

265
Lej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

PREVISION SOCIAL: INSTRUMENTACION DE UN PLAN
EN EL SECTOR PUBLICO

“INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A:
JUAN VARGAS MUÑOZ

ASESOR:
C. P. GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO A 1 DE JULIO DE 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

266360



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
 AV. F. M. DE
 MEXICO

U. N. A. A.
 FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
 DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES
 ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



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

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

que presenta _____ pasante: _____
 con número de cuenta: _____ para obtener el TITULO de:

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

A T E N T A M E N T E.
 "POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a _____ de _____ de 199 _____

PRESIDENTE _____

VOCAL _____

SECRETARIO _____

PRIMER SUPLENTE _____

SEGUNDO SUPLENTE: _____

[Handwritten signatures and initials]

AGRADECIMIENTOS:

Gracias a:

**La Universidad Nacional Autónoma de México
La Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán**

Por haberme abierto sus puertas, y así formar parte de ella, proporcionándome el orgullo de ser universitario, aceptando la responsabilidad que esto implica para que continúe siendo la Máxima Casa de Estudios en México.

Mi asesor de Tesis, C.P. Gustavo Aguirre Navarro.

Por el tiempo, conocimientos y apoyo brindados en la Dirección de este trabajo.

Los integrantes del Jurado.

Por el tiempo dedicado a la revisión de esta Tesis, quienes con sus aportaciones han enriquecido su contenido.

Los profesores de esta Institución.

Porque con sus conocimientos y orientación contribuyeron en mi formación profesional.

DEDICATORIAS:

Gracias a :

Mis Padres

A quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo....AMOR Y COMPRENSIÓN.

A quienes sin escatimar esfuerzo alguno y con sus sabios consejos, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

A quienes la ilusión de su existencia ha sido convertirme en un hombre de provecho.

A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aun con las riquezas más grandes del mundo.

Es por eso que quiero manifestar públicamente mi más profundo agradecimiento a mis padres que desinteresadamente me dieron la vida, cariño y cifran en mi sus esperanzas e ilusiones.

Por eso y más.....GRACIAS.

Mi esposa y a mi hijo

JUANIN, quien a su corta edad me ha dado la experiencia más emotiva, que puede tener todo ser humano, lo que represento un aliciente para culminar éste trabajo. Hijo espero que este esfuerzo te sirva de motivación para tu vida como estudiante que apenas comienza.... TE AMO.

ROCIO, una gran parte de este triunfo te pertenece, por el apoyo, impulso y vejaciones que tuviste que pasar, por tu comprensión y cariño GRACIAS Y TE AMO.

Mis hermanos

A ti que representas la firmeza y la fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida, por ayudarme a salir de ellos gracias (FELIPO).

+ A ti por darme ese valor para seguir y terminar aún en tu ausencia; vivirás para siempre en mi mente mientras las plantas del señor en la tierra no vuelvas a pisar (PANCHITO).

Mis hermanas

Por su cariño y comprensión en los momentos difíciles de mi vida, lo que significó para mí, una prueba de confianza que en todo momento me demostraron, por lo que dedico una parte de este trabajo a ustedes.

Mis sobrinos y sobrinas

Espero que este trabajo represente un pequeño aliciente para que hagan un gran esfuerzo en sus estudios, y algún día ustedes también puedan sentir esa sensación de satisfacción y alegría tanto para ustedes como para sus padres, así como la que siento en estos momentos.

**PREVISIÓN SOCIAL : INSTRUMENTACIÓN DE UN PLAN
EN EL SECTOR PÚBLICO**

"INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO"

ÍNDICE

	Pág.
OBJETIVO	I
INTRODUCCIÓN	II
ABREVIATURAS	V
 CAPÍTULO 1. GENERALIDADES	
1.1 Antecedentes en México.....	1
1.2 Concepto	
1.2.1 Previsión Social.....	4
1.2.2 Seguridad Social.....	6
1.2.3 Prestaciones.....	9
1.3 Origen	
1.3.1 Previsión social.....	10
1.3.2 Instituto Mexicano del Petróleo.....	15

CAPÍTULO 2. NORMATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	17
2.2 Jornada de Trabajo.....	21
2.3 Salario.....	24
2.4 Días de descanso obligatorios.....	26
2.5 Prima Dominical.....	28
2.6 Vacaciones y prima vacacional.....	29
2.7 Aguinaldo.....	30
2.8 Prestaciones por extinción de la relación laboral	
2.8.1 Indemnización.....	31
2.8.2 Prima de antigüedad.....	33
2.9 Becas para los trabajadores y sus hijos.....	34

CAPÍTULO 3. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

3.1 Antecedentes.....	36
3.2 Diversas prestaciones de acuerdo al régimen obligatorio.....	40
3.3 Fondo de la Vivienda.....	50
3.4 Sistema de Ahorro para el Retiro.....	54

CAPÍTULO 4. DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES A LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

4.1	Deducibilidad y limitación a la exención de los gastos de previsión social	
4.1.1	Requisitos generales para la deducción de prestaciones de previsión social.....	57
4.1.2	Tipos De Gastos De Previsión Social.....	65
4.1.3	Fondo De Ahorro.....	69
4.1.4	Vales De Despensa.....	71
4.1.5	Ayuda Para Alimentos.....	73
4.1.6	Ayuda Para Transportes.....	75
4.1.7	Becas Educativas Para Los Trabajadores O Sus Hijos.....	77
4.1.8	Seguros De Vida.....	78
4.1.9	Reservas Para Fondos De Pensiones O Jubilaciones.....	79
4.1.10	Otras Prestaciones Existentes.....	91

CAPÍTULO 5. MARCO EXPERIMENTAL

5.2	Planteamiento del problema.....	92
5.3	Propuestas para la instrumentación de un plan de previsión social.....	96
5.4	Análisis cuantitativo.....	105

CONCLUSIONES.....	122
--------------------------	------------

ANEXOS

ANEXO 1 – Tabla de porcentajes, para determinar el monto de las pensiones de (retiro por edad y tiempo de servicios, jubilación, invalidez y muerte).....	124
--	------------

ANEXO 2 - Tabla de porcentajes, para determinar el monto de la pensión de cesantía en edad avanzada.....	125
---	------------

ANEXO 3 - Reglas actualizadas para el otorgamiento de créditos para vivienda a los trabajadores del estado.....	126
--	------------

ANEXO 4 - Análisis tiempo extraordinario.....	130
--	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	132
--------------------------	------------

CAPITULO I

GENERALIDADES

1. GENERALIDADES :

1.1 Antecedentes en México

En la época precortesiana y aún a principios de la Colonia, en México existió la esclavitud y con esto la negación laboral, ya que se consideraba al esclavo como un objeto animal y a lo más que podía aspirar sin exigir era al alimento y techo, lo cual no significaba en lo más mínimo una remuneración a su trabajo realizado.

Para algunos autores ésta es la etapa que se considera como la primera etapa histórica en la evolución del trabajo.

En la época de esplendor de la Gran Tenochtitlan, Moctezuma dispuso que fueran los hijos de los señores de México, Texcoco y Tlacopan quienes sirvieran en los cargos públicos con la finalidad de que todos pertenecieran a la nobleza. Esta auténtica aristocracia se vio interrumpida por la Conquista española.

En la imposición española, quedó establecido como régimen de trabajo, la encomienda de indios, entregándose a cada conquistador un número determinado de indios para que les sirvieran y cultivasen las tierras.

Es en esta etapa en la que surge las Leyes de Indias, a instancias de los misioneros los cuales eran los únicos que se preocupaban por los indígenas; estas leyes llegaron a contemplar una percepción efectiva de salario, la cual no se cumplía ya que se le pagaba al indio en especie, con bebidas embriagantes.

En el México Independiente se inicia la lucha por la Independencia con una serie de movimientos llevados a cabo por Hidalgo y Morelos entre otros. Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos en un periodo largo en el que no hay un cambio o alcance en la legislación del trabajo.

Las Constituciones del México Independiente relativas a los años de 1824 y 1857, ratificaban la postura de centrar en el Presidente de la República la facultad de nombrar, remover y hasta suspender o privar del cincuenta por ciento del sueldo al empleado de gobierno que incurriera en alguna actos ilícitos.

Durante el Porfiriato se obtuvo el inicio de la industrialización del país a través de facilidades a inversiones y capitales extranjeros, haciendo uso excesivo del poder económico y político de una clase minoritaria formando una situación de explotación y opresión al pueblo obrero y campesino.

En esta época el documento de mayor trascendencia y con un alto contenido social fue el "Programa del partido liberal y manifiesto de la nación", donde destaca :

- Jornada de trabajo de 8 horas y descanso los días domingos.
- Pago de una tarifa justa y mínima para el obrero.
- Prohibición del trabajo a los menores de 7 años.
- Prohibición para la retención de sueldos.
- Supresión de los vales de despensa y pago en efectivo.

Es hasta 1917, después de un sin número de sucesos donde se consagra finalmente en la Constitución Mexicana de este mismo año, en cuyo artículo 123 se ven realizadas algunas de las luchas de los trabajadores.

Los trabajadores vieron por fin cristalizados sus anhelos de Trabajo y Previsión Social y representa la primera Declaración de Derechos Sociales, al regular en el artículo 27 constitucional, la propiedad territorial, poniendo con esto un freno al feudalismo imperante de aquella época.

El artículo 123, viene a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciéndose como sistema tutelar de los trabajadores, siendo este artículo, el primero que se establece en todo el mundo con la idea de proteger los derechos del trabajador.

1.2 CONCEPTO

1.2.1 (Previsión Social)

Dar un concepto de previsión social resulta un poco difícil, debido a que algunos autores la equiparan con seguridad social. De manera general estos dos conceptos están encaminados al mismo objetivo pero en esencia son diferentes.

A continuación veremos algunas definiciones sobre lo que significa previsión social, tratando de encontrar las diferencias entre ambos términos.

"Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles. dentro o fuera del trabajo". (PROF. ERNESTO KROTOSCHIN).¹

"Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural". (LIC. FRANCISCO GONZALEZ DÍAZ LOMBARDO).²

"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 en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo". (LIC. MARIO DE LA CUEVA). 3

"La previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad". (LIC. MARCOS FLORES ALVAREZ). 4

La previsión social entonces la definimos como la elaboración de planes y medidas que coadyuven para hacer frente a sucesos, daños o contingencias en el presente y a futuro, para todo individuo así como a los que dependen de él, sin representar un incremento a su salario, manteniendo de esta forma la satisfacción y elevación de vida llámese físico, mental, social, cultural y económico del trabajador.

1 Becerril Arechiga, Alfonso. ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL. -- 5 ED. -- México : ISEF, 1995 P. 23 Y 24.

2 OB. CIT. P. 23

3 IBIDEM p. 22

4 IBIDEM.

1.2.2 Seguridad Social

La declaración de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tuvo lugar el 10 de Diciembre de 1948, establece en sus artículos 22 y 25, las bases indispensables para que toda persona goce de prestaciones económicas, sociales y culturales y que a la letra dice :

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, mediante la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

“La seguridad social es el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de su capacidad de trabajo le impidan conseguirlo con sus propios medios”. (DINO JARACH). 5

“Es el conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados por contingencias sociales”. (MIGUEL A. CORDINI). 6

"La seguridad social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad". (MIGUEL GARCIA CRUZ). 7

"La seguridad social nace de las realidades sociales y de necesidades económicas del individuo y se traduce en una unidad universal de protección biosocioeconómica". (RAMON GOMEZ). 8

"La seguridad social es el mecanismo destinado a corregir por medio del Seguro Social, la desigual distribución de la riqueza para asegurar la cobertura de los riesgos a que todos los componentes del grupo social se encuentran expuestos. La expresión riesgo utilizada en esta definición debemos entenderla en su acepción de pérdida de los recursos para satisfacer necesidades vitales para el individuo". (BORIS ACHARAN BALV). 9

"La seguridad social es sinónimo de bienestar, 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 psico-físico, amparando a todos los riesgos fundamentales : pérdida de salud, pérdida de capacidad en el trabajo, pérdida del salario, 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". (DR. FRANCISCO JOSE MARTONI). 10

De tal forma se puede observar que la Seguridad Social es en una parte una obligación del Estado, el cual se encargará de desarrollar los programas necesarios, que incluyen a toda la población y donde se alcancen los objetivos sociales, valiéndose de un instrumento de servicio público, el cual tendrá carácter nacional.

Por lo anterior podemos considerar al Seguro Social como una herramienta de la seguridad social por medio del cual una Institución Pública se obliga a prestar sus servicios y subsidios a los económicamente débiles, a cambio de una cuota o prima que pagan los beneficiarios, la población en general y el Estado.

Podemos concluir definiendo que la Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.

5 Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES. – México :HARLA, 1987 – p. 14.

6 OB. CIT.

7 Becerril Arechiga, Alfonso. ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL. -- 5 ED. – México : ISEF, 1995 – P. 23.

8 Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES. – México :HARLA, 1987 – p. 14.

9 OB. CIT. P. 16

10 Becerril Arechiga, Alfonso. ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL. – 5 ED. – México : ISEF, 1995 – P. 22.

1.2.3 Prestaciones

Las prestaciones son beneficios colaterales al salario que un patrón otorga a su personal.

Éstas pueden ser en forma monetaria o en especie, para ayudar a la satisfacción de necesidades económicas, sociales, educativas y recreativas, con el objeto de atraer mejores elementos a la entidad y retener a los ya existentes, motivándolos a desempeñar mejor las actividades que realizan y dar lo mejor de sí mismos a la empresa.

El otorgamiento de prestaciones representa un papel muy importante para el patrón así como para la empresa misma, ya que se ha comprobado que cuando existe un buen paquete de prestaciones adicionales al salario que también deberá ser remunerador para el empleado, en estas condiciones idóneas el trabajador dará su máximo esfuerzo físico y mental con el cual aumentará en forma significativa la competitividad de la empresa.

1.3 Origen

1.3.1 Previsión Social.

Desde el surgimiento del fenómeno trabajo, han existido dos elementos que son fundamentales, dependientes el uno del otro y cuyos intereses siempre han estado en contraposición. Por un lado quien posee los recursos materiales y económicos, mismos que le permiten tener a su disposición los factores de la producción y al cual se le ha denominado patrón y por el otro quien realiza el esfuerzo físico o mental dentro del proceso productivo, el cual se encuentra subordinado al primero y al que se denomina trabajador.

El interés del patrón ha sido generalmente incrementar sus recursos. aprovechando al máximo la energía desarrollada por los trabajadores y procurando que el costo de dicha energía sea el más bajo, consiguiendo así su objetivo de alcanzar un capital que le permita afianzar su posición económica y por consiguiente tener una vida cómoda y segura, en tanto que el objetivo del trabajador, es obtener el máximo de beneficios posibles que le permitan satisfacer sus necesidades, así como también mejorar el nivel de vida en que se encuentra.

En teoría, el trabajo es el agente satisfactorio de necesidades por excelencia; en la realidad esto ha sido muy distante ya que desde el inicio de las relaciones laborales, el patrón es quien ha obtenido la mayor parte de la ganancia producto de la actividad realizada y en la que ambos habían participado. En lo que se refiere al trabajador, éste tenía que hacer esfuerzos sobrehumanos para poder obtener una remuneración por la prestación de su fuerza de trabajo, la cual apenas alcanzaba para satisfacer las necesidades primarias como son: comida, vestido y en muy pocas ocasiones para vivienda.

Lo anteriormente expuesto, como es lógico suponer, provocó que el trabajador viviera en constante desacuerdo, porque además de que no podía cubrir sus necesidades básicas y tenía que trabajar jornadas excesivas en condiciones muchas veces insalubres, no tenía derecho a ningún tipo de ayuda o compensación por parte del patrón, tal era el caso de enfermedades, accidentes, maternidad, invalidez, entre otras situaciones de la misma índole.

Ante esta situación, el trabajador se encontraba en la necesidad de buscar la escasa ayuda que en ese tiempo brindaba la beneficencia o asistencia pública o en el último de los casos a mendigar para poder subsistir. Más preocupante era todavía para el trabajador, el hecho de contemplar la posibilidad de llegar a fallecer, ya que esta situación significaba dejar completamente desamparados y destinados a sufrir toda clase de vejaciones y penalidades a quienes de él dependían.

Las desigualdades y aprovechamientos que prevalecían por parte del patrón en el transcurso del tiempo, fue lo que impulsó al trabajador a sostener una lucha incesante en algunos casos pacíficamente y en otros de modo violento, con el afán de anular o bien reducir al mínimo todas las diferencias y abusos que venían viviendo, así como con el deseo vehemente de elevar su nivel de vida presente y futuro; esta manifestación de descontento dio como resultado que en muchos países se crearan una serie de preceptos legales orientados a la protección del trabajador; preceptos que en la actualidad reciben el nombre de **Prestaciones de Previsión Social**.

El primer indicio de la Previsión social en el mundo, data de la época en que el canciller alemán Bismarck, inició una serie de reformas sociales denominadas "Política Social" y que tenía por finalidad corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando las condiciones de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos.

Algunas reformas llevadas al cabo con esta política social fueron las limitaciones a la jornada de trabajo, los días de descanso, la protección a las mujeres y a los menores, etc.; pero la medida más inmediata y de mayor trascendencia fué, sin duda alguna, la implantación del Sistema de los Seguros Sociales obligatorios y el cual se instauró en tres etapas :

- I. En 1883 el Seguro de enfermedad
- II. En 1884 el Seguro de accidentes.
- III. En 1889 el Seguro de invalidez y vejez.

Hechos con los que se da inicio a la Previsión Social como doctrina que habría de extenderse a todos los pueblos.

La previsión social nace como un derecho que se considera exclusivo de la clase trabajadora, porque solamente quien tenga el carácter de trabajador podrá demandar de la sociedad su cumplimiento y es este derecho el que sirve para diferenciarla de la caridad, la beneficencia y la asistencia pública. Además es la garantía que tiene todo aquel que tenga la calidad de trabajador, de ser protegido contra cualquier infortunio que pueda sufrir, y de contar con recursos adicionales a su salario que le permitan satisfacer las necesidades comunes a todo ser humano civilizado.

El surgimiento de la previsión social como un derecho de la clase trabajadora trae como consecuencia que su concesión sea una obligación para los patrones ya que se considera que la única fuente de donde puede brotar la seguridad del trabajador es la propia empresa en la que emplea su fuerza de trabajo y justo es que los patrones compartan algo de la utilidad generada por los mismos trabajadores.

De esta manera el trabajador puede asegurar tanto su presente como su futuro; en el presente lo salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisto, lo desconocido y contra ello busca protegerse naciendo así un acto de justicia social hacia los trabajadores.

1.3.2 Instituto Mexicano del Petróleo

A raíz del Decreto de expropiación de la industria petrolera del 18 de marzo de 1938, los esfuerzos y atención por parte de Petróleos Mexicanos se dirigió primordialmente al suministro de los energéticos necesarios para el progreso y desarrollo del país, no era lo conveniente para el modelo de la economía nacional que la expropiación petrolera había planteado.

Los regímenes presidenciales de los Lic. Miguel Alemán, Adolfo López Mateos y Adolfo Ruiz Cortínez promovieron en diferentes facetas el arranque industrial del país, impulsando la explotación de nuestras reservas petroleras, ampliando y desarrollando las instalaciones y plantas industriales de Petróleos Mexicanos como palanca para contribuir al desarrollo económico y social del país.

Desafortunadamente las políticas para sustituir importaciones de tecnología, de ingeniería y de mano de obra especializada y capacidad de construcción, no produjeron los resultados esperados y el crecimiento de la industria petrolera se vio afectada por una considerable dependencia de tecnología del extranjero.

Es así que en 1965, la administración del Lic. Jesús Reyes Heróles, en funciones de Director General de Petróleos Mexicanos, se presentó la iniciativa al Ejecutivo Federal, proponiendo la creación de un organismo que apoyara a Petróleos Mexicanos en la solución de sus problemas tecnológicos y de Recursos Humanos.

Derivado de la petición mencionada, el Lic. Gustavo Díaz Ordaz expide el Decreto Presidencial el 23 de agosto de 1965 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 del mismo mes y año, en donde funda al Instituto Mexicano del Petróleo como un Organismo Descentralizado de Interés Público de carácter preponderantemente técnico, educativo y cultural con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Este organismo tiene por objeto :

- ⇒ La investigación científica y aplicada.
- ⇒ El desarrollo de disciplinas de investigación básica y aplicada.
- ⇒ La formación de Investigadores.
- ⇒ La difusión de los desarrollos científicos y su aplicación en la técnica petrolera.
- ⇒ La capacitación de personal obrero que pueda desempeñar labores en el nivel subprofesional, dentro de las Industrias Petrolera, Petroquímica Básica, Petroquímica Derivada y Química.

CAPITULO II

NORMATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2. NORMATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO :

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La situación económica y social de nuestro país, originó el estallido de la Revolución Mexicana, dado que las condiciones de trabajo eran denigrantes, con jornadas de 14 a 16 horas a cambio de salarios miserables. La fuerza de trabajo tenía que ser engrosada por mujeres y niños, los cuales, al igual que cualquier trabajador, carecían absolutamente de cualquier tipo de prestación que los protegiera de riesgos y enfermedades y mucho menos de vejez o muerte, pero gracias a la Constitución de 1917 y a la primera declaración de derechos sociales que regula el artículo 123, en cuanto a las relaciones entre el capital y el trabajo, se establece un sistema tutelar y de protección para los trabajadores.

El Artículo 123 está compuesto por dos apartados principales, el "A" que establece las siguientes garantías, normalizando las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general :

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

- I. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 8 horas diarias.
- II. Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.
- III. Se fija un día de descanso, cuando menos, por cada seis días de trabajo.
- IV. Se establecen medidas de protección para la mujer embarazada seis semanas aproximadamente antes y seis después del parto y extiende la seguridad social al servicio de guarderías.
- V. Se establece un salario mínimo, según el cual debe ser remunerador tomando en consideración las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural incluyendo la educación de los hijos.
- VI. Se especifica que para trabajo igual deberá corresponder salario igual sin tomar en cuenta sexo y nacionalidad.
- VII. Se reconoce el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa sin que implique la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.
- VIII. Se especifica que el salario deberá pagarse en efectivo y con moneda de curso legal, desapareciendo con esto definitivamente las tiendas de raya.
- IX. Se establece el pago de horas extras, sin que éstas excedan de más de tres horas diarias ni más de tres veces consecutivas.
- X. Se precisa la obligación del patrón, de proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas mediante la aportación de cuotas a un fondo nacional de la vivienda.
- XI. Se establece obligación para el patrón de otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo a reglas específicas.

- XII. Se proclama el derecho de trabajadores y empresarios de asociarse en defensa de sus intereses particulares (Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.).
- XIII. Se reconoce a trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho al paro.
- XIV. Se fija un indemnización de tres meses contra cualquier acto injustificado en contra del trabajador.
- XV. Se prevé la creación del Seguro Social, con el fin de proteger al trabajador y a su familia contra enfermedades, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, muerte; proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilaciones, indemnizaciones, etc.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores :

Establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores y en esencia consagra los mismos principios anteriores, pero establece también aspectos particulares los cuales se enuncian a continuación :

- i. Se establece el derecho a gozar de vacaciones las cuales no deberán ser menor de veinte días al año.
- ii. Se define que por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso con goce de salario íntegro (Acuerdo Presidencial publicado en el DOF el 28 de diciembre de 1972)

III. Se establecen centros para vacaciones así como tiendas económicas en beneficio de los trabajadores y familia.

Como podemos apreciar el Artículo 123 establece totalmente las bases de la previsión social, y es mediante organismos con lo que logra los objetivos deseados.

Para poder dar cumplimiento a lo estipulado en la Constitución fue necesario crear la reglamentación a seguir para lograr los objetivos deseados, motivo por el cual el Presidente de la República, el Licenciado Adolfo López Mateos, publicó mediante Diario Oficial de fecha 28 de diciembre de 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en lo sucesivo iba regular la segunda parte (Apartado "B") del art. 123 constitucional.

2.2 Jornada de Trabajo

Para efecto de poder desarrollar los artículos que contempla nuestra tesis, tomaremos como referencia el precepto que nos comenta el art. 11 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en donde estipula que lo no previsto en la ley en mención, se aplicará en forma supletoria y en su orden la propia Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y equidad.

De lo anterior se concluye que con la interpretación de las normas laborales se debe perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda aplicarse la norma más favorable para el trabajador.

El artículo 2º de la LFTSE, asemeja el concepto de jornada de trabajo a la definición de la LFT, diciendo : la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio.

En el poder legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo apartado "A", la define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58).

Esto no quiere decir que el patrón puede disponer del trabajador desde el momento que sale de su casa para dirigirse a su trabajo, sino que se van a basar en el Contrato de Trabajo celebrado entre ambos y en el cual se deberá estipular la hora en la cual prestará su fuerza de trabajo así como la hora de salida.

Con esto no se pretende desproteger al trabajador en el lapso de su casa al trabajo ya que la propia ley del seguro social prevé dicha trasladación ya que se considera como un acto necesario para poder trabajar. Un error que todos tenemos es el de pensar que la jornada de trabajo es el tiempo efectivamente trabajado; esta afirmación es falsa ya que desde el momento en que se está a disposición del patrón ya se considera jornada de trabajo.

El trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda los límites legales y tomando en consideración la naturaleza de las actividades a desarrollar. La jornada de trabajo podrá ser :

⇒ Jornada Diurna - entre las 6:00 y las 20:00 horas. (Duración máxima 8 horas)

⇒ Jornada Nocturna - entre las 20:00 y las 6:00 horas. (Duración máxima 7 horas)

⇒ Jornada Mixta - comprende periodos de la jornada diurna y nocturna. (Duración máxima 7 horas y media)

La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias del trabajo, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Art. 66).

Las horas extraordinarias serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la hora normal. En caso de que el tiempo extraordinario llegará a rebasar el límite legal, el patrón estará obligado a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley. (Art. 67 y 68).

La LFTSE, establece que las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria (Art. 39).

Como se puede observar, dicha ley no reglamenta en el caso de que el tiempo laborado exceda a las autorizadas por la ley, en esta situación se deberá cubrir en un doscientos por ciento, basándonos en la aplicación del art. 11 de esta misma ley referente a aplicar en forma supletoria lo marcado en la LFT.

2.3 Salario

De acuerdo a la LFTSE en el artículo 32 se estipula que el sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

El sueldo o salario tendrá que ser uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los presupuestos de egresos. (Artículo 33 LFTSE).

Además por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario, cuyo monto será fijado oportunamente en el presupuesto de egresos correspondiente (Art. 34 LFTSE).

Según la LFT, define al salario como :

La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo por las actividades desarrolladas (Art.82).

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84)

2.4 Días de descanso obligatorios

De acuerdo a lo publicado en el DOF del 31 de marzo de 1950, en donde adiciona el artículo 4º para el Calendario Oficial y horario para las oficinas públicas, la cual nos enmarca como días de fiesta nacional y en ellos se suspenderán las labores :

⇒ 5 de Febrero

⇒ 21 de Marzo

⇒ 1º de Mayo

⇒ 5 de Mayo

⇒ 16 de Septiembre

⇒ 12 de Octubre

⇒ 20 de Noviembre

El día primero de cada año será considerado como día festivo y se suspenderá las labores.

Por extensión y uso 1º de Enero, 1º de Noviembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre.

Comentario : Al establecer el legislador los días de descanso , lo hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas , debiendo percibir su salario íntegro.

2.5 Prima Dominical

De acuerdo al precepto de que el trabajador tendrá derecho a disfrutar por cada seis de servicio un día de descanso, con goce de salario íntegro, procurando que dicho descanso semanal sea el domingo (Art. 69 LFT).

Partiendo del supuesto que se trabaje el día de descanso la LFTSE nos reglamenta que, los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo de los días ordinarios de trabajo (Art. 40).

Ejemplo .- Si un trabajador gana \$ 30.00 diarios y trabaja el día domingo, el pago por este día será de la siguiente manera :

Sueldo Mensual Percibido	\$ 900.00
Salario diario del trabajador	30.00
Doble del salario (30.00 x 2)	60.00
Prima dominical (30.00 x 25 %)	<u>7.50</u>
Total a pagar :	<u>\$ 97.50</u>

2.6 Vacaciones y prima vacacional

Las vacaciones se consideran como un derecho del trabajador del cual puede gozar cualquier persona que presta un servicio, además de su prima vacacional que es producto de las mismas.

Cabe mencionar que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, así como también que el trabajador en caso de separación tendrá derecho al reclamo de sus vacaciones proporcionales al tiempo laborado.

En la LFT se establece que las vacaciones no podrán ser inferiores a seis días laborables y que aumentará dos días laborales hasta llegar a doce por cada año subsecuente. Después del cuarto año, el periodo vacacional aumentará en la misma proporción, pero cada cinco años (Art. 76).

La LFTSE nos reglamenta que el trabajador que tenga más de seis meses consecutivos de servicios, tendrá derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que señalen al efecto (Art. 30).

Respecto a la prima vacacional la LFTSE nos especifica, que los trabajadores que disfruten de uno o de los dos periodos vacacionales, percibirán una prima adicional de un 30%, sobre el sueldo que le corresponda durante dichos periodos (Art. 40)

2.7 Aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna (Art. 42 bis).

Cabe señalar que los trabajadores que no se encuentren laborando en estas fechas, se les pagará la parte proporcional de éste, de acuerdo al tiempo que haya estado laborando.

2.8 Prestaciones por extinción de la relación laboral

2.8.1 Indemnización

La Indemnización es el derecho que tiene el trabajador a ser compensado monetariamente por el daño o perjuicio que le es causado como consecuencia de la terminación de la relación laboral a que estuvo sujeto con un patrón por causas imputables a este último.

La causas de rescisión pueden ser justificadas o bien injustificadas, en el segundo caso el patrón tendrá la obligación de pagar una indemnización al trabajador o bien reinstalarlo según sea el caso.

El trabajador tendrá la facultad de elegir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la selección de que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice mediante el pago de tres meses.

Para efecto de este punto de nuestra tesis, se deberá aplicar en forma supletoria la LFT, debido a que la LFTSE no se contempla al 100% la forma en que habrá de calcularse la indemnización a los trabajadores.

De acuerdo al Art. 50, las indemnizaciones consistirán :

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

III. Además de las indemnizaciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Ahora bien el calculo de las indemnizaciones deberán efectuarse, tomando como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la misma, integrando el salario de acuerdo a lo establecido en el art. 84 de esta ley.

2.8.2 Prima de antigüedad

De acuerdo a la LFT , nos comenta :

Los trabajadores tendrán derecho a una prima de antigüedad, de acuerdo a lo siguiente :

- I. Consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, dicho salario no podrá ser inferior al mínimo establecido.

- II. Para determinar la indemnización, se tomará como base el salario del trabajador y como tope máximo el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación.

La prima de antigüedad no debe considerarse como una indemnización, al contrario la prima es una prestación que no se contempla en la Administración Pública, como se hace en el sector privado denominándoseles en el Sector Público "prima quinquenal", la cual se va a computar por cada cinco años de servicio y va a ser pagada catorcenalmente, añadiéndose al sueldo del trabajador complementariamente.

2.9 Becas para los trabajadores y sus hijos

Esta prestación es una obligación para los patrones la cual será llevada al cabo bajo los siguientes lineamientos :

- hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.
- Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.
- El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.
- Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

Comentario : Conforme a lo dispuesto por esta ley los patrones tienen la obligación de formar e integrar la comisión mixta de capacitación y adiestramiento. Esta comisión tiene el objeto vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa. El cual debe de contener los requisitos que enmarca el artículo anterior.

CAPITULO III

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO**

3. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO :

3.1 Antecedentes

Para dar cumplimiento a la reforma Constitucional apartado "B" fracción XI, el 28 de Diciembre de 1959, se promulgó la primera Ley del ISSSTE, en vigor hasta el 1º de Enero de 1984.

Esta ley será el instrumento por medio del cual se establezcan y cumplan programas de seguridad social. Es instrumento de ésta, una institución pública que queda obligada a entregar a los derechohabientes, que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios, cuando se reúnan los requisitos indispensables establecidos en la Ley del ISSSTE, a cambio de una cuota que paga los beneficiarios, la población y el Estado.

El trabajador deberá cubrir al Instituto una cuota fija del 8% del sueldo básico, el cual se aplicará de la siguiente forma (Art. 16) :

- a) 2.75% para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental.
- b) 0.50% para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo.

- c) 0.50% para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, integrales de retiro a jubilados y pensionistas, servicios turísticos, promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.
- d) 3.50% para cubrir el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales.
- e) 0.75% para cubrir los gastos generales de administración del Instituto

Las Entidades Públicas cubrirán al Instituto, como **aportaciones** el equivalente al 12.75% del sueldo básico del trabajador, el cuál se aplicará de la siguiente forma (Art. 21) :

- a) 6.75% para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental.
- b) 0.50% para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo.
- c) 0.50% para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, integrales de retiro a jubilados y pensionistas, servicios turísticos, promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.
- d) 0.25% para cubrir el seguro de riesgos del trabajo.

e) 3.50% para cubrir el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales.

f) 1.25% para cubrir los gastos generales de administración del Instituto.

La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República (Art. 1º).

La administración de los seguros, prestaciones y servicios así como el Fondo de la Vivienda, estarán a cargo del organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Art. 4º).

Con la finalidad de poder desarrollar este capítulo de nuestra tesis, se establecerán algunos conceptos que serán utilizados en el desarrollo de la presente ley. se entenderá por :

⇒ **Trabajador.**- toda persona que preste sus servicios en las dependencias, mediante legislación legal excepto los que perciban emolumentos con cargo a la partida de honorarios.

⇒ **Pensionista.**- toda persona que ha causado baja, y se deberá especificar el tipo de pensión concedida.

⇒ **Familiares Derechohabientes.-**

- La esposa o la mujer con quien el trabajador o pensionista ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores o bien con la que tuviese hijos siempre y cuando ambos permanezcan libres de matrimonio.
- Los hijos menores de 18 años, siempre que dependan económicamente.
- Los hijos solteros mayores de 18 años hasta la edad de 25, siempre y cuando comprueben que realizan estudios de nivel medio superior y que no tenga remuneración alguna.
- Los hijos mayores de 18 años incapacitados física o psíquicamente.
- El esposo o concubinario siempre que fuese mayor de 55 años de edad. o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella.
- Los ascendientes siempre que dependan económicamente del trabajador o pensionista.

El **sueldo básico** que se tomará en cuenta para efectos de esta Ley se integrará solamente con el **sueldo presupuestal** (es la remuneración ordinaria en relación con la plaza o cargo que desempeña), el **sobresueldo** (es la remuneración adicional en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios) y la **compensación** (es la cantidad adicional que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios). La cantidad que se tomará como tope máximo de cotización, será de 10 veces el salario mínimo general (Art. 15).

3.2 Diversas prestaciones de acuerdo al régimen obligatorio

La seguridad de los trabajadores al servicio del estado comprende el Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario (Art. 2º).

Régimen Obligatorio (Art. 3º):

I. Medicina preventiva

El Instituto proporcionara este servicio tendientes a preservar y mantener la salud de los trabajadores, pensionistas y derechohabientes, conforme a los programas autorizados y atenderán (Art. 30 y 31) :

- Control de enfermedades prevenibles por vacunación
- Control de enfermedades transmisibles
- Detección de enfermedades crónicas - degenerativas
- Educación para la salud, planificación familiar, atención materno infantil, Salud bucal, nutrición, salud mental. Higiene para la salud etc.

II. Seguro de enfermedades y maternidad

El trabajador, pensionistas y derechohabientes, tendrán derecho a las prestaciones en dinero y especie siguientes (Art. 23 al 29) :

- Atención médica de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.
- Cuando la enfermedad incapacite al trabajador tendrá derecho a una **Licencia con goce de sueldo o con medio sueldo** al vencer esta licencia, se concederá una **Licencia sin goce de sueldo** cubriendo al asegurado un subsidio del 50% del sueldo básico del trabajador por parte del Instituto.
- Asistencia obstétrica. (embarazo).
- Ayuda para lactancia.
- Una canastilla de maternidad, cuyo costo lo fijará el Instituto.

III. Servicios de rehabilitación física y mental

IV. Seguro de riesgos del trabajo

Serán considerados riesgos de trabajo los accidentes (toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata posterior, o la muerte producida repentinamente) y enfermedades a que se exponen los trabajadores al realizar sus actividades, así como lo que ocurra al trasladarse de su domicilio al lugar del trabajo o viceversa.

Las prestaciones correspondientes serán cubiertas íntegramente con las aportaciones de las entidades o dependencias públicas (Art. 33 al 35).

El trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones (Art.39 y 40) :

En especie :

- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicio de Hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Rehabilitación.

En dinero :

- Licencia con goce de sueldo íntegro hasta por un año, o bien se declara su incapacidad total y permanente
- Tratándose de incapacidad parcial permanente, la pensión se calculará de acuerdo a la tabla de valuación de incapacidades de la LFT. Si la pensión resultará menor al 5% del salario mínimo elevada al año, se pagará en sustitución, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.
- Al ser declarada incapacidad total permanente, se concederá una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador, sin perjuicio de los derechos derivados de los artículos 60 o 61 y demás relativos.

En caso de fallecimiento del pensionista por causas de la incapacidad, los familiares del trabajador se les transmitirá la pensión con cuota íntegra. Por el contrario si la muerte no es a consecuencia de la incapacidad, se entregará a los familiares el importe de seis meses de la asignada al pensionista, sin perjuicio del derecho de disfrutar de la pensión que en su caso le otorgue la ley (Art. 42).

Cabe mencionar que si el trabajador llegará a fallecer por un riesgo de trabajo, los familiares gozarán de una pensión equivalente a cien por ciento del sueldo básico que venía percibiendo el trabajador (Art. 41).

V. Seguro de Jubilación**

Los trabajadores tendrán derecho a una pensión por jubilación del 100%, cuando se encuentren en el supuesto de 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad (Art. 60), en los términos de la siguiente tabla . **ANEXO 1**

VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios**

Tendrán derecho a una pensión de retiro, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto (Art. 61) , en los términos de la siguiente tabla . **ANEXO 1**

VII. Seguro de invalidez**

Esta se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo siempre cuando haya contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos 15 años (Art. 67), en los términos de la siguiente tabla . **ANEXO 1**

VIII. Seguro por causa de muerte

Cuando muere el trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad y siempre que hubiera cotizado al Instituto por más de 15 años o bien que haya cumplido 60 o mas años de edad y mínimo de 10 años de cotización, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad según lo previsto en la ley (Art. 73).

Los familiares derechohabientes, tendrán el derecho a una pensión equivalente al 100% que será calculado de acuerdo a la cuota mínima y máxima de las pensiones fijadas por la Junta Directiva del Instituto (Art. 76). **ANEXO 1**

IX. Seguro de cesantía en edad avanzada**

El trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años, tendrán derecho a disfrutar una pensión de acuerdo a la siguiente tabla, la cual incrementará anualmente (Art. 82 y 83). **ANEXO 2**

El otorgamiento de esta pensión privará de gozar las pensiones de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por invalidez.

**** Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento (Art. 64).**

X. Indemnización global

Al trabajador que no tiene derecho a las pensiones mencionadas y se separe definitivamente del servicio, se le otorgará, una indemnización equivalente a :

- El monto de sus cuotas que hubiere contribuido de acuerdo al artículo 16 de esta misma ley (8%), recuperando un 5.25% de dicha cuota, si tuviese de uno a cuatro años de servicio.
- El monto de sus cuotas que hubiere contribuido de acuerdo al artículo 16 de esta misma ley (8%), recuperando un 5.25% de dicha cuota, más 45 días de su último sueldo básico, si tuviese de cinco a nueve años de servicio.
- El monto de sus cuotas que hubiere contribuido de acuerdo al artículo 16 de esta misma ley (8%), recuperando un 5.25% de dicha cuota, más 90 días de su último sueldo básico, si tuviese de diez a catorce años de servicio.

En caso de fallecimiento del trabajador, sin tener derecho a las otras pensiones el Instituto entregará la Indemnización Global a sus beneficiarios.

XI. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.

Los crédito otorgados no excederán del 85% del avalúo fijado al inmueble por institución bancaria (Art. 128).

Las viviendas propiedad del Instituto que se encuentran rentadas podrán ser enajenadas a sus arrendatarios, siempre y cuando sean trabajadores al servicio del Estado o bien pensionistas. Esta opción de compra se regirán por las disposiciones reglamentarias que dicte la Junta Directiva, las que tendrán por objeto social en todo caso, el beneficio de los mismos (Art. 129 y 136).

XII. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda (adquisición, construcción y/o reparación)

Este capítulo se explicará en el punto 3.2 de nuestra tesis.

XIII. Préstamos a mediano plazo (Adquisición de bienes de uso duradero)

Los trabajadores y pensionistas, podrán obtener créditos para adquirir bienes de uso duradero que tengan en venta los centros comerciales y las tiendas del Instituto (Art. 97).

La cantidad autorizada será hasta veinte veces el sueldo básico mínimo mensual de los servidores público en las mismas condiciones al de los prestamos a corto plazo (Art. 99).

XIV. Préstamos a corto plazo (Adquisición de bienes y servicios)

Otra de las prestaciones que otorga el Instituto a los trabajadores de base y de confianza es el otorgamiento de Crédito a corto plazo conforme a reglas específicas establecidas por esta ley (Art. 91 y 92).

El monto del préstamo se regirá por las siguientes bases.

H A S T A E L I M P O R T E DE	A P O R T A C I O N E S A L ISSSTE
4 meses de sueldo básico	de 6 meses a 5 años
5 meses de sueldo básico	de 5 a 10 años
6 meses de sueldo básico	de 10 o más años

El monto del préstamo los intereses serán pagados en abonos quincenales iguales, en un plazo no mayor de 48 quincenas (Art. 91, fracción VI).

XV. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes (Prestaciones Sociales).

XVI. Servicios Turísticos (Prestaciones Sociales).

XVII. Servicios funerarios (Prestaciones Sociales)

El Instituto atenderá las necesidades básicas del trabajador y su familia a través de las prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo (Art. 137).

Los servicios sociales que proporcionará el Instituto a precios módicos son :

- Venta de productos básicos y de consumo para el hogar
- De alimentación económica en el trabajo
- Centros turísticos
- Servicios funerarios

XVIII. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación (Prestaciones culturales).

XIX. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil (Prestaciones culturales)

XX. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas (Prestaciones culturales)

El Instituto proporcionará servicios culturales, mediante programas culturales, recreativos y deportivos que tienen como finalidad cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar y social del trabajador, contando con la cooperación y el apoyo de los mismos.

Para los fines antes enunciados el Instituto ofrece los siguientes servicios :

- Programas culturales
- Programas educativos y de preparación técnica
- De capacitación
- De atención a jubilados, pensionados e inválidos
- Campos e instalaciones deportivas
- Estancias de bienestar y desarrollo infantil

Para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en las prestaciones sociales y culturales, los trabajadores cooperarán y le prestarán su apoyo a efecto de que dichas prestaciones satisfagan sus necesidades de educación, alimentación, vestido, descanso y esparcimiento y por ende su nivel de vida.

XXI. Sistema de ahorro para el retiro

Este capítulo se explicará en el punto 3.3 de nuestra tesis.

3.3 Fondo de la Vivienda.

El Fondo de la Vivienda, nace como una necesidad para satisfacer las necesidades del trabajador de obtener una vivienda digna así como para dar cumplimiento a lo estipulado en :

Art. 123 Constitucional : (Apartado "B")

"Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. El Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos..." (Fracción XI, inciso f).

Art. 43 LFTSE : (Obligaciones de los Titulares)

"Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente

para que adquieran una propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos..." (Fracción VI, inciso h).

Art. 3º Ley del ISSSTE (Régimen Obligatorio).

XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.

XIV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda (adquisición, construcción y/o reparación)

El Fondo de la Vivienda tiene por objeto : (Art. 100)

- Establecer y operar sistemas de financiamiento que permita al trabajador obtener créditos a bajo costo.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por el trabajador.

Los fondos están integrados por las aportaciones de las dependencias por el equivalente a un 5% sobre el sueldo básico de sus trabajadores, así como con los bienes y derechos adquiridos por cualquier título y con los rendimientos que se obtengan de las inversiones (Art. 101).

Los créditos otorgados por el FOVI deberán aplicarse a los siguientes fines :

- Adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas.
- Construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.
- Pago de enganche y gastos de escrituración, cuando se trate de viviendas de interés social.
- Pago de pasivos contraídos por las actividades anteriores.

El trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al FOVI. Al momento que se reciba el crédito, el saldo de la subcuenta del FOVI de su cuenta individual, se aplicará como pago inicial (Art. 107).

La junta Directiva expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, las cuales se publicarán en el DOF (Art. 108). **ANEXO 3**

Todos los inmuebles adquiridos o construidos por los trabajadores para su propia habitación, con los recursos del FOVI administrados por el Instituto, quedarán exentos a partir de la fecha de su adquisición o construcción de todos los impuestos federales y del Código Financiero del Distrito Federal por el doble del crédito y hasta

por la suma de diez veces el salario mínimo del Distrito Federal elevado al año, durante el término que el crédito permanezca insoluto (Art. 118).

Es obligación de la Dependencia efectuar las aportaciones al FOVI en instituciones de crédito, para el abono en la cuenta individual del SAR abiertas a nombre de cada trabajador. Dicha aportación se llevará al cabo en forma bimestral a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

También tendrá que llevar al cabo los descuentos a los trabajadores en sus sueldos y salarios, para abonar la deuda contraída con el Instituto por concepto del préstamo.

En cuanto al régimen voluntario, la Ley establece la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro de enfermedades, maternidad y medicina preventivas para el trabajador, que habiendo dejado de prestar sus servicios, no tenga la calidad de pensionado, haya cotizado para el ISSSTE cuando menos 5 años y cubra íntegramente la cuota que corresponde al trabajador y al Estado. Establece también la incorporación voluntaria al régimen obligatorio mediante convenios con las Entidades de la Administración Pública y con los Gobiernos de los estados o de los municipios con el fin de que sus trabajadores y familiares derechohabientes reciban las prestaciones y servicios del régimen obligatorio.

3.4 Sistema de Ahorro para el Retiro

Sin duda alguna, la entrada en vigor del SAR, representó una de las reformas sociales más importantes que se han dado en nuestro país, ya que implica un serio avance para la protección de un importante sector de mexicanos : aquellos que se encuentran en una edad de retiro.

Para la creación de dicho sistema, se tomaron en consideración :

- El plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, que tiene como objetivo primordial la política de asistencia y seguridad social, encaminada a la protección de todos los mexicanos brindando servicios y prestaciones oportunos, eficaces, equitativos y humanitarios, que coadyuven efectivamente al mejoramiento de sus condiciones de bienestar social, con un manejo responsable y cuidadoso de los recursos destinados a dicho objetivo.
- El fomento al ahorro interno para la inversión y el refuerzo de las medidas necesarias para que los trabajadores, puedan mejorar sus situación económica, particularmente al momento de su retiro.

Es así, que el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Carlos Salinas de Gortari, tiene a bien expedir mediante DOF de fecha 27 de marzo de 1992, el Decreto que establece, en favor de los trabajadores al servicio de la Administración Pública Federal que estén sujetos al régimen obligatorio de la Ley del ISSSTE, un Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las aportaciones al SAR se calculan en forma mensual aplicando el 2% al sueldo de tabulador conforme al puesto y nivel de cada trabajador (sueldo básico), estableciéndose como límite el equivalente a 25 veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal elevado al mes (Art. 90 bis-B).

Las Dependencias y entidades deberán enterar las aportaciones en la Institución de Crédito (Banco) de su elección, mediante la constitución de depósitos en favor de cada trabajador y para abono en cuentas individuales del SAR la cual tendrá dos subcuentas : la de ahorro para el retiro y la del Fondo de la Vivienda. Además el trabajador no deberá tener más de una cuenta del SAR (Art. 90 bis-C).

El trabajador tendrá los siguientes derechos :

Cuando cumpla 65 años de edad, o adquiera el derecho a disfrutar una pensión de las señaladas en esta misma ley (ISSSTE), o de algún plan de pensiones establecido por la Dependencia, se entregue por parte de las Instituciones de crédito que manejen las cuentas individuales, los fondos de la misma, situándosele en la entidad

financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien, entregándosele en una sola exhibición (Art. 90 bis-O).

Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si rebasan el tiempo establecido en esta ley, se le entregará por parte de la Institución de crédito, una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual (Art. 90 bis-P).

Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, podrá realizar aportaciones a su cuenta, siempre y cuando no rebase el límite de cinco días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Por otro lado podrá retirar de la subcuenta de ahorro una cantidad no mayor al 10% del saldo de la propia cuenta (Art. 90 bis-Q).

En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de crédito entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiario (Art. 90 bis-Q).

CAPITULO IV

**DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES
A LAS PERESTACIONES DE
PREVISIÓN SOCIAL**

Capítulo 4. DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES A LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL :

4.1. Deducibilidad y limitación a la exención de los gastos de previsión social

4.1.1 Requisitos generales para la deducción de prestaciones de previsión social

La LISR y su RISR, nos señalan los requisitos generales, montos gravados, exentos etc., que deberán satisfacer las personas morales y físicas con actividades empresariales, para que las erogaciones por este concepto sean consideradas como deducibles.

El art. 24 LISR - nos comenta los requisitos generales para las deducciones :

Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad (**ASPECTO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL**), becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro (**ASPECTO CULTURAL Y ECONÓMICO**), guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y **otras de naturaleza análoga** (Frac. XII)

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

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

Esta fracción engloba algunos de los conceptos a que deben ser destinadas las prestaciones, pero en su texto aparece : **“y otras de naturaleza análoga”** situación que ha sido tema de controversia, ya que este concepto por ser tan amplio se presta a múltiples interpretaciones.

Ahora bien, partiendo del hecho de que los gastos de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación es en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tenga por objeto elevar su nivel de vida económica, social cultural e integral.

Esta definición de alguna manera aclara el concepto **“...Y otras de naturaleza análoga”**.

Por lo que respecta a que las prestaciones deben otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, ha sido mal interpretado ya que lo han entendido que debe abarcar a la totalidad de los trabajadores de la empresa, cuando en realidad se refiere a que el beneficio del gasto de previsión social abarque a todos los trabajadores que pueden quedar incluidos dentro del criterio que inspiró el

otorgamiento de que se trate, no obstante no beneficie a todos los trabajadores de la empresa, según lo establece el H. Tribunal Fiscal de la Federación, en la siguiente ejecutoria:

Principio de Generalidad . No se presenta en el pago de una prima de seguros para un sólo trabajador. Los gastos de previsión social que se otorgan en forma general para todos los trabajadores, son deducibles para efectos del impuesto al ingreso global de las empresas, en términos de la Frac. VII del artículo 26 de la Ley de la materia, entendiéndose por el término de generalidad: un grupo homogéneo de personas que se encuentran en las mismas situaciones; este principio no puede servir de apoyo para deducir primas de vida y accidentes personales, en los casos que se otorga a favor de un solo trabajador, en virtud de que demás empleados que se encuentran en igualdad de circunstancias no gozan de este beneficio.

Los gastos de previsión social deberán cumplir con los siguientes requisitos (Art. 19 RISR) :

- I. Que se otorgue en forma general.

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

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

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

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

- d) Personal que labora en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

III. Que tratándose de planes de Seguro de Vida sólo aseguren a los trabajadores.

En la Frac. II de este artículo, nos reglamenta las diferentes situaciones contractuales en que puede encontrarse un trabajador en su empresa, diferenciando para efectos de éstas prestaciones al trabajador de confianza y el que no lo es, así como el de otorgarlas en una cantidad mayor para aquellos que están expuestos a un alto riesgo en relación con los que no lo están.

Para la deducción de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observara lo siguiente (Art. 20 RISR) :

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

Este fracción nos marca una limitante para las prestaciones que se otorgan únicamente a los empleados de confianza e intervienen conceptos de salarios superiores y salarios menores, los cuales no se conceptúan y para evitar partidas de previsión social no deducibles por este concepto lo aconsejable es proporcionarlás por igual a todo el personal de confianza.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de Seguridad Social. Para

determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre su sueldo en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de los empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción sean calculados a base de salario cuota diaria.

Esta fracción marca una limitación adicional para la deducción de cada una de las partidas de previsión social que se otorguen. Para efectos de determinar la deducción de esta fracción, se debe realizar el cálculo siguiente :

POR LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

Gastos de previsión social (en el ejercicio)		%
	---	de previsión social del grupo de
	---	trabajadores de confianza en relación
	---	con el salario cuota diaria.

Sueldos (salario cuota diaria) en el ejercicio

POR LOS EMPLEADOS SINDICALIZABLES

Gastos de previsión social (en el ejercicio)		%
	---	de previsión social del grupo de
	---	trabajadores sindicalizables en
	---	relación con el salario cuota diaria.

Sueldos (salario cuota diaria) en el ejercicio

Si el porcentaje de los trabajadores sindicalizables es mayor que el de los empleados de confianza, entonces el total de la previsión social es deducible, en caso contrario, la diferencia de los porcentajes deberá aplicarse a los sueldos de los trabajadores de confianza y el resultado sería el importe no deducible de las partidas.

Para evitar esta situación es recomendable otorgar planes de previsión social en proporciones iguales para conseguir la deducibilidad en su totalidad de prestaciones.

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

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

Continuando con los requisitos para la deducibilidad de las prestaciones de previsión social, se transcribe el siguiente artículo del RISR (Art. 23) :

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.
- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador.

En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la independencia económica.

En ambas fracciones de este artículo, así como aquellos que hemos hecho referencia en este capítulo, menciona en todo momento la palabra "trabajador" y se entiende que estas prestaciones no son deducibles si se otorgan a alguien que no cumpla con esta condición, por ejemplo, si se otorgarán a personal que tenga relación con la empresa bajo el régimen de honorarios.

4.1.2-Tipos De Gastos De Previsión Social

Los tipos de gastos de previsión social que existen para efectos de la limitación ante la LISR es la siguiente:

- A) Las limitadas de acuerdo al art. 77 ultimo párrafo de la LISR la cual está en función del nivel de ingresos que percibe el trabajador, considerando dentro de los mismos a las prestaciones.
- B) Las que no tienen limitación, por que no lo dispone así la LISR y RISR
- C) Las que tienen su propia limitación, de acuerdo a la redacción de la misma Ley.

A) PRESTACIONES LIMITADAS

Estas son las que consigna específicamente la Frac. VI del artículo 77 de la L.I.S.R. y son las siguientes:

1. Subsidios por incapacidad.
2. Becas Educativas para los trabajadores o sus hijos.
3. Guarderías infantiles
4. Actividades culturales y deportivas

5. Otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, dentro de las cuales podemos mencionar :

- ⇒ Vales de despensa
- ⇒ Alimentación
- ⇒ Ayuda para transporte
- ⇒ Ayuda para renta de casa
- ⇒ Dote matrimonial
- ⇒ Ayuda por nacimientos
- ⇒ Seguro de vida, etc....

La mayoría de los planes implementados hasta ahora, consignan a todas las prestaciones diferentes a las que se indican en los puntos 1 al 4, en otras de naturaleza análoga.

La limitación a la exención de prestaciones de previsión social a que hace referencia la frac. VI del Art. 77 LISR consiste en que cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales y el monto de prestaciones de las antes señaladas exceda una cantidad equivalente a 7 salarios mínimos anuales del área geográfica que le corresponde ($26.45 \times 7 = 185.15 \times 365 = 67,579.75$), solo tendrá derecho a exentar por concepto de dichas prestaciones, un monto equivalente a un salario mínimo anual ($26.45 \times 365 = 9,654.25$). En consecuencia, la cantidad

restante percibida por prestaciones queda gravada. Esta limitación nunca deberá ser menor a siete salarios mínimos anuales.

Cuando los ingresos percibidos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a 7 veces el salario mínimo elevado al año, y que sumados a las prestaciones de previsión social excedan el monto de los 7 salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes (Art. 80 RISR) :

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios dé como resultado un importe de 7 veces el salario mínimo elevado al año.
- b) El salario mínimo general elevado al año.

B) LAS QUE NO TIENEN LIMITACIÓN

Dentro de éstas se encuentran las siguientes:

PRESTACIÓN

- ⇒ Reembolso de gastos médicos y dentales
- ⇒ Reembolso de gastos hospitalarios

⇒ Reembolso de gastos funerarios

C) LAS PRESTACIONES QUE TIENEN SU PROPIA LIMITACIÓN

Las prestaciones que a continuación se citan tienen ya su propia limitación :

PRESTACIÓN	REFERENCIA	LIMITE EXENTO
Jubilaciones, pensiones y seguro de retiro	LISR 77 Frac. III	Hasta 9 veces salario mínimo
Cajas de ahorro	LISR 77 Frac. VIII RISR 22	Hasta 13% de 10 salarios mínimos anuales.

4.1.3- Fondo De Ahorro

Hoy en día una de las prestaciones de previsión social mas comunes es la del fondo de ahorro el cual se reglamenta en el artículo 22 del RISR, el que nos dice que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la frac. XII del artículo 24 de la ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 % de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes (por un monto que no exceda a un salario mínimo mensual, por un periodo máximo de 3 meses y además no rebase uniendo sus demás ingresos los 7 salarios mínimos elevados al año Art. 77 frac. VIII inciso b) y el remanente se invierta 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.

Continuando con el aspecto fiscal, para los trabajadores esta prestación no será un ingreso acumulable para el pago del impuesto sobre la renta siempre que no exceda los límites establecidos por el artículo anterior.

4.1.4 - Vales De Despensa

Este tipo de prestación es deducible, como ya comentamos, si cumple con los requisitos generales ya enunciados y son de las prestaciones cuyo importe es limitado por el artículo 77, último párrafo de la LISR y aunque en el artículo 24 Frac. XII, no lo especifica, se considera incluido en"otras de naturaleza análoga" y es una prestación en beneficio de los trabajadores, de los familiares, dependientes o beneficiarios tendiente a su superación física, económica e integral, que tiene por objeto elevar su nivel de vida y así lo han comprendido, las autoridades jurisdiccionales de acuerdo a la tesis que a continuación se señala:

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL, LAS CANTIDADES FIJAS QUE SE ENTREGAN A LOS TRABAJADORES EN VALES DE DESPENSA, SON DEDUCIBLES PARA EFECTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 24, Frac. XII, y 77, Frac. VII de la LISR vigente en 1986, los gastos de previsión social análoga a los enunciados en el primer artículo y fracción, son deducibles por una empresa para efectos de la determinación del ingreso gravable, siempre y cuando dichas prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores, por lo tanto, pueden deducirse gastos efectuados por prestaciones en beneficio general de los trabajadores, como es el caso de las cantidades fijas que se entregan a los

trabajadores de una determinada empresa en forma de vales de despensa, pues dichas prestaciones corresponden al propósito de previsión social previsto en la Ley. Tribunal Fiscal de la Federación, Resuelta en sesión de 15 de junio de 1989, por mayoría de 6 votos y 3 en contra. Magistrado Ponente: Margarita Lomelí Cerezo. Secretario: Gamaliel Olivares Juárez .

La limitación para que esta prestación quede exenta de impuesto, la señala el artículo 80 del RISR y para que sea deducible. también como ya se comentó cumpla con los artículos 19, 20 y 23 también del reglamento.

4.1.5 - Ayuda Para Alimentos

Por lo que se refiere a la posibilidad de otorgar comida a los trabajadores, ésta podría quedar como concepto análogo de previsión social, pero dado que no está comprendido expresamente, en seguida se enuncian los artículos de la LISR que sirven de base para considerarlo como tal.

ART. 77 SE EXCEPTÚAN DEL PAGO DEL IMPUESTO A QUE SE REFIERE ESTE TÍTULO LOS SIGUIENTES INGRESOS.

frac. XXVII- Los recibidos por concepto de alimentos

ART. 78 INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

frac. VI párrafo 3ro, no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

La comida dada a los trabajadores no es un ingreso en bienes para ellos, y que por lo tanto no cae dentro del objeto de la LISR que grava los ingresos en efectivo, en especie o en crédito.

En lo que se refiere al patrón el otorgamiento de esta prestación significará un gasto indispensable para los fines de su negocio, en consecuencia será deducible en la determinación de la base gravable e impactará los gastos de operación del costo de ventas del negocio según sea el caso.

4.1.6 Ayuda Para Transportes

Como ya se mencionó en apartados anteriores esta prestación es otra más de las que se contemplan en el término de "otros de naturaleza análoga" tanto como para el empleador, como para el trabajador, con la única salvedad de que para este último, las cantidades otorgadas por este concepto quedan gravadas si se dan en efectivo según nos lo dice el siguiente artículo del RISR :

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley , el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca. así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe (Art. 81 RISR).

Como podemos ver la ayuda para transporte puede o no ser un ingreso acumulable para los trabajadores todo dependerá de la manera en que se otorgue ya que puede caer en el objeto de la LISR que grava los ingresos en efectivo. en especie o en crédito.

Tomando en cuenta lo que nos menciona el artículo 81 del RISR, si esta prestación se da en efectivo ésta quedará gravada y causará impuesto, ahora bien si se otorga a manera de vale, como lo están haciendo hoy en día muchas empresas, esta prestación quedará exenta del Impuesto Sobre la Renta y no será acumulable.

En lo concerniente al patrón al dar esta prestación ayudará a estimular a los trabajadores, independientemente de la manera en que lo otorgue y además será una erogación totalmente deducible para él.

4.1.7- Becas Educativas Para Los Trabajadores O Sus Hijos

En lo que concierne a este precepto, la LISR en su art. 24 frac. XII en su texto contempla esta prestación, como un gasto de previsión social por lo cual la misma es totalmente deducible para el patrón. Y en cuanto al trabajador es un ingreso exento hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, a menos que la suma de esta prestación y sus remuneraciones ordinarias no rebasen siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, según lo marca el art. 77 frac. VI, LISR y 80 RISR.

Como vemos esta prestación puede ayudar a que el trabajador cubra parte de los costos adicionales por educación de él o de sus hijos, sin menguar su ingreso personal, además de que no será un ingreso acumulable siempre y cuando se den de baja los lineamientos que nos marca la Ley.

Para el patrón el dar esta prestación, coadyuvará al mejor desempeño de los trabajadores dentro de su empresa , y mayor desarrollo de la misma además de que para éste es un gasto deducible.

4.1.8- Seguros De Vida.

Para que este gasto sea deducible para la empresa o el patrón debe, al igual que las prestaciones anteriores, cumplir con los requisitos que nos marca la Ley en lo referente a este tipo de prestaciones que caen dentro de "otras de naturaleza análoga".

Basándonos en lo anterior, la LISR en los artículos 24 frac. XII, RISR 19 al 24 nos enmarca los requisitos generales para hacer deducible esta prestación, pero el requisito específico nos lo establece el artículo 19 en su frac. III que nos dice : Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Para concluir podemos decir que como esta prestación no se da ni en efectivo, ni en especie para el trabajador, no formará parte de los ingresos gravados para la LISR.

Para el patrón como en las prestaciones anteriores, se considera un gasto de previsión social de naturaleza análoga y por lo tanto una erogación deducible.

4.1.9- Reservas Para Fondos De Pensiones O Jubilaciones

Esta prestación la LISR la contempla como una deducción autorizada, para lo cual empezaremos este estudio con lo establecido en la LISR y su reglamento.

Los contribuyentes podrán efectuar las siguientes deducciones (DE LAS DEDUCCIONES EN GENERAL Capitulo II, Sección I) :

La creación o reservas de fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de las primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley (Art. 22, Frac. VIII).

DEDUCCIONES POR RESERVA PARA FONDO DE PENSIONES O JUBILACIONES :

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 (Art. 28 LISR) :

- 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 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 deberá invertirse en los valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para los 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 casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 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 frac. II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad al personal.

Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de esta Ley.

Continuando con los requisitos para la deducción de estas reservas a continuación enunciamos los artículos del RISR que afectan a éstas.

CÓMO DEBEN DETERMINARSE LAS RESERVAS PARA PENSIONES Y JUBILACIONES (Art. 35 RISR)

Las reservas en mención 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 efectúen 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.

DOCUMENTACIÓN A FORMULAR Y CONSERVAR EN EL CASO DE PENSIONES Y JUBILACIONES (Art. 36 RISR) :

Los contribuyentes que constituyan las reservas, 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 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 esta .
- III. Cálculos y resultados 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.

OPCIÓN DE PACTAR QUE EL TRABAJADOR CONTRIBUYA AL FINANCIAMIENTO DE LA JUBILACIÓN (Art. 37 RISR) :

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 de 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 a 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 frac. III del artículo 28 de la Ley y el trabajador lo solicite.

INVERSIÓN DEL 70% DE LA RESERVA EN ADQUISICIÓN DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (Art. 39 RISR) :

Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 frac. 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 mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y de 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 del área geográfica 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 del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior.

SE CONSIDERA QUE NO SE DISPONE DE LOS BIENES O RENDIMIENTOS DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN EL CASO QUE SE INDICA (Art. 40 RISR) :

Para los efectos de la fracción IV del artículo 28 de la ley, se considera que no se dispone de los bienes o de los rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones de personal, cuando los bienes, valores o efectivo que constituyen dichos fondos sean transferidos de la institución de crédito, institución o sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa que este manejando el fondo, a otra institución, sociedad o casa de bolsa de las mencionadas y siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que el contribuyente dentro de los 15 días anteriores a la transferencia de dichos fondos y sus rendimientos en los términos de este artículo, presente aviso ante la autoridad administradora que corresponda a su domicilio, informando la institución, sociedad o casa de bolsa que ha venido manejando el fondo y a la que será transferido, debiendo entregar una copia sellada del aviso a la que venía manejando el fondo.

II. La institución, sociedad o casa de bolsa que hubiera venido manejando el fondo, hará entrega de los bienes, valores y efectivo directamente a la nueva institución, sociedad o casa de bolsa, acompañando a dicha entrega documento en el que señale expresamente que tales bienes, valores o efectivo constituyen fondo de pensiones o jubilaciones en los términos del artículo 28 de la ley, en el caso de entrega de efectivo, ésta deberá ser mediante cheque no negociable a nombre de la institución, sociedad o casa de bolsa que vaya a manejar el fondo.

Como hemos visto hasta este momento se ha tocado exclusivamente los requisitos para la empresa o patrón, a continuación mencionaremos los artículos que afectan la parte del trabajador.

ARTÍCULO 77 NO SE PAGARÁ EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LA OBTENCIÓN DE LOS SIGUIENTES INGRESOS

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la ley del seguro social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título (Art. 77, Frac. III).

ARTÍCULO 75. Para los efectos de lo establecido en la fracción III del artículo 77 de la Ley, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

PROCEDIMIENTO PARA CALCULAR EL IMPUESTO ANUAL POR PAGO ÚNICO DE JUBILACIÓN , PENSIÓN O HABER DE RETIRO (Art. 84 RISR) :

Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro se cubra mediante pago único, no se pagará impuesto por éste, cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes; cuando exceda, el impuesto anual se calculará acumulando a sus demás ingresos del año de calendario de que se trate, la parte gravada del monto anual que por jubilación, pensión o haber de retiro hubiera percibido en dicho año de calendario, y aplicando la tasa que a dichos ingresos corresponda al monto gravado que percibiría en los siguientes años de no haber pago único. El cálculo se hará como sigue (Art. 84 RISR) :

- I. Para determinar cuál es la proporción del pago único que no esta sujeta al pago del impuesto se procederá de la siguiente manera : el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, se multiplicará por el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, el resultado se dividirá entre la cantidad que se hubiera percibido por el período citado, de no haber pago único; el cociente se multiplicará por el pago único y la cantidad que resulte será el ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la frac. II del art. 77 de la ley.

- II. Para calcular el ingreso gravable se restará del pago único la cantidad que haya resultado en los términos de la fracción anterior.

- III. Para la determinación de la parte que se debe acumular a los demás ingresos del año de calendario, se restará de la cantidad que se hubiera percibido en el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, en el caso de no haber pago único, el equivalente a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente multiplicado por el número de días que comprenda el mismo período; el resultado así obtenido será la cantidad que se debe acumular a los demás ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate, y se calculará el impuesto correspondiente a los ingresos acumulables en los términos del Título IV de la Ley.

IV. Para determinar el impuesto que corresponda a la parte no acumulable, se restará del ingreso gravable calculado conforme a la fracción II de este artículo la cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos del año de calendario de que se trate; al resultado se le aplicará la tasa que corresponda al impuesto que señala la fracción III. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la citada fracción III.

La tasa a que se refiere la fracción IV se calculará en la siguiente forma : el impuesto señalado en la fracción III se dividirá entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141 de la ley; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

RETENCIÓN POR PAGO UNICO DE JUBILACIÓN , PENSIÓN O HABER DE RETIRO (Art. 85 RISR) :

Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención a que se refiere el artículo 80 de la ley , como sigue :

I. Se aplicará al procedimiento establecido en el artículo 80 de la ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

- II. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Como conclusión podemos decir que esta prestación es de gran beneficio para el trabajador, ya que si se estructura adecuadamente puede proteger también a su cónyuge, además de que para él significa un gran estímulo que le puede ayudar a que en el futuro no tenga problemas de dependencia de los hijos u otros familiares.

Para el patrón esta será como una inversión en la fuerza productiva de su empresa, que si se plantea adecuadamente le traerá grandes frutos, además de que ayudará a la estabilidad económica de sus trabajadores y a su vez él no se verá afectado en la determinación de su base gravable.

4.1.10.- Otras Prestaciones Existentes

A continuación se lista un grupo de prestaciones que es fácil de encontrar dentro de los contratos colectivos, o bien que se otorgan a los empleados de confianza en las diversas ramas industriales :

- aguinaldo
- prima vacacional
- premio de puntualidad
- premio de asistencia
- prima dominical
- gastos médicos
- ayuda de renta
- bonos por desempeño
- gastos por defunción
- ayuda de natalidad
- etc..

Como podemos ver existe un sin número de prestaciones que es fácil de encontrar o contemplarse en un plan de previsión social, pero en este capítulo se trataron los más comunes.

CAPITULO V

MARCO EXPERIMENTAL

CAPÍTULO 5. MARCO EXPERIMENTAL :

5.2 Planteamiento del problema

- 1) Con el presente trabajo se pretende regularizar la situación fiscal del Instituto Mexicano del Petróleo, así como beneficiar al propio trabajador como se ha venido planteando en el desarrollo de la presente tesis

- 2) El Instituto otorga a sus trabajadores las siguientes remuneraciones en efectivo :

CONCEPTO	GRAVABLE	A QUIEN SE OTORGA
SUELDOS Y SALARIOS <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Vacaciones 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">A TODO EL PERSONAL</p> <p style="text-align: center;">A TODO EL PERSONAL</p>
COMPENSACIONES <ul style="list-style-type: none"> • Compensación secretarial • Compensación especial 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">Secretarias de Gerencias, Subdirecciones y Dirección General</p> <p style="text-align: center;">A TODO EL PERSONAL</p>
HORAS EXTRAS <ul style="list-style-type: none"> • Horas extras. Ver ANEXO 4. 	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA</p>

PRIMAS <ul style="list-style-type: none"> • Prima vacacional • Prima dominical • Prima quinquenal 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">SI</p>	<p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p>
BONOS <ul style="list-style-type: none"> • Bono de actuación • Bono de productividad (3% del sueldo base)** 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">NO</p>	<p>PERSONAL DE CONFIANZA</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p>
PREMIOS <ul style="list-style-type: none"> • Premios por puntualidad 	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p>A TODO EL PERSONAL</p>
INGRESOS EN SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Aguinaldo • Pago especialistas *** • Reembolso de gastos de investigación *** • Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias • Prima de antigüedad retiro e indemnizaciones 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">NO</p> <p style="text-align: center;">NO</p> <p style="text-align: center;">EXENTO</p> <p style="text-align: center;">SI</p>	<p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>ESPECIALISTAS</p> <p>INVESTIGADORES</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p>
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Pago por defunción** • Renta de casa • Prestaciones ** 	<p style="text-align: center;">NO</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">NO</p>	<p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>A TODO EL PERSONAL</p> <p>PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA</p>

<i>Despensa</i>		
<i>Cuota fija de ahorro</i>		
<i>Ayuda de transporte</i>		
• Otras percepciones sin ISR**	NO	PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA
• Fondo de Ahorro capitalizable**	NO	PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA
• Ayuda de transporte y combustible**	SI	PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA
• Ayuda de vestuario**	NO	PERSONAL DE BASE
• Becas para los trabajadores y sus hijos	EXENTO	A TODO EL PERSONAL
• Útiles escolares	EXENTO	PERSONAL DE BASE
• Juguetes	EXENTO	PERSONAL DE BASE
• Seguros de Grupo Vida, Vida Institucional y gastos médicos mayores (I.V.A.)	NO	A TODO EL PERSONAL

**** PRESTACIONES OTORGADAS EN EFECTIVO**

***** ESTAS REMUNERACIONES NO SON MENCIONADAS EN EL PUNTO SIGUIENTE REFERENTE A LAS PROPUESTAS DE PREVISIÓN SOCIAL, DEBIDO A QUE EN REALIDAD REPRESENTAN UN SOBRESUELDO OTORGADO AL TRABAJADOR CON LA FINALIDAD DE OTORGARLES UNA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA O DE INVESTIGADORES.**

Cabe hacer mención que las prestaciones son otorgadas en efectivo, y no son consideradas para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, y debido a que en el IMP no existe ningún tipo de plan de previsión social, el Instituto efectúa un proceso de piramidación, el cual consiste en considerar al 100% las partidas no gravables (PRESTACIONES) a la base de cálculo e ir incrementado dicha base con la finalidad de que al efectuar la retención del ISR no se afecte los ingresos líquidos del trabajador y al mismo tiempo regularizar la situación fiscal del IMP; este proceso que hemos llamado piramidación, representa una erogación extra del Instituto la cual genera complicaciones presupuestales.

Cabe mencionar que el IMP es un organismo descentralizado que realiza actividades de investigación primordialmente, quedando exento de lo establecido en la LISR en los términos del Título II (DE LAS PERSONAS MORALES) así como del pago del Impuestos sobre ingresos mercantiles, por otro lado si tiene la obligación de retener y enterar el impuesto a cargo de los trabajadores en los términos del artículo 73 de la citada ley correspondiente al Título III (DE LAS PERSONAS MORALES NO CONTRIBUYENTES DEL ISR).

5.3 - Propuestas para la instrumentación de un plan de previsión social

A través del presente trabajo se proponen las alternativas más comunes para que las prestaciones otorgadas en efectivo por parte del IMP puedan considerarse como prestaciones de previsión social :

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO	PROPUESTAS
<p>DESPENSAS EN EFECTIVO :</p> <p>Mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 1982 se instituyó la DESPENSA como una prestación, con el objeto de mejorar las prestaciones a favor de los trabajadores de las entidades que rigen sus relaciones de trabajo en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>OBJETIVO :</p> <p>Apoyar el poder adquisitivo de los trabajadores, constituyendo ésta prestación un beneficio directo a su economía elevando su capacidad adquisitiva de bienes de consumo popular, para que los trabajadores al servicio del IMP eleven su nivel de vida económica y puedan satisfacer sus necesidades de primer orden y las de sus familiares.</p>	<p><u>PRIMERA OPCIÓN</u></p> <p>DESPENSAS EN ESPECIE :</p> <p>Mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 1982 se instituyó la DESPENSA como una prestación, con el objeto de mejorar las prestaciones a favor de los trabajadores de las entidades que rigen sus relaciones de trabajo en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.</p> <p>OBJETIVO :</p> <p>Proporcionar a todos los trabajadores del IMP una DESPENSA que contenga productos alimenticios de la canasta básica a precios reducidos, constituyendo ésta prestación un beneficio directo a su economía elevando su capacidad adquisitiva de bienes de consumo popular, para que los trabajadores al servicio del IMP eleven su nivel de vida económica y puedan satisfacer sus necesidades de primer orden y las de sus familiares.</p>

BENEFICIARIOS :

Exclusivamente los trabajadores de Tabuladores "B" y "C".

IMPORTE :

Se otorga a los trabajadores una cantidad fija a través de nomina en forma catorcenal.

PROCEDIMIENTO :

El IMP otorga a los trabajadores una cantidad fija en efectivo, sin tener la certeza de que dichas cantidades se destinen a la compra de artículos de primera necesidad.

Dichas cantidades son pagadas a través de un concepto llamado PRESTACIONES.

BENEFICIARIOS :

Exclusivamente los trabajadores de Tabuladores "B" y "C".

IMPORTE :

Los trabajadores podrán adquirir en forma catorcenal artículos de la canasta básica de consumo popular que serán considerados a precios normales vigentes en el mercado, debiendo comprobar al IMP las compras efectuadas en las tiendas de autoservicio seleccionadas previamente.

PROCEDIMIENTO :

El IMP contratará el servicio con una tienda de autoservicio cuya especialidad sea la venta de despensa y proporcionará al trabajador una lista de precios de los artículos básicos de consumo popular. El trabajador deberá elegir marcando en la lista de precios los artículos que desee hasta por un monto que deberá determinarse por el patrón.

Dicha prestación no deberá ser gratuita para los trabajadores, por lo que se hará un descuento al empleado de \$ 1.00.

En ningún caso se proporcionarán a los trabajadores cantidades en efectivo o se les efectuará el reembolso de compras efectuadas.

SEGUNDA OPCIÓN

VALES DE DESPENSAS :

OBJETIVO :

Proporcionar a todos los trabajadores del IMP vales de despensa para que sean canjeados por productos alimenticios de la canasta básica en los establecimientos seleccionados, constituyendo ésta prestación un beneficio directo a su economía elevando su capacidad adquisitiva de bienes de consumo popular, para que los trabajadores al servicio del IMP eleven su nivel de vida económica y puedan satisfacer sus necesidades de primer orden y las de sus familiares.

BENEFICIARIOS :

Exclusivamente los trabajadores de Tabuladores "B" y "C".

IMPORTE :

Los trabajadores recibirán vales de despensa equivalente a un porcentaje de su sueldo normal, para que adquieran artículos de la canasta básica de consumo popular, debiendo comprobar al IMP las compras efectuadas.

	<p>PROCEDIMIENTO :</p> <p>El IMP seleccionará las tiendas de autoservicio que se dedican a la venta de vales de despensa.</p> <p>Dicha prestación no deberá ser gratuita para los trabajadores, por lo que se hará un descuento al empleado de \$ 1.00.</p> <p>En ningún caso se otorgarán cantidades en efectivo a los trabajadores o se les efectuará el reembolso de compras efectuadas.</p> <p>Los vales en ningún caso podrán ser canjeados por artículos que no sean comestibles o de primera necesidad.</p>
<p>AYUDA DE VESTUARIO :</p> <p>Es una cantidad que en forma anual se otorga a los trabajadores para la adquisición de ropa y otros similares.</p>	<p><u>PRIMERA OPCIÓN</u></p> <p>UNIFORMES DE TRABAJO :</p> <p>Si el IMP opta por modificar el procedimiento que adoptó y adquiere uniformes para proporcionárselos a los trabajadores, dicha erogación para efectos de la LISR se consideraría como un gasto estrictamente indispensable propio de las operaciones que realiza el IMP, en consecuencia al ser considerado como una herramienta de trabajo, los uniformes no constituirían para el trabajador un ingreso en bienes.</p>

OBJETIVO :

Proyectar una mejor imagen de su personal ante los usuarios de los servicios del IMP, beneficiándose directamente al IMP e indirectamente el trabajador.

BENEFICIARIOS :

Se otorga al siguiente personal :

- Personal secretarial
- A todo el personal de apoyo directo a Coordinadores, Subdirectores y Dirección General.

IMPORTE :

Cantidad anual en efectivo que se entrega a los trabajadores.

PROCEDIMIENTO :

El IMP otorga directamente a los trabajadores cantidades en efectivo para que la destinen a la compra de uso personal.

Sin embargo no se cerciora de que realmente sea destinada a dicho objeto.

OBJETIVO :

Proporcionar a todos los trabajadores del IMP UNIFORMES DE TRABAJO, con la finalidad de apoyar su economía en lo que se refiere a vestido.

BENEFICIARIOS :

Se otorgue al siguiente personal :

- Personal secretarial
- A todo el personal de apoyo directo a Coordinadores, Subdirectores y Dirección General, para esto será necesario definir las categorías, puestos etc. que quedarían comprendidos en este concepto.
- Definir si los beneficiarios de dicha prestación serán exclusivamente los trabajadores, o en su caso su cónyuge o concubina, los ascendientes o descendientes que dependan económicamente del trabajador, etc..

IMPORTE :

Ya no se otorgarían cantidades en efectivo a los trabajadores.

PROCEDIMIENTO :

Los uniformes serían adquiridos por el IMP directamente con los proveedores que previamente hubieran seleccionado, amparándose dicha erogación con comprobantes expedidos a nombre del IMP que reúnan requisitos fiscales.

SEGUNDA OPCIÓN

VALES PARA COMPRA DE ROPA

Consiste en otorgarles a los trabajadores del IMP vales para que sean canjeados por ropa en los Centros Comerciales previamente seleccionados por el IMP, a efecto de lograr una mejor imagen de los trabajadores ante los usuarios de los servicios del IMP.

A efecto de que esta prestación reúna los requisitos de generalidad que establece la LISR, se propone lo siguiente :

BENEFICIARIOS :

Se otorgue al siguiente personal :

- Personal secretarial
- A todo el personal de apoyo directo a Coordinadores, Subdirectores y Dirección General, para esto será necesario definir las categorías, puestos etc. que quedarían comprendidos en este concepto.
- Definir si los beneficiarios de dicha prestación serán exclusivamente los trabajadores, o en su caso su cónyuge o concubina, los ascendientes o descendientes que dependan económicamente del trabajador, etc..

	<p>IMPORTE :</p> <p>Ya no se otorgarian cantidades en efectivo a los trabajadores.</p>
<p>PAGO POR DEFUNCIÓN :</p> <p>OBJETIVO :</p> <p>Apoyar a los beneficiarios de los trabajadores otorgándoles una cantidad en efectivo, para que cubran los gastos de funeral equivalente a tres meses de sueldo tabular.</p> <p>BENEFICIARIOS :</p> <p>Exclusivamente los trabajadores del IMP y los que efectúe en relación con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes.</p> <p>IMPORTE :</p> <p>Se otorga tres meses de sueldo a los beneficiarios de los trabajadores.</p> <p>PROCEDIMIENTO :</p> <p>El IMP otorga directamente a los beneficiarios cantidades en efectivo para que la destinen al pago de gastos de funeral.</p> <p>Sin embargo no se cerciora de que realmente sea</p>	<p><u>PRIMERA OPCIÓN</u></p> <p>REEMBOLSO DE GASTOS DE FUNERAL :</p> <p>OBJETIVO :</p> <p>Proporcionar a los beneficiarios de los trabajadores una ayuda económica que les permita solventar gastos de funeral.</p> <p>BENEFICIARIOS :</p> <p>Exclusivamente los trabajadores del IMP y los que efectúe en relación con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes.</p> <p>IMPORTE :</p> <p>Se otorga tres meses de sueldo a los beneficiarios de los trabajadores.</p> <p>PROCEDIMIENTO :</p> <p>Para que proceda el reembolso de gastos de funeral es necesario que éstos se realicen contra la entrega de comprobantes a nombre del IMP que reúnan requisitos fiscales, hasta por el importe estipulado de los tres meses de sueldo tabular.</p>

<p>destinada a dicho objeto.</p>	
<p>FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE :</p> <p>Este fondo se creó a petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado mediante acuerdo con el Gobierno Federal; para tal efecto se celebró un contrato de Fideicomiso con el Banco Nacional de México, S.A.</p> <p>OBJETIVO :</p> <p>Apoyar y fomentar el ahorro de los trabajadores del IMP, constituyendo un beneficio directo a su economía.</p> <p>BENEFICIARIOS :</p> <p>Podrán participar en el fondo de ahorro todos los trabajadores :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De base. • Personal de confianza que no tenga el carácter de servidores públicos superiores, mandos medios y homólogos. <p>IMPORTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador - dos días de salario mínimo burocrático al mes. • IMP - tres días de salario mínimo burocrático al mes. 	<p><u>PRIMERA OPCIÓN</u></p> <p>1. Establecer reglas que tiendan a regular el otorgamiento de préstamos que contemplen lo siguiente :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer a quienes se otorgarán préstamos y antigüedad que se requiere. • Plazo de solicitud de préstamos. • Cantidad máxima que se prestará a los socios. • Plazo máximo para liquidarlos. • Definir si se cobrarán intereses sobre el total de cada préstamo. • Reglas para la distribución de los intereses ganados sobre préstamos otorgados. • Estados de cuenta. • Reglas sobre retiros de ahorros. <p>2. Vigilar que el remanente se invierta en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 SHCP determine.

- Sindicato - 25% de las cuotas sindicales (cuota sindical 2% sobre el sueldo tabular).

PROCEDIMIENTO :

Consiste en crear por medio de aportaciones catorcenales de los trabajadores, del IMP y del Sindicato, un fondo de ahorro el cual puede ser retirado una vez al año en el mes de agosto. El personal de confianza quedará excluido del beneficio derivado de la aportación sindical.

5.4 - Análisis cuantitativo

A continuación mostraremos el costo beneficio que se pretende obtener al implantar el Plan de Previsión propuesto :

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

CASO PRÁCTICO No. 1

NIVEL : 834/40
 CATEGORÍA : Auxiliar contable " B "
 I.S.R. MENSUAL : 710.06

A	
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES
SUELDO	2,172.00
COMPENSACIÓN SECRETARIAL	
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	1,000.00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	3,000.00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	
DÍAS DE PREMIO	80.00
PAGO ESPECIAL (COMPENSACIÓN)	500.00
BONO DE ACTUACIÓN	
PRIMA QUINGUENAL	30.10

TOTAL MENSUAL : 6,782.10

LIQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B - ISR MENSUAL F C) : 17,955.95

NOTA : EL ISR MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETUVO
 SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES GRAVADAS	6,782.10
MÁS	
PRESTACIONES OTORGADAS EN EFECTIVO	11,883.90
NUOVA BASE GRAVABLE:	18,666.00
MENOS	
EXENTOS	
BASE GRAVABLE PARA ISR	18,666.00
MÁS	
CANTIDAD A PIRAMIDAR	4,067.03
BASE DE CALCULO REAL :	22,733.04
MENOS	
I.S.R. REAL:	4,777.09
LIQUIDO PIRAMIDADO (D) :	17,955.95
CUADRE (C - D) :	
PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS :	4,067.03
I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN	4,067.03

B	
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	65.16
AYUDA DE VESTUARIO	
PRESTACIONES	1,102.74
DESPENSA	
CUOTA FIJA DE AHORRO	649.29
AYUDA DE TRANSPORTE	330.82
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN	122.63
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTAS)	
DEV. I.S.R. DE BONO DE ACTUACIÓN	2,000.00
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN	2,200.00
	6,516.00

TOTAL MENSUAL : 11,883.90

CÁLCULO DEL IMPUESTO:	
TABLA 200. SEMESTRE DE 197	
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO 81.61%	
BASE GRAVABLE	22,733.04
(-) LÍMITE INFERIOR	18,116.05
	4,616.99
(X) % SECEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	35%
(-) CUOTAFIJA	1,615.95
	323.19
(-) IMPUESTO ART. 40	5,144.41
	1,930.66
(-) SUBSIDIO AGREDITABLE ART. 80 - A	6,760.36
	2,253.85
(-) CRÉDITO AL SALARIO ART. 80 - B	83.63%
	1,884.89
(-) IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	4,875.46
	98.37
	4,777.09

PROPOSTA DE PREVISIÓN SOCIAL

CASO PRÁCTICO No. 1

NIVEL : B34/40
 CATEGORÍA : Auxiliar contable " B "
 I.S.R. MENSUAL : 710.06

A		B
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES	PRESTACIONES MENSUALES
SUELDO	2.172.00	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	65.16	
COMPENSACION SECRETARIAL	1.000.00	
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	2.000.00	1.102.74
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN	3.000.00	
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTA)		
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"		649.29
DEV. ISR DE BONO DE ACTUACIÓN		330.82
DÍAS DE PREMIO	80.00	122.63
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"		
PAGO ESPECIAL (COMPENSACIÓN)	500.00	2.200.00
BONO DE ACTUACIÓN		6.516.00
PRIMA QUINQUENAL	30.10	

TOTAL MENSUAL : 8.847,26

LÍQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B - ISR MENSUAL= C): 17.955,95

NOTA : EL ISR MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETUVO SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES PAGADAS	16.666.00
MENOS	
EXENTOS PREVISIÓN SOCIAL	9.818.74
BASE GRAVABLE :	6.847,26
MÁS	
CANTIDAD A PIRAMIDAR :	581.15
BASE DE CÁLCULO REAL :	9.428.41
MENOS	
I.S.R. REAL:	1.291.21
LÍQUIDO PIRAMIDADO:	8.137.20
PREVISIÓN SOCIAL:	9.818.74
	17.955,95
	0.00
CUADRE (C D) :	
PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS :	581,15
I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN	581,15

TOTAL MENSUAL : 9.818.74

CÁLCULO DEL IMPUESTO:		SUBSIDIO
TABLAS 200. SEMESTRE DE 1997		
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO IMP 83.63%		
BASE GRAVABLE	9.428.41	
(-) LÍMITE INFERIOR	5.698.94	
	3.729.47	
(X) % SEXCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	33%	40%
	1.230.73	492.29
(+) CUOTA FIJA	980.57	490.27
(*) IMPUESTO ART. 80	2.211.30	982.56
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE ART. 80 - A	821.72	83.63%
	1.389.58	821.72
(-) CRÉDITO AL SALARIO ART. 80 - B	98.37	
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	1.291.21	

CASO PRÁCTICO No. 1

Cuentos de Previsión Social

PREVISIÓN SOCIAL :	IMPORTE
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN	6,516.00
PRESTACIONES	1,102.74
DESPENSA	649.29
CUOTA FIJA DE AHORRO	330.82
AYUDA DE TRANSPORTE	122.63
AYUDA DE VESTUARIO	-
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	2,200.00
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	
PREVISIÓN SOCIAL :	9,818.74
INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS:	8,847.26
SUMA TOTAL:	18,666.00
SIETE VECES S.M.G. ELEVADO AL AÑO:	67,579.75
7 X 26.45 = 185.15	
185.15 X 365 = 67,579.75	
UN S.M.G. ELEVADO AL AÑO:	9,654.25
26.45 X 365 = 9,654.25	
PREVISIÓN SOCIAL EXENTA :	9,818.74

De acuerdo al - Art. 77, fracc. VI, LISR.
- Art. 77 último párrafo, LISR.
- Art. 80 RISR

CASO PRACTICO No. 1
POLIZA CONTABLE

CONCEPTO	IMP.	IMP. R.	PROPUESTA
DEBE	HABER	DEBE	HABER
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	6,782.10	19,029.32	19,029.32
Sueldos			8,817.70
Prestaciones	11,843.90		9,818.74
2% S/Almorta	373.32		373.32
ACREEDORES DIVERSOS	17,955.95	17,955.95	17,955.95
Sueldos por pagar			
IMPUESTOS POR PAGAR	1,003.38	1,003.38	1,003.38
IS R			
2% S/Almorta	710.00		710.00
ACREEDORES DIVERSOS	373.32		373.32
ACREEDORES DIVERSOS	17,955.95	17,955.95	17,955.95
Sueldos por pagar			
IMPUESTOS POR PAGAR	1,003.38	1,003.38	1,003.38
2% S/Almorta	373.32		373.32
IS R			
BANCOS	19,029.32	19,029.32	19,029.32
Banca Promer			
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	4,148.37	4,148.37	587.78
Premiación empresas no gravadas			
2% S/Almorta prorrateada	4,087.03		581.15
ACREEDORES DIVERSOS	81.34		11.62
Sueldos por pagar	81.34		81.34
IMPUESTOS POR PAGAR	4,148.37	4,148.37	587.78
IS R			
2% S/Almorta	81.34		11.62
BANCOS	4,148.37	4,148.37	587.78
Banca Promer			

46,375.39
46,375.39
39,264.20

NOTA 1: LA DIFERENCIA CON RESPECTO A LA PRORRATEADA DE \$ 3,588.10 QUE REPRESENTA UN AHORRO PRESUPUESTAL DEL 48.1% PARA LA EMPRESA.
 NOTA 2: PARA EL TRABAJADOR REPRESENTA UN ALMENTO EN SUS INGRESOS, QUE A LA VEZ SE TRANSCIENDE EN BENEFICIOS TANTO PARA ÉL COMO PARA SUS FAMILIARES.

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

CASO PRÁCTICO No. 2

NIVEL : C18/40
 CATEGORÍA : Secretaria para Cerecoba
 I.S.R. MENSUAL : 1,366.00

A		PERCEPCIONES MENSUALES
CONCEPTO		
SUELDO	2,392.50	
COMPENSACIÓN SECRETARIAL	1,800.00	
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	1,000.00	
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	4,500.00	
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	150.00	
DÍAS DE PREMIO	30 10	
PAGO ESPECIAL (COMPENSACIÓN)		
BONO DE ACTUACIÓN		
PRIMA QUINCENAL		

TOTAL MENSUAL : 9,772.60

LÍQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B) : I.S.R. MENSUAL = C : 27,462.85

NOTA : EL I.S.R. MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETUVO SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES GRAVADAS MÁS	9,772.60
PRESTACIONES OTORGADAS EN EFECTIVO	19,057.05
NUEVA BASE GRAVABLE:	28,829.65
MENOS	
EXENTOS	
BASE GRAVABLE PARA ISR	28,829.65
MÁS	
CANTIDAD A PIRAMIDAR	8,299.40
BASE DE CÁLCULO REAL:	37,129.05
MENOS	
I.S.R. REAL:	9,666.20
LÍQUIDO PIRAMIDADO (D) :	27,462.85
CUADRE (C - D) :	0.00

PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS : 8,299.40
 I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN 8,299.40

B		PRESTACIONES MENSUALES
CONCEPTO		
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	68.77	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	5,500.00	
AYUDA DE VESTUARIO	1,188.28	
PRESTACIONES	709.16	
DESPENSA	356.48	
CUOTA FILIA DE AHORRO	122.63	
AYUDA DE TRANSPORTE		
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN		
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTAS)		
DEV. I.S.R. DE BONO DE ACTUACIÓN		3,500.00
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE		8,800.00
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN		

TOTAL MENSUAL : 19,057.05

CÁLCULO DEL IMPUESTO:		SUBSIDIO
BASE GRAVABLE		37,129.05
(-) LÍMITE INFERIOR		18,116.05
		19,013.00
(X) % SUCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	35%	6,654.35
(+) CUOTA FILIA		5,144.41
(*) IMPUESTO ART. 80		11,796.96
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE ART. 80 - A		2,034.39
		9,764.57
(-) CRÉDITO AL SALARIO ART. 80 - B		99.37
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER		9,666.20
		2,432.61
		83.63%
		2,034.39

BASES AS 240 - SE DE 51167 116 1987
 PERCEPCIONES DE SUBSIDIO (GP) 33.81%

PROPIETA DE PREVISION SOCIAL

CASO FRACCION No. 2

NIVEL : C1840
 CATEGORIA : Secretaria para Comercio
 I.S.R. MENSUAL : 1.366,80

A		B	
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES	CONCEPTO	PRESTACIONES MENSUALES
SUELDO	2.292,50	OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	5.500,00
BONO DE PRODUCTIVIDAD	68,77	AYUDA DE VESTUARIO	1.188,28
COMPENSACION SECRETARIAL	1.800,00	DESPENSA	709,16
INCENTIVO (ONO DE PRODUCTIVIDAD)	1.000,00	CUOTA FIJA DE AJORQUE	356,48
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACION	.	FONDO DE TRANSPORTE	122,63
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTA)	.	FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	3.500,00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	.	PAGO DE GASTOS DE DEFUNCION	8.800,00
DEV. ISR DE BONO DE ACTUACION	.		
DIAS DE PREMIO	150,00		
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	4.500,00		
PAGO ESPECIAL (COMPENSACION)	.		
BONO DE ACTUACION	.		
PRIMA QUINQUENAL	30,10		
TOTAL MENSUAL :	9.841,37		18.988,28

LIQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B - ISR MENSUAL* C) : 27.482,85

NOTA : EL ISR MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETUVO SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES PAGADAS	28.829,65
MENOS	
EXENTOS PREVISION SOCIAL	18.988,28
BASE GRAVABLE :	9.841,37
MAS	
CANTIDAD A PIRAMIDAR :	19,35
BASE DE CALCULO REAL :	9.860,72
MENOS	
I.S.R. REAL:	1.386,15
LIQUIDO PIRAMIDADO:	8.474,57
PREVISION SOCIAL:	18.988,28
	27.482,85
CUADRE (C - D) :	19,35
PIRAMIDACION SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS :	19,35
I.S.R. SOBRE PIRAMIDACION	19,35

CALCULO DEL IMPUESTO		SUBSIDIO	
BASE GRAVABLE	9.860,72		
(-) LIMITE INFERIOR	5.698,54		
	4.161,78		
(X) % SE EXCEDENTE DE LIMITE INFERIOR	33%	40%	549,36
(+) CUOTA FIJA	1.373,19		490,27
(=) IMPUESTO ART. 80	960,57		1.039,63
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE ART. 80 - A	2.353,96		83,63%
	869,44		869,44
(-) CREDITO AL SALARIO ART. 80 - B	1.484,52		
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	98,37		
	1.386,15		

CASO PRÁCTICO No. 2

VALORES DE INTEGRACIÓN SOCIAL

PREVISIÓN SOCIAL	MONTOS
PAGO DE GASTOS DE INTEGRACIÓN	
PRESTACIONES	8,800.00
DESPENSA	1,188.28
CUOTA FIJA DE AHORRO	709.16
AYUDA DE TRANSPORTE	356.48
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	122.63
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	5,500.00
	3,500.00
PREVISIÓN SOCIAL :	18,988.28

INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: 9,841.37

SUMA TOTAL: 28,829.65

SIETE VECES S.M.G. ELEVADO AL AÑO:

7 X 26.45 = 185.15
185.15 X 365 = 67,579.75

67,579.75

UN S.M.G. ELEVADO AL AÑO:

26.45 X 365 = 9,654.25

9,654.25

PREVISIÓN SOCIAL EXENTA :

De acuerdo al - Art. 77, fracc. VI, LISR.

- Art. 77 último párrafo, LISR.

- Art. 80 RISR

18,988.28

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

CASO PRACTICO No. 3

NIVEL : CBAB
 CATEGORIA : Jefe de Departamento
 L.S.R. MENSUAL : 15,965.37

A	
PERCEPCIONES MENSUALES	
C O N C E P T O	
SUELDO	4,800.00
COMPENSACION SECRETARIAL	1,800.00
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	1,000.00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	4,500.00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	150.00
DIAS DE PREMIO	38,000.00
PAGO ESPECIAL (COMPENSACION)	4,840.60
BONO DE ACTUACION	30.10
PRIMA QUINCENAL	

TOTAL MENSUAL : 55,126.89

LIQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B - ISR MENSUAL = C) : 51,298.33

NOTA : EL ISR MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETIENE SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES GRAVADAS MAS	55,126.89
PRESTACIONES OTORGADAS EN EFECTIVO	22,137.00
NUEVA BASE GRAVABLE: MENOS EXENTOS	77,263.72
BASE GRAVABLE PARA ISR MAS	77,263.72
CANTIDAD A PIRAMIDAR	11,319.94
BASE DE CALCULO REAL: MENOS	60,183.60
ISR REAL:	27,885.31
LIQUIDO PIRAMIDANDO:	61,298.35
CUADRE (C - D) :	
PIRAMIDACION SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS: ISR S. SOBRE PIRAMIDACION	11,319.94
	11,319.94

B	
PRESTACIONES MENSUALES	
C O N C E P T O	
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	144.00
AYUDA DE VESTUARIO	5,500.00
PRESTACIONES DESPENSA	3,196.68
CUOTA FIA DE AHORRO	2,088.44
AYUDA DE TRANSPORTE	947.50
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACION COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTAS)	122.63
IND. I.S.R. DE INIOMO DE ACTUACION	1,034.35
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	3,500.00
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCION	8,800.00

TOTAL MENSUAL : 22,137.01

CÁLCULO DEL IMPUESTO:	
BASE GRAVABLE	60,183.60
(-) LIMITE INTERIOR	18,116.05
(X) 1% SIN EXCEDER NUL. DE LIMITE INTERIOR	71,067.61
(X) 1% SIN EXCEDER NUL. DE LIMITE INTERIOR	35%
(X) 1% SIN EXCEDER NUL. DE LIMITE INTERIOR	24,873.60
(X) 1% SIN EXCEDER NUL. DE LIMITE INTERIOR	5,144.41
(X) 1% SIN EXCEDER NUL. DE LIMITE INTERIOR	30,018.07
(-) SUBSIDIO ACREDITAR F. ART. 90 - A	2,034.39
(-) CREDITO AL SALARIO ART. 80 - B	27,983.68
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	27,885.31
SUBSIDIO	0%
	2,432.61
	2,432.61
	63.05%
	2,034.39

**PROPUESTA DE PREVISIÓN SOCIAL
CASO PRÁCTICO No. 3**

NIVEL: C3040
CATEGORÍA: Jefe de Departamento
I.S.R. MENSUAL: 15,955.37

A	
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES
SUUELDO	4,600.00
BONO DE PRODUCTIVIDAD	144.00
COMPENSACIÓN SECRETARIAL	1,800.00
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	1,000.00
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN	-
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTA)	-
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	1,004.35
DEV. ISR DE BONO DE ACTUACIÓN	150.00
DIAS DE PREMIO	4,500.00
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	30,000.00
PAGO ESPECIAL (COMPENSACIÓN)	4,846.00
BONO DE ACTUACIÓN	30.10
PRIMA QUINQUENAL	-

TOTAL MENSUAL: 50,305.05

LÍQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B - ISR MENSUAL* C): \$1,791.35

NOTA: EL ISR MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETIENE SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES PAGADAS	77,243.72
MENOS	-
EXENTOS PREVISIÓN SOCIAL	9,054.25
BASE GRAVABLE:	67,000.47
MÁS	-
CANTIDAD A PIRAMIDAR:	0,721.50
BASE DE CÁLCULO REAL:	74,300.97
MENOS	-
ISR. REAL:	22,006.07
LÍQUIDO PIRAMIDADO:	51,644.10
PREVISIÓN SOCIAL:	9,654.25
CUADRE (C + D):	61,298.35
MENOS	0.00
PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS:	0,721.50
I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN	0,721.50

B	
CONCEPTO	PRESTACIONES MENSUALES
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	5,500.00
AYUDA DE VESTUARIO	3,158.68
PRESTACIONES	2,088.44
DESPENSA	947.00
CUOTA FIJA DE AJORRO	3,500.00
AYUDA DE TRANSPORTE	8,800.00
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	-
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN	-

TOTAL MENSUAL: 20,958.68

CÁLCULO DEL IMPUESTO:	
BASE GRAVABLE	74,300.97
(-) LÍMITE INFERIOR	18,116.05
(-) LÍMITE SUPERIOR	56,214.92
(*) 1% SECCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	19,075.22
(*) CUOTA FIJA	5,144.41
(*) IMPUESTO ART. 80	24,819.63
(*) SUVENIO ACREDITABLE ART. 80 - A	2,038.39
(*) CREDITO AL SALARIO ART. 80 - D	22,765.24
(*) IMPUESTO A RENTAS Y DIVIDENDOS	90.37
SUBSIDIO	2,432.61
	2,432.61
	63.63%
	2,034.30

EXENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

PREVISIÓN SOCIAL:	IMPORTE
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN	8,800.00
PRESTACIONES	3,158.68
DESPENSA	2,088.44
CUOTA FIJA DE AHORRO	947.60
AYUDA DE TRANSPORTE	122.63
AYUDA DE VESTUARIO	5,500.00
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	3,500.00
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	20,958.68
PREVISIÓN SOCIAL:	56,305.05
INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS:	<u>77,263.72</u>
SUMA TOTAL:	67,579.75
SIETE VECES S.M.G. ELEVADO AL AÑO:	
7 X 26.45 = 185.15	
185.15 X 365 = 67,579.75	
UN S.M.G. ELEVADO AL AÑO:	9,654.25
26.45 X 365 = 9,654.25	<u>9,654.25</u>

PREVISIÓN SOCIAL EXENTA:

De acuerdo al - Art. 77, fracc. VI, LISR.
 - Art. 77 último párrafo, LISR.
 - Art. 80 RISR

PÓLIZA CONTABLE No. 3

C. DEBITO		C. CREDITO		PROYECTA	
CONCEPTO	MONT.	CONCEPTO	MONT.	DEBE	HABER
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	78,800.00	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		78,800.00	
Sueldos	55,126.69	Sueldos	56,305.05		
Prestaciones	22,137.03	Prestaciones	20,859.68		
2% S.A.N.M.A. 1,545.27		2% S.A.N.M.A.	1,545.27		
ACREEDORES DIVERSOS		ACREEDORES DIVERSOS			61,298.35
Sueldos por pagar	61,298.35	Sueldos por pagar	61,298.35		
IMPUESTOS POR PAGAR		IMPUESTOS POR PAGAR			17,510.65
I.S.R.	15,965.37	I.S.R.	15,965.37		
2% S.A.N.M.A.	1,545.27	2% S.A.N.M.A.	1,545.27		
ACREEDORES DIVERSOS		ACREEDORES DIVERSOS			61,298.35
Sueldos por pagar	61,298.35	Sueldos por pagar	61,298.35		
IMPUESTOS POR PAGAR		IMPUESTOS POR PAGAR			1,545.27
2% S.A.N.M.A.	1,545.27	2% S.A.N.M.A.	1,545.27		
I.S.R.	15,965.37	I.S.R.	15,965.37		
BANCOS		BANCOS			62,843.02
Banco Promer	78,800.00	Banco Promer	78,800.00		
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		GASTOS DE ADMINISTRACIÓN			6,855.93
Prestación de servicios no gravados	12,158.34	Prestación de servicios no gravados	6,721.50		
2% S.A.N.M.A. 238.40		2% S.A.N.M.A. prestación	134.43		
ACREEDORES DIVERSOS		ACREEDORES DIVERSOS			0.00
Sueldos por pagar	0.00	Sueldos por pagar	0.00		
IMPUESTOS POR PAGAR		IMPUESTOS POR PAGAR			6,855.93
I.S.R.	11,919.94	I.S.R.	6,721.50		
2% S.A.N.M.A.	238.40	2% S.A.N.M.A.	134.43		
IMPUESTOS POR PAGAR		IMPUESTOS POR PAGAR			6,855.93
I.S.R.	11,919.94	I.S.R.	6,721.50		
2% S.A.N.M.A.	238.40	2% S.A.N.M.A.	134.43		
BANCOS		BANCOS			6,855.93
Banco Promer	12,158.34	Banco Promer	12,158.34		
				181,934.87	181,934.87

NOTA 1: LA DIFERENCIA CON RESPECTO A LO PRONOSTICADO ES DE \$1,391.41, LO QUE REPRESENTA UN AUMENTO POR IMPUESTOS DEL 45.9% PARA LA EMPRESA.
 NOTA 2: CABAL EL TRABAJADOR REPRESENTA UN AUMENTO EN SU INGRESOS, QUE A LA VEZ TRANSLADE EN MENOR CANTIDAD PARA EL COMPLETO DEL AÑO.

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

CASO PRÁCTICO No. 4

NIVEL : C2840
 CATEGORÍA : Jefe de Oficina
 I.S.R. MENSUAL : 15,115.02

A		B	
CONCEPTO	PERCEPCIONES MENSUALES	CONCEPTO	PRESTACIONES MENSUALES
SUELDO	3,212.00	OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	96.38
COMPENSACION SECRETARIAL	1,000.00	BONO DE PRODUCTIVIDAD	5,500.00
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	5,000.00	AYUDA DE VESTUARIO	2,051.13
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"	150.00	PRESTACIONES	1,313.10
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	40,000.00	DESPENSA	615.34
DIAS DE PREMIO	3,305.02	CUOTA FUA DE AHORRO	172.83
PAGO ESPECIAL (COMPENSACIÓN)	30.10	AYUDA DE TRANSPORTE	
BONO DE ACTUACIÓN		REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN	
PRIMA QUINCENAL		COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTAS)	
		DEV. I.S.R. DE BONO DE ACTUACIÓN	603.20
		FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	3,500.00
		PAGO DE GASTOS DE DE FUNCIÓN	9,635.99

TOTAL MENSUAL : 52,892.11

TOTAL MENSUAL : 21,396.65

LÍQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B) : I.S.R. MENSUAL * C F : 68,968.77

NOTA : EL I.S.R. MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETIENE SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES GRAVABLES	52,607.11
MÁS	
PRESTACIONES OTORGADAS EN EFECTIVO	21,396.65
NUEVA BASE GRAVABLE:	74,003.76
MENOS	
EXENTOS	
IMASE GRAVABLE PARA I.S.R.	74,003.76
MÁS	
CANTIDAD A PIRAMIDAR	11,515.90
BASE DE CÁLCULO REAL :	85,569.70
MENOS	
I.S.R. REAL :	20,030.02
LÍQUIDO PIRAMIDADO:	58,968.77
MENOS	
CUADRE (C - D) :	0.00

PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS : 11,515.90
 I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN 11,515.90

CANTIDAD A PIRAMIDAR		SUSLINHO	
BASE GRAVABLE	85,569.70		
(-) LÍMITE INFERIOR	18,116.05		
(X) % EXCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	67,453.65	35%	
(-) CUOTA FUA	23,619.28		0%
(-) IMPUESTO ART. 80	5,144.41		2,432.61
(-) SUJECIÓN ACREDITABLE ART. 80 - A	28,703.69		2,432.61
(-) CRÉDITO AL SALARIO ART. 80 - B	2,004.30		85.03%
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	26,729.29		2,054.39
	98.37		
	26,830.92		

PROPOSTA DE PREVISIÓN SOCIAL

CASO PRÁCTICO No.4

NIVEL: C2840
 CATEGORÍA: Jefe de Oficina
 I.S.R. MENSUAL: 15.115.02

A		B	
CONCEPTO		PRESTACIONES MENSUALES	
SUELDO	3.712,00	5.500,00	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	90,30	2.051,13	
COMPENSACION SECRETARIAL			
INCENTIVO BONO DE PRODUCTIVIDAD	1.000,00		
REEMBOLSO DE GASTOS DE INVESTIGACIÓN			
COMP. POR GASTOS DE INV. (ESPECIALISTA)		1.313,16	
TIEMPO EXTRA TABULADOR "B"		615,34	
DESV. I.S.R. DE BONO DE ACTUACION	603,20		3.500,00
DIAS DE PRIMERO	150,00		0,635,99
TIEMPO EXTRA TABULADOR "C"	5.040,19		
PAGO ESPECIAL (COMPENSACION)	40.000,00		
BONO DE ACTUACION	3.305,02		
PRIMA QUINCENAL	90,10		
CONCEPTO		PRESTACIONES MENSUALES	
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.			
AYUDA DE VESTUARIO			
PRESTACIONES			
INSENSA			
CUOTA FUA DE AJORRO			
AYUDA DE TRANSPORTE			
FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE			
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN			

TOTAL MENSUAL: 20.007,12

TOTAL MENSUAL: 53.306,67

LÍQUIDO MENSUAL PERCIBIDO (A+B-I.S.R. MENSUAL=C): 58.848,77

NOTA: EL I.S.R. MENSUAL SE REFIERE AL IMPUESTO QUE SE RETIENE SIN CONSIDERAR LAS PRESTACIONES GRAVABLES

PERCEPCIONES PAGABLES	74.063,70
MENOS:	
EXENTOS PREVISIÓN SOCIAL	14.103,08
BASE GRAVABLE:	59.960,61
MÁS:	
CANTIDAD A PIRAMIDAR:	3.878,86
BASE DE CÁLCULO REAL:	63.779,56
MENOS:	
I.S.R. REAL:	18.893,88
LÍQUIDO PIRAMIDADO:	44.785,68
PREVISIÓN SOCIAL:	14.103,08
	58.988,77
CUADRE (C+D):	(0,00)
PIRAMIDACIÓN SOBRE INGRESOS NO GRAVADOS:	3.878,86
I.S.R. SOBRE PIRAMIDACIÓN	3.878,86

CÁLCULO DEL IMPUESTO:	
TABLA B00. IMPUESTO DE 1997	
- Prestaciones de Sueldo sin I.S.R.	
BASE GRAVABLE	63.779,56
(-) LÍMITE INFERIOR	18.116,05
	45.663,53
(X) % EXCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR	35%
	15.982,23
(*) CUOTA FUA	5.146,41
(*) IMPUESTO ART. 80	21.126,94
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE ART. 80 - A	2.034,39
	10.062,25
(-) CHEQUITO AL SALARIO ART. 80 - B	98,37
IMPUESTO A RETENER Y/O DEVOLVER	18.993,88
	0%
	2.432,61
	2.432,61
	83,03%
	2.034,39

EXENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

PREVISIÓN SOCIAL:	IMPORTE
PAGO DE GASTOS DE DEFUNCIÓN	9,635.99
PRESTACIONES	2,051.13
DESPENSA	
CUOTA FIJA DE AHORRO	1,313.16
AYUDA DE TRANSPORTE	615.34
AYUDA DE VESTUARIO	122.63
FOONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE	5,500.00
OTRAS PERCEPCIONES SIN I.S.R.	3,500.00

PREVISIÓN SOCIAL: 20,687.12

INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: 53,396.67

SUMA TOTAL: 74,083.79

SIETE VECES S.M.G. ELEVADO AL AÑO:
 $7 \times 26.45 = 185.15$
 $185.15 \times 365 = 67,579.75$

67,579.75

UN S.M.G. ELEVADO AL AÑO:
 $26.45 \times 365 = 9,654.25$

9,654.25

PREVISIÓN SOCIAL EXENTA:
 De acuerdo al - Art. 77, fracc. VI, LISR.
 - Art. 77 último párrafo, LISR.
 - Art. 80 RISR

14,183.08

CASO PRACTICO No. 4

CONCEPTO	IMP	IMP R	IMP R P	IMP R P P
GASTOS DE ADMINISTRACION	75,563.47	58,968.77	75,563.47	75,563.47
Sueldos	52,929.11		53,356.67	
Prestaciones	21,396.68		20,687.17	
2% S.Mónima	1,481.68		1,481.68	
ACREEDORES DIVERSOS	58,968.77	58,968.77	58,968.77	58,968.77
Sueldos por pagar		58,968.77		
IMPUESTOS POR PAGAR	16,506.70	16,506.70	16,506.70	16,506.70
I.S.R.	15,115.02		15,115.02	
2% S.Mónima	1,481.68		1,481.68	
ACREEDORES DIVERSOS	58,968.77	58,968.77	58,968.77	58,968.77
Sueldos por pagar	58,968.77	58,968.77	58,968.77	58,968.77
IMPUESTOS POR PAGAR	16,506.70	16,506.70	16,506.70	16,506.70
I.S.R.	15,115.02		15,115.02	
2% S.Mónima	1,481.68		1,481.68	
BANCOS	75,563.47	75,563.47	60,450.45	60,450.45
Banca Promet				
GASTOS DE ADMINISTRACION	11,746.22	11,746.22	3,956.44	3,956.44
Prestaciones sueldos no gravados	11,515.90		3,678.96	
2% S.Mónima prestaciones	230.32		77.56	
ACREEDORES DIVERSOS	0.00	0.00	0.00	0.00
Sueldos por pagar				
IMPUESTOS POR PAGAR	11,746.22	11,746.22	3,956.44	3,956.44
I.S.R.	11,515.90		3,678.96	
2% S.Mónima	230.32		77.56	
IMPUESTOS POR PAGAR	11,746.22	11,746.22	3,956.44	3,956.44
I.S.R.	11,515.90		3,678.96	
2% S.Mónima	230.32		77.56	
BANCOS	11,746.22	11,746.22	3,956.44	3,956.44
Banca Promet				
TOTAL	174,823.38	174,823.38	143,928.78	143,928.78

NOTA: Toda información con respecto a la Prestación de Servicios de Banca Promet, S.A. de C.V. debe dirigirse al Departamento de Atención al Cliente, en la oficina de Banca Promet, S.A. de C.V., en la ciudad de México, D.F., en el horario de atención al cliente de lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas. Para la atención al cliente en el extranjero, consulte el sitio web de Banca Promet, S.A. de C.V. en el idioma correspondiente.

CONCLUSIONES

Conclusiones

La Previsión Social es una forma de alcanzar la comodidad económica del trabajador y sus dependientes; para el empresario es una forma de motivar al trabajador para elevar su productividad, en muchos casos vemos la malformación de este concepto, principal fuente de este acontecimiento son los sindicatos porque buscan sólo un beneficio para el trabajador sin que exista la motivación para que éste incremente su productividad en la medida que requiere la empresa. Se puede plasmar en tantos y tantos ejemplos, la realidad es que los propios trabajadores piensan que estas prestaciones son una obligación para la empresa, restando importancia a la productividad o eficiencia en su desempeño.

Lo ideal será que se proponga en el Plan de Previsión Social, una cláusula de productividad para tener el derecho a gozar de este concepto, ya que la previsión social debiera ser en costo - beneficio para ambas partes de la organización.

Haciendo un recuento de los diversos beneficios, tanto obligatorios como de seguridad social y voluntarios, podemos concluir que no debe menospreciarse la necesidad de analizar, programar y evaluar el esquema de compensación que mejor se adapte a los requerimientos de la empresa.

Al diseñar el esquema global de prestaciones a ser otorgadas, es importante considerar las necesidades de la empresa de retener y atraer el personal calificado, así como el presupuesto asignado para estos fines.

Un factor importante en el análisis y evaluación de las prestaciones, es la limitante de los recursos financieros, por lo cual debe optimizarse la función costo - beneficio evitando la duplicidad de beneficios, así como la implantación de prestaciones no apreciadas por el personal, lo cual nos llevaría a incurrir en gastos innecesarios.

Dada la complejidad y el grado de especialización requerido para el cálculo y evaluación de todos estos beneficios, es recomendable asesorarse no sólo para obtener un punto de vista objetivo, sino también para lograr el mayor nivel de beneficios posibles para el personal y la optimización de los recursos de la organización.

A N E X O S

A NEXO 1

**TABLA DE PORCENTAJES, PARA DETERMINAR EL MONTO DE LA
PENSIONES DE (RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS, JUBILACIÓN,
INVALIDEZ Y MUERTE)**

15	años de servicio	50.0%
16	años de servicio	52.5%
17	años de servicio	55.0%
18	años de servicio	57.5%
19	años de servicio	60.0%
20	años de servicio	62.5%
21	años de servicio	65.0%
22	años de servicio	67.5%
23	años de servicio	70.0%
24	años de servicio	72.5%
25	años de servicio	75.0%
26	años de servicio	80.0%
27	años de servicio	85.0%
28	años de servicio	90.0%
29	años de servicio	95.0%
30 y 28 en mujeres	años de servicio	100%

ANEXO 2

**TABLA DE PORCENTAJES, PARA DETERMINAR EL MONTO DE LA PENSIÓN
DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA**

60	años de edad	10 años de servicio..	40 %
61	años de edad	10 años de servicio..	42 %
62	años de edad	10 años de servicio..	44 %
63	años de edad	10 años de servicio..	46 %
64	años de edad	10 años de servicio..	48 %
65	o más años de edad	10 años de servicio..	50 %

A N E X O 3

REGLAS ACTUALIZADAS PARA EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS PARA VIVIENDA A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Referente a las Reglas mencionadas en el art. 108 de la Ley del ISSSTE (REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS PARA VIVIENDA A LOS TRABAJADORES DERECHOHABIENTES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO), éstas fueron publicadas mediante el DOF del 5 de junio del año en curso, las cuales a continuación haremos mención de lo más sobresaliente de ellas :

Capítulo I - De las Disposiciones Generales

Las disposiciones señaladas en este capítulo, son similares a las señaladas en la propia Ley del ISSSTE.

Capítulo II - De los créditos para vivienda

Quinta.- La vivienda que se pretenda adquirir, construir, reparar, ampliar y mejorar deberá reunir las siguientes características :

- Ser cómoda e higiénica.
- Preferentemente será del tipo considerado como interés social.
- Contará como mínimo, con los servicios de agua potable, energía eléctrica, drenaje o en su defecto fosa séptica.

- Deberá tener una vida mínima útil probable de 30 años.
- Deberá tener uso habitacional.

Séptima.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir crédito para vivienda por una sola vez.

Octava.- La recuperación de los crédito por parte del Instituto, se hará mediante descuentos quincenales que efectúen por nómina, mediante instrucción del Instituto, dichos descuentos no podrán exceder del 30% del Sueldo básico del trabajador.

Decimocuarta.- El plazo para la amortización de los créditos otorgados por el Instituto, no será mayor de 30 años o 720 quincenas de pagos efectivos.

Capítulo III - Del otorgamiento de los créditos para vivienda

Vigesimoquinta.- Factores a considerar para calcular la puntuación de los trabajadores :

- El número de semestres que se haya cotizado no sea inferior a tres.
- El número de dependientes económicos del trabajador.
- El sueldo básico del trabajador.

La puntuación correspondiente a dichos factores será determinada por la Comisión Ejecutiva.

Capítulo IV - De la documentación requerida para el otorgamiento de créditos para vivienda.

Vigesimonovena.- La documentación que será necesario reunir será :

- Último estado de cuenta del SAR, en su caso los comprobantes bimestrales y cuando corresponda la hoja única de servicios, recibos de sueldo.
- Identificación expedida por el Instituto.
- Copia del último recibo de sueldo..
- Copia del acta de nacimiento del solicitante.
- Comprobante de domicilio.
- Acta de nacimiento de los hijos.

TRANSITORIAS

Segunda.- Dichas reglas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF.

Tercera.- A la entrada en vigor de las presentes reglas, se abrogan las reglas publicadas en el DOF el 19 de abril de 1994.

A NEXO 4

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

DETERMINACIÓN DE LA BASE GRAVABLE POR TIEMPO EXTRAORDINARIO

MEMORIA DE CÁLCULO		IMPORTE
NIVEL C2840	(A)	5,500.00
SUELDO MENSUAL	(A / 30.4375 = B)	180.70
SALARIO DIARIO	(B / 8 HRS. = C)	22.59
IMPORTE 1 HORA	(C X 2 HRS.)	45.17

REPORTE DE HORAS EXTRAS LABORADAS DURANTE EL MES DE AGOSTO

SEMANAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTAL HORAS	MEMORIA DE CÁLCULO	IMPORTE		GRAVADO
								HORAS EXTRAS	EXENTO	
PRIMERA	2	2	1	0	0	5	5 X 45.17	225.87	132.25	93.62
SEGUNDA	2	3	1	2	1	9	9 X 45.17	406.57	132.25	274.32
TERCERA	4	3	3	0	0	10	10 X 45.17	451.75	132.25	319.50
CUARTA	3	3	3	3	3	15	15 X 45.17	677.62	132.25	545.37
							39	1,761.81	529.00	1,232.81

NOTA 1: EL IMP EXENTA EL 50% DE 9 HORAS EXTRAS A LA SEMANA SIN TOMAR EN CONSIDERACION LO QUE MARCA LA LEGISLACIÓN LABORAL "NI MAS DE TRES HORAS AL DIA NI MAS TRES DIAS A LA SEMANA"

NOTA 2: EL IMP PAGA AL DOBLE CUALQUIER CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS SIN CONSIDERAR QUE A PARTIR DE LA NOVENA HORA SE DEBE PAGAR CON UN DOSCIENTOS POR CIENTO MAS DE LA HORA NORMAL...

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez Coral, Juan. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. -- 3ED. -- México : EDAMEX, 1994. -- 196p.

Báez Martínez, Roberto. LECCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. - 1ED. -- México : PAC, 1994. -- 248p.

Becerril Arechiga, Alfonso. - - ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL. -- 5 ED. -- México : ISEF, 1995. -- 229p.

Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES. -- 1ED. -- México : HARLA, 1987. -- 564p.

Mora Rocha, José Manuel. ELEMENTOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. -- 2ED. -- México : PAC, 1992. -- 123p.

Narro Morales, José. LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI. - - "UNA VISIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE MÉXICO" -- 1ED. -- México : FONDO DE LA CULTURA ECONÓMICA, 1993. -- 157p.

Palacios Barrientos, Edith. PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL, ANÁLISIS Y RÉGIMEN FISCAL. -- México : 1993. -- 220p. -- Tesis (Licenciado en Contaduría). -- UNAM, FES - C.

Rodríguez Tovar, José Jesús. DERECHO MEXICANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. -- 1ED. -- México : ESCUELA LIBRE DEL DERECHO, 1989. -- XXXp.

Tamayo y Tamayo, Mario. EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. -- 3ED. -- México : LIMUSA, 1995. -- 231p.

Valencia Martínez, José. IMPUESTOS FEDERALES: LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU APLICACIÓN FISCAL POR LAS PERSONAS FÍSICAS Y MORALES. - - México: 1995. - - 47p. - - Seminario (Licenciado en Contaduría). - - UNAM, FES - C.

García León, Carlos A. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ACTUALIZADA Y TEMATIZADA. - - 1ED. - - México: PAC, 1996. - - 237p.

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. - - 33 ED. - - México: PORRÚA, 1995. - - 654p. (LEYES Y CODIGOS DE MÉXICO).

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - - 74 ED. - - México: PORRÚA, 1994. - - 915p. (LEYES Y CODIGOS DE MÉXICO).

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. - - 110ED. - - México: PORRÚA, 1995. - - 140p. (LEYES Y CODIGOS DE MÉXICO).

Domínguez Mota, Enrique. COMPILACIÓN TRIBUTARIA CORRELACIONADA. 1ED. - - México: DOFISCAL EDITORES, 1997.

Justo Sierra, Carlos. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: "Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado". - - ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- - DXXVIII (4): 1997, p. 51-60 1a. Sección.

Vega R., Amado. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: "Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado". - - ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- - CDLXII (20): 1992, p. 2-7.