

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Lej
2

Facultad de Ciencias

" FONDO DE AHORRO COMO UN PLAN
DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS "

T E S I S
Que para obtener el título de:
A C T U A R I O
P r e s e n t a:
FRANCISCO ALVAREZ GUIZA



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.

Páginas

INTRODUCCION	
CAPITULO I. CAJA DE AHORROS.	1
CAPITULO II. FONDO DE AHORRO.	12
1.- Bases Legales para la Implan- tación de un Fondo de Ahorro.	13
2.- Fondo de Ahorro Unilateral.	24
3.- Fondo de Ahorro Bilateral.	34
CAPITULO III. DISEÑO Y COMUNICACION DEL PLAN.	41
1.- Diseño.	42
2.- Comunicación.	63
CAPITULO IV. ADMINISTRACION DEL PLAN.	67
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

Una de las principales preocupaciones de las empresas en la actualidad es la de optimizar sus resultados.

En este trabajo demuestro como una empresa puede economizar gastos mediante la utilización de un fondo de ahorro.

Para comprender mejor el funcionamiento del fondo de ahorro, he hecho comparaciones entre los dos tipos de planes que existen del mismo: unilateral y bilateral, explico en que consisten.

Mi interés por este tema es porque considero que no está muy difundido entre las empresas y creo que estas notas servirán para conocer un poco el manejo del plan y asimismo dar a conocer a futuras generaciones de su implantación.

También he realizado un estudio del funcionamiento de los Certificados de Tesorería (CETES), en donde hago una reseña histórica de cuando empezaron a emitirse y luego pongo un ejemplo sencillo y práctico para entender mejor el manejo de los certificados.

El trabajo lo he dividido de la siguiente manera:

en primer lugar pongo lo que son las cajas de ahorro, consi
derando que son antecedente del fondo de ahorro; luego vie-
ne la parte central que analiza en forma detallada de lo -
que es en sí un fondo de ahorro; después sigue el diseño y
la comunicación del fondo y por último la administración -
del plan.

CAPITULO I

CAJA DE AHORROS

El objeto de una caja de ahorros es fomentar el a horro de los empleados que forman parte de ella y del otorgamiento de préstamos a ellos mismos.

Una caja de ahorros se puede constituir por medio de una Asociación Civil; en este caso se tendrá que registrar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Primeramente se constituye ante Notario Público la asociación que se llamará "Caja de Ahorros del personal de la empresa", Asociación Civil.

En cuanto a los socios, todos serán considerados iguales y ninguno tendrá prerrogativas especiales, es decir, tendrán los mismos derechos y obligaciones.

Los requisitos para ingresar a la caja de ahorros son los siguientes:

- a) Ser empleado y tener contrato por tiempo indefinido con la empresa;
- b) Haber presentado y entregado su solicitud de ingreso respectiva en la que se especifica la cantidad por concepto de ahorro que desee sea descontada periódicamente por la empresa, siguiendo ciertos límites que mencionaré más adelante. Una vez aceptada

esta solicitud, el empleado solicitante se convierte en asociado de la caja y acepta sin ninguna restricción sujetarse a los estatutos de la misma.

En cuanto a la fecha de ingreso de los asociados a la caja de ahorros, ésta se efectuará en la primera quincena del mes que se trate de cada año, sin embargo el personal de nuevo ingreso podrá formar parte de la caja de ahorros al firmar un contrato por tiempo indefinido.

Se dejará de tener la calidad de asociado, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por solicitud de baja del asociado por escrito. En este caso la caja de ahorros únicamente entregará la cantidad que hasta la fecha tenga el asociado - como ahorro, sin intereses, dentro del mes siguiente a la fecha de recibo de dicha solicitud. No se aceptarán solicitudes de baja cuando exista saldo a cargo del asociado. En este caso no se le darán intereses por política interna de la empresa.
- b) Dejar de prestar sus servicios en la empresa por - cualquier circunstancia; en este caso se entregará al asociado el importe de su ahorro, deduciéndole el préstamo pendiente, si existiese. Si el asociado tuviere un préstamo que exceda su total de ahorro,

el saldo que quedará a su cargo, será descontado - del finiquito que reciba por parte de la empresa, y si no fuere suficiente se cobrará a su aval o avales, o en caso de no contar con ello se obliga al asociado a firmar títulos de crédito por la cantidad faltante, debidamente avalados, o en su defecto celebrar un contrato de prenda sobre algún bien.

- c) En caso de defunción de algún asociado, la caja de ahorros entregará a sus beneficiarios la cantidad ahorrada. El saldo que por concepto de préstamo haya tenido el asociado al momento de la defunción se cobrará aplicando el saldo de ahorro que tenía y en caso de existir faltante se tratará de liquidar con la cantidad que la empresa entregue a sus deudos - por este concepto.

Por otra parte, los bienes de que disponga la caja de ahorros estarán constituidos:

- a) Por las aportaciones que por concepto de ahorro hagan los asociados.
- b) Por los intereses que por concepto de préstamos se hagan a los propios asociados.
- c) Por los bienes muebles, útiles y enseres propiedad de la caja de ahorros.
- d) Por los créditos que se obtengan.

Los fondos sociales deberán depositarse en una institución de crédito en cuentas de cheques o invertirse en valores, o bien deberán encontrarse representados en forma de préstamos entre los asociados.

El fondo social de la caja de ahorros del personal de la empresa, deberá ser auditado una vez al año por un auditor debidamente acreditado, el cual enviará un dictamen oficial para información de los asociados.

En cuanto al ahorro, las aportaciones mensuales de los asociados será tomando en cuenta como base su sueldo mensual y éstas no podrán ser menores del 4% del excedente del salario mínimo, teniendo como máximo el 10% sobre dicha base de cálculo. Sin embargo para sueldos mayores de \$ 25 000 mensuales el mínimo de aportación será de \$ 1 000, y el máximo corresponde al 10% del excedente del salario mínimo.

Ejemplos:

--- Si una persona gana \$ 24 500 entonces,

- el mínimo que puede aportar es:

$$24\ 500 - 8\ 400 = 16\ 100$$

$$16\ 100 \times .04 = \$\ 644.00$$

- el máximo que puede aportar es:

$$24\ 500 - 8\ 400 = 16\ 100$$

$$16\ 100 \times .10 = \$ 1\ 610.00$$

--- Si una persona gana \$ 25 000.00 entonces,

- el mínimo que puede aportar es:

$$\$ 1\ 000.00$$

- el máximo que puede aportar es:

$$25\ 000 - 8\ 400 = 16\ 600$$

$$16\ 600 \times .10 = \$ 1\ 660.00$$

Nota: el salario mínimo para el Distrito Federal es de ----

$$\$ 8\ 400.00$$

Los asociados podrán aumentar o disminuir sus aportaciones exclusivamente al iniciar la caja de ahorros su ejercicio social, para lo cual el asociado deberá presentar la solicitud de cambio de aportaciones a más tardar el último día del mes que se trate de cada año al Comité Técnico.

A la terminación del ejercicio social, los asociados tendrán que retirar el 100% más intereses de su saldo total de ahorro.

En lo que se refiere a los préstamos, la caja de ahorros otorgará a sus asociados préstamos hasta por la cantidad determinada como límite de crédito, equivalente a

un mes de sueldo más el importe de lo ahorrado menos el --
saldo de préstamo, sujeto a la disponibilidad de fondos a
la fecha de la solicitud.

Todo préstamo deberá ser solicitado por escrito,
y una vez entregada la solicitud, será turnada al Comité -
Técnico, el cual se reunirá una vez cada quince días para
aprobar los préstamos y hacer entrega de los mismos.

Ejemplo:

$$\begin{aligned} \text{límite de crédito} &= \$ 25\ 000.00 + \$ 12\ 000.00 \\ &- \$ 15\ 000.00 = \$ 22\ 000.00 \end{aligned}$$

Los primeros préstamos se iniciarán a partir del
mes que se trate de cada año e invariablemente deberán ser
redimidos en el plazo de vencimiento fijado para el presta-
mo, el cual tendrá como fecha máxima de pago el día 15 del
último mes del período.

Cuando un asociado tenga un préstamo y desee li-
quidar su adeudo antes del vencimiento acordado, se le ha-
rá la bonificación respectiva de intereses.

Los asociados tienen derecho a solicitar otro --
préstamo aún sin haber liquidado el anterior, siempre y --
cuando se encuentre el nuevo préstamo dentro del límite de

crédito del asociado y haya abonado por lo menos seis pagos quincenales del anterior.

Los préstamos que por alguna circunstancia no sean liquidados dentro del plazo establecido, causarán un interés moratorio equivalente al doble del interés vigente al momento en que se dejó pagar y por todo el tiempo transcurrido - hasta que sean liquidados.

Todos los préstamos son descontados a través de la empresa por nómina.

Cuando por alguna circunstancia dejase de descontar uno o más abonos al préstamo en una quincena, a la siguiente se solicitará el descuento por aquellas cantidades no descontadas, o bien, el asociado podrá abonar al tesorero de la caja el importe de dichos descuentos.

Los préstamos en favor de los asociados, causarán un interés del 1% mensual sobre saldos insolutos, incrementándose al capital y dividiéndose el importe del pagaré entre el número de pagos a efectuar para obtener el monto del descuento quincenal. En el caso de descuentos sobre la gratificación anual u otras percepciones, el monto de éste no podrá exceder del 25% del importe del préstamo.

Los fondos que se constituyen con los excedentes que no sean prestados, serán invertidos en valores de renta fija (generalmente en CETES). Todos los préstamos se documentarán en pagarés.

En cuanto a la distribución de los intereses tenemos lo siguiente: las utilidades líquidas obtenidas durante el ejercicio social serán distribuidas en calidad de dividendos entre los asociados en base a la antigüedad del saldo y en proporción a sus aportaciones, de acuerdo al resultado del balance general del mismo ejercicio; para esto es necesario llegar al término del período del ejercicio social. Se liquidará dos días hábiles posteriores al término del ejercicio.

Los asociados que por circunstancias ajenas a la caja de ahorros retiren sus fondos antes de la terminación del ejercicio, no gozarán de los intereses correspondientes.

Dentro de la primera quincena del último mes del ejercicio, el Comité Técnico formulará un balance general y un estado de resultados de la caja de ahorros con el objeto de rendir cuentas a los asociados.

Los ejercicios sociales no excederán de doce meses

y comenzarán a contar a partir del día primero del mes que se trate, al quince del último mes del ejercicio.

La duración de la asociación será por tiempo indefinido y son causas de disolución de la caja de ahorros las establecidas por el Código Civil para el Distrito Federal: Artículo 2685. "Las asociaciones, además de las causas previstas en los estatutos, se extinguen:

- I. Por consentimiento de la asamblea general;
- II. Por haber concluido el término fijado para su duración o por haber conseguido totalmente el objeto de su fundación;
- III. Por haberse vuelto incapaces de realizar el fin para que fueron fundadas;
- IV. Por resolución dictada por autoridad competente."

Para la disolución de la caja de ahorros será necesario que la asamblea nombre tres liquidadores, los cuales practicarán la liquidación con arreglo a las siguientes bases:

- a) Se terminarán los asuntos pendientes a la brevedad posible.
- b) Practicarán el balance de liquidación, haciendo efectivos los préstamos pendientes y cobrando los a-

deudos.

- c) Entregarán a cada asociado la parte correspondiente del activo social.

La administración de la caja de ahorros estará a cargo de un Comité Técnico integrado por tres miembros, --- quienes durarán un año en su cargo o hasta que la asamblea designe a sus sucesores. Los miembros son:

- I. Un presidente.
- II. Un secretario.
- III. Un tesorero.

Estos puestos son de carácter honorífico, por lo que no percibirán ninguna compensación económica.

CAPITULO II

FONDO DE AHORRO

Es de todos conocido el hecho de que el renglón de impuestos sobre productos del trabajo es una carga importante para todos y cada una de las personas causantes de este impuesto.

Debido al volumen considerable de impuestos, es altamente recomendable que las empresas aprovechen las ventajas que la ley proporciona a los ejecutivos y empleados, aligerando la carga impositiva a cada uno de ellos.

Una de las ventajas, es la que se refiere a la disposición legal que a partir del 1º de Enero de 1978, permite la Ley del Impuesto sobre la Renta, el Fondo de Ahorro.

Al calificar como un plan de previsión social, los gastos de la empresa por este concepto serán completamente deducibles de impuestos.

1.- Bases legales para la implantación de un Fondo de Ahorro.

La implantación de un fondo de ahorro está sujeto a las disposiciones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la

Renta; estas dos leyes forman el contexto general sobre el cual se debe de implantar y manejar un fondo de ahorro.

Una empresa puede otorgarle a su personal una cantidad adicional al sueldo y destinarla a un fondo de ahorro. Dicha cantidad será deducible de impuestos; la deducibilidad se basa en los términos del Artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que dice lo siguiente:

" Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

- XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, Fondos de Ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.
- Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
- En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta ley. "

Cuando se hace mención a los gastos de previsión

social, éstos reflejan seguridad y tranquilidad para el trabajador, aparte de una buena remuneración y una proyección dentro de la empresa.

En lo que se refiere a que las prestaciones deberán otorgarse en forma general, es que se les debe brindar a todos los empleados en las mismas bases y debe ser alcanzable para todos; esto quiere decir que se dará a los trabajadores y a los empleados de confianza (única diferencia que hace la ley).

Cuando se establezcan los planes quedará determinado el sector aplicable, los requisitos de elegibilidad, los beneficiarios y procedimientos para determinar el monto de las prestaciones.

El carácter de generalidad se ve reforzado y ampliado por el Artículo 59 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta en el que se estipula lo siguiente:

" Para los efectos de deducibilidad para determinar la base del impuesto al ingreso global de las empresas, a que se refiere la fracción XII del Artículo 24 de la ley, los planes de previsión social satisfarán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general; y

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

- a) Se trate de planes de previsión social a favor de los trabajadores y empleados de confianza, - los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
- b) Se trate de planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo evento los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;
- c) La autoridad administradora autorice que el --- plan se aplique a personal sujeto a un mismo -- grado de riesgo, siempre y cuando la naturaleza del riesgo sea concordante con la del beneficio e independientemente que se trate de empleados de confianza o de trabajadores. "

Aquí también se habla del otorgamiento de los planes de previsión social en forma general; como en el Artículo 24 fracción XII de la ley se entiende que se dará a los empleados, sin hacer distinción de trabajadores y empleados de confianza.

Cuando se habla de las mismas bases, se refiere a los requisitos de elegibilidad que se aplicarán a todos los

trabajadores.

En el caso del inciso c) podemos verlo de una manera más significativa con un ejemplo:

Si una persona es agente viajero, entonces estará sujeto a un riesgo con lo cual tendrá un beneficio distinto a los de otras personas que no desempeñen este puesto. Uno de los riesgos será que está constantemente viajando, expuesto a muchos accidentes, por lo que uno de los beneficios será el de tener mayores servicios médicos para esa persona y su familia.

Siguiendo con el Artículo 59:

" En cuanto al importe de los beneficios, la deducibilidad en las empresas se sujetará a las siguientes reglas:

- 1.- Si el importe de los beneficios del plan que se otorgan a empleados de confianza, considerados conjuntamente con los que conceden las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrá deducirse del gasto total incurrido, el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible y no se tomará en cuenta para los efectos del párra-

fo siguiente, salvo que la autoridad administradora lo autorice, previa solicitud y por causas justificadas de beneficio social. No se aplicará lo dispuesto en este párrafo cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores. "

Este párrafo nos indica, para cuestión del fondo de ahorro, que no se podrán aplicar distintos porcentajes precisamente en el fondo. Esto quedará mejor aclarado cuando se trate el Artículo 63 del Reglamento de la Ley.

Para terminar con este Artículo 59:

2.- " En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán superiores a los que otorguen a los trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. .

Para determinar en su caso, los beneficios no deducibles:

Se dividirá el importe en el ejercicio, de los beneficios de que disfrute cada grupo entre sus sueldos y si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los trabajadores, la diferencia se multiplicará por el im--

porte de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere este párrafo serán calculados a base de salario cuota diaria.

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

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. "

Esto último significa que el sindicato podrá tener cualquier porcentaje de prestaciones sin importar cual sea éste.

Si el porcentaje de los beneficios de los trabajadores es mayor que el de los empleados de confianza, se tratará de igualar este porcentaje dándoles beneficios a los empleados de confianza.

Ejemplo:

Si a los trabajadores se les dá un 5% de fondo de ahorro más 1% de uniformes y un 1% de guarderías, la suma será de un 7%. Por el contrario si a los empleados de confianza solamente se les dá el 5% de fondo de ahorro, en-

tonces la empresa podrá igualar el porcentaje total. En este caso se sugeriría un 1% de seguro de vida y un 1% de gastos médicos mayores.

Algo que es de suma importancia es que la cantidad que la empresa otorgue a un empleado vía fondo de ahorro, no es acumulable para él como persona física; por tanto representa un ingreso neto al estar exento del Impuesto sobre Producto del Trabajo.

Las bases legales de lo anterior estriba en lo estipulado en el Artículo 77 fracción VIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

" No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad. "

Respecto a las características que debe tener el fondo de ahorro para los efectos contenidos en el Artículo 24 fracción XII, el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Artículo 63, menciona los siguientes requisitos:

" Para los efectos de la fracción XII del Artículo 24 de la Ley, de las aportaciones que efectúen las empresas al fondo de ahorros, las deducibles serán aquellas que 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 o empleado de confianza, considerado exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general o del campo, que rija en el establecimiento en que el trabajador o empleado de confianza preste sus servicios.
- II. Que el plan establezca que el trabajador o empleado de confianza 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 o empleados de confianza participantes y el remanente se invierta en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores. "

A continuación pondré varios ejemplos en donde se verá cuánto aportará mensualmente una persona al fondo de ahorro:

- Si una persona gana \$ 20 000.00 mensuales y el porcentaje que se aplica es el 13%, entonces el empleado estará aportando \$ 2 600.00 .
- Si una persona gana \$ 100 000.00 mensuales y el porcentaje es del 13%, lo máximo que podrá ahorrar será \$ 10 920.00 que es el resultado de multiplicar 10 veces el salario mínimo (\$ 84 000.00) por el porcentaje dado.
- Si una persona gana \$ 46 000.00 y el porcentaje es del 5%, entonces ahorrará \$ 2 300.00 al mes.
- Si una persona gana \$ 200 000.00 mensuales y el porcentaje es el 5%, entonces estará aportando (-----
\$ 84 000.00 x .05) = \$ 4 200.00 mensuales.

Hay un caso que he analizado y en el cual se nota que no cumple con el espíritu de la ley que es el ahorro:

Si en una empresa todos sus empleados pidieran préstamos iguales a la cantidad que se aporta mensualmente, no habría remanente para invertir; esto es una simulación de salario ya que se estaría evadiendo al fisco.

Además existe una legislación que se considera de interés para una empresa; ésta se basa en el Artículo 32 inciso b) de la Ley del Seguro Social que nos dice lo siguiente:

" Para los efectos de esta Ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo - por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, - prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus ser vicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- b) El ahorro cuando se integre por un depósito de -- cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por - el patrón para fines sociales o sindicales. "

Para mayor aclaración de lo anterior, el 17 de Oc tubre de 1973, el Consejo Técnico del Instituto aclaró esta disposición en relación al concepto fondo de ahorro. Las re glas pronunciadas en dicha fecha fueron las siguientes:

- a) Si el patrón aporta cantidades periódicas iguales o inferiores a la de los trabajadores, las mismas no incrementarán el salario base de cotización.
- b) Si la aportación patronal es superior a la de los - trabajadores sólo se incrementará el salario en la cantidad que exceda a ésta última aportación.

2.- Fondo de Ahorro Unilateral.

En este caso solamente aporta una cantidad la empresa, sin que el empleado aporte ninguna porción de su sueldo.

Pondré varios ejemplos en los que se notará cuanto se puede ahorrar la empresa con un fondo de ahorro unilateral y cuanto el empleado.

Primeramente pondré lo que ganaría el empleado -- sin el fondo y luego ya teniendo precisamente el fondo. Haré lo mismo en el caso de la empresa.

Ejemplo 1.

Tenemos una persona que gana \$ 22 600.00 mensuales y el porcentaje a aplicarse será del 13%.

Empleado

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	22 600
+Fondo de Ahorro	0
-I.M.S.S.	848
-I.S.P.T.	<u>1 389</u>
Salario neto	\$ 20 363

	Con Fondo de Ahorro
Sueldo	20 000
-I.M.S.S.	848
-I.S.P.T.	<u>998</u>
	18 154
+Fondo de Ahorro	<u>2 600</u>
Salario neto	\$ 20 754

Se puede notar que con un fondo de ahorro unilateral, el empleado está ganando \$ 391.00 netos mensuales más.

Nota: a) Para calcular el I.M.S.S. se tiene que hacer referencia a las tablas que están incluidas en la Ley del Seguro Social en donde se indica que al empleado se le aplicará el 3.75% de su salario integrado (Artículo 177).

Así que la cantidad de \$ 848.00 resulta de multiplicar \$ 22 600.00 x 3.75%.

b) Para calcular el Impuesto sobre Productos del Trabajo (I.S.P.T.) nos tenemos que basar en la tabla que viene dentro del Artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Esta tabla es la que apareció en el Diario Oficial el 19 de Agosto de 1982, reformando la anterior de Enero de 1982.

La tabla es la siguiente:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
M.N.	M.N.	M.N.	%
0.00	1 300.00	0.00	3.1
1 300.01	2 700.00	40.00	6.0
2 700.01	4 000.00	124.00	7.0
4 000.01	6 600.00	215.00	8.0
6 600.01	9 000.00	423.00	10.0
9 000.01	11 900.00	663.00	12.9
11 900.01	14 600.00	1 037.00	15.3
14 600.01	17 400.00	1 450.00	16.8
17 400.01	20 700.00	1 920.00	19.0
20 700.01	24 000.00	2 547.00	20.5
24 000.01	27 300.00	3 223.00	22.9
27 300.01	33 700.00	3 979.00	24.2
33 700.01	40 100.00	5 528.00	26.2
40 100.01	48 200.00	7 205.00	28.2
48 200.01	56 400.00	9 489.00	31.9
56 400.01	67 900.00	12 105.00	35.2
67 900.01	79 500.00	16 153.00	37.6
79 500.01	91 100.00	20 515.00	40.0
91 100.01	102 900.00	25 155.00	43.1
102 900.01	114 700.00	30 241.00	46.3
114 700.01	143 800.00	35 704.00	48.2
143 800.01	173 200.00	49 730.00	50.6
173 200.01	202 800.00	64 606.00	51.6
202 800.01	232 500.00	79 880.00	52.9
232 500.01	291 600.00	95 591.00	53.8
291 600.01	351 000.00	127 387.00	54.6
351 000.01	en adelante	159 819.00	55.0

Así para nuestro ejemplo de \$ 22 600.00 tenemos - que hacer las siguientes operaciones: (se toman \$ 20 000 ya que los \$ 2 600.00 del fondo de ahorro están libres de - impuesto),

i) Tenemos que quitarle el importe de un salario mínimo (\$ 8 400.00), ya que esta es una deducción aceptada por la Secretaría de Hacienda (Artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta). Entonces $\$ 20\,000.00 - \$ 8\,400.00 = \$ 11\,600$

ii) Buscamos en la tabla para ver en que renglón se encuentran los \$ 11 600.00

iii) A esos \$ 11 600.00 le restamos el límite inferior: $\$ 11\,600 - \$ 9\,000.00 = \$ 2\,600.00$

iv) Esta cantidad la multiplicamos por el porcentaje -- que se encuentra en la última columna; en este caso es de 12.9%. Entonces,

$$\$ 2\,600.00 \times .129 = \$ 335.00$$

v) En el mismo renglón se busca la cantidad que diga - cuota fija. Aquí es de \$ 663.00. Entonces el impuesto será la suma de la cuota fija más la cantidad resultante en el paso iv):

$$\$ 663.00 + \$ 335.00 = \$ 998.00$$

Ahora analizaré el caso de la empresa:

Empresa

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	22 600
+Fondo de Ahorro	0
+I.M.S.S.	2 486
+INFONAVIT	1 130
+Educación	226
+Guarderías	<u>226</u>
	\$ 26 668

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	20 000
+Fondo de Ahorro	2 600
+I.M.S.S.	2 486
+INFONAVIT	1 130
+Educación	200
+Guarderías	<u>200</u>
	\$ 26 616

Con el fondo de ahorro unilateral, la empresa se está ahorrando el 2% sobre una cantidad de \$ 2 600.00, o sea \$ 52.00 (correspondientes a los impuestos por educación y guarderías).

Nota: a) Para calcular el I.M.S.S. volvemos a las tablas de

la Ley del Seguro Social que nos indican que la empresa tendrá que aportar un 11% más o menos (de-
pendiendo del riesgo de trabajo) sobre el salario
integrado. En este caso será sobre \$ 22 600.00 . -
Los artículos que incluyen las mencionadas tablas
son el 77,114,177 y 191.

- b) Para el INFONAVIT se aplicará un 5% sobre el sala-
rio integrado.
- c) Para educación y guarderías, el porcentaje será --
del 1%.

Para los casos b) y c) los porcentajes estableci-
dos están contenidos en las respectivas leyes.

Después de observar de donde se obtienen los por-
centajes, se podrá explicar porqué se dice que la empresa -
se está ahorrando un 2% sobre \$ 2 600.00 . Este 2% corres-
ponde a 1% de educación y a un 1% de guarderías (sobre un
sueldo de \$ 20 000.00). Entonces la empresa se ahorra ----
\$ 52.00 .

Esta cantidad no es muy significativa, pero lo se
rá cuando se trate de muchos empleados, sin embargo, el be-
neficio que recibe el empleado es muy importante.

Para ilustrar mejor el procedimiento, pondré dos ejemplos más.

Ejemplo 2.

Tenemos una persona que gana \$ 48 025.00 mensuales y el porcentaje que se aplicará será del 13%.

Empleado

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	48 025
+Fondo de Ahorro	0
-I.M.S.S.	1 801
-I.S.P.T.	<u>7 080</u>
Salario neto	\$ 39 144

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	42 500
-I.M.S.S.	1 801
-I.S.P.T.	<u>5 633</u>
	35 066
+Fondo de Ahorro	<u>5 525</u>
Salario neto	\$ 40 591

Aquí el empleado está ganando \$ 1 447.00 mensuales más.

Empresa

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	48 025
+Fondo de Ahorro	0
+I.M.S.S.	5 283
+INFONAVIT	2 401
+Educación	480
+Guarderías	<u>480</u>
	\$ 56 669

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	42 500
+Fondo de Ahorro	5 525
+I.M.S.S.	5 283
+INFONAVIT	2 401
+Educación	425
+Guarderías	<u>425</u>
	\$ 56 559

Aquí la empresa se está ahorrando el 2% sobre ---
\$ 5 525.00, o sea \$110.00

Ejemplo 3.

Tenemos una persona que gana \$ 73 450.00 mensua--
les y el porcentaje que se aplicará será del 13%.

Empleado

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	73 450
+Fondo de Ahorro	0
-I.M.S.S.	2 754
-I.S.P.T.	<u>15 150</u>
Sueldo neto	\$ 55 546

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	65 000
-I.M.S.S.	2 754
-I.S.P.T.	<u>12 175</u>
	50 071
+Fondo de Ahorro	<u>8 450</u>
Sueldo neto	\$ 58 521

En este caso el empleado está ganando \$ 2 975.00 mensuales más.

Empresa

Sin Fondo de Ahorro

Sueldo	73 450
+Fondo de Ahorro	0
+I.M.S.S.	8 080
+INFONAVIT	3 673

+Educación	735
+Guarderías	<u>735</u>
	\$ 86 673

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	65 000
+Fondo de Ahorro	8 450
+I.M.S.S.	8 080
+INFONAVIT	3 673
+Educación	650
+Guarderías	<u>650</u>
	\$ 86 503

Aquí la empresa se está ahorrando 2% sobre -----
\$ 8450.00, o sea, \$ 170.00 .

Resumiendo, se nota que con un fondo de ahorro unilateral, la empresa se ahorra una pequeña cantidad.

El único fin de este tipo de planes es que va en beneficio de los empleados, ya que tienen mayor sueldo neto.

3.- Fondo de Ahorro Bilateral.

Este es el caso cuando la empresa ahorra la misma cantidad que el empleado. El empleado aportará su cantidad después de impuestos y lo que la empresa aporta estará libre de impuestos.

El fondo de ahorro bilateral le conviene a la empresa ya que va a ahorrar muchísimo más que si tuviera el fondo de ahorro unilateral.

Al empleado le conviene también aunque la cantidad que tendrá de excedente no será muy grande comparada con el unilateral.

Aquí también pondré varios ejemplos y haré notar la diferencia que existe entre el fondo de ahorro unilateral y bilateral.

Ejemplo 1.

Tenemos una persona que gana \$ 22 600.00 mensuales y el porcentaje que se aplicará será del 13%.

Empleado

	Con Fondo de Ahorro
Sueldo	20 000
-I.M.S.S.	750
-I.S.P.T.	<u>998</u>
	18 252
-Fondo de Ahorro	<u>2 600</u> (lo que aporta el em---
	15 652 pleado después de imp.)

Pero falta poner lo que la empresa aporta, es decir, \$ 2 600.00 , entonces:

	15 652
	+ 2 600 (libre de impuesto:empr.)
	+ <u>2 600</u> (después de impuesto:em-
Sueldo neto	\$ 20 852 pleado)

La explicación de lo anterior es la siguiente:

El empleado aportará su cantidad cuando se le hayan descontado los impuestos. La empresa dará su parte pero esta cantidad estará libre de impuestos.

La aportación correspondiente al Seguro Social se debe a que en el fondo de ahorro bilateral el sueldo se considera como \$ 20 000.00 debido al Artículo 32 inciso b) de la Ley del Seguro Social que nos indica que no se tomarán - en cuenta para la integración del salario, el ahorro cuando

se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual, igual del trabajador y de la empresa.

Así que la operación matemática se hará multiplicando el 3.75% por el salario sin tomar en cuenta la cantidad correspondiente al fondo de ahorro: \$ 20 000.00 x .0375 que es igual a \$ 750.00, que comparado con el unilateral -- que se observó de \$ 848.00 se tiene un ahorro de \$ 98.00 .

Para el I.S.P.T. se tomará el salario como en el caso del Seguro Social del fondo de ahorro bilateral. La operación matemática se hará igual que en el unilateral, basándose en la tabla que aparece en hojas anteriores.

Empresa

	Con Fondo de Ahorro
Sueldo	20 000
+Fondo de Ahorro	2 600
+I.M.S.S.	2 200
+INFONAVIT	1 000
+Educación	200
+Guarderías	200
	<hr/>
	\$ 26 200

Aquí la empresa se está ahorrando un 18% (11% --

del I.M.S.S. + 5% del INFONAVIT + 1% de Educación + 1% de Guarderías) sobre una cantidad de \$ 2 600.00, o sea, -----
\$ 468.00 .

Ejemplo 2.

Tenemos una persona que gana \$ 48 025.00 mensuales y el porcentaje que se aplicará será del 13%.

Empleado

	Con Fondo de Ahorro
Sueldo	42 500
-I.M.S.S.	1 594
-I.S.P.T.	<u>5 633</u>
	35 273
-Fondo de Ahorro	<u>5 525</u> (lo que aporta el empleado después de impuesto)
	29 748

Pero falta poner lo que la empresa aporta, es decir, \$ 5 525.00, entonces:

	29 748
	+ 5 525 (libre de impuesto:empr.)
	+ <u>5 525</u> (después de impuesto:empleado)
Sueldo neto	\$ 40 798

Empresa

	Con Fondo de Ahorro
Sueldo	42 500

+Fondo de Ahorro	5 525
+I.M.S.S.	4 675
+INFONAVIT	2 125
+Educación	425
+Guarderías	<u>425</u>
	\$ 55 675

Aquí la empresa está ahorrando un 18% sobre -----
\$ 5 525.00, o sea \$ 994.00 .

Ejemplo 3.

Tenemos una persona que gana \$ 73 450.00 mensua--
les y el porcentaje que se aplicará será del 13%.

Empleado

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	65 000
-I.M.S.S.	2 438
-I.S.P.T.	<u>12 175</u>
	50 387
-Fondo de Ahorro	<u>8 450</u> (lo que aporta el emplea do después de impuesto)
	41 937

Pero falta poner lo que la empresa aporta, es de-
cir, \$ 8 450.00, entonces:

	41 937
+	8 450 (libre de impuesto:empr.)

Sueldo neto + 8 450 (después de impuesto:em
\$ 58 837 pleado)

Empresa

Con Fondo de Ahorro

Sueldo	65 000
+Fondo de Ahorro	8 450
+I.M.S.S.	7 150
+INFONAVIT	3 250
+Educación	650
+Guarderías	<u>650</u>
	\$ 85 150

La empresa se está ahorrando el 18% sobre -----
\$ 8 450.00, o sea \$ 1 521.00

Ahorá pondré todas las cantidades finales de los
tres ejemplos para comparar cual plan es el mejor.

Ejemplo 1: Sueldo de \$ 22 600.00

	Sin Fondo	Unilateral	Bilateral
Empleado (sueldo neto)	\$ 20 363	\$ 20 754	\$ 20 852
Empresa (costo)	\$ 26 668	\$ 26 616	\$ 26 200

Ejemplo 2: Sueldo de \$ 48 025.00

	Sin Fondo	Unilateral	Bilateral
Empleado (sueldo neto)	\$ 39 144	\$ 40 591	\$ 40 798
Empresa (costo)	\$ 56 669	\$ 56 559	\$ 55 675

Ejemplo 3: Sueldo de \$ 73 450.00

	Sin Fondo	Unilateral	Bilateral
Empleado (sueldo neto)	\$ 55 546	\$ 58 521	\$ 58 837
Empresa (costo)	\$ 86 673	\$ 86 503	\$ 85 150

En este cuadro se notan las diferencias que existen entre un fondo de ahorro unilateral y uno bilateral. -- Las principales son que la empresa se ahorra una buena cantidad cuando decide utilizar el bilateral. Para el empleado no hay gran disparidad entre sus sueldos aunque gana más si utiliza el plan cuando es bilateral.

Prácticamente se puede decir que el fondo de ahorro bilateral es bastante conveniente para la empresa.

Se puede dar el caso en que la empresa otorgue un porcentaje distinto al del empleado. En esta situación solamente será deducible de impuestos por la cantidad que haya aportado el empleado. Por lo general, el porcentaje del empleado es menor que el de la empresa.

CAPITULO III

DISEÑO Y COMUNICACION DEL PLAN

1.- Diseño.

La parte importante en el diseño de un fondo de ahorro consiste básicamente en la elaboración del texto del plan, en el cual se especifican las condiciones generales - sobre las cuales se manejará el fondo de ahorro, entre las que destacan:

- a) Constitución del fondo
- b) Aportaciones (empresa-empleado)
- c) Préstamos (tasas de interés, amortizaciones, condiciones de préstamos, etc.)

El texto se diseñará con las disposiciones, normas y políticas que son comunmente aceptadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y las prácticas comunes de la empresa.

Texto del plan.

Artículo 1. Objeto del Fondo de Ahorro.

- a) Fomentar el hábito del ahorro entre los empleados de la empresa.
- b) Otorgar una prestación a corto plazo.
- c) Establecer una solución a las necesidades de - dinero transitorias del trabajador.

Artículo 2. Definiciones importantes.

- a) Plan: en en sí todo el documento.
- b) Fecha de instalación:
- c) Aniversario del plan:
- d) Empleado: cualquier persona que se encuentre laborando en la empresa, que preste sus servicios a ésta, en forma subordinada, en los términos de la Ley Federal del Trabajo; no se considerarán los contratados por tiempo fijo o para una obra determinada.
- e) Participante: cualquier empleado que ingrese al plan y que satisfaga los requisitos para ser participante.
- f) Beneficio: las cantidades de dinero que correspondan a los participantes.
- g) Rendimientos: la cantidad que se hubiera ganado en el fondo de inversión, por las inversiones realizadas, incluyendo pérdidas y ganancias por compra y venta de valores, basándose en valuaciones que hayan sido aprobadas por la entidad administradora, más intereses cobrados a los participantes

a consecuencia de préstamos concedidos menos los gastos y honorarios que fueran requeridos para el buen funcionamiento del plan.

Artículo 3. Requisitos para ser participante.

Tendrá derecho a participar en el plan de fondo de ahorro todo el personal de planta y tiempo completo que preste sus servicios bajo contrato individual de trabajo.

No se considerarán al personal eventual o contratado por tiempo fijo.

La participación terminará cuando:

- a) Deje de prestar sus servicios ya sea por res
cisión de contrato o por terminación volunta
ria de contrato de trabajo.
- b) Deje de participar en el plan.
- c) Por invalidez total y permanente.
- d) Por fallecimiento.
- e) Jubilación.

Artículo 4. Aportaciones.

- a) La empresa aportará una cantidad equivalente -
al % aplicado al sueldo del participante.

- b) Los participantes deberán aportar al fondo de ahorro, la cantidad equivalente al $\frac{1}{3}$ sobre su sueldo.
- c) Las aportaciones de los participantes estarán sujetas y condicionadas a la posibilidad de la deducción fiscal de las mismas, de acuerdo con las disposiciones legales que ahora o posteriormente estén en vigor pues en caso de que por cualquier circunstancia los empleados que quedaran impedidos de efectuar la deducción fiscal, terminará de pleno derecho y sin responsabilidad alguna para ellos, su obligación de aportar al fondo. (Artículo 63 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta).
- d) El sueldo para el cálculo de aportaciones, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo.
- e) La empresa dejará de aportar la cantidad que le corresponda mensualmente, cuando permanezca interrumpido el servicio activo del participante y éste no efectúe su aportación correspondiente.

El servicio activo del participante se considerará interrumpido para los efectos del plan, por cualquier ausencia sin goce de sueldo, a no ser que exista:

- i) Una licencia por un período determinado, durante el cual un participante cuente con el permiso de la empresa para dejar de --- prestar temporalmente sus servicios.
- ii) Razones médicas durante un período determinado, en el cual un participante deje de - prestar temporalmente sus servicios a la - empresa por prescripción médica.
- f) Los participantes deberán solicitar a la entidad administradora, ya se trate de una sociedad civil o de un fideicomiso, la firma que és ta descuenta a través de la nómina los préstamos mencionados en el plan, para lo cual deberán firmar la solicitud respectiva.
- g) Todos los participantes que deseen retirar al final del ejercicio las aportaciones que les - correspondan y/o sus beneficios, deberán manifestarlo por escrito a la entidad administrado ra de fondo de ahorro del personal de la empre sa, ya sea una sociedad civil o un fideicomiso, durante el primer mes del ejercicio del fondo en las formas que para ese fin se preveen.
- h) Los participantes del fondo que se retiren teniendo préstamos con obligaciones pendientes - de liquidar a dicho fondo, recibirán las canti

dades a que se refiere el inciso anterior, previa deducción del importe de tales préstamos, intereses y obligaciones.

Artículo 5. Préstamos.

- a) Todos los miembros del fondo de ahorro del personal de la empresa, tendrán derecho a obtener préstamos con obligación a liquidarlos a más tardar el último día del ejercicio y nunca podrá exceder del importe de 30 días de salario a base de cuota diaria del solicitante.

Se toman 30 días porque se necesita que haya un remanente para la inversión. La explicación de lo anterior es la siguiente:

Si tenemos una persona que gana \$ 20 000.00 y el porcentaje que se va aplicar es del 13%, entonces aportará mensualmente \$ 2 600.00 .

Si aportase un año, entonces tendría \$ 2 600 x 12 = \$ 31 200.00; pero falta agregar 15 días de gratificación que serían \$ 1 300.00.

Entonces la cantidad que correspondería por concepto de fondo y gratificación sería de \$ 32 500.00 anuales.

Ahora se necesita conocer que porcentaje corresponde a la aportación al fondo de ahorro

y gratificación en un sueldo mensual que en este caso es de \$ 20 000.00 . Entonces, $32\ 500/20\ 000 = 1.625$ que convertido a días nos dá aproximadamente 48 días.

Si se toman 30 días de salario como máxima cantidad para el otorgamiento de préstamos, entonces quedarán 18 días de salario para tener un remanente.

Así que si esta persona pide sus \$ 20 000.00, le quedarán en el fondo alrededor de \$ -----
12 500.00 que servirán para la inversión del fondo de ahorro.

b) En el momento de otorgar préstamos, se aumentará un interés al capital, equivalente al interés bancario, sobre saldos insolutos.

Estos intereses serán reembolsables en la parte proporcional que le corresponda al trabajador, cuando éste liquide anticipadamente préstamos.

c) Los préstamos que se efectúen serán mediante cheque nominativo, el cual estará sujeto a las disposiciones bancarias.

d) Los préstamos que los miembros soliciten al fondo de ahorro, deberán liquidarse en exhibiciones quincenales o semanales, de acuerdo a -

la nómina en que el personal reciba su remuneración, mismas que deberán ser constantes y -- por la misma cantidad, la que se determinará -- sumando el importe del capital y el de los intereses y dividiendo el resultado entre el número de semanas o quincenas, según el plazo -- concedido para reembolsar el préstamo.

- e) La entidad administradora del fondo de ahorro del personal de la empresa podrá descontar íntegramente el importe de un préstamo cuando así lo estime conveniente en protección del patrimonio de los demás socios.
- f) Las solicitudes de préstamo deberán dirigirse a la entidad administradora en las formas especiales que para el efecto se proporcionen. Estas solicitudes serán tramitadas en estricto -- orden cronológico y se aprobarán siempre y --- cuando se cumpla con lo establecido en el inciso a) de este artículo y dependiendo finalmente de que el fondo de ahorro posea el efectivo suficiente.

En la hoja siguiente pondré un ejemplo refiriéndose a la amortización de una deuda.

Ejemplo. Una deuda de \$ 10 000.00 va a ser amortizada mediante 10 pagos mensuales iguales conteniendo interés y capital; si la tasa de interés es del 3% mensual, encontrar el pago mensual y construir la tabla de amortización correspondiente.

Datos	Incógnita	Fórmula y desarrollo
A= \$ 10 000.00	Renta mensual (Rm)	A= Rm x
n= 10		Rm= A x $\frac{1}{i}$
i= .03		Rm= 10 000 x .1172305
		Rm= \$ 1 172.305

: Permite determinar la renta necesaria para amortizar un adeudo mediante n pagos iguales.

Número de pagos	Capital insoluto al principio del período	Interés contenido en el pago	Capital contenido en el pago	Total de capital pagado
1	\$ 10 000.000000	\$ 300.000000	\$ 872.305000	\$ 872.305000
2	9 127.695000	273.830850	898.474150	1 770.779150
3	8 229.220850	246.876625	925.428374	2 696.207525
4	7 303.792476	219.113774	953.191225	3 649.398751
5	6 350.601250	190.518037	981.786962	4 631.185713
6	5 368.814288	161.064428	1 011.240571	5 642.426284
7	4 357.573717	130.727211	1 041.577788	6 684.004072
8	3 315.995929	99.479877	1 072.825122	7 756.829194
9	2 243.170807	67.295124	1 105.009876	8 861.839070
10	1 138.160931	34.144827	1 138.160172	9 999.999242

Artículo 6. Manejo del Fondo.

- a) El manejo del efectivo en su totalidad deberá hacerse a través de una institución de crédito de la ciudad de México, a nombre de la entidad administradora del fondo de ahorro del personal de la empresa, ya sea una sociedad civil o un fideicomiso, siendo necesario para su retiro dos firmas de personas que designe dicha entidad.

Artículo 7. Derechos sobre el Fondo.

- a) Exclusivamente el participante o sus beneficiarios, en los casos previstos en el plan, tendrán derecho al fondo que se hubiere integrado a nombre del propio participante, a partir del momento en que se cumplan los requisitos que para cada caso establece el plan.
- b) El fondo acumulado a favor de cada uno de los participantes se integra con las aportaciones efectuadas a su nombre por la empresa, de sus propias aportaciones, de los intereses obtenidos por los préstamos otorgados y los rendimientos derivados de las inversiones en valores de las aportaciones de la empresa y participantes respectivamente.

c) El participante podrá retirar el fondo acumulado a su nombre, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- i) Al aniversario del plan de fondo de ahorro. En este caso, las aportaciones efectuadas por la empresa y el participante, así como los rendimientos que en forma proporcional le correspondan, podrán ser retirados durante el mes siguiente a la fecha de cierre del ejercicio del plan.
- ii) Al declararse la incapacidad total y permanente del participante. En este caso el participante podrá retirar las aportaciones efectuadas por la empresa a su nombre, y sus propias aportaciones, hasta esa fecha, en el momento que sea declarada la incapacidad y los rendimientos que en forma proporcional le correspondan por la inversión efectuada por el fondo de ahorro.
- iii) Al término de la relación de trabajo. En este caso, el participante podrá retirar las aportaciones efectuadas por la empresa a su nombre y sus propias aportaciones hasta esa fecha.
- iv) Al fallecimiento del participante. En es-

te caso él o los beneficiarios designados podrán retirar las aportaciones efectuadas por la empresa a nombre del participante y las aportaciones del mismo participante, hasta esa fecha, en el momento que ocurra el fallecimiento, y los rendimientos que en forma proporcional le correspondan por la inversión efectuada por el fondo de ahorro.

- v) Al presentar el participante su renuncia al plan. En este caso, se le entregarán sus aportaciones y las de la empresa hasta esa fecha.

Artículo 8. Reparto de Utilidades.

- a) Las utilidades obtenidas por el manejo del activo del fondo de ahorro, menos sus gastos, serán distribuidas anualmente al final del ejercicio social del fondo de ahorro.
- b) Todos los gastos y obligaciones en que incurra la entidad administradora, en relación con el financiamiento y manejo del fondo, serán erogados con cargo al mismo.
- c) Al llegar a la fecha de distribución del fondo, la entidad administradora deberá determinar --

te caso él o los beneficiarios designados podrán retirar las aportaciones efectuadas por la empresa a nombre del participante y las aportaciones del mismo participante, hasta esa fecha, en el momento que ocurra el fallecimiento, y los rendimientos que en forma proporcional le correspondan por la inversión efectuada por el fondo de ahorro.

- v) Al presentar el participante su renuncia al plan. En este caso, se le entregarán sus aportaciones y las de la empresa hasta esa fecha.

Artículo 8. Reparto de Utilidades.

- a) Las utilidades obtenidas por el manejo del activo del fondo de ahorro, menos sus gastos, se rán distribuídas anualmente al final del ejercicio social del fondo de ahorro.
- b) Todos los gastos y obligaciones en que incurra la entidad administradora, en relación con el financiamiento y manejo del fondo, serán eroga dos con cargo al mismo.
- c) Al llegar a la fecha de distribución del fondo, la entidad administradora deberá determinar --

los alcances de cada participante, así como -- las utilidades obtenidas por el fondo, por concepto de las inversiones realizadas durante el año-plan.

- d) La distribución de las utilidades será efectua da dividiendo las utilidades entre la suma de las aportaciones a nombre de cada participan--te.
- e) En los casos que exista saldo por concepto de préstamo a cargo del participante, la cantidad correspondiente será descontada de los alcan--ces a que tenga derecho a la fecha de distri--bución del fondo.
- f) A la entrega de la cantidad correspondiente -- del fondo a cada participante, éste deberá en--tregar a la entidad administradora un recibo - en el cual se estipule que no hay cantidad pendiente ni a favor ni en contra de éste. De la misma manera se procederá en caso de falleci--miento o de invalidez del empleado participan--te con sus beneficiarios.

Artículo 9. Inversión del Fondo.

- a) El importe total de aportaciones de cada perío do deberá ser entregado a la entidad adminis--

tradora, quien de acuerdo a las solicitudes de préstamo determinará el remanente con el fin de efectuar inversiones.

Dichas inversiones deben ser en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

La inversión más usual en la actualidad son los Certificados de Tesorería (CETES). Pondré una explicación breve de lo que significan:

En septiembre de 1977, el Ejecutivo Federal envió al Congreso de la Unión una iniciativa de decreto que autorizara al propio ejecutivo para emitir Certificados de Tesorería, que reformara la Ley Orgánica del Banco de México y que llevara a cabo otros ajustes legales necesarios para la instrumentación y desarrollo de esos títulos.

Al quedar aprobada esa iniciativa, se tuvo la base legal para emitir deuda gubernamental a través de títulos de características muy adecuadas a las circunstancias del mercado.

Según el decreto mencionado, los certificados son títulos de crédito al portador, en los cuales se consigna la obligación del Gobierno Federal a pagar una suma fija de dinero en fecha determinada. El valor mínimo de

cada título debe ser de \$ 10 000.00, en tanto que su plazo máximo es de 90 días. No contienen estipulación sobre pagos de intereses, pero la Secretaría de Hacienda queda facultada para colocarlos bajo par. No hay restricción en ese decreto en cuanto a las personas físicas que puedan adquirir los certificados. Uno de los problemas más importantes que se plantearon al diseñar la estructura del mercado de certificados fue el de seleccionar la fórmula de operación más apropiada para esos títulos. Se tomó la decisión de adoptar un sistema mixto de operación en bolsa y fuera de bolsa.

El sistema adoptado consiste en efectuar las transacciones entre los intermediarios y su clientela fuera de bolsa, lo cual permite manejar fácilmente un gran número de ellas, y en realizar las operaciones entre agentes -- precisamente en esa institución, a fin de -- que la situación del mercado se refleje claramente en las cotizaciones que se van produciendo.

Se ha dispuesto que los agentes operen por cuenta propia y se está procurando que hagan

en todo tiempo cotizaciones de compra y de venta, para que el mercado tenga la máxima liquidez posible. Se pretende lograr que el titular de un certificado deseoso de venderlo, no tenga que coincidir con un inversionista dispuesto a adquirirlo para que la operación se realice, sino que haya comerciantes que actúen permanentemente - las casas de bolsa - dispuestos a formar un inventario de certificados o a desprenderse de él, según les ofrezcan o demanden títulos.

Conviene hacer un paréntesis dentro del tratamiento de estas cuestiones para explicar - porqué las cotizaciones para compra y venta de certificados tiene que hacerse en términos de tasa de descuento y no de precio.

Dado que los certificados no causan interés, sino que son títulos que se manejan a base de descuento, es claro que el precio de los mismos, tiende día con día a su valor nominal. Esta forma de cotizar, sin embargo, impone a los inversionistas la necesidad de acostumbrarse a pensar que tasas de descuento más bajas significan precios más altos y viceversa. Quiere decir que, si las tasas de -

descuento bajan, los certificados se aprecian más rápidamente de lo que harían por la sola aproximación a la fecha de su vencimiento, y viceversa.

Cuando el inversionista hace una compra simple de certificados, muy probablemente obtendrá un rendimiento dado por el diferencial entre el precio de compra bajo par, por una parte, y el valor de redención o el precio de venta -usualmente mayor que el de compra- por la otra. Es de señalarse que eventualmente el rendimiento puede ser nulo o negativo, si la inversión se mantiene sólo unos pocos días o si suben las tasas de descuento. Si la inversión se hace por un lapso muy corto, el título no alcanza a apreciarse lo suficiente para alcanzar el precio de compra del intermediario, naturalmente más bajo que el de venta. Si las tasas de descuento suben, los precios bajan por cantidad que pueda ser mayor a la apreciación que el certificado haya tenido durante su tenencia por el proceso de aproximación al vencimiento.

Por último, la época de pago de aguinaldos sería la propicia para colocar valores de -

Estado, que vencieran en los meses señalados para cubrir impuestos.

Ejemplo:

Se compran 451 títulos de la emisión 27-82, el día 22 de septiembre de 1982 al precio de \$ 9 835.2278 cada uno. Esta emisión 27-82 vence el 4 de octubre de 1982. La tasa de descuento será del 42.37%.

Por la compra de esos 451 títulos se van a pagar \$ 4 435 687.74. Pero ahora se van a vender 300 títulos el día 1o. de octubre al precio de \$ 9 967.1667, lo que nos da \$ 2 990 150.01 (precio de venta)

El valor nominal de los títulos es de \$ 10 000.00, y sobre este valor se calculan los intereses:

$$300 \text{ títulos} \times 10\ 000 = 3\ 000\ 000$$

$$3\ 000\ 000 \times .4237 = \$ 1\ 271\ 100$$

$$1\ 271\ 100 \times \frac{10}{360} = \$ 35\ 308.33$$

(se toman 10 por que del 22 de septiembre al 1o. de octubre, fecha en que se venden los 300 títulos, precisamente son 10 días)

Entonces \$ 35 308.33 corresponden a los inte

reses devengados.

Si se hubieran comprado los 300 títulos al precio inicial tendríamos:

$300 \times \$ 9\,835.2278 = \$ 2\,950\,568.34$ (precio de compra);

entonces si restamos el precio de venta del de compra, tenemos nuestra utilidad:

$\$ 2\,990\,150.01 - \$ 2\,950\,568.34 = \$ 39\,581.67$

Si a esta cantidad le restamos el importe de los intereses devengados por los 300 títulos nos dará la utilidad del precio:

$\$ 39\,581.67 - \$ 35\,308.33 = \$ 4\,273.34$

Ahora falta por analizar el resto de los 151 títulos.

Sabemos que el día 4 de octubre vence la emisión 27-82 y con ella los 151 títulos restantes de nuestra compra inicial de 451 títulos

Primero calcularemos los intereses:

$151 \text{ títulos} \times 10\,000 = 1\,510\,000$

$1\,510\,000 \times .4237 = \$ 639\,787$

$639\,787 \times \frac{14}{360} = \$ 24\,880.60$

(se toman 14 días porque del 22 de septiembre al 4 de octubre hay 14 días).

Entonces \$ 24 880.60 corresponden a los intereses devengados.

Si se hubieran comprado los 151 títulos al precio inicial tendríamos:

151 x \$ 9 835.2278 = \$ 1 485 119.39 (precio de compra).

El precio de venta en este caso sería 151 - títulos a \$ 10 000.00 ya que se termina la emisión y es por eso que se toman con su valor nominal, entonces:

151 x 10 000 = \$ 1 510 000

Entonces si se resta el precio de venta del de compra tendremos nuestra utilidad:

\$1 510 000.00-\$1 485 119.39 = \$24 880.60

que es la misma cantidad resultante de los - intereses de los últimos 151 títulos.

Por lo tanto, la utilidad neta es:

\$ 39 581.67 + \$ 24 880.60 = \$ 64 462.27

Artículo 10. Terminación del Fondo de Ahorro.

El Fondo de Ahorro terminará:

- a) Por cierre de la empresa, cesación de operaciones, liquidación judicial o extrajudicial de ésta, o cualquier otra causa que implique que la firma deje permanentemente de ejecutar sus operaciones normales.
- b) Por decisión de la empresa.

- c) Por cualquiera de las causas señaladas en el inciso c) del Artículo 4.
- d) Por cualquier otra causa que imposibilite la realización de sus fines.

En los casos de terminación a que se refiere este artículo, el activo neto del fondo de ahorro será distribuido entre los miembros del mismo en proporción a las aportaciones que les correspondan y tomando en cuenta las disposiciones del texto, quedando entendido que la entidad administradora tendrá el plazo necesario que se requiera para vender y rematar acciones, obligaciones y valores que podrá ir efectuando la repartición correspondiente a los participantes del fondo de ahorro, en la forma más práctica que dicha entidad administradora lo determine.

2.- Comunicación.

Consiste en informar a todos los empleados de la existencia del fondo de ahorro. La comunicación es muy importante ya que se le hará notar al empleado que a la larga va a ganar más.

El plan debe ser comunicado al personal dentro del mes siguiente a la fecha de inicio.

La comunicación al personal se puede realizar de dos formas:

La primera, mediante una exposición audiovisual en donde se explicarán las bases y condiciones del plan, así como aclarando algunas dudas.

La segunda forma será a través de una comunicación escrita en donde se señalan las condiciones generales del plan.

Después se proporcionarán las formas en donde se indica si el empleado acepta ingresar al plan.

Un modelo de comunicación escrita sería el siguiente:

Con el deseo de otorgar a su personal una prestación adicional a las que cuenta actualmente, la empresa ha

decidido llevar a cabo la implantación del fondo de ahorro.

A continuación se contestarán algunas preguntas - más comunes para aclarar las dudas que pudieran surgir.

--¿ Quiénes podrán participar en el fondo de ahorro?

Podrán participar en el fondo de ahorro todos los integrantes de la empresa que hayan obtenido su contratación de finitiva.

--¿ Cuáles serán las cuotas de ahorro?

Las cuotas de ahorro serán las aportaciones de la empresa hasta un 13%, calculando a base de cuota diaria del participante y otra cantidad igual por cuenta de los participantes.

--¿ A partir de que fecha se iniciará?

A partir del 1o. de agosto de 1983, al 31 de julio de 1984.

Durante el mes de julio de cada año, se liquidarán las cuotas de ahorro e intereses de los participantes.

--¿ Se podrán otorgar préstamos sobre el fondo de ahorro?

Sí se podrán otorgar préstamos con obligación de liquidarlos a más tardar el 15 de julio del año que se encuentra en curso y nunca podrán exceder del importe de 30 días

de salario a base de cuota diaria del solicitante.

--¿ Cómo se van a pagar los préstamos?

Estos se liquidarán en exhibiciones quincenales o de acuerdo a la nómina en que el trabajador reciba su remuneración.

--¿ Se van a cobrar intereses por los préstamos otorgados?

Sí, el interés bancario mensual sobre saldos insolutos

--¿ Cuando serán entregados los beneficios que proporciona el fondo de ahorro?

Los beneficios obtenidos por el manejo del activo del fondo de ahorro, menos sus gastos y quebrantos serán distribuidos anualmente al final de cada ejercicio social del fondo de ahorro, en el mes de julio.

--¿ Qué sucede en caso de retiro de algún participante?

A estas personas se les entregará el importe de su capital ahorrado y sus intereses respectivos.

--¿ Que sucedería en caso de fallecimiento de algún participante?

Cada participante designará a sus beneficiarios, a los

cuales, se les entregará la cantidad ahorrada hasta el momento de su fallecimiento.

A continuación se pone un ejemplo en donde se nota que el empleado gana más salario si utiliza el fondo de ahorro:

Tenemos una persona que gana \$ 28 250.00 mensuales y el porcentaje que se aplicará será del 13%

Sin Fondo

Sueldo	28 250
-I.M.S.S.	1 059
-I.S.P.T.	<u>2 386</u>
Sueldo Neto	\$ 24 805

Fondo de Ahorro Bilateral

Sueldo	25 000
-I.M.S.S.	938
-I.S.P.T.	<u>1 786</u>
	22 276
-Fondo de Ahorro	<u>3 250</u>
	19 026
+Fondo de Ahorro	3 250 (empresa)
+Fondo de Ahorro	<u>3 250 (empleado)</u>
Sueldo Neto	\$ 25 526

Comparando las dos cantidades finales, se ve claramente que se gana más ingresando al fondo de ahorro.

CAPITULO IV

ADMINISTRACION DEL PLAN

El fondo de ahorro será manejado por una sociedad civil quien actuará como administradora de dicho fondo con las facultades más amplias para manejar el mismo y quien tendrá todos los derechos inherentes o a través de un fideicomiso contratado con una institución fiduciaria nacional, autorizada legalmente para actuar, quedando a opción de la firma cada año al inicio del ejercicio social del fondo, de decidir cual de las dos formas de administración tendrá el mismo. En ambos casos la firma tendrá participación en la administración.

La administración del plan se ocupa de las siguientes funciones:

- a) Constitución de un fideicomiso.
- b) Elaboración de listados mensuales con cuentas individuales y acumulados de las aportaciones del fondo. En estos listados aparecen:
 - nombre del empleado
 - saldo antes de ahorro
 - ahorro del mes, tanto del empleado como el de la empresa
 - saldo después de ahorro
 - saldo antes de préstamo
 - préstamo del mes
 - amortización

- saldo después de préstamo
- c) Control de bajas. Esto es cuando una persona es dada de baja del fondo y hay que llevar un control para que la elaboración de los listados no tenga errores.
- d) Control de préstamos y amortizaciones.
- e) Estados de cuenta trimestral por cuenta individual, el cual refleja la situación del fondo de cada uno de los empleados (préstamos acumulados de aportaciones).
- f) Recibos anuales en los cuales se muestra el estado de cuenta final del fondo, por cuentas individuales reflejando préstamos, aportaciones acumuladas, intereses ganados y totales.
- g) Asesoría general en aclaración con cualquier asunto relacionado al fondo de ahorro.

Para el buen funcionamiento de la administración del plan, se necesitarán que se envíen datos proporcionados por la empresa, los cuales serán los siguientes:

- i) Relación de nombres y sueldos.
- ii) Relación de altas y bajas.
- iii) Avisos de modificaciones de sueldos.
- iv) Solicitudes de préstamos.
- v) Copia de depósitos efectuados en banco o fidei

comiso.

En el siguiente ejemplo se podrá notar cuanto ganaría una persona que en todo el ejercicio no pide préstamo. El fondo de ahorro trabajará, para este caso, al 4% de interés mensual acumulable; el sueldo de esta persona es de - - \$ 20 000.00, así que la aportación mensual será de - - - - \$ 2 600.00 aplicando el 13% por concepto de fondo de ahorro:

Supongamos que el ejercicio abarca los meses de -
Enero a Diciembre.

Enero	$2\ 600 \times (1.04)$	=	4 162.68
Febrero	$2\ 600 \times (1.04)$	=	4 002.58
Marzo	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 848.63
Abril	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 700.61
Mayo	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 558.27
Junio	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 421.42
Julio	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 289.82
Agosto	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 163.29
Septiembre	$2\ 600 \times (1.04)$	=	3 041.63
Octubre	$2\ 600 \times (1.04)$	=	2 924.64
Noviembre	$2\ 600 \times (1.04)$	=	2 812.16
Diciembre	$2\ 600 \times (1.04)$	=	2 704.00
			<hr/>
			\$ 40 629.73

Esto quiere decir que al final del ejercicio esta persona obtendrá \$ 40 629.73 por concepto de fondo de ahorro más intereses; aquí no se está considerando la petición de préstamo. Así que los rendimientos sobre el capital alcanzan un 30%.

CONCLUSIONES

Como resultado del trabajo encontré como punto importante las variantes en reglamentación del fondo ya que se toman diferentes leyes mexicanas.

También es de tomarse en consideración que con un fondo de ahorro bilateral la empresa se ahorra grandes porcentajes de dinero y que este ahorro será mayor cuando el plan sea aplicado a un gran número de personas. Al empleado le conviene también pues la cantidad que recibe por concepto de fondo de ahorro está libre de impuestos.

Una parte importante es el de tener una buena estructura del plan, es decir, que el diseño esté bien establecido para que no se tenga duda alguna sobre aspectos importantes como lo son los préstamos, los intereses que se van a cobrar, etc.

Creo que la parte correspondiente a la administración es bastante interesante porque se maneja mucha información relacionada con las personas que están formando parte del fondo de ahorro.

Pienso que el fondo de ahorro es una buena medida para tener adecuadamente compensados a los trabajadores de una empresa y así se evita una rotación importante; por eso

se considera al fondo de ahorro como un plan de beneficios para empleados.

BIBLIOGRAFIA

- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
México, D.F. 1982

- REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
México, D.F. 1982

- LEY DEL SEGURO SOCIAL
México, D.F. 1981

- MATEMATICAS FINANCIERAS
Benjamín de la Cueva
UNAM
México, D.F. 1972

- TABLAS FINANCIERAS
Benjamín de la Cueva
México, D.F. 1978

- DISCURSO DEL LIC. MIGUEL MANCERA SOBRE CERTIFICADOS DE
TESORERIA
Banco de México
México, D.F. 1978