento.

#### DEL RIESGO DE OPERACIONES

ARTICULO 18. El Fondo tendrá un "registro de operaciones", en el que el Comité llevará cuenta por separado, por cada uno de los Participantes, para registrar en ellos tanto sus aportaciones como las aportaciones del patrón, así como los retiros y préstamos correspondientes. Este registro podrá ser llevado directamente por el Comité o por quien éste designado para tal efecto.

El Comité también estará obligado a llevar la contabilidad del Fondo.

#### INFORMACIÓN

ARTICULO 19. Cada Participante puede solicitar su saldo individual tanto de aportaciones, préstamos y monto de crédito disponible, así como información sobre el destino de sus aportaciones al Fondo en cualquier momento.

#### TITULO IV.

#### ADMINISTRACION DEL FONDO.

#### DE LA ADMINISTRACIÓN.

ARTICULO 20. La administración del Fondo estará a cargo del Comité, el cual estará facultado para delegar dicha administración a un depositario, el cual puede ser una sociedad nacional de crédito, institución de banca múltiple o a sociedades de inversión que para tal fin designe y que cuente con autorización legal para llevar a cabo los trámites y acciones que se requieran.

En el caso de que la administración se encomiende a alguno de los organismos señalados anteriormente, los activos financieros del Fondo deberán ser manejados a través de un fideicomiso o de una sociedad de inversión de renta fija.

En todo caso la administración del Fondo se regirá por el presente Reglamento

ARTICULO 21. El Comité quedará integrado en los términos de los artículos 15 y 16 de los Estatutos, adicionados por el o los representantes del organismo designado para la administración.

El número de representantes de los Trabajadores y del Patrón dentro del Comité podrá ser modificado mediante el acuerdo expreso que resuelvan las partes.

ARTICULO 22. Los posibles gastos que origine la administración del Fondo serán con cargo del propio Fondo.

El patrón no estará obligado a sufragar ningún gasto que origine la administración del Fondo, sin embargo dará todas las facilidades para que su administración se desarrolle adecuadamente.

Los miembros del Comité tampoco cobrarán por sus servicios, sin embargo a juicio del propio Comité se podrá otorgar a sus miembros un reconocimiento especial.

## TITULO V.

### FACULTADES DEL COMITE.

#### DE LAS FACULTADES.

ARTICULO 23. El Comité será la autoridad máxima del Fondo y sus acuerdos serán inobjetables y deberán cumplirse en sus facultades que establecen en estos Estatutos.

Tendrán además de las facultades y obligaciones ya señaladas en el artículo 10 de este Reglamento y en el artículo 14 de los Estatutos las que a continuación se señalan:

- a) Vigilar el estricto apego y cumplimiento de las disposiciones contenidas en los estatutos y en el Reglamento del Fondo por todos los Participantes.
- b) Formular, ampliar, revisar y modificar en su caso los Estatutos que rijan la operación del fondo.
- c) Recibir las solicitudes de todos los Trabajadores que deseen ser Participantes del Fondo o que deseen reingresar al mismo (forma FA-01) y autorizarlas en su caso.

- d) Recibir las solicitudes de baja (Forma FA-02) o dar de baja a aquellos Participantes que califiquen en cualquiera de los supuestos del artículo 6o. del presente Reglamento.
- e) Autorizar o rechazar, según sea el caso, las solicitudes de préstamos que presenten los Participantes del Fonso (forma FA-03) de acuerdo a lo establecido en los artículos de este Reglamento.
- f) Llevar un control de las altas y bajas de los Participantes del Fondo y en su caso dar el aviso respectivo a la institución a la cual se le haya recomendado la administración del Fondo.
- g) Vigilar, en caso de recomendar la administración de Fondo a una institución, el exacto cumplimiento de sus instrucciones y escuchar las recomendaciones, que en su caso dé, la institución de referencia.
- h) Controlar el Registro de Firmas de los miembros del Comité
- i) Sesionar cuando menos en forma trimestral, para revisar los asuntos referentes al Fondo.
- j) Informar, en forma individual o colectiva, sobre cualquier solicitud de datos que le hagan los Participantes, respecto a la situación del Fondo invertido y su administración.
- k) Rendir un informe detallado, a los Participantes del Fondo, sobre el ejercicio anual, por la administración del Fondo, de los intereses que genere la inversión y reinversión de las aportaciones, sobre los préstamos otorgados y los intereses correspondientes, aprobando, en su caso, el informe anual de la administración del Fondo.

La fecha en que la presentará dicho informe deberá ser entre el 1o. y el 15 de diciembre de cada año.

- l) Las demás inherentes y necesarias a su función.

#### DEL FUNCIONAMIENTO.

ARTICULO 24. Las reglas del funcionamiento del Comité serán las siguientes:

- a) Funcionará permanentemente.
- b) Sesionará, en forma válida, con la mayoría de sus miembros que tengan voto, pero siempre requerirá cuando menos la mitad más uno de los miembros que lo integran.
- c) Si falta un miembro propietario podrá ser sustituido por su respectivo suplente para todos los efectos, y en especial para la integración del quorum.
- d) Para tomar cualquier decisión relativa a la administración del Fondo se requerirá cuando menos el consenso de tres de sus miembros.

- e) El Comité podrá delegar sus facultades en cualquiera de sus miembros, pero las decisiones que tome dicho miembro deberán ser aprobadas posteriormente, por el propio Comité para que tenga validez.
- f) El Comité podrá sesionar cada vez que el Presidente del mismo lo considere necesario, debiendo avisar a los demás miembros con cinco días de anticipación, enviéndoles una copia de la orden del día correspondiente.
- g) De cada sesión el secretario levantará un acta que será suscrita de conformidad, en su caso por los asistentes.

## TITULO VI.

### DESTINO DEL FONDO.

#### DEL DESTINO DE LAS APORTACIONES.

ARTICULO 25. Las aportaciones, del Trabajador y de la Empresa, al Fondo se destinarán a:

- a) Otorgar PRESTAMOS a cualquiera de los Participantes en el Plan.
- b) Los remanentes se invertirán en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación emitidos por el gobierno federal, así como en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito público en los términos de las disposiciones fiscales aplicables o en valores de renta fija que la misma determine.

## TITULO VII.

### DE LOS PRESTAMOS.

ARTICULO 26. El fondo podrá otorgar dos tipos de PRESTAMOS INDIVIDUALES, a los Participantes:

- a) Préstamos Ordinarios.
- b) Préstamos automáticos.

#### PRESTAMOS ORDINARIOS.

ARTICULO 27. Los Préstamos Ordinarios podrán ser de dos tipos:

- a) Préstamos Ordinarios SOCIALES sin intereses.

**b) Préstamos Ordinarios ECONÓMICOS con intereses.**

Tendrán acceso a estos créditos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad en el Fondo de ahorro, excepto en el caso comprobado de una emergencia.

**LOS PRESTAMOS ORDINARIOS SOCIALES**

**ARTICULO 28.** serán aquellos que tendrán como fin fundamental, ayudar a los Participantes a cubrir gastos, en los que pueda incurrir el Participante, en los siguientes casos:

- a) Por el patrimonio del Participante
- b) Por el nacimiento de hijos del Participante
- c) Por la muerte de un familiar dependiente económico.

Sin excepción alguna, y para efectos de acreditar el derecho a este tipo de préstamos, el Participante deberá presentar el acta correspondiente, expedida por el Registro Civil, dentro de los diez días hábiles siguientes, al evento de referencia por el cual solicitó el préstamo.

Si el Participante, que haya solicitado este tipo de préstamos, no acreditase su derecho conforme a la regla anterior, el Comité procederá a solicitar al Participante, el pago inmediato de la suma que le haya sido prestada, más sus intereses correspondientes.

**PRESTAMOS ORDINARIOS ECONOMICOS.**

**ARTICULO 29.** Serán aquéllos que el Participantes destine a fines particulares propios.

**PRESTAMOS AUTOMÁTICOS**

**ARTICULO 30.** Serán aquéllos que el Participante solicite que le sean otorgados en forma periódica y de acuerdo a un porcentaje predeterminado semestralmente.

El saldo insoluto sobre los Préstamos Automáticos deberán ser liquidados en su totalidad, a más tardar al finalizar cada ejercicio del Fondo.

ARTICULO 31. Los préstamos que se otorguen a los Participantes se regularán por las siguientes normas:

- a) Presentar la solicitud de préstamo, al Comité en la forma correspondiente (forma FA-03), señalando el tipo de préstamo de que se trate así como el monto, plazo y modo de pago.
- b) Las solicitudes de préstamos se recibirán a partir del segundo mes de cada semestre del ejercicio del Fondo, con excepción de las correspondientes a PRESTAMOS SOCIALES que pueden ser presentadas en cualquier momento.
- c) Las solicitudes de préstamo que no puedan ser atendidas en el mes en que sean prestadas debido a la disponibilidad de los recursos, tendrán prioridad sobre cualquier otra que sea presentada dentro del mes siguiente, excepto en el caso de PRESTAMOS SOCIALES.
- d) Los préstamos estarán sujetos a la disponibilidad de Fondos.
- e) Se dará prioridad a los PRESTAMOS SOCIALES sobre los PRESTAMOS ECONÓMICOS.
- f) Su plazo no podrá ser mayor de diez meses.
- g) No se podrá solicitar más de un préstamo ORDINARIO, en cada semestre, bajo cualquiera de las dos modalidades señaladas.
- h) Para tener el derecho el Participante a solicitar el PRESTAMO ECONÓMICO, correspondiente a cualquiera de los semestres del ejercicio del Fondo, deberá cuando menos haber efectuado cuatro aportaciones periódicas al Fondo.
- i) Cuando el Participante haya solicitado un PRESTAMO ECONÓMICO, durante el primer semestre del ejercicio del Fondo, para tener derecho a solicitar el PRESTAMO ECONÓMICO, correspondiente al segundo semestre deberá cuando menos haber efectuado seis aportaciones al Fondo.
- j) Los préstamos no podrán exceder de los porcentajes que se señalan a continuación aplicados, sobre el monto total de las aportaciones (propias y de la Empresa) que, en lo individual, tenga a su favor el participante, al momento en que tales préstamos sean solicitados:
  1. PRESTAMOS SOCIALES: 95% sobre aportaciones totales.
  2. PRESTAMOS ECONÓMICOS: 90% sobre aportaciones totales.
  3. PRESTAMOS AUTOMÁTICOS: 80% sobre aportaciones totales.

ARTICULO 32. los préstamos otorgados causarán un interés, sobre saldos insolutos, a la tasa mensual equivalente que obtenga el propio Fondo, en la inversión de los remanentes no prestados a los participantes.

El capital y los intereses podrán ser descontados periódicamente o al final del plazo del préstamo, a elección del Participante, siempre atendiendo a las facilidades administrativas con que se cuente para ello.

## TITULO VIII

### RETIRO DE LAS APORTACIONES Y DISTRIBUCION DE RENDIMIENTOS

#### RETIRO DE APORTACIONES

ARTICULO 33. Las APORTACIONES al fondo, tanto de los Participantes como del Patrón, así como los rendimientos de tales aportaciones provenientes de su inversión en valores y préstamos a los Participantes podrán ser retirados por los Participantes de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Al término, por cualquier motivo, de su relación con el patrón por la liquidación neta correspondiente.
- b) Una vez al año durante el periodo comprendido del 15 de diciembre al 31 de diciembre de cada año y hasta por el 95% del monto líquido que resulte de descontarle al total de aportaciones más intereses los saldos insolutos de los préstamos más sus correspondientes intereses.
- c) El monto restante quedará como saldo inicial de ahorro para el siguiente ejercicio y estará sujeto a las Reglas de préstamos correspondientes. Al inicio de cada ejercicio el Participante deberá indicarle al Comité el monto total que desea retirar al cierre del ejercicio en la forma correspondiente (FA-01).

#### LOS RETIROS

ARTICULO 34. Si por cualquier causa de las que se mencionan en el artículo 7o.-D de los Estatutos, artículo 6o. del presente reglamento o por falta de información sobre los rendimientos, al momento de la liquidación no hubiese suficiente efectivo disponible en el fondo para entregarle las aportaciones y los rendimientos al Participante, a los que se refiere el artículo anterior, esta entrega se diferirá hasta que exista dicho efectivo o que se cuente con la información.

En el caso de las aportaciones éstas se entregarán sin que puedan transcurrir más de treinta días naturales y, desde luego participará de los rendimientos del Fondo hasta el momento en que se liquide.

Por lo que toca a los rendimientos, éstos serán liquidados tan pronto como se tenga disponible la información a su monto.

#### DE LOS RENDIMIENTOS.

ARTICULO 35. Los rendimientos a que se refieren los dos artículos anteriores, serán distribuidos anualmente, entre los participantes, en forma proporcional al monto de sus aportaciones y al tiempo que estuvieran invertidas.

ARTICULO 36. Si al momento de retirar las aportaciones y rendimientos, el Participante adeudase al Fondo alguna cantidad por concepto de préstamo o intereses sobre los mismos, estas cantidades se disminuirán del importe de las aportaciones y rendimientos que le correspondan, entregándole al Participante, únicamente el neto correspondiente.

#### TITULO IX.

##### BENEFICIARIOS.

ARTICULO 37. Los beneficiarios serán en principio, los Participantes del Fondo, mas al aceptar formar parte del mismo, deberán designar, cuando menos a dos beneficiarios para el caso de fallecimiento (forma FA-01).

Podrán ser beneficiarios, para efectos del párrafo anterior, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes y descendientes, cuando dependan económicamente del participante; así como los menores que satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del Participante.

El Participante, al designar sus beneficiarios, deberá señalar los porcentajes aplicables al pago, así como sus parentesco.

El Comité pagará a los últimos beneficiarios que tenga registrados el importe neto que corresponda de las aportaciones y rendimientos, al recibir pruebas fehacientes, tanto del fallecimiento del Participante durante la vigencia del Fondo, como del dercho de los beneficiarios.

## TITULO X

### INTERPRETACIÓN Y JURISDICCIÓN

**ARTICULO 38.** Por lo que se refiere a la interpretación de este Plan, les serán aplicables en forma supletoria las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana.

**ARTICULO 39.** Para todo lo relativo a la interpretación y cumplimiento de este Plan, las cuestiones que se susciten se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de México, D.F., que serán lo únicos competentes en conocerlas, renunciando ambas partes a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o cualquier otro motivo inclusive legal.

**ARTICULO 40.** Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos de acuerdo de su contenido y alcances se firma en la Ciudad de México, D.F. a 1 Enero de 1997.

**FIRMAS :**

**POR LA EMPRESA**

**POR LOS TRABAJADORES**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES.

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

El plan entrará en vigor el día \_\_\_\_\_ siendo su aniversario el día \_\_\_\_\_

1.-Serán elegibles para participar en el plan todos los trabajadores de la empresa que cumplan con el requisito de tener una edad mínima de 21 años cumplidos y una antigüedad de trabajo para con la empresa de mínimo 3 años.

2.-La pensión que otorgará el patrón a sus trabajadores a través de este plan será siempre complementaria a la que a éstos les corresponde en los términos de la Ley del Seguro Social vigente a la fecha de la jubilación.

3.-La base para cuantificar la cantidad de pensión que un trabajador tiene derecho a percibir a través de este plan, invariablemente será el promedio de sueldos de los meses anteriores a la fecha de jubilación disminuido con la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo a la Ley vigente a dicha fecha.

4.-Los incrementos periódicos que se otorguen a la pensión serán en la proporción que el IMSS incremente la pensión por él otorgada en los términos de su legislación vigente en ese momento.

5.-Para el financiamiento de esta prestación, el trabajador contribuirá aportando un porcentaje obligatorio de su sueldo semanal, quincenal o mensual que invariablemente será de \_\_\_\_\_ y que autorizará al patrón para descontárselo en su pago de nómina respectivo quedando dicha aportación sujeta a los requisitos y lineamientos que señala el reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Artículo 37 que se transcribe a continuación.

“Para los efectos del artículo 28 de la Ley, podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un porcentaje obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro a sus aportaciones con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas a que se refiere la fracción III del artículo 28 de la Ley y el trabajador lo solicite.

6.-Las reservas de pensiones y jubilaciones a que se refiere este plan así como las aportaciones al fondo respectivo se sujetarán a la reglamentación del artículo 35 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta el cual se transcribe a continuación:

"Las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúe el contribuyente y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancias de capital que se obtengan con las inversiones del fondo y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del fondo.

En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan."

7.-La pensión concedida a través de este plan será en forma de renta vitalicia complementaria a la que otorga el IMSS con base en el artículo 3o. de este Reglamento.

8.-La cuantía de la pensión estará también sujeta a los siguientes requisitos de años de servicios para con la empresa y edad mínima del trabajador expresándose un porcentaje aplicable a la base a que se refiere el artículo 3o. de este Reglamento.

años de servicios cumplidos	edad de jubilación	% pensión aplicable
25	Menos de 45 años cumplidos	50%
25	Más de 45 años cumplidos	55%
30	De 45 a 49 años cumplidos	60%
30	De 50 a 54 años cumplidos	65%
30	De 55 a 59 años cumplidos	70%
30	60 años cumplidos	75%
30	61 años cumplidos	80%
30	62 años cumplidos	85%
30	63 años cumplidos	90%
30	64 años cumplidos	95%
30	65 años cumplidos	100%

Para los efectos anteriores, cualquier fracción que exceda de seis meses se tomará como un año completo más; excepto tratándose de los intervalos relativos a 25 años de servicios. En todos los casos el trabajador podrá cambiar su pensión vitalicia por un pago único que será determinado proporcional y equivalente con base en los cálculos actuariales pertinentes aplicables al caso.

9.-El fondo de pensiones y jubilaciones deberá sujetarse en todos los casos a los requisitos que establece el artículo 28 de la Ley de ISR el cual se transcribe a continuación.

“Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

I.-Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el Reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

II.-La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciaria de fideicomiso que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emitan la S.H. y C.P. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III.-Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casa de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la S.H. y C.P., los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

IV.-El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiera de ellos o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del 34%.

10.-Así mismo a continuación se menciona la documentación que deberá formularse y conservarse con relación al presente plan de pensiones y jubilaciones en cumplimiento de los lineamientos del artículo 36 del RLISR, el cual se transcribe a continuación.

“Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:

I.-Balance actuarial del plan.

II.-Un informe proporcionado por la institución fiduciaria institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente

la forma como se invirtió ésta.

III.-Cálculo y resultado de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado.

11.-Las inversiones del fondo deben sujetarse a las reglas previstas por los artículos 38 y 39 del RLISR los cuales se transcriben a continuación:

Artículo 38: "El 30% a que se refiere la fracción II del artículo 28 de la ley, deberá calcularse sobre las aportaciones hechas por el contribuyente y podrá invertirse en certificados de Tesorería de la Federación o en certificados de aportación de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil, siempre que en este último caso la fiduciaria invierta y maneje la masa fiduciaria de conformidad de lo que dispongan las autoridades hacendarias encargadas de su supervisión."

Artículo 39: "Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 fracción II de la Ley, en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

I.-Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general de la zona económica de la ubicación del inmueble, elevado al año.

II.-Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.

III.-Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior.

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

13.-Para cualquier interpretación adicional relacionada con este plan de pensiones y jubilaciones se aplicarán todas las disposiciones legales que sobre la materia rigen en la República Mexicana.

**TRANSITORIOS:**

1.-El comité Técnico estará formado por:

2.-El presente plan fue aprobado el día

3.-El presente plan se comunicará a todos los trabajadores dentro de los 30 días siguientes a su aprobación.

---

REPRESENTANTE DEL PATRON

---

REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR

## CONCLUSIONES.

De acuerdo a la investigación realizada llegué a las siguientes a la conclusiones:

La Previsión Social, como un plan de compensaciones de la empresa, debe ser considerada fundamentalmente para incrementar la remuneración neta del trabajador. El hecho de no estar gravada por el Impuesto sobre la Renta, ni ser parte del salario integrado para efectos de las cuotas del Seguro Social, INFONAVIT y el Sistema de Ahorro para el Retiro, resulta ser un gasto deducible para la empresa y un ingreso no acumulable para el trabajador, que aún con sus limitantes enmarcados por las leyes representa un ahorro para el empresario en cuanto al desembolso por concepto de impuestos derivados por la relación laboral.

Las prestaciones de Previsión Social, solamente logran cumplir con su objetivo fundamental cuando su aplicación ejerce un efecto directo e inmediato en beneficio del trabajador.

Los conceptos que se integran dentro del Plan, son los que menciona el artículo 24 frac. XII de la LISR, pero al referirse a otras prestaciones de naturaleza análoga, queda abierto para incluir infinidad de conceptos, siempre y cuando sean otorgados en forma general y en beneficio del trabajador.

La empresa debe buscar un mecanismo para incrementar su productividad, siempre dentro de las leyes laborales. Un mecanismo es la motivación del trabajador, la motivación es estar bien remunerado, y una buena remuneración se logra a través del Plan de Previsión Social.

## BIBLIOGRAFÍA

LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS, Previsión Social, Régimen Fiscal de las Prestaciones, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 1986

TORRES DÍAZ, Administración de Prestaciones, su valorización, otorgamiento y aplicación, México ECASA, 1987.

REYES PONCE AGUSTÍN, Administración de personal I parte Relaciones Humanas, Editorial LIMUSA, S.A. 1989.

PENICHE OSORIO CARLOS DE J., Fondos y Cajas de Ahorro, Ediciones Fiscales, S.A. 1994

Ley del Impuesto sobre la Renta 1996

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 1996.

Ley del Seguro Social 1997.

Ley Federal del Trabajo

Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro 1992.

Boletín D-3 Tratamiento Contable de Remuneraciones al Personal , Comisión de Principios de Contabilidad, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. 1992.