

197
2ej-



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

OBLIGACIONES LABORALES

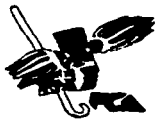
**SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

LOURDES JULIETA RUBIO MATA

**ASESOR DEL SEMINARIO:
C.P. LUIS HUMBERTO MUÑOZ ORNELAS**



MEXICO, D. F.

1900
7

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A MIS PADRES:

**Lic. y C. P. Jacinto Benito Lázaro Rubio y Vargas
Lic. María de Lourdes Mata Diosdado**

Mis maravillosos amigos que además de amor y comprensión incomparable, le dieron a mi vida un sinfín de posibilidades, al brindarme la oportunidad de iniciarme en el infinito camino del conocimiento y la superación

Mi eterna gratitud por sus sacrificios y esfuerzos para darme la herencia más valiosa de la vida

"EL ESTUDIO"

A MI HERMANA:

Lic. Claudia Carolina Rubio Mata.

Por el cariño y ejemplo de superación que me transmitiste a través de las vivencias que hemos compartido

A MIS HERMANOS:

**Ángel Jacinto Rubio Mata.
Benito Adolfo Rubio Mata.**

Con admiración y cariño por la oportunidad de sus sabios consejos y el apoyo inigualable que siempre me han proporcionado.

A MIS ABUELOS:

+ Benito Rubio Sierra.
+ Angela Vargas Reyes.

Lic. José Mata León.
Sara Diosdado de Mata.

Con respeto, amor y cariño.

Al C.P. Luis Humberto Muñoz Órnelas

Un agradecimiento muy especial por
todas sus valiosas aportaciones y su buen
juicio en el desarrollo de esta investigación.

**“CON CARIÑO Y AGRADECIMIENTO A MI
UNIVERSIDAD Y FACULTAD”.**

Í N D I C E

Introducción	1
Antecedentes	3
Capítulo I. DE LOS ASPECTOS GENERALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.	
1.1 Fundamentos	6
1.1.1 Origen de los pasivos laborales	6
1.1.2 Aspectos legales	9
1.1.3 Aspectos fiscales	19
1.1.3.1 Fundamento fiscal respecto al impuesto a retener sobre las percepciones de los trabajadores durante la vida laboral y al finalizar esta.	19
1.1.3.2 Ejercicio práctico sobre las retenciones que se le hacen a las percepciones de los trabajadores	24
1.1.3.3 Creación, deducción y manejo de reservas estimadas sobre los planes de pensiones con acoplo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	35
1.1.3.4 Sistema de Ahorro para el Retiro como otro plan de pensiones y su legislación fiscal	37
1.1.4 Aspectos financieros	39
1.1.5 Normas Internacionales de Contabilidad y su efecto sobre el Boletín D-3 Obligaciones Laborales.	40

Capítulo II. DEL MECANISMO, TRATAMIENTO CONTABLE Y OTROS ASPECTOS DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.

2.1	Conceptos, reglas y métodos de valuación utilizados en el tratamiento contable del Boletín D-3 Obligaciones Laborales.	43
2.1.1	Tipos de remuneraciones laborales y su clasificación.	43
2.1.2	Conceptos básicos	47
2.1.3	Aplicación práctica	51
2.1.4	Mecanismo para el registro contable de las obligaciones laborales.	55
2.1.4.1	Formulario	56
2.2	Aspectos importantes que llevan a la necesidad de comparar el Boletín D-3 Obligaciones Laborales con SFAS-87	59
2.2.1	Principales similitudes entre el Boletín D-3 Obligaciones Laborales y SFAS-87.	60
2.3	Estrategia de implantación	64

Capítulo III. DE LAS RESPONSABILIDADES EN QUE SE INCURRE EN EL TRATAMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.

3.1	Presentación y revelación de las obligaciones laborales en los estados financieros como obligación básica de la compañía.	67
3.1.1	Ejemplo de una nota a los estados financieros.	68
3.1.2	Ejercicio práctico sobre el reconocimiento de las obligaciones laborales en la empresa.	71

3.2	El cálculo actuarial y su importancia en el reconocimiento de las obligaciones laborales	81
3.2.1	Forma en que interviene el actuario	83
3.2.2	Herramientas que proporciona el actuario	85
3.3	El examen del auditor sobre los cálculos efectuados para el registro de las obligaciones laborales en los estados financieros de la compañía	86
3.3.1	Objetivo del auditor en la revisión del trabajo del actuario.	87
3.3.2	Resultado del examen del auditor y su opinión.	89

Capítulo IV. CASO PRÁCTICO.

4.1	Planteamiento del problema	91
4.1.1	Valuación actuarial	92
4.1.2	Registros contables.	98
4.1.3	Resumen	99
4.1.4.	Revelación contable.	100
Conclusiones.		103
Bibliografía.		105

INTRODUCCIÓN

El impacto significativo que en determinado momento provocaría para una entidad el pago de sus obligaciones laborales, que se fueron creando durante el tiempo, marca la importancia que tiene el reconocimiento de estas en la situación económica de la entidad, aún y cuando no sean exigibles en el momento

A través de este trabajo se pretende estudiar a fondo las causas que originan la terminación de una relación laboral, el análisis de las obligaciones laborales y su fundamento legal, fiscal y financiero, así como, el manejo contable de estas y su adecuada presentación en estados financieros

Es importante señalar que para llevar a cabo una investigación más completa en relación a todas las circunstancias que se podrían suscitar en torno a las obligaciones laborales, sería tema de otro trabajo de investigación

En el desarrollo del presente trabajo, como primer objetivo se tiene el análisis y comprensión de la aplicación del Boletín D-3 Obligaciones Laborales contenido en los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, el cual, es el máximo instituto reconocido en México en materia contable.

El segundo objetivo, es mostrar la importancia de reconocer dentro de la información financiera las obligaciones laborales, el costo y su correcta valuación, así como las alternativas existentes para el tratamiento de los planes de pensiones en situaciones especiales (a través de N.I.C.S.), y su adecuada revelación en estados financieros

Esta investigación se realizó a través de información documental y se desarrolla en cuatro capítulos

El primer capítulo trata sobre el origen de los pasivos laborales, donde abordé su fundamento legal, fiscal, financiero y su aspecto contable, así como, la aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en México y los casos en que se tiene que acudir a las Normas Internacionales de Contabilidad y/o a los Principios Contables de otro país, como punto fundamental para entender el tratamiento de las obligaciones laborales

En el segundo capítulo, desarrolle el análisis detallado del Boletín D-3 Obligaciones Laborales, donde determino los conceptos que juegan dentro de este y la metodología a utilizar para su aplicación, así como, los mecanismos de implantación de los planes de pensiones.

Otro punto que abordé en el citado capítulo, fue el estudio del Boletín D-3 Obligaciones Laborales en relación con el SFAS-87, el cual se hizo a través de su comparación.

En el tercer capítulo determiné la importancia que tiene la revelación de las obligaciones laborales en los estados financieros, así como, la responsabilidad de la entidad y de terceros (en específico del actuario y los auditores externos) sobre los mismos

En el cuarto y último capítulo, presento un caso práctico completo que incluye la aplicación de los aspectos estudiados en los anteriores capítulos.

ANTECEDENTES

Para una mejor comprensión del trabajo realizado, es necesario hacer una breve remembranza sobre los aspectos importantes referentes al Boletín D-3 "Obligaciones Laborales" emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, en agosto de 1992 con vigencia inicial a partir del 1° de enero de 1993, y el cual sustituyó las disposiciones contenidas en el Boletín D-3 emitido en 1974 y en su Suplemento de 1976.

Por lo que la ventaja significativa que dio la emisión del nuevo Boletín D-3 emana principalmente en el aumento de la precisión de la norma, actualización con vistas a la globalización económica y una mayor armonía con las normas internacionales y particularmente con las relativas a Estados Unidos (este punto será estudiado en el capítulo II que contiene las principales similitudes y diferencias entre el D-3 Obligaciones Laborales y SFAS-87), lo cual trae como consecuencia una magna extensión de la norma.

Otro aspecto que es necesario mencionar es el hecho de que el nuevo Boletín D-3 no aplica restricción alguna para la aplicación de este en las empresas, no importando su tamaño y magnitud de las mismas, sino en forma contraria extiende su posible aplicación (aunque debemos considerar que en muchas de las empresas mexicanas debido a la crisis económica es difícil la aplicación de este Boletín).

En dicho "Boletín" se definen las bases del método del cálculo a utilizar, se determinan las bases del cálculo del costo neto por remuneraciones al retiro, así como los pasivos correspondientes.

No obstante, de las grandes ventajas que introdujo el nuevo Boletín D-3, es importante señalar que todavía tenemos aspectos primordiales que este a la fecha no ha tocado, como es el caso del *tratamiento del plan de pensiones referente a las liquidaciones y reducciones de personal por pronto retiro*, así como el *tratamiento de los beneficios posempleo y posretiro, que no son beneficios de pensiones*, y que los *Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Estados Unidos* si son tratados.

**Capítulo I. DE LOS ASPECTOS GENERALES DE
LAS OBLIGACIONES LABORALES.**

1.1 FUNDAMENTOS

1.1.1 ORIGEN DE LOS PASIVOS LABORALES.

Las obligaciones laborales encuentran su fundamento en el esquema de la contabilidad bajo el principio de *realización*, el cual sustenta que:

La contabilidad cuantifica en términos monetarios las operaciones que realiza una entidad con otros participantes en la actividad económica y ciertos eventos económicos que la afectan.

Las operaciones y eventos económicos que la contabilidad cuantifica; se consideran por ella realizados:

- cuando a efectuado transacciones con otros entes económicos;
- cuando han tenido lugar transacciones internas que modifican la estructura de recursos o de sus fuentes; o,
- cuando han ocurrido eventos económicos externos a la entidad derivados de las operaciones de esta y cuyo efecto puede cuantificarse razonablemente en términos monetarios.¹

No obstante que es clara la necesidad de reconocer el efecto de las obligaciones laborales dentro de la contabilidad de la entidad, debemos identificar como primer punto que las remuneraciones pagadas a los trabajadores o sus beneficiarios al término de su vida laboral o después de ésta, pueden ser cuantificables, y, su normatividad estará sujeta al *Boletín D-3 Obligaciones Laborales*, ya que este establece:

¹ Boletín A-1 Esquema de la Teoría Básica de la Contabilidad Financiera, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 1994, página 25.

- las bases para cuantificar el monto del pasivo por obligaciones laborales;
- las bases para cuantificar el costo neto de las obligaciones laborales del periodo; y,
- las reglas de reconocimiento y revelación;

por otra parte, las obligaciones laborales también podrían ser no cuantificables y estas encuentran su normatividad en el *Boletín C-12 Contingencias y Compromisos*, en donde se establece que:

La contingencia es una condición, situación o conjunto de circunstancias que involucran un cierto grado de incertidumbre que puede resultar, a través de la consumación de un hecho futuro, en la adquisición o pérdida de un activo o en el origen o cancelación de un pasivo y que generalmente trae como consecuencia una utilidad o una pérdida.

De acuerdo con los principio de periodo contable, realización y revelación suficiente, debe intentarse la cuantificación razonable en términos monetarios de las contingencias para darles efecto en los estados financieros; y de tal manera atender tres puntos relevantes que son: beneficiarios, monto y época del año. Cuando tal cuantificación no sea posible, la existencia de la contingencia debe divulgarse a través de notas sobre los estados financieros, para dar cumplimiento al principio de revelación suficiente.

Para efecto de cuantificación, podemos clasificar las contingencias en los siguientes grandes grupos:

- 1. Las de carácter repetitivo que son susceptibles de medición razonablemente aproximada en su conjunto, a través de la experiencia y/o de la probabilidad empírica o estadísticamente establecida de su ocurrencia.*
- 2. Las de carácter aislado en las que, en un momento dado no existen elementos de juicio, estimación u opinión que permitan medir dentro del límite razonable su resultado probable.*

Por último, debemos tener presente que las obligaciones laborales representan un pasivo, ya que:

Pasivo es el conjunto o segmento cuantificables, de las obligaciones presentes de una entidad particular, virtualmente inevitables, de transferir efectivo, bienes o servicios en el futuro a otras entidades, como consecuencia de transacciones o eventos pasados; y como tal representa una obligación en el presente de transferir recursos o prestar servicios a otra entidad.²

A lo que podemos discernir que las obligaciones laborales cumplen con las características requeridas por Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, para considerar estas como un pasivo, ya que representa una obligación para la entidad no obstante que estas puedan ser cuantificables o tengan que considerarse como una contingencia (no cuantificables) para efectos de su registro en estados financieros.

² Boletín A-11 Definición de los conceptos básicos integrantes de los estados financieros, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 1994, páginas 74 y 75.

1.1.2 ASPECTOS LEGALES.

La relación laboral en nuestro país nace en el artículo 123 "Del Trabajo y la Previsión Social" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde estipula:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

De tal manera que la Ley Federal del Trabajo emana de dicho artículo constitucional, y respecto a esto, hago mención de los siguientes artículos de incumbencia para efectos de este trabajo:

Del inicio de la relación de trabajo.-

Artículo 20 L. F. T.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

De la terminación de la relación de trabajo.-

Artículo 33 L. F. T.

Son causas de la terminación de la relación del trabajo:

I) El mutuo consentimiento de las partes;

II) La muerte del trabajador;

III) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los arts. 36, 37 y 38 L. F. T. (sobre la duración de las relaciones de trabajo);

IV) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V) Los casos a que se refiere art. 434 L. F. T. (sobre los contratos colectivos de trabajo).

Artículo 46 L. F. T.

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47 L. F. T.

Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción segunda, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 51 J., F. T.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administradores, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyugue, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador ;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

De las indemnizaciones.-

Artículo 48 L. F. T.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 49 L. F. T.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*
- III. En los casos de trabajadores de confianza;*
- IV. En el servicio doméstico; y*
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

Artículo 50 L. F. T.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior considerarán:

- 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 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 salarios por cada uno de los años de servicios prestados; y*
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones 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.*

Artículo 84 I. F. T.

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

Artículo 89 I. F. T.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Artículo 129 I. F. T.

La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 162 I. F. T.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que correspondiera se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Artículo 484 L. E. T.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485 L. E. T.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486 L. F. T.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 de esta Ley, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que correspondía el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

En resumen, la fuente de la legislación de la relación laboral emana del artículo 123 constitucional. Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo y los contratos individuales y colectivos de trabajo respaldan la demanda de este artículo constitucional, reglamentando cada uno de los puntos de la relación laboral manejados en la Constitución Política Mexicana.

En párrafos anteriores se manejaron los artículos más importantes (para efectos del tema tratado en el presente trabajo) en lo que refiere al inicio y terminación de la relación de trabajo, y las indemnizaciones, donde resumo que los pagos que corresponden generalmente a una indemnización, son:

- Tres meses de sueldo,
- Veinte días por año,
- Doce días por cada año laborado por concepto de prima de antigüedad (si laboró más de un año),
- La parte correspondiente a los sueldos y prestaciones devengados a la fecha de la indemnización.

Cabe señalar que se pueden presentar muchas variantes dependiendo de la situación que se trate; y también es necesario tomar en cuenta que el sueldo diario que se considera para el cálculo de los primeros tres conceptos mencionados, se integra de pagos en efectivo más prestaciones, considerando que la base para el cálculo de las indemnizaciones nunca deberá ser inferior al salario mínimo.

Por lo que los "Aspectos Legales", son base fundamental para llevar a cabo el buen cálculo y proyección de los pasivos laborales de las entidades.

1.1.3 ASPECTOS FISCALES

1.1.3.1 FUNDAMENTO FISCAL RESPECTO AL IMPUESTO A RETENER SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA VIDA LABORAL Y AL FINAL DE ÉSTA.

Durante el transcurso de una relación de trabajo o al finalizar esta, se crean obligaciones laborales (las cuales referimos en el punto 1.1.2 ASPECTOS LEGALES) para el patrón, el cual tendrá que cubrir ciertos pagos remunerativos al trabajador; cuando se da esta circunstancia, nace otra obligación para el patrón de tipo fiscal que se encuentra fundamentada en los artículos 80 y 83 fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, donde se estipula:

Artículo 80 L.L.S.R.

Quienes hagan pagos por los conceptos a los que se refiere este Capítulo (De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado), están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Artículo 83 fracc. I L.L.S.R

Quienes hagan pagos por los conceptos a los que se refiere este Capítulo (De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado), tendrán las siguientes obligaciones:

- 1. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 80-B y 81 (Sobre el cálculo del impuesto sobre sueldos y salarios y el cálculo del impuesto anual) de esta Ley.*

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81 (Sobre el cálculo del impuesto anual).

Como puede observar, el patrón tiene la obligación de hacer las respectivas retenciones de impuesto que podemos clasificar en tres grandes rubros:

- retenciones sobre sueldos nominales,
- retenciones sobre otras percepciones,
- retenciones sobre indemnizaciones.

Para efectos de la investigación haré el seguimiento a los artículos referentes al cálculo de impuesto sobre indemnizaciones, ya que de alguna manera concentran los mecanismos de cálculo que se siguen en los tres rubros mencionados.

Como primer punto hago mención al artículo 77 fracción X y XI de la L.I.S.R. que establece los importes máximos excedentes para el pago del Impuesto Sobre la Renta:

Artículo 77 fracc. X y XI L.I.S.R.

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

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio

serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, hasta el equivalente al salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título

Como segundo punto, haré mención de los artículos 79 fracción I y II y 80 párrafo ocho de la L.I.S.R. referentes al cálculo para la determinación del impuesto a pagar por concepto de indemnización:

Artículo 79 L.I.S.R.

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en

su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y el resultado se aplicará a la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en porciento.

Artículo 80 párrafo ocho L.L.S.R.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en porciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.

Cabe señalar que para determinar el cálculo mencionado en los artículos anteriores, es necesario consultar otros artículos como el complemento del artículo 80 sobre retención y entero de pagos provisionales, 80-A sobre subsidio contra el Impuesto Sobre la Renta para los contribuyentes, 80-B sobre crédito al salario mensual y 81 sobre cálculo del impuesto anual.

Para entender en forma práctica la aplicación de estos artículos en su conjunto, a continuación expongo un ejemplo sobre la determinación del Impuesto Sobre la Renta por concepto de indemnizaciones, que parte de tres supuestos y que contiene en la primera parte los datos generales para cada supuesto; así como, la determinación de los importes exentos y gravables para efectos de dicha Ley. En la segunda parte se hace el cálculo de la proporción con procedimiento Ley 91 y Ley 95 y por último, se calcula el Impuesto Sobre la Renta por concepto de indemnizaciones.

1.1.3.2 EJERCICIO PRÁCTICO SOBRE LAS RETENCIONES QUE SE LES HACEN A LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES.

EJERCICIO DE SUELDOS Y SALARIOS BASE DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LOS INGRESOS GRAVABLES

SUPUESTO No. 1
DATOS :

FECHA DE ENTRADA	1/02/93
FECHA DE SALIDA	1/04/96
VACACIONES	30 DÍAS
PRIMA VACACIONAL	25%
AGUINALDO	40 DÍAS
TIEMPO LABORADO	1 AÑOS 61 DÍAS
DÍAS LABORADOS EN 1996	91
SALARIO MÍNIMO DEL D.F.	22.6
SUELDO MENSUAL	\$ 6,000
SUELDO DIARIO	200
SUELDO DIARIO INTEGRADO (sueldo diario más prestaciones)	242.47
DÍAS EXENTOS P/ PRIMA VAC.	15 DÍAS S.M.G. (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)
DÍAS EXENTOS P/ AGUINALDO	30 DÍAS S.M.G. (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)
DÍAS EXENTOS P/ INDEMNIZACIÓN	90 DÍAS S.M.G. por cada año de servicio (Art. 77 fracc. X L.I.S.R.)

SUPUESTO No. 1

CONCEPTO	OPERACIÓN	TOTAL	EXENTO	GRAVABLE
SUELDO	6,000/2	1,000.00		3,000.00
VACACIONES (30x200/365)91		1,495.89		1,495.89
PRIMA VACACIONAL (40x200/365)91		1,371.97	84.52	289.45
AGUINALDO (242.47x30)3		7,274.10		1,825.48
3 MESES		21,822.30		
20 DÍAS POR AÑO	(242.47x20)3+797.16	15,345.36		
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	(242.47x12)3+478.30	9,207.22		
TOTAL INGRESOS SIN INDEMN.	suma 1	6,864.38	253.55	6,610.83
TOTAL INDEMNIZACIÓN	suma 2	46,374.88	6,441.93	39,932.95
TOTAL ACUMULADO		53,239.26	6,695.48	46,543.78

NOTA: Como política de la Compañía, las vacaciones son pagadas a los trabajadores al final de cada año y estas se empiezan a calcular nuevamente al inicio del año en curso, es por esto que el cálculo de la parte proporcional de vacaciones se está determinando conforme a los DÍAS laborados en el año.

**CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA INDEMNIZACIÓN
SUPUESTO N o 1**

INGRESO MENSUAL GRAVADO \$ 6,000.00

1. Ley 95
PROPORCIÓN = 0.71

INGRESO GRAVADO	6,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4,013.07</u>
	1,986.93
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>26.93%</u>
	\$ 535.08
(+) CUOTA FIJA	531.68
IMPUESTO ANTES DE CRÉDIT AL SAL.	\$ 1,066.76
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69.27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 997.49</u>

2. Ley 91
PROPORCIÓN = 0.87

INGRESO GRAVADO	\$ 6,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4,013.07</u>
	\$ 1,986.93
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>24.55%</u>
	\$ 487.79
(+) CUOTA FIJA	469.54
IMPUESTO ANTES DE CRÉDIT AL SAL.	\$ 957.33
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69.27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 888.06</u>

Comparación	\$	6,000.00
Tarifas 1995	\$	<u>4,013.07</u>
Tarifas 1991	\$	1,986.93
Diferencia: NO HAY AHORRO	\$	24.55%
(Se aplica tarifa 91)	\$	487.79
	\$	469.54
	\$	957.33
	\$	<u>69.27</u>
	\$	<u>888.06</u>

ISPT/INGRESO MENSUAL - FACTOR APLICABLE PARA LA INDEM.

888.06 / 6,000.00 = 0.1480 = 14.80%

TOTAL INDEMNIZACIÓN	\$ 39,932.95
(X FACTOR)	14.80%
IMPUESTO A PAGAR POR INDEM.	<u>\$ 5,910.08</u>

NOTA:

Para efectos de los cálculos realizados, fueron utilizadas las tablas correspondientes al seguro trimestre de 1996.

**CÁLCULO DEL IMPUESTO A RETENER POR INDEMNIZACIONES
Y OTROS CONCEPTOS
SUPUESTO N o 1**

IMP. LIQUIDACIÓN DE INC. NORMALES \$ 6.610,83

1. Ley 95

PROPORCIÓN = 0,73

INGRESO GRAVADO	6.610,83
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4.013,07</u>
	2.597,76
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>26,93%</u>
	\$ 699,58
(+) CUOTA FIJA	<u>531,68</u>
IMPUESTO ANTES CRÉDIT. AL SAL.	\$ 1.231,26
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69,27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 1.161,99</u>

2. Ley 91

PROPORCIÓN = 0,82

INGRESO GRAVADO	\$ 6.610,83
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4.013,07</u>
	\$ 2.597,76
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>24,55%</u>
	637,75
(+) CUOTA FIJA	<u>469,54</u>
IMPUESTO ANTES CRÉDIT. AL SAL.	\$ 1.107,29
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69,27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 1.038,02</u>

Comparación

Tarifas 1995

Tarifas 1991

Diferencia: NO HAY AHORRO

(Se aplica tarifa 91)

	\$ 1.161,99
	<u>1.038,02</u>
	<u>\$ 123,97</u>

IMPUESTO A PAGAR

PERCEPCIÓN ORDINARIA	\$ 1.038,02
INDEMNIZACIÓN	<u>5.910,48</u>
TOTAL IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 6.948,50</u>

**EJERCICIO DE SUELDOS Y SALARIOS
BASE DE DATOS Y DETERMINACIÓN
DE LOS INGRESOS GRAVABLES**

SUPUESTO No. 2

DATOS:

FECHA DE ENTRADA	1/04/96	
FECHA DE SALIDA	1/04/96	
VACACIONES	40 DÍAS	
PRIMA VACACIONAL	25%	
AGUINALDO	40 DÍAS	
TIEMPO LABORADO	10 AÑOS	
DÍAS LABORADOS EN 1996	91	
SALARIO MÍNIMO DEL D.F.	22.6	
SUELDO MENSUAL	\$ 8,000	
SUELDO DIARIO	266.66	
SUELDO DIARIO INTEGRADO (sueldo diario más prestaciones)	324.13	
DÍAS EXENTOS P/ PRIMA VAC.	15 DÍAS S M G (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)	
DÍAS EXENTOS P/ AGUINALDO	30 DÍAS S M G (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)	
DÍAS EXENTOS P/ INDEMNIZACIÓN	90 DÍAS S M G por cada año de servicio (Art. 77 fracc. X L.I.S.R.)	

SUPUESTO No. 2

CONCEPTO	OPERACIÓN	TOTAL	EXENTO	GRAVABLE
SUELDO	8,000/2	1	4,000.00	4,000.00
VACACIONES	(40x266.66/36.5)91	1	2,659.29	2,659.29
PRIMA VACACIONAL	2,659.29 x 25%	1	664.82	84.52
AGUINALDO	(40x266.66/36.5)91	1	2,659.29	169.04
3 MESES	(324.13x30)3	2	29,171.70	
20 DÍAS POR AÑO	(324.13x20)10	2	64,826.00	
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	(324.13x12)10	2	38,895.60	
TOTAL INGRESOS SIN INDEM.	suma	1	9,983.41	253.55
TOTAL INDEMNIZACIÓN	suma	2	132,893.30	20,340.00
TOTAL ACUMULADO			142,876.71	122,283.16

NOTA: Como política de la Compañía, las vacaciones son pagadas a los trabajadores al final de cada año y estas se empiezan a calcular nuevamente al inicio del año en curso, es por esto que el cálculo de la parte proporcional de vacaciones se está determinando conforme a los DÍAS laborados en el año.

**CÁLCULO DEL IMPUESTO DEL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL.
SUPUESTO N o 2**

\$ 8,000.00

1. Ley 95

PROPORCIÓN = 0.73

INGRESO GRAVADO	8,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4,013.07</u>
	3,986.93
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>26.93%</u>
	\$ 1,073.68
(+) CUOTA FIJA	511.68
IMPUESTO ANTES DE CRÉDIT. AL SAL.	\$ 1,605.36
(-) CRÉDITO AL SALARIO	69.27
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 1,536.09</u>

2. Ley 91

PROPORCIÓN = 0.82

INGRESO GRAVADO	\$ 8,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>4,013.07</u>
	\$ 3,986.93
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>24.55%</u>
	\$ 978.79
(+) CUOTA FIJA	469.54
IMPUESTO ANTES DE CRÉDIT. AL SAL.	\$ 1,448.33
(-) CRÉDITO AL SALARIO	69.27
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 1,379.06</u>

Comparación

Tarifas 1995

Tarifas 1991

Diferencia: NO HAY AHORRO

(Se aplica tarifa 91)

\$ 1,536.09
<u>1,379.06</u>
<u>\$ 157.03</u>

ISPT/INGRESO MENSUAL = FACTOR APLICABLE PARA LA INDEM.

$1,379.06 / 8,000.00 = 0.1724 = 17.24\%$

TOTAL INDEMNIZACIÓN	\$ 112,553.30
(X FACTOR)	17.24%
IMPUESTO A PAGAR POR INDEM.	<u>\$ 19,404.19</u>

NOTA:

Para efectos de los cálculos realizados, fueron utilizadas las tablas correspondientes al segundo trimestre de 1996.

**CÁLCULO DEL IMPUESTO A RETENER POR INDEMNIZACIONES
Y OTROS CONCEPTOS
SUPUESTO N o 2**

IMP.LIQUIDACIÓN DE ING.NORMALES \$ 9,729.86

1. Ley 95

PROPORCIÓN = 0.73

INGRESO GRAVADO	9,729.86
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>8,093.80</u>
	1,636.06
(X) % SOBRE INGRESOS	29.11%
	<u>\$ 479.53</u>
(+) CUOTA FIJA	1,630.53
IMPUESTO ANTES CRÉDIT AL SAL.	<u>\$ 2,110.06</u>
(-) CRÉDITO AL SALARIO	69.27
IMPUESTO A PAGAR	<u><u>\$ 2,040.79</u></u>

2. Ley 91

PROPORCIÓN = 0.82

INGRESO GRAVADO	9,729.86
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>8,093.80</u>
	\$ 1,636.06
(X) % SOBRE INGRESOS	27.47%
	449.43
(+) CUOTA FIJA	<u>1,471.43</u>
IMPUESTO ANTES CRÉDIT AL SAL.	<u>\$ 1,920.86</u>
(-) CRÉDITO AL SALARIO	69.27
IMPUESTO A PAGAR	<u><u>\$ 1,851.59</u></u>

Comparación

Tarifas 1995

Tarifas 1991

Diferencia: NO HAY AHORRO

(Se aplica tarifa 91)

	\$ 2,040.79
	<u>1,851.59</u>
	<u>\$ 189.20</u>

IMPUESTO A PAGAR	
PERCEPCIÓN ORDINARIA	\$ 1,851.59
INDEMNIZACIÓN	<u>19,404.19</u>
TOTAL IMPUESTO A PAGAR	<u><u>\$ 21,255.78</u></u>

**EJERCICIO DE SUELDOS Y SALARIOS
BASE DE DATOS Y DETERMINACIÓN
DE LOS INGRESOS GRAVABLES**

SUPUESTO No. 3

DATOS:

FECHA DE ENTRADA	1/11/95
FECHA DE SALIDA	1/04/96
VACACIONES	10 DÍAS
PRIMA VACACIONAL	25%
AGUINALDO	40 DÍAS
TIEMPO LABORADO	152 DÍAS
DÍAS LABORADOS EN 1996	91
SALARIO MÍNIMO DEL D.F.	226
SUELDO MENSUAL	\$ 3,000.00
SUELDO DIARIO	100
SUELDO DIARIO INTEGRADO	114.38
(Sueldo diario más prestaciones)	
DÍAS EXENTOS IV PRIMA VAC.	15 DÍAS S.M.G. (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)
DÍAS EXENTOS IV AGUINALDO	30 DÍAS S.M.G. (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)
DÍAS EXENTOS IV INDEMNIZACIÓN	90 DÍAS S.M.G. por cada año de servicio (Art. 77 fracc. XI L.I.S.R.)

SUPUESTO No. 3

CONCEPTO

OPERACIÓN

TOTAL

EXENTO

GRAVABLE

SUELDO	3,000/2	1	1,500.00		1,500.00
VACACIONES	(10x100/365)91	1	249.32		249.32
PRIMA VACACIONAL	249.32 x 25%	1	62.33	84.52	
AGUINALDO	(40x100/365)91	1	997.26	169.04	828.22
3 MESES	(114.38x30)/3	2	10,294.20		
20 DÍAS POR AÑO	114.38x20/365*152	2	952.64		
PRIMA DE ANTIGÜEDAD					
TOTAL INGRESOS SIN INDEMN.		suma 1	2,808.90	253.55	2,577.54
TOTAL INDEMNIZACIÓN		suma 2	11,246.84	847.04	10,399.81
TOTAL ACUMULADO			14,055.75	1,100.59	12,977.35

NOTA: Como política de la Compañía, las vacaciones son pagadas a los trabajadores al final de cada año y estas se empiezan a calcular nuevamente al inicio del año en curso, es por esto que el cálculo de la parte proporcional de vacaciones se está determinando conforme a los DÍAS laborados en el año

**CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA INDEMNIZACIÓN
SUPUESTO N° 3**

INGRESO MENSUAL GRAVADO \$ 3,000.00

1. Ley 95

PROPORCIÓN = 0.74

INGRESO GRAVADO	3,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>2,883.42</u>
	116.58
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>19.25%</u>
	\$ 22.44
(+) CUOTA FIJA	278.59
IMPUESTO ANTES DE CRÉDITO AL SAL.	\$ 301.03
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69.27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 231.76</u>

2. Ley 91

PROPORCIÓN = 0.82

INGRESO GRAVADO	\$ 3,000.00
(-) LÍMITE INFERIOR	<u>2,883.42</u>
	\$ 116.58
(X) % SOBRE INGRESOS	<u>17.00%</u>
	\$ 19.82
(+) CUOTA FIJA	246.03
IMPUESTO ANTES DE CRÉDITO AL SAL.	\$ 265.85
(-) CRÉDITO AL SALARIO	<u>69.27</u>
IMPUESTO A PAGAR	<u>\$ 196.58</u>

Comparación

Tarifas 1995	\$ 231.76
Tarifas 1991	<u>196.58</u>
Diferencia: NO HAY AHORRO	<u>\$ 35.18</u>

(Se aplica tarifa 91)

ISPT/INGRESO MENSUAL = FACTOR APLICABLE PARA LA INDEM.

$196.58 / 3,000.00 = 0.0655 = 6.55\%$

TOTAL INDEMNIZACIÓN	\$ 10,399.81
(X FACTOR)	<u>6.55%</u>
IMPUESTO A PAGAR POR INDEM.	<u>\$ 681.19</u>

NOTA:

Para efectos de los cálculos realizados, fueron utilizadas las tablas correspondientes al segundo trimestre de 1996.

**CÁLCULO DEL IMPUESTO A RETENER POR INDEMNIZACIONES
Y OTROS CONCEPTOS
SUPUESTO N° 3**

IMPLIQUIDACIÓN DE ING.NORMALES \$ 2,577.54

1. Ley 95

PROPORCIÓN = 0.73

INGRESO GRAVADO	\$	2,577.54
(-) LÍMITE INFERIOR		<u>1,640.73</u>
		936.81
(X) % SOBRE INGRESOS		<u>13.09%</u>
	\$	122.63
		<u>238.54</u>
(+) CUOTA FIJA		
IMPUESTO ANTES CRÉDIT.AL SAL.	\$	361.17
(-) CRÉDITO AL SALARIO		<u>98.78</u>
IMPUESTO A PAGAR	\$	<u><u>262.41</u></u>

2. Ley 91

PROPORCIÓN = 0.82

INGRESO GRAVADO	\$	2,577.54
(-) LÍMITE INFERIOR		<u>1,640.73</u>
	\$	936.81
(X) % SOBRE INGRESOS		<u>11.56%</u>
		108.29
		<u>102.36</u>
(+) CUOTA FIJA		
IMPUESTO ANTES CRÉDIT AL. SAL.	\$	210.66
(-) CRÉDITO AL SALARIO		<u>98.78</u>
IMPUESTO A PAGAR	\$	<u><u>111.90</u></u>

Comparación

Tarifa 1995	\$	262.41
Tarifa 1991		<u>111.90</u>
Diferencia: NO HAY AHORRO	\$	<u><u>150.51</u></u>

(Se aplica tarifa 91)

IMPUESTO A PAGAR	
PERCEPCIÓN ORDINARIA	\$ 111.90
INDEMNIZACIÓN	<u>681.19</u>
TOTAL IMPUESTO A PAGAR	<u><u>\$ 793.09</u></u>

**CÁLCULO PROCEDIMIENTO LEY 91
DATOS DE 1994
SUMA DE TODOS LOS TRABAJADORES**

CONCEPTOS	IMPORTE GRAVADO	IMPORTE EXENTO	TOTAL DE EROGACIONES
SUELDOS	152,000.00		152,000.00
PRIMAS VACACIONALES	8,720.00	1,018.00	9,738.00
AGUINALDOS	9,700.00	2,115.00	11,815.00
HORAS EXTRAS	21,510.00	3,820.00	25,330.00
PREVISIÓN SOCIAL (comedor, becas)	8,540.00	35,660.00	44,200.00
	<u>200,470.00</u>	<u>42,613.00</u>	<u>243,083.00</u>

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{\text{PAGOS GRAVADOS 1994}}{\text{TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS EN 1994}}$$

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{200,470}{243,083} = 0.8247$$

NOTAS:

Las prestaciones relacionadas, así como los importes exentos se determinan en base al conjunto de normas del año, excepto los importes exentos de previsión social, que se deben calcular en base al artículo 77 fracción VI y XXX 5º párrafo de L.I.S.R.

**CÁLCULO PROCEDIMIENTO LEY 95
DATOS DE 1994
SUMA DE TODOS LOS TRABAJADORES**

CONCEPTOS	IMPORTE GRAVADO	IMPORTE EXENTO	TOTAL DE EROGACIONES
SUELDOS	152,000.00		152,000.00
PRIMAS VACACIONALES	8,720.00	1,018.00	9,738.00
AGUINALDOS	9,700.00	2,115.00	11,815.00
HORAS EXTRAS	21,510.00	3,820.00	25,330.00
PREVISIÓN SOCIAL (comedor, becas)	8,540.00	35,660.00	44,200.00
APORTACIÓN INFONAVIT			8,250.00
CUOTAS AL IMSS			21,206.00
SISTEMA DE AHORRO P/ EL RETIRO			3,300.00
	<u>200,470.00</u>	<u>42,613.00</u>	<u>275,839.00</u>

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{\text{PAGOS GRAVADOS 1994}}{\text{TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS EN 1994}}$$

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{200,470}{275,839} = 0.7268$$

NOTA:

Las prestaciones relacionadas, así como los importes exentos se determinan en base al conjunto de nóminas del año, excepto los importes exentos de previsión social, que se deben calcular en base al artículo 77 fracción VI y XXX 5° párrafo de L.15 R.

1.1.3.3 CREACIÓN, DEDUCCIÓN Y MANEJO DE RESERVAS ESTIMADAS SOBRE LOS PLANES DE PENSIONES CON ACOPLA A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Durante el desarrollo del punto anterior fundamenté el cálculo de los impuestos originados por los pagos que se hacen al trabajador como consecuencia de una relación laboral; y en lo que refiere al desarrollo del presente punto, enfocaré los aspectos fiscales al tratamiento que se le da a las reservas creadas por concepto de obligaciones laborales.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que las reservas que se creen para indemnizaciones al personal, para pagos de antigüedad o cualquiera otra de naturaleza análoga, no serán deducibles a excepción de las que se creen conforme a ciertos lineamientos que establece la misma Ley¹ y que a continuación mencionaré:

Las reservas 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.

¹ Ley del Impuesto Sobre la Renta artículos 24 Fracc.XII y 25 Fracc. X. Dofiscal Editores. Trigesimoprimera edición, enero de 1995.

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.

Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan.²

Dichas reservas deberán crearse y calcularse conforme a lo mencionado, además de que deberán repartirse uniformemente en varios ejercicios.

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 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 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.

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 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores referentes, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal; de no ser así, las cantidades que se dispongan gravarán impuesto.³

² Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta artículo 35 Dofiseal Editores. Trigesimoprimer edición, enero de 1995.

³ Ley del Impuesto Sobre la Renta artículo 28 Dofiseal Editores. Trigesimoprimer edición, enero de 1995.

1.1.3.4 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO COMO OTRO PLAN DE PENSIONES Y SU LEGISLACIÓN FISCAL.

En lo que respecta a las reservas creadas para el cumplimiento de las obligaciones laborales no tiene ningún efecto el plan denominado Sistema de Ahorro para el Retiro, ya que el patrón al cubrir ciertas cuotas que mencionaré más adelante, se deslinda de toda obligación en lo que al respecto se refiere; pero, no es por demás mencionar su funcionamiento y mecanismo de cálculo, que se rige a través de la Ley del Seguro Social.

Los patrones tienen la obligación de enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro que equivale al 2% del salario base de cotización del trabajador, lo cual se lleva a cabo mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador

Las cuotas mencionadas serán cubiertas mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual a su vez abonará en las cuentas individuales de cada trabajador por el importe entregado.

Al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva (los planes de pensiones referentes, serán solo los que cumplan los requisitos que establece la Comisión del S. A. R.), tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera que lleve

su cuenta de ahorro, le entregue por cuenta del instituto, los fondos de la subcuenta del seguro del retiro.⁴

⁴ Ley del Seguro Social artículos 183-A, 183-B, 183-C, 183-O; Fisco Nóminas; quinta edición septiembre de 1994.

1.1.4. ASPECTOS FINANCIEROS.

Hoy en día, debido a la crisis económica que está viviendo el país y que repercute en la mayoría de las compañías; es muy difícil para éstas que puedan llevar a cabo la creación de las provisiones con respecto a sus obligaciones laborales sin que en muchos de los casos castiguen en forma significativa sus utilidades; pero, como se mencionó en capítulos anteriores es necesario reconocer los efectos de dichas obligaciones en sus estados financieros.

Toda empresa necesariamente debe evaluar su situación financiera desde un punto de vista de rentabilidad y riesgo, además determinar no solamente su capacidad para conseguir fondos, sino lo que le cuesta el financiamiento adecuado.

Este es un aspecto interesante, pues la creación de las provisiones en cuestión tiene un costo que en teoría no debe afectar la situación financiera general de la empresa, y en caso de no crearlas, en un momento determinado pueden hacerse exigibles las obligaciones de primas de antigüedad e indemnizaciones por despido de empleados, con lo que la empresa tendría que conseguir fondos para cumplir con dichas obligaciones y esto le ocasionaría costos adicionales.

La entidad debe pronosticar sus requerimientos de fondos a futuro, y tener ciertas consideraciones de carácter económico, social y político, para determinar el monto de financiamiento de utilidades que se han retenido necesariamente, con esto puede ir provisionando cantidades razonables para estar en condiciones de cumplir con sus obligaciones oportunamente y de manera eficaz para la economía de la empresa en el transcurso del tiempo.

1.1.5 NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD Y SU EFECTO SOBRE EL BOLETÍN D-3 OBLIGACIONES LABORALES

No obstante, las grandes ventajas que concedió el nuevo Boletín D-3 en el tratamiento de las obligaciones laborales, es importante señalar que todavía tenemos aspectos primordiales que el nuevo Boletín D-3 a la fecha no ha tocado como es el caso del *tratamiento del Plan de Pensiones referente a las liquidaciones y reducciones de personal por pronto retiro*, así como el *tratamiento de los beneficios posempleo y posretiro, que no son beneficios de pensiones*.

Las Normas Internacionales de Contabilidad marcan en estos casos cierta jerarquización de los Principios de Contabilidad cuando hay ausencia de ellos para el tratamiento de una cuestión específica, y a continuación se describen.

Las fuentes de donde emanan los Principios de Contabilidad son:

- a) Las teorías de contabilidad*
- b) Normas profesionales*
- c) Normas jurídicas*
- d) La práctica vigente*
- e) Normas supletorias*

De tal manera que si analizamos el concepto de las *normas supletorias* que se definen como:

La ausencia de normas de contabilidad aceptadas en una determinada economía, ha originado que las entidades recurran a las normas de contabilidad profesionales de otros países o a las normas internacionales de contabilidad emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad¹

Por lo que se puede discernir que ante la ausencia de normas de contabilidad para el tratamiento de estas lagunas encontradas en el Boletín D-3 Obligaciones Laborales, podremos utilizar los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en los Estados Unidos, ya que estos a través de los SFAS 88 y 106 dan solución a estas lagunas.

Cabe mencionar que el desarrollo de este punto lo lleve a cabo solamente con fines de orientación, ya que constantemente en la práctica profesional y más en la época actual de crisis, se han presentado más frecuentemente estas disyuntivas debido a las liquidaciones masivas de personal que tienen algunas empresas. Y no desarrollaré a lo largo de este trabajo más aspectos sobre este tema ya que el tratamiento de ello podría ser tema para otra investigación.

¹ Normas Internacionales de Contabilidad Supletorias, Como principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, edición agosto 1994 Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. pág. 15 y 16.

**Capítulo II. DEL MECANISMO, TRATAMIENTO
CONTABLE Y OTROS ASPECTOS DE LAS
OBLIGACIONES LABORALES.**

2.1 CONCEPTOS, REGLAS Y MÉTODOS DE VALUACIÓN UTILIZADOS EN EL TRATAMIENTO CONTABLE DEL BOLETÍN D-3 OBLIGACIONES LABORALES.

2.1.1 TIPO DE REMUNERACIONES LABORALES Y SU CLASIFICACIÓN.

El Boletín D-3, establece las reglas para que las entidades económicas, presenten sobre bases uniformes en la información financiera, el pasivo que se origina por las obligaciones laborales derivadas de las remuneraciones al personal que se pagan a los trabajadores o a sus beneficiarios a cambio de los servicios prestados los cuales se pueden clasificar en:

Remuneraciones directas

Las remuneraciones directas son las que se pagan regularmente al empleado durante su relación laboral, tales como: sueldos y salarios, tiempo extra, destajos, comisiones, premios, gratificaciones anuales, vacaciones y primas sobre las mismas.

Para la valuación de dichas remuneraciones, el cálculo se hará en proporción a los servicios prestados en el periodo contable, de acuerdo a los sueldos actuales.

Remuneraciones al retiro

Las remuneraciones al retiro de los trabajadores representan obligaciones de pago de las entidades a éstos o a sus beneficiarios, mismas que deben pagarse en la fecha de retiro o a partir de ésta.

Para la valuación de estas remuneraciones, el cálculo se hace a través del método de servicios cumplidos con sueldos proyectados (método de crédito unitario proyectado); el cual es la alternativa que mejor refleja el concepto de devengado.

CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES AL RETIRO.

Estas se pueden clasificar de la siguiente manera:

En cuanto a su formalidad:

- a) Planes formales
- b) Planes informales

**En cuanto a la forma de
calcular los beneficios:**

- a) Planes de contribución definida
- b) Planes de beneficios definidos con
aportación a fondo o sin aportación
a fondo.

En cuanto a su formalidad:

Son las provenientes de planes de pensiones, las primas de antigüedad y cualquiera otra remuneración establecida al término del vínculo laboral o a partir de ese momento.

a) Planes formales.- son los que se establecen en contratos, de los cuales se deducen las bases necesarias para su cuantificación

b) Planes informales.- En los planes informales puede carecerse de la formalidad jurídica del convenio; sin embargo, puede observarse una costumbre y un modelo que permiten su cálculo.

En cuanto a la forma de calcular los beneficios:

Tomando como base la forma de calcular los beneficios de los trabajadores, se clasifican en planes de contribución definida y planes de beneficios definidos.

a) Planes de contribución definida.- Los planes de contribución definida son aquellos en que la entidad acepta entregar montos de efectivo preestablecidos a un fondo de inversión determinado, en los que los beneficios de los trabajadores consistirán en la suma de dichas aportaciones, más o menos las ganancias o pérdidas en la administración de tales fondos. La responsabilidad de la entidad con relación a estos planes, se limita al pago de las contribuciones definidas y usualmente las empresas no adquieren obligación de efectuar aportaciones complementarias.

b) Planes de beneficios definidos con aportación a fondo o sin aportación a fondo.- Los planes de beneficios definidos son aquéllos cuyos montos de retiro se determinan con base en la fórmula o esquema del plan y la responsabilidad del patrón termina hasta la liquidación de los beneficios.

Estos planes de beneficios definidos pueden estar financiados mediante aportaciones específicas a ciertos fondos, las cuales pueden o no coincidir con el costo neto del periodo y se contabilizan de manera independiente al registro de los costos y pasivos por remuneraciones al retiro de los trabajadores.

2.1.2 CONCEPTOS BÁSICOS.

Elementos del plan de remuneraciones al retiro

Los elementos de un plan de remuneraciones al retiro son:

- Costo neto del periodo
- Obligaciones por beneficios proyectados
- Obligaciones por activos actuales
- Activos del plan

Costo neto del periodo

Este concepto se integra de los siguientes componentes, que reflejan los términos del plan:

- Costo laboral
- Costo financiero
- Rendimiento de los activos del plan
- Servicios anteriores y modificaciones al plan
- Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia

Costo laboral

El costo laboral del periodo se define como el incremento en el monto acumulado de las remuneraciones al retiro de los trabajadores, determinadas a su valor presente, como consecuencia de haber cursado un año de su vida laboral.

Costo financiero

El costo financiero representa los intereses del periodo atribuibles a las obligaciones por beneficios proyectados, una vez descontados los pagos del periodo.

Rendimiento de los activos del plan

En el caso de que existan fondos específicos con el fin de cubrir las remuneraciones al retiro, el rendimiento de estos activos constituye un ingreso atribuible al plan de remuneraciones al retiro.

Servicios anteriores y modificaciones al plan

Los servicios anteriores representan el reconocimiento retroactivo de los beneficios que se otorgan a los trabajadores en el plan de remuneraciones al retiro, al momento de establecerse.

Las modificaciones al plan que incrementan los beneficios de los trabajadores por periodos anteriores, son equivalentes a los servicios anteriores previamente definidos.

Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia

Las variaciones en supuestos y ajustes por experiencia resultan de cambios a los supuestos utilizados para calcular las obligaciones por beneficios proyectados del plan de remuneraciones al retiro y de los ajustes que resulten de la valuación de los activos, conforme a los principios de contabilidad y su cuantificación de acuerdo con las tasas estimadas de rendimiento del plan.

Obligaciones por beneficios proyectados

Este pasivo representa el valor presente de los beneficios correspondientes al plan, con base en servicios prestados con sueldos proyectados, en los términos del mismo.

Obligaciones por beneficios actuales

Este pasivo representa el valor presente de los beneficios correspondientes al plan, con base en servicios prestados con sueldos actuales, en los términos del mismo.

Activos del plan

Los activos del plan son los recursos que han sido específicamente destinados para cubrir los beneficios al retiro.

Partidas pendientes de amortizar

Las partidas pendientes de amortizar están constituidas por los conceptos derivados de al obligación transitoria de los servicios anteriores y modificaciones al plan y de las variaciones en supuestos y ajustes por experiencia .

Pasivo neto proyectado

Las obligaciones por beneficios proyectados, menos los activos del plan y las partidas pendientes de amortizar, se denominan pasivo neto proyectado.

Pasivo neto actual

Las obligaciones por beneficios actuales, menos los activos del plan, se denominan pasivo neto actual.

Activo neto proyectado

En caso de que el saldo en el pasivo neto proyectado fuera deudor, se denomina activo neto proyectado, el cual representa un pago anticipado.¹

¹ Boletín D-3 Obligaciones Laborales. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Edición 1995.

2.1.3 APLICACIÓN PRÁCTICA.

Con la finalidad de introducirnos en algunos conceptos que se comenzarán a utilizar con frecuencia, y para efectos de ver el manejo que se le dan a dichos conceptos en la práctica profesional, presentaré un análisis más a detalle de éstos:

a) Obligaciones por beneficios actuales (OBA).

Dichas obligaciones representan el valor presente de los beneficios basados en sueldos actuales; es decir valor monetario de la parte de los beneficios al retiro que ha generado cada uno de los empleados a consecuencia de su vida laboral dentro de la empresa. Para calcularlo se estiman los beneficios ganados desde el ingreso del trabajador y hasta la fecha de valuación considerando el sueldo que actualmente devenga. Finalmente el beneficio se descuenta a su valor presente dado que este se recibirá hasta su separación de la empresa y se considerara, a su vez la probabilidad de que el empleado llegue a recibirlo efectivamente. En el caso de personal que ya se encuentre recibiendo los beneficios, el valor presente de los pagos esperados deberá sumarse al valor de las OBA del personal todavía activo.

Este concepto marca el pasivo mínimo que toda empresa debe tener reconocido ya sea en el balance como Pasivo Neto Proyectado (que son las obligaciones por beneficios proyectados menos los activos del plan y las partidas pendientes de amortizar) o en un fondo externo (Fideicomiso, Contrato de Comisión Mercantil con una Casa de Bolsa o Depósito en Administración con una Aseguradora). En caso de que la suma del fondo externo y el Pasivo Neto Proyectado (reserva) sean menores que las OBA, se hace necesario el reconocimiento de un pasivo mínimo adicional. Este pasivo se puede compensar con un activo intangible limitado.

b) Obligaciones por beneficios proyectados (OBP).

La forma de calcular este concepto es la misma que la utilizada para las OBA a excepción de que se consideran los sueldos proyectados al retiro en vez del sueldo actual (es decir representa el valor presente de los beneficios con base en los servicios prestados con sueldos proyectados). A su vez, el valor presente de los pagos esperados del personal retirado también forma parte de las OBP.

La diferencia entre las OBP y las OBA no existe en aquellos planes que no están relacionados al sueldo para determinar el beneficio.

De acuerdo al criterio del D-3, las OBP representan el valor teórico máximo de responsabilidad al retiro en que una empresa incurre a consecuencia de sus obligaciones laborales contingentes.

c) Activos del plan.

Estos activos están representados por el valor de mercado de las inversiones depositadas en un fondo externo, específicamente creado para el pago de las obligaciones contraídas. Es decir solo podrán ser considerados aquellos activos cuyo propósito sea el pago de beneficios y, en su caso los gastos administrativos propios del plan.

El D-3 no obliga a crear activos que respalden las obligaciones; sin embargo, aquellas empresas que sí cuenten con este tipo de fondos y se preocupen por su crecimiento con base en aportaciones e interés, tendrán una posición muy diferente en cuanto al reconocimiento del costo anual y afectación de resultados. La primera resultante de la existencia o no de activos del plan, se encuentra en el reconocimiento de la obligación de transición que simplemente es la diferencia entre el cálculo de las OBP y los activos del plan más la reserva existente a la fecha de la primera aplicación del D-3. Esta obligación o

activo de transición forma parte del costo neto del período y dada la naturaleza deudora o acreedora pudiera resultar en un aumento al costo o una disminución del mismo.

d) Costo neto del período.

Este representa la cantidad a registrar en el estado de resultados a consecuencia del plan de remuneraciones al retiro. Anteriormente se identificaba con una sola cantidad que se denominaba indistintamente "costo" o "contribución"; más sin embargo, a partir del D-3 se identifica plenamente la distinción entre el "costo neto del período" y la "contribución" a un fondo para financiar el pasivo. Es decir, el "costo neto" de un pasivo laboral es independiente de la forma o medio de financiamiento y los rendimientos que generan un fondo específico, en caso de existir, se incluyen como un componente negativo de este costo, o sea lo disminuyen.

Los componentes del costo neto del período son:

Costo laboral:

Es igual al valor presente de los beneficios que generan los empleados durante el año.

Costo financiero:

Es igual al reconocimiento del paso del tiempo y la aplicación de la tasa de descuento sobre el pasivo.

Rendimiento de los activos:

Es igual al reconocimiento de los intereses que generan los fondos externos y disminuyen el costo neto del período.

Amortizaciones:

- **De las mejoras al plan y servicios anteriores.-**

El aumento en las obligaciones por beneficios proyectados deberá ser amortizado con base en la vida laboral promedio de los trabajadores que se espera reciban los beneficios del plan.

- **De las pérdidas y ganancias.-**

Las diferencias netas resultantes de los rendimientos esperados y los reales, así como las obligaciones por beneficios proyectados estimadas y las reales deberán ser amortizadas bajo el mismo concepto mencionado anteriormente.

- **De la obligación o activo de transición.-**

Resulta de la aplicación inicial del D-3 y es igual a la diferencia entre las Obligaciones por Beneficios Proyectados y el saldo de los activos del plan, más la reserva contable si existiera (Pasivo Neto Proyectado). Esta diferencia también se amortiza bajo el mismo concepto anterior o 10 años.

2.1.4 MECANISMOS PARA EL REGISTRO CONTABLE DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.

La suma algebraica del costo laboral, costo financiero, servicios anteriores y modificaciones al plan y los rendimientos de los activos del plan, forma el costo neto del período el cual afectará los resultados del ejercicio.

Para efectos de determinar el monto de los activos y pasivos que se deriven de la valuación de las remuneraciones al retiro se considerará:

- a) Si el efecto neto de las obligaciones por beneficios proyectados menos las partidas pendientes de amortizar, es mayor que los activos del plan, se reconocerá un pasivo (pasivo neto proyectado); en caso contrario, se reconocerá un activo (activo neto proyectado).

- b) Si el pasivo neto actual (obligaciones por beneficios actuales menos los activos del plan) es mayor que el pasivo neto proyectado se deberá registrar un pasivo adicional que complementa al pasivo neto proyectado y se generará un activo intangible que no se compensará con el saldo del pasivo. El activo intangible tiene como límite la suma algebraica de la obligación transitoria más los servicios anteriores y modificaciones al plan no amortizados. En caso de que el pasivo adicional exceda este límite, se registrará como partida deudora en el capital contable en un rubro específico.

2.1.4.1 FORMULARIO.

Para que sea más clara la aplicación del reconocimiento de las obligaciones laborales presento a continuación un formulario que contiene las reglas principales para tal efecto.

RECONOCIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

OBLIGACIONES POR BENEFICIOS	OBLIGACIONES POR BENEFICIOS
PROYECTADOS	ACTUALES
Menos	Menos
ACTIVOS DEL PLAN	ACTIVOS DEL PLAN
Menos	Igual
PARTIDAS PENDIENTES DE	PASIVO NETO ACTUAL
AMORTIZAR	
Igual	
PASIVO NETO PROYECTADO	
O	
ACTIVO NETO PROYECTADO	

ELEMENTOS DEL PLAN DE REMUNERACIONES AL RETIRO

OBLIGACIONES POR BENEFICIOS	Servicios prestados con
PROYECTADOS	sueldos proyectados
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS	Servicios prestados con
ACTUALES	sueldos actuales
ACTIVOS DEL PLAN	Recursos destinados a cubrir

COSTO NETO DEL PERÍODO

los beneficios al retiro
COSTO LABORAL
COSTO FINANCIERO
RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS
DEL PLAN
SERVICIOS ANTERIORES Y
MODIFICACIONES AL PLAN
VARIACIONES EN SUPUESTOS
Y AJUSTES POR EXPERIENCIA

PARTIDAS PENDIENTES DE AMORTIZAR

OBLIGACIÓN TRANSITORIA

OBLIGACIÓN POR BENEFICIOS
PROYECTADOS
Menos
ACTIVOS DEL PLAN
Más
PASIVOS PREVIAMENTE
RECONOCIDOS
Igual
PASIVO (ACTIVO) DE
TRANSICIÓN

SERVICIOS ANTERIORES
MODIFICACIONES AL PLAN
VARIACIONES EN SUPUESTOS Y
AJUSTES POR EXPERIENCIA

REGISTRO CONTABLE

- 1) Pasivo neto proyectado o activo neto proyectado (pago anticipado).**
- 2) Si el pasivo neto actual es mayor que el pasivo neto proyectado, entonces se deberá reconocer un pasivo adicional con cargo a un activo intangible.**
- 3) Si el activo intangible es mayor que la obligación transitoria más los servicios anteriores y modificaciones al plan, el excedente deberá registrarse como un cargo al capital contable.**

**2.2 ASPECTOS IMPORTANTES QUE LLEVAN A LA
NECESIDAD DE COMPARAR EL D-3 OBLIGACIONES
LABORALES CON SFAS - 87.**

De acuerdo con la importancia que están tomando las relaciones comerciales internacionales y que básicamente nuestro país busca un crecimiento económico y financiero en base a un tratado trilateral de libre comercio con Norteamérica y Canadá, es importante conocer como valúan y presentan la información financiera las entidades económicas en cada uno de los países mencionados y que el nuestro en sus Principios Contables Mexicanos estén dentro de la razón para con las Normas de Contabilidad Internacionales.

Por lo que el Boletín D - 3 es perfectamente adecuado por su semejanza con el "Statement of Financial Accounting Standard 87 (SFAS 87) que fue emitido en 1985 por el "Financial Accounting Standard Board (FASB) de los Estados Unidos y que también cumplen y son aceptadas dentro de las normas del International Accounting Standard. Pero hay que reconocer que la contabilidad de pensiones marcada por el SFAS - 87 no es aún la culminación, sino una etapa más dentro del proceso de optimización del reconocimiento de este pasivo en los estados financieros.

Por tal motivo, es conveniente presentar en forma ilustrativa las semejanzas que se encuentran al comparar el D-3 con el SFAS-87.

2.2.1 PRINCIPALES SIMILITUDES ENTRE EL D-3 OBLIGACIONES LABORALES Y SFAS-87.

En relación con el costo neto del periodo, se tienen las siguientes semejanzas:

Boletín D_3

SFAS_87

Costo laboral

Es el incremento en el monto acumulado de las remuneraciones al retiro de los trabajadores, determinadas a su valor presente, como consecuencia de haber cursado un año de su vida laboral.

Costo de servicio

El costo del componente de servicio, reconocido en un periodo será determinado como un valor presente actuarial de beneficios atribuidos por la fórmula de beneficios de pensión al servicio del empleado durante ese periodo.

Como se observa el costo laboral o de servicio, en ambos, se determina sobre un valor presente actuarial sobre las obligaciones por beneficios proyectados.

En ambos casos el método de valuación es el método de crédito unitario sobre bases individuales.

Costo financiero

Representa los intereses del periodo atribuibles a las obligaciones por beneficios proyectados, una vez descontados los pagos del periodo,

Interés del costo

Es el incremento en el beneficio de la obligación proyectada debido al paso del tiempo. Mediante el beneficio de la obligación proyectada como un valor

aplicando tasas componentes a las utilizadas para determinar el valor de descuento.

presente se requiere aumentar los costos con un interés a tasas iguales a las tasas de descuento, adoptadas.

Las bases del cálculo y las tasas de descuento para la determinación del costo financiero o interés del costo son exactamente iguales.

Rendimiento de los activos del plan

En el caso de que existan fondos específicos con el fin de cubrir las remuneraciones al retiro, el rendimiento de estos activos constituye un ingreso atribuible al plan de remuneraciones al retiro y se determinan valuando dichas inversiones sobre los activos del plan al principio y al final del periodo, previo ajuste de las contribuciones y pagos del periodo.

Servicios anteriores

Representa el reconocimiento retroactivo de los beneficios que se otorgan a los trabajadores en el plan, de remuneraciones al retiro, al momento de establecerse, las modificaciones al plan que incrementan los beneficios por periodos anteriores son equivalentes a los servicios anteriores previamente definidos.

Rendimiento real de los activos del plan

Los rendimientos de los activos del plan serán determinados basándose en el valor justo de los activos del plan al principio y al final del periodo, ajustados por contribuciones y pagos de beneficios.

Costo del servicio pasado

Las modificaciones al plan incluyen provisiones que otorgan incrementos de beneficios basados en servicios desempeñados en periodos anteriores. La amortización del costo se hará asignado una cantidad igual a cada periodo, tomando en consideración si es personal activo o inactivo, ya que para los primeros

La amortización formará parte del costo neto del período tomando como base la vida laboral promedio remanente en caso de que más de las tres cuartas partes se haya retirado se amortizará en función a la expectativa de vida.

el período de amortización será el de servicio laboral remanente y para los inactivos el de vida remanente.

Para efectos de la determinación del pasivo por estas aplicaciones en ambos boletines se definen los conceptos que son exactamente iguales.

Obligación por beneficios proyectados

Representa el valor presente de los beneficios correspondientes al plan con base en servicios prestados con sueldos proyectados en los términos del mismo.

Beneficio de obligación proyectada

El valor presente actuarial a la fecha de todos los beneficios atribuidos para la fórmula de beneficio de la pensión al servicio otorgado por cada empleado usando hipótesis a niveles de compensaciones futuras.

Obligación por beneficios actuales

Representa el valor de los beneficios correspondientes al plan con base en servicios prestados con sueldos actuales.

Obligación de beneficios acumulados

El valor presente actuarial de beneficios correspondientes al beneficio de la pensión al servicio prestado sin incluir niveles de compensación.

La contabilización de los activos y pasivos que se derivan de la determinación de las obligaciones al retiro, se hace de manera muy similar tanto para el Boletín D-3 como para el SFAS 87.

2.3 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN.

Para cada entidad es diferente y varía en demasía lo que es el concepto de las obligaciones laborales reconocidas, así como la antigüedad del personal de dicha compañía, los planes de beneficios existentes, y también el método de financiamiento para el pago de las remuneraciones.

Es la razón por la cual la Administración de cada una de las compañías debe desarrollar su propia estrategia de implantación de las reglas, para de esta forma lograr una información más comprensible de su importancia en los resultados financieros, y que conlleve a poder evaluar adecuada y oportunamente para así elegir de entre las distintas alternativas la que mejor se adapte al resultado buscado.

En el esquema siguiente nombrare los principales aspectos que debieran ser considerados por la administración de la empresa para el desarrollo de una estrategia de implantación del Boletín D-3.

- Entender las nuevas reglas y determinar las alternativas disponibles.
- Identificar las remuneraciones laborales existentes.
- Evaluar los requerimientos de las nuevas reglas en relación con los planes de beneficios existentes.
- Seleccionar o ratificar a los profesionales que habrán de realizar los cálculos actuariales requeridos por las nuevas reglas.
- Considerar los efectos de posibles modificaciones a los planes de beneficios existentes en relación con la adopción de las nuevas reglas.
- Considerar los efectos de posibles liquidaciones de personal o de suspensión de beneficios.

- **Determinar el costo por remuneraciones laborales de acuerdo con las reglas y comparar con la práctica actual.**
- **Considerar la revelación adecuada en las notas a los estados financieros, particularmente si se anticipa que las reglas tendrán un impacto importante en la información financiera.**
- **Elegir la fecha de adopción y las políticas contables más convenientes entre las alternativas disponibles.**
- **Analizar y evaluar las políticas de financiamiento para las remuneraciones laborales.**
- **Implantar un sistema adecuado de comunicaciones.**

**Capítulo III. DE LAS RESPONSABILIDADES EN
QUE SE INCURRE EN EL TRATAMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES LABORALES.**

3.1 PRESENTACIÓN Y REVELACIÓN DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS COMO OBLIGACIÓN BÁSICA DE LA COMPAÑÍA.

Las entidades como obligación principal respecto al reconocimiento de las obligaciones laborales, deben de revelar en los estados financieros o en las notas a los mismos según corresponda, los efectos, las características principales del plan o planes de remuneraciones al retiro y cualquier situación que afecte la consistencia o comparación de la información presentada, y otros puntos primordiales que en conjunto con lo anterior, se describe a continuación.

Descripción de:

- Efectos y características de los planes de remuneraciones al retiro a los que está sujeta a la empresa.
- Situaciones que afectan en su caso la consistencia o comparabilidad de la información.
- El periodo de amortización de partidas diferidas.
- Si los cálculos fueron efectuados por actuarios independientes o por la propia empresa.

Cuantificación a la fecha de los estados financieros de:

- Obligaciones por beneficios actuales
- Obligaciones por beneficios proyectados.
- Monto de los activos del plan.
- Servicios anteriores y modificaciones al plan pendientes de amortizar.
- Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia pendientes de amortizar.
- Pasivo adicional en su caso.
- Pasivo o activo de transición pendiente de amortizar.
- Costo neto del periodo o, en su caso, monto de las contribuciones del periodo.

3.1.1 EJEMPLO DE UNA NOTA A LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Para fines del cumplimiento a las disposiciones del Boletín D-3, a continuación presentare una nota que cumple con los requerimientos presentados en el punto anterior:

La Compañía tiene primas de antigüedad pagaderas a sus trabajadores de conformidad con las circunstancias previstas por la Ley Federal del Trabajo, y planes de pensiones por beneficios definidos que cubren substancialmente a todos sus empleados. El costo neto del periodo por concepto de estas obligaciones laborales fue de \$0,000 en 1995 y \$0,000 en 1994.

Los pagos por primas de antigüedad y planes de beneficios se determinan principalmente con base en la compensación del empleado a la fecha de retiro y en el número de años de servicio.

El importe de los beneficios proyectados por concepto de remuneraciones al retiro del personal al 31 de diciembre calculado por actuarios independientes, se presenta como sigue:

1995 1994

Obligaciones por beneficios actuales
Importe adicional por beneficios proyectados

\$

Obligaciones por beneficios proyectados
Activos del plan

\$

Obligaciones por beneficios proyectados en
exceso de los activos del plan

\$

Partidas por amortizar en un periodo de X años
Servicios anteriores

\$

Activo (pasivo) neto a la fecha de adopción del
Boletín D-3

Variaciones en supuestos y ajustes por experien-
cia

\$

Pasivo (activo) neto proyectado

\$

**Pasivo adicional por exceso del pasivo neto actual
sobre el pasivo neto proyectado**

\$

Pasivo acumulado en el balance general

\$

3.1.2 EJERCICIO PRÁCTICO SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA.

EJERCICIO 1

La Compañía tiene establecida una reserva en libros al inicio del ejercicio, la cual asciende a \$ 15,000.00 y el valor de las obligaciones por beneficios proyectados a \$ 72,000.00, el cual tiene una vida laboral de 15 años en promedio.

Al finalizar el ejercicio el cálculo actuarial arrojó las siguientes cifras:

Obligaciones por beneficios proyectados	\$ 92,600
Obligaciones por beneficios actuales	74,000
Tasa de Interés	12 %

Determinar:

- a) Pasivo de transición
- b) Costo neto del periodo
- c) Pasivo neto actual y activo intangible

a) Pasivo de Transición:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	\$ 72,000
menos:	
Reserva en libros	(15,000)
	<hr/>
Pasivo de transición	57,0000
Vida laboral promedio remanente	15 años
	<hr/>
Amortización anual	\$ 3,800
	<hr/>

b) Costo Neto del Período:

1. Costo Laboral.-

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio actual	\$ 92,600
menos:	
Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	72,000
	<hr/>
Costo laboral y financiero	\$ 20,600
	<hr/>

2. Costo Financiero.-

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	\$ 72,000
Tasa de interés	12%
	<hr/>
Costo financiero	\$ 8,640
	<hr/>
Costo laboral	\$ 11,960
Amortización del pasivo de transacción	3,800
Costo financiero	8,640
	<hr/>
Costo neto del período	\$ 24,400
	<hr/>

c) Pasivo Neto Actual y Activo Intangible:

Obligaciones por beneficios proyectados	\$ 92,600
menos:	
Activos del plan (fondeo)	-
Pasivos de transición (pasivo de transición menos amortización anual)	(53,200)
	<hr/>
Pasivo (activo) neto proyectado	\$ 23,264
	<hr/>

Obligaciones por beneficios actuales	\$ 74,000
menos:	
Activos del plan (fondeo)	-

Pasivo neto actual	\$ 74,000

Pasivo neto proyectado	\$(39,400)
Pasivo neto actual	74,000

Pasivo adicional	\$ 34,600

REGISTROS CONTABLES:

UTILIDADES ACUMULADAS	
S I)	15,000
SF)	15,000

OBLIGACIONES LABORALES	
	15,000 (SI)
	24,400 (1)
	34,600 (2)
	74,000 (SF)

RESULTADOS	
1)	24,400
SF)	24,400

ACTIVO INTANGIBLE	
2)	34,600
SF)	34,600

SD) Saldos Iniciales

1) Registro del costo neto del periodo

2) Registro del pasivo adicional

EJERCICIO 2

Se cuenta con los mismos datos que en el ejercicio 1 excepto que ahora existe un fondo por \$ 27,200 y una reserva en libros de \$ 20,000

El costo neto del periodo se llevará al fondo

a) Pasivo de Transición:

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	\$ 72,000
menos:	
Reserva en libros	(20,000)
Fondo	(27,200)
	<hr/>
Pasivo de transición	24,800
entre:	
Vida laboral promedio remanente	15 años
	<hr/>
Amortización anual	\$ 1,653
	<hr/>

b) Costo Neto del Período:**1. Costo Laboral.-**

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio actual	\$ 92,600
menos:	
Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	72,000
	<hr/>
Costo laboral y financiero	\$ 20,600
	<hr/>

2. Costo Financiero.-

Obligaciones por beneficios proyectados ejercicio anterior	\$ 72,000
Tasa de interés	12%
	<hr/>
Costo financiero	\$ 8,640
menos:	
Importe del fondo por la tasa de interés	3,264
	<hr/>
Costo financiero	5,376
	<hr/>

Costo laboral	\$ 11,960
Amortización del pasivo de transacción	1,653
Costo financiero	8,640
	<hr/>
	\$ 22,253
menos:	
Rendimiento de la inversión	3,264
	<hr/>
Costo neto del periodo	\$ 18,989
	<hr/>

c) Pasivo Neto Actual y Activo Intangible:

Obligaciones por beneficios proyectados	\$ 92,600
menos:	
Activos del plan (fondeo) (fondo mas costo neto del periodo)	(46,189)
Pasivo de transición (pasivo de transición menos amortización anual)	(23,147)
	<hr/>
Pasivo (activo) neto proyectado	\$ 23,264
	<hr/>
Obligaciones por beneficios actuales	\$ 74,000
menos:	
Activos del plan (fondeo)	(46,189)
	<hr/>
Pasivo neto actual	\$ 27,811
	<hr/>

Pasivo neto proyectado	\$ (23,264)
Pasivo neto actual	27,811
	<hr/>
Pasivo adicional	\$ 4,547
	<hr/>

REGISTROS CONTABLES:

Aplicados en el año anterior.-

	INVERSIONES	
A)	27,200	

	BANCOS	
		27,200 (A)

	GASTOS	
B)	47,200	

	OBLIGACIONES LABORALES	
		47,200 (B)

Aplicados en el año actual -

	UTILIDADES ACUMULADAS	
SI)	47,200	

	OBLIGACIONES LABORALES	
		47,200 (SI)
		22,253 (1)
		4,547 (4)
		74,000 (SF)

	BANCOS	
		15,725 (3)

	INVERSIONES	
S	27,200	
	3,264	
	15,725	
S	46,189	

	GASTOS	
1)	22,253	3,264 (2)
SF)	18,989	

	ACTIVO INTANGIBLE	
		4,547
SF)	4,547	

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

3.2 EL CÁLCULO ACTUARIAL Y SU IMPORTANCIA EN EL RECONOCIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.

Como consecuencia de la obligación de revelar los pasivos contingentes de las empresas en materia laboral, conforme lo establece el Boletín D-3, la colaboración del actuario constituye una valiosa ayuda para la empresa, ya que le permite mostrar tanto el monto del pasivo acumulado por este concepto al cierre de cada ejercicio, como el costo laboral del año y la afectación a resultados que la empresa deberá efectuar para financiar sus obligaciones laborales diferidas, como retiros, jubilaciones o primas de antigüedad, etc.

Con base en estadísticas sobre rotación, mortalidad e invalidez, así como analizando tendencias de incrementos de salarios y tasas de interés del mercado a largo plazo, el actuario determinará el valor presente de las obligaciones laborales de la empresa, sea que provengan de un plan de pensiones formalmente establecido o bien de las obligaciones que en materia de separación o retiro establece la Ley Federal del Trabajo.

De la misma manera, el actuario como consultor en el ramo de prestaciones contingentes o diferidas, podrá colaborar con la empresa en el diseño de su programa de beneficios a efecto de prevenir desviaciones o tendencias que pudieran comprometer en un futuro a la empresa a costos que no pudiera financiar.

Los trabajadores, cualquiera que sea su rango, llegando a una edad en que mutuamente sea conveniente su retiro de la empresa, por haber alcanzado el derecho a una jubilación por parte del Seguro Social, y por propia conveniencia, no renunciarán a la empresa voluntariamente si no reciben una liquidación; de suerte que el pasivo mínimo que de hecho la empresa viene acumulando por sus trabajadores que lleguen a la edad de retiro está determinado por los artículos 48,50 y 162 de la Ley Federal del Trabajo, que sería la cantidad que proveería como mínimo un plan de pensiones de jubilación, pero que tendría la ventaja de poder cubrirlo durante los años de vida activa del trabajador y en forma

deducible, en vez de cargarlo en un solo ejercicio si se le paga como liquidación, ya que esto resultaría inflacionario para la empresa en la medida en que no distribuya su costo durante la vida activa del trabajador, sino lo refleje en un sólo ejercicio al separarlo.

Dicha situación es la que precisamente busca corregir el Boletín D-3, al establecer los procedimientos para determinar el pasivo acumulado al cierre de cada ejercicio y el costo del año que deberá registrarse independientemente de que se cree o no la reserva respectiva.

Consecuentemente la intervención del actuario es indicada por tratarse de prestaciones de carácter contingente o diferido que por su naturaleza son propias del cálculo actuarial.

Para efectos de llevar a cabo la valuación de las obligaciones por remuneraciones al retiro, como se ha mencionado con anterioridad, éstas se clasifican en contribuciones de aportación definida y los planes de beneficio definido.

En cuanto a las contribuciones de aportación definida su determinación dependerá de los montos de efectivo preestablecidos que se aportarán a un fondo de inversión para lo cual no es necesario un estudio o análisis específico.

En relación a los planes de beneficios definidos, la valuación del pasivo por remuneraciones al retiro, así como la aplicación al resultado del ejercicio por este concepto, presenta problemas en su determinación, por la complejidad de datos que se debe utilizar, ya que presenta diversas variables; tomando como base el método de valuación de crédito unitario proyectado para determinar las obligaciones por beneficios proyectados y por beneficios actuales.

3.2.1 FORMA EN QUE INTERVIENE EL ACTUARIO.

El actuario interviene en el cálculo de las obligaciones basándose:

- Estadísticas sobre rotación, mortalidad e invalidez,
- Análisis de tendencias de incremento de salarios,
- Análisis de tendencias de tasas de interés del mercado a largo plazo.

Con lo cual determinará el valor presente de las obligaciones laborales de la empresa; así mismo, colaborará con la empresa en el diseño de su programa de beneficios y por último confirmará al auditor la siguiente información:

- El monto de las obligaciones proyectadas y acumuladas,
- El coto laboral del año,
- La afectación a resultados para financiar obligaciones laborales diferidas,
- Información adicional para notas a los estados financieros.

Una vez definidos los puntos específicos que maneja el actuario, podemos entender que para la determinación del costo de las remuneraciones al retiro, definidas en un plan de beneficios fijos, se requiere manejar una serie de supuestos respecto al futuro de los empleados en las empresas y de la economía, así como de la aplicación de probabilidades que estimen certeramente la mortalidad, invalidez y rotación de los empleados.

Así mismo, podemos entender que el objetivo del cálculo actuarial, es cuantificar el costo de las remuneraciones al retiro, de beneficio fijo y costo variable.

Principalmente las variables que se presentan son: rotación de personal, tasas de mortalidad, determinación a valor presente con sueldos proyectados y con sueldos actuales los beneficios correspondientes, etc.

Se considera que estos cálculos deben ser preparados por especialistas como son los actuarios, ya sea que trabajen en forma directa con las entidades o sean profesionales independientes.

Aunado a esto, para efectos de hacer deducibles las aportaciones al fondo en cuanto al impuesto sobre la renta, uno de los requerimientos es que los cálculos se determinen sobre bases actuariales; aunque, el Boletín D-3 no especifica quien debe realizar estas valuaciones.

3.2.2 HERRAMIENTAS QUE PROPORCIONA EL ACTUARIO.

Hipótesis demográficas

- Tablas de mortalidad del personal activo.
- Tablas de invalidez.
- Tablas de rotación.

La aplicación de estas tablas nos permite estimar quienes de los actuales participantes se irán haciendo acreedores a los beneficios por prima de antigüedad, y quienes llegarán a la edad de jubilación vivos y activos y con derecho al beneficio.

- Tablas de mortalidad de jubilados.

Nos permite estimar la supervivencia del personal, una vez que alcanzó las condiciones para jubilarse.

Hipótesis económicas

- Tasas de incremento futuro en los salarios.
- Tasas de incremento futuro en las pensiones.
- Tasas de interés para el período anterior y posterior a la jubilación.

Estas tasas nos indican el nivel estimado de los salarios que estarán percibiendo los trabajadores en un futuro, mismo que servirá de base para determinar el beneficio a que tendrán derecho ya sea por prima de antigüedad o por jubilación, y la forma en que la pensión se irá incrementando durante la vida del jubilado.

3.3 EL EXAMEN DEL AUDITOR SOBRE LOS CÁLCULOS EFECTUADOS PARA EL REGISTRO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA COMPAÑÍA.

El objetivo que persigue el auditor al hacer la revisión de los estados financieros, es **rendir una opinión profesional e independiente sobre la razonabilidad con que éstos presentan la situación financiera y los resultados de operación de una empresa, de conformidad con principios de contabilidad.**

Lo anterior implica que, en ocasiones, el auditor tendrá que obtener elementos de juicio suficientes y certeza razonable para opinar sobre hechos o fenómenos reflejados en los estados financieros que por su naturaleza o características particulares quedan fuera de su ámbito profesional y corresponde a un especialista en determinada área, y este es el caso de los cálculos efectuados para el registro de las obligaciones laborales, los cuales los hace un **actuuario.**

Aunque se reconoce que el auditor por su preparación académica y experiencia, debe estar familiarizado con asuntos de negocios en lo general; no se espera que tenga la experiencia o entendimiento para poder dominar aspectos que competen a otra ocupación o práctica profesional.

Consecuentemente, ante estos casos, el contador público independientemente tendrá que cubrir en su auditoría la revisión de los trabajos realizados por un especialista que en este caso es el actuuario, y la evaluación de la razonabilidad de los resultados.

3.3.1 OBJETIVO DEL AUDITOR EN LA REVISIÓN DEL TRABAJO DEL ACTUARIO.

Los objetivos aplicables en la revisión del auditor para verificar la razonabilidad de los cálculos determinados por el actuario son:

- a) Conocer los eventos o transacciones que hayan requerido o requieran del trabajo del actuario para el cálculo de las obligaciones laborales, tomando como base lo siguiente:
 - La importancia de la partida involucrada en relación a los estados financieros tomados en su conjunto.
 - La naturaleza y complejidad de los pasivos laborales, incluyendo el riesgo de error inherente.
 - Cualquier evidencia de auditorías pasadas con las que ya se cuente.
- b) Comprobar su adecuado registro contable.
- c) Comprobar su adecuada revelación.

El auditor deberá cuidar que los estados financieros contengan una adecuada revelación de este hecho, de tal suerte que la información mostrada pueda ser debidamente evaluada por los usuarios de los mismos.

- d) Satisfacerse de la capacidad profesional e independencia del actuario.
- e) Evaluar la razonabilidad de los resultados del trabajo del actuario¹.

¹Boletín 5050 Utilización del Trabajo de un Especialista, Normas y Procedimientos de Auditoría, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Edición 1995.

Con la finalidad de cumplir con dichos objetivos, el auditor deberá aplicar los procedimientos de auditoría considerados en las circunstancias, sin descuidar que estos siempre vayan acorde con el cumplimiento de los objetivos mencionados.

3.3.2 RESULTADO DEL EXAMEN DEL AUDITOR Y SU OPINIÓN.

Una vez que el auditor se satisface en sus objetivos a través de la aplicación de los procedimientos de auditoría adecuados de acuerdo a las circunstancias, el auditor concluye que ha obtenido evidencia suficiente y competente para basar su opinión si encuentra que los resultados del trabajo del actuario coinciden con la información relativa contenida en los estados financieros. Por el contrario, de existir diferencias importantes entre los resultados del trabajo de un especialista y la información reflejada en los estados financieros, o el auditor concluye que dichos resultados no son razonables, deberá aplicar procedimientos adicionales de auditoría, incluyendo la posible intervención de otro actuario.

Si después de ejecutar los procedimientos adicionales de auditoría aplicables en las circunstancias, el auditor concluye que:

- a) La información contenida en los estados financieros no está de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados, emitirá su dictamen con la salvedad u opinión adversa que corresponda.

- b) Continúan sus objeciones sobre los resultados del trabajo del especialista y éstas no serán resueltas satisfactoriamente, deberá emitir su dictamen con la salvedad o abstención de opinión que corresponda.

Cuando el auditor expresa una opinión limpia no deberá hacer referencia alguna en su dictamen al trabajo del actuario, ya que esto podría mal interpretarse y considerarse como una salvedad o declaración de división de responsabilidades.

Si el auditor expresa una salvedad, abstención o negación en su dictamen, y la causa de ello proviene de aspectos relacionados con el trabajo del actuario, podría hacerse referencia al resultado de dicho trabajo en el dictamen, pero sólo si se considera que al hacerlo haría más clara su comprensión a cualquier lector.

El auditor deberá asegurarse de que los estados financieros o sus notas revelen adecuadamente las situaciones, eventos o transacciones en cuya cuantificación o determinación de efectos participo el actuario.²

²Boletín 4080 Efectos del Trabajo de un Especialista en el Dictamen del Auditor, Normas y Procedimientos de Auditoría, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Edición 1995.

Capítulo IV. CASO PRÁCTICO.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El presente caso práctico se desarrollo conforme a los puntos requeridos por el Boletín D-3 emitido por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Como objetivo principal es determinar el costo neto del periodo para el año de 1995, de una empresa que al 1° de enero de 1995 tiene un fondo constituido a través de un fideicomiso, para hacer frente a las obligaciones derivadas del plan de pensiones y prima de antigüedad, así como presentar los siguientes datos:

- **Valuación actuarial;** que contiene la determinación de los pasivos laborales de acuerdo a los lineamientos del Boletín D-3; además, de presentar la información comparativa con el año anterior.
- **Registros contables**
- **Resumen**
- **Revelación contable (Nota a los Estados Financieros);** que contiene las bases principales para la preparación y valuación de la información referente y presenta un balance con los conceptos fundamentales.

4.1.1 VALUACIÓN ACTUARIAL.

COMPAÑÍA XYZ, S. A. DE C. V.
RESULTADO DE LA VALUACIÓN ACTUARIAL
AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995.

COSTO NETO DEL PERÍODO
PRIMA DE ANTIGÜEDAD

	1/1/95 - 30/6/95	1/7/95 - 31/12/95
COSTO LABORAL	\$ 9,226.00	\$ 8,501.00
COSTO FINANCIERO	\$ 4,932.00	\$ 4,655.00
RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS DEL PLAN	\$ (447.00)	\$ (384.00)
AMORTIZACIÓN PASIVO (ACTIVO) DE TRANSICIÓN	\$ 714.00	\$ 714.00
SERVICIOS ANTERIORES	\$ 171.00	\$ 171.00
AMORTIZACIÓN DE LA VARIACIÓN EN SUPUESTOS	\$ 2,954.00	\$ 2,754.00
COSTO NETO ANUAL	\$ 17,550.00	\$ 16,411.00

Costo porcentual sobre la nómina actualizada integrada

2.51%

2.61%

**ESTADO DE SITUACIÓN
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

31/12/95

OBLIGACIONES POR BENEFICIOS ACTUALES	\$ (81,012.00)
EFFECTO DE LA PROYECCIÓN DE LOS SALARIOS	\$ (25,966.00)
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS	\$ (106,978.00)
ACTIVOS DEL PLAN	\$ 7,488.00
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS EN EXCESO DE LOS ACTIVOS DEL PLAN	\$ (99,486.00)
PASIVO DE TRANSICIÓN PENDIENTE DE AMORTIZAR	\$ 11,439.00
SERVICIOS ANTERIORES PENDIENTES DE AMORTIZAR	\$ 3,090.00
VARIACIÓN EN SUPUESTOS (UTILIDAD)/PERDIDA	\$ 68,708.00
PASIVO NETO PROYECTADO	\$ (16,252.00)
PASIVO ADICIONAL	\$ (57,272.00)
PASIVO ACUMULADO EN EL BALANCE GENERAL	\$ (73,524.00)

**CONCILIACIÓN DE LA RESERVA CONTABLE
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

	1/1/95 - 30/6/95	1/7/95 - 31/12/95
SALDO AL PRINCIPIO DEL EJERCICIO	\$ 7,426.00	\$ 3,975.00
COSTO NETO ANUAL DE ACUERDO AL D-3	\$ 17,550.00	\$ 16,411.00
PAGOS EFECTUADOS	\$ 21,009.00	\$ 4,134.00
PASIVO ADICIONAL	\$ 73,734.00	\$ 57,272.00
SALDO AL FINAL DEL EJERCICIO	\$ 77,701.00	\$ 73,524.00

**RECONOCIMIENTO DE PASIVOS Y ACTIVOS
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

	31/12/95
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS	\$ 106,978.00
PASIVO DE TRANSICIÓN PENDIENTE DE AMORT.	\$ 11,439.00
SERV. ANTERIORES PENDIENTES DE AMORT.	\$ 3,090.00
VARIACIÓN EN SUPUESTOS PEND. DE AMORT.	\$ 68,708.00
ACTIVOS DEL PLAN	\$ 7,488.00
PASIVO NETO PROYECTADO	\$ 16,252.00
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS ACTUALES	\$ 81,012.00
ACTIVOS DEL PLAN	\$ 7,488.00
PASIVO NETO ACTUAL	\$ 73,523.00
PASIVO ADICIONAL	\$ 57,272.00
ACTIVO INTANGIBLE	\$ 57,272.00

**VARIACIONES EN SUPUESTOS Y AJUSTES POR EXPERIENCIA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

	31/12/95	
FONDO CONSTITUIDO REAL	\$	7,488.00
FONDO CONSTITUIDO ESTIMADO	\$	6,605.00
UTILIDAD /(PÉRDIDA)	\$	883.00
O.B.P. REAL	\$	106,978.00
O.B.P. ESTIMADO	\$	104,973.00
PÉRDIDA /(UTILIDAD)	\$	2,005.00
UTILIDAD /(PÉRDIDA) TOTAL	\$	(68,708.00)

**AMORTIZACIÓN DE LA (UTILIDAD) /PÉRDIDA POR
VARIACIONES EN SUPUESTOS**

	31/12/95	
1.- (UTILIDAD) /PÉRDIDA SUJETA A AMORTIZACIÓN	\$	68,708.00
2.- OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS	\$	106,978.00
3.- ACTIVOS DEL PLAN	\$	7,488.00
4 - MAYOR ENTRE 2 Y 3	\$	106,978.00
5.- 10% DE 4	\$	10,697.00
5.- (UTILIDAD) /PÉRDIDA EN EXCESO	\$	58,011.00
6 - PERÍODO DE AMORTIZACIÓN		11
7.- AMORTIZACIÓN ANUAL	\$	5,274.00

**ESTADO DE SITUACIÓN
PLAN DE PENSIONES**

31/12/95

OBLIGACIONES POR BENEFICIOS ACTUALES	\$ (66,935.00)
EFFECTO DE LA PROYECCION DE LOS SALARIOS	\$ (96,154.00)
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS	\$ (163,089.00)
ACTIVOS DEL PLAN	\$ 42,490.00
OBLIGACIONES POR BENEFICIOS PROYECTADOS EN EXCESO DE LOS ACTIVOS DEL PLAN	\$ (120,599.00)
PASIVO DE TRANSICIÓN PENDIENTE DE AMORTIZAR	\$ 49,586.00
SERVICIOS ANTERIORES PENDIENTES DE AMORTIZAR	\$ 2,403.00
VARIACIONES EN SUPUESTOS (UTILIDAD) /PÉRDIDA	\$ 8,566.00
PASIVO NETO PROYECTADO	\$ (60,044.00)
PASIVO ADICIONAL	\$ -
PASIVO ACUMULADO EN EL BALANCE GENERAL	\$ (60,044.00)

**CONCILIACIÓN DE LA RESERVA CONTABLE
PLAN DE PENSIONES**

	1/1/95 - 30/6/95	1/7/95 - 31/12/95
SALDO AL PRINCIPIO DEL EJERCICIO	\$ 60,042.00	\$ 72,651.00
COSTO NETO ANUAL DE ACUERDO AL D-1	\$ 12,608.00	\$ 11,932.00
PAGOS EFECTUADOS	\$ -	\$ -
APORTACIÓN ANUAL		\$ 24,539.00
PASIVO ADICIONAL	\$ -	\$ -
SALDO AL FINAL DEL EJERCICIO	\$ 72,651.00	\$ 60,044.00

4.1.2 REGISTROS CONTABLES

ACTIVO INTANGIBLE	
S 1)	53,173
3)	4,099
SF)	<u>57,272</u>

OBLIGACIONES LABORALES	
4)	25,143
	143,778 (S1)
	33,961 (1)
	24,540 (1)
	831 (2)
	1,480 (2)
	4,099 (5)
	<u>208,689</u>
	<u>183,546</u> (SF)

GASTOS	
1)	33,961
1)	24,540
SF)	<u>58,501</u>

INVERSIONES	
S1)	23,128
2)	831
2)	1,480
3)	24,539
SF)	<u>49,978</u>

REGISTROS:

BANCOS	
	24,539 (3)
	25,143 (4)
	<u>49,682</u> (SF)

- 1) Costo neto del periodo.
- 2) Rendimiento
- 3) Aportación
- 4) Pagos efectuados por la prima de antig.
- 5) Pasivo adicional

4.1.3 RESUMEN.

	<u>ACTIVO</u>	<u>PASIVO</u>	<u>FONDO</u>
Prima de Antigüedad	57,272	73,524	7,488
Prima de Pensiones	-	60,044	42,490
T O T A L	57,272	133,568	49,978

4.1.4 REVELACIÓN CONTABLE.

(NOTA A LOS ESTADOS FINANCIEROS)

La compañía tiene primas de antigüedad pagaderas a sus trabajadores de conformidad con las circunstancias previstas por la Ley Federal del Trabajo, y planes de pensiones por beneficios definidos que cubren substancialmente a todos sus empleados.

Los importes de pensiones y primas de antigüedad se determinan actuarialmente de acuerdo con el Boletín D-3. Los cálculos actuariales se determinan considerando el valor presente de todos los beneficios futuros estimados proporcionalmente a cada año, desde la fecha de contratación hasta la edad de 65 años, utilizando una tasa de descuento del 10% y una escala de sueldos del 8%. La compañía realiza periódicamente contribuciones voluntarias a los fondos de pensiones y primas de antigüedad, las cuales son deducibles para efectos fiscales. Los beneficios por pensiones son pagados generalmente por la Compañía cuando estos son exigibles.

Los fondos de los activos de pensiones por jubilaciones y primas de antigüedad están invertidos principalmente en instituciones financieras y bonos del gobierno.

La compañía sigue las regulaciones del Boletín D-3 "Obligaciones Laborales", que requiere el reconocimiento del costo de pensiones y prima de antigüedad sobre bases sistemáticas, que incluyen cálculos actuariales por el método de crédito unitario proyectado, los intereses relacionados con el pasivo determinado actuarialmente, la

amortización del costo por servicios pasados no reconocido y el costo laboral por el año en curso.

De acuerdo con el Boletín D-3, el importe de los pasivos por los planes de pensiones y primas de antigüedad al 31 de diciembre de 1995, se muestran como sigue:

Valor presente actuarial de las obligaciones por beneficios:

Obligaciones por beneficios actuales	\$	147,947
Importe adicional por beneficios proyectados		122,120
		<hr/>
Obligaciones por beneficios proyectados	\$	270,067
Activos del plan		(49,978)
		<hr/>
Obligaciones por beneficios proyectados en exceso a los activos del plan	\$	220,085
		<hr/>

Partidas a ser amortizadas en un período de 18 años:

Obligación transitoria a partir de la utilización del Boletín D-3	\$	61,026
Servicios anteriores y modificaciones al plan, aún no amortizados		5,494
Variaciones en supuestos y ajustes		77,275
		<hr/>

\$ 143,795

Pasivo neto proyectado	\$	76,290
Pasivo adicional por exceso del pasivo neto actual sobre el pasivo neto proyectado	\$	57,272
		<hr/>

Pasivo en libros \$ 133,568

El costo neto de pensiones y prima de antigüedad durante el ejercicio, ascendió a \$ 58,501.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.

La fuente de la legislación de la relación laboral emana del artículo 123 constitucional. Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo y los contratos individuales y colectivos de trabajo respaldan la demanda de éste artículo constitucional, reglamentando cada uno de los puntos de la relación laboral manejados en la Constitución Política Mexicana.

SEGUNDA.

La aplicación del Boletín D-3 "Obligaciones Laborales", tiene efectos importante en los aspectos fiscales y financieros de las compañías.

TERCERA.

Es importante el reconocimiento de los efectos financieros y contables que originan las obligaciones laborales, ya que de no considerarse, la información financiera de la entidad, no mostraría la veracidad necesaria para la toma de decisiones.

CUARTA.

En la implantación de mecanismos para la aplicación del Boletín D-3, se deben de evaluar diversas alternativas para atender los requerimientos tanto de los mecanismos a implantar, como del personal y la empresa.

QUINTA.

Si la situación financiera de la entidad lo permite debido a las condiciones económicas de crisis que se están viviendo actualmente en el país; crear y calcular las provisiones a través de los cálculos de un actuario, ya que este hecho permite tener provisiones más apegadas a la realidad y proporciona beneficios adicionales como en el aspecto fiscal, puesto que el cálculo elaborado a través de un actuario es requisito indispensable para deducir dichas provisiones en cuanto al Impuesto Sobre la Renta (siempre y cuando se cumpla con otros requisitos adicionales que establece la misma Ley).

SEXTA.

El auditor juega un papel muy importante, ya que a través de una revisión continua de: el método elegido, los factores considerados para su cálculo y las características de la empresa; se estará en posibilidades de tener una adecuada opinión sobre la razonabilidad de los efectos que tiene el reconocimiento de las obligaciones laborales en los estados financieros de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA.

- **Aplicación Práctica del Boletín D-3**, Javier Cocina Martínez, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, tercera reedición 1995.
- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Editorial Porrúa 1994.
- **El Dictamen en la Contaduría Pública**, C. P. y L. A. E. Benjamín R. Téllez Trejo, segunda reimpresión 1991, Editorial ECASA.
- **Guía de PCGA "un análisis de todos los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en que están vigentes en los Estados Unidos"**, Harcourt Brace & Company, cuarta edición 1994/1995.
- **Ley Federal del Trabajo Comentada**, Francisco Ramírez Fonseca, novena edición marzo de 1995, Editorial PAC.
- **Ley del Impuesto Sobre la Renta**, Dofiscal Editores, trigesimoprimera edición enero de 1995.
- **Ley del Seguro Social**, Fisco Nóminas, quinta edición septiembre de 1994.
- **Metodología de la investigación**, M. E. C. Roberto Hernández Sampieri, impresión octubre de 1991, Editorial Mc. Graw-Hill.
- **Normas y Procedimientos de Auditoría**, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, edición 1994.
- **Normas Internacionales de Contabilidad Supletorias "como Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados"**, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, edición agosto de 1994.
- **Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados**, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, edición agosto de 1994.
- **Suspensión, modificación y terminación de las relaciones de trabajo**, Editorial PAC.