



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES

"ACATLAN"

FACULTAD DE DERECHO



7865269-5

## **EL FIDEICOMISO COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACION DE LOS PLANES DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JESUS FERNANDO ZUÑIGA TORO

N-0030836



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 :**

Con cariño y un eterno agradecimiento por su apoyo incansable, quienes supieron forjar en mí, un carácter que me hiciera vencer los obstáculos hasta obtener mi superación.

**A MIS HERMANOS :**

Con respeto y admiración por esa Fortaleza Familiar que nos mantiene unidos.

**A MI ESPOSA :**

Por su amor y perseverancia.

**A MIS HIJOS :**

Parte esencial de mi vida .

A LA LIC. ANGELICA JIMENEZ JIMENEZ :

Con un profundo agradecimiento por la cooperación brindada y por haber hecho posible uno de los mayores logros de mi vida.

AL C.P. FERNANDO RAMIREZ PAREDES :

Por su inapreciable ayuda.

AL DR. ESTEBAN AIZPURA :

Por sus sabios consejos .

Con estimación, a todos mis Familiares y Amigos, quienes siempre me alentaron para terminar mi carrera .

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO :

Máxima Casa de Estudios que me abrió sus puer-  
tas del Saber y la Enseñanza, en especial a la  
Facultad de Derecho, en donde recibí los conoci-  
mientos por excelentes maestros.

" EL FIDEICOMISO COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACION  
DE LOS PLANES DE BENEFICIO PARA EMPLEADOS "

I N D I C E

INTRODUCCION	I
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FIDEICOMISO.	
1.- La Fiducia Romana	1
2.- El Trust Anglosajon.	3
3.- El Fideicomiso en México.	7
3.1.- Antecedentes Legales	
3.2.- Definición y elementos	
3.3.- Clasificación	
CAPITULO II.	
LOS PLANES DE BENEFICIO PARA EMPLEADOS.	
1.- Su origen y desarrollo	18
2.- Antecedentes y aspectos legales	22
2.1.- Generalidades	
2.2.- Marco Legal	
3.- El Plan de Pensiones	30
3.1.- Concepto y generalidades	
3.2.- Requisitos para su instalación	
3.3.- Establecimiento del plan.	
4.- El Plan de Primas de Antigüedad.	39
4.1.- Antecedentes	
4.2.- La Prima de Antigüedad pasivo contingente	
4.3.- Creación de la reserva para el pago de prima de antigüedad.	
4.4.- Implementación del Plan.	
5.- Los Fondos de Ahorro.	48
5.1.- Concepto y Generalidades.	
5.2.- Condiciones Legales para la Creación de un fondo de ahorro.	
5.3.- Establecimiento del Fondo de Ahorro.	
6.- Otros Planes de Incentivos	56
6.1.- Generalidades	
6.2.- El Plan de Pensiones por Fallecimiento e Invalidez.	
6.3.- Planes de adquisición de acciones de la empresa.	

N- 0030836

### CAPITULO III

#### EL FIDEICOMISO COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACION

1.- Estructura y contenido del contrato	63
1.1.- Objetivo del fondo en fideicomiso	
1.2.- Partes que intervienen en el fideicomiso.	
2.- Facultades y Obligaciones derivadas del fideicomiso.	67
2.1.- Del Fideicomitente.	
2.2.- Del Fiduciario.	
3.- Funcionamiento y mecánica operativa.	70

### CAPITULO IV

#### LA INVERSION DE LOS FONDOS

1.- Su finalidad	75
2.- Marco Legal de las inversiones	76
3.- Tipos de inversiones?	78
4.- Políticas y sistemas de inversión.	82
5.- Medición de resultados	85

#### CONCLUSIONES

89

#### BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION



## I N T R O D U C C I O N

A medida que el desarrollo de la actividad industrial y comercial en el País, permite a la empresa obtener beneficios netos en relación con los ingresos y con el monto de la inversión, se plantea la cuestión de como hacer participar en los beneficios adicionales, en forma equitativa, a quienes prestan sus servicios como trabajadores, empleados y dirigentes.

En este punto lo importante es lograr un equilibrio conveniente entre los avances de productividad de la empresa y los beneficios a los trabajadores; contribuyendo de esta manera al mejoramiento de sus condiciones de vida en términos de seguridad social, de elevación de la cultura, de mejoramiento de la salud, y del costo de la vida.

Los numerosos cambios que han venido surgiendo en nuestro País, nos obligan a modificar los mecanismos y las relaciones humanas, para que las empresas den beneficio a su personal, en forma de prestaciones, que alimenten el incremento de la productividad y retengan a su personal calificado para que así eleven la moral y permitan la facilidad de contratación en el mercado de trabajo.

Entre esta variedad de prestaciones existen varios tipos de contrato de Fideicomiso que en nuestra Legislación nos proporciona como instrumentos de administración. Estos fondos destinados a cumplir con los planes de pensiones por Jubilación, Planes para el pago de las primas de antigüedad, Planes de Seguros, Fondos de Ahorro, Planes de Venta de Acciones al Personal de las empresas, etc., estos conceptos se les ha llamado "Planes de Beneficio para empleados" (trabajadores).

Estos planes de beneficios se requieren actualmente por los problemas con los que se enfrentan las empresas al otorgar a su personal el reconocimiento adecuado a su trabajo, le constituye el encontrar mecanismos de remuneración efectivos, de tal suerte que el recipiente de éstos los perciba con el mínimo de gravámenes fiscales posibles.

Así, a través del tiempo la administración moderna y el derecho han buscado implementar programas de beneficios a su personal que culminen en una compensación indirecta para lograr los mencionados objetivos.

La finalidad del presente estudio es mostrar las bondades del establecimiento de los planes de beneficio para los empleados, enmarcándolos dentro de los lineamientos de la Ley.

Logrando así una compensación al personal y un mecanismo que opere como deducible para las empresas a través de la vía de Fideicomiso.

Logrando establecer el acto constitutivo del Fideicomiso como Fuente de Derechos y Obligaciones en la actividad administradora de dichos planes.

C A P I T U L O   I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FIDEICOMISO

- 1.- La Fiducia Romana.
- 2.- El Trust Anglosajón.
- 3.- El Fideicomiso en México.

## CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FIDEICOMISO.

### 1.- LA FIDUCIA ROMANA.-

El Fideicomiso tiene sus orígenes en antiguas disposiciones romanas, -- las que fueron creadas en virtud de la extrema dificultad que se presentaba para transmitir los bienes, debido al rígido formalismo y a la carencia de conciencia jurídica para comprender y aceptar el concepto de responsabilidad civil, como consecuencia directa de las obligaciones -- contraídas por medio de contratos. Fue así como aparecieron formas indirectas para lograr las finalidades requeridas, tales como el nexum, -- la sponsio y la fiducia (1)

En el extremo formalismo del Derecho Romano, existían disposiciones que tenían como finalidad el evitar que determinadas personas, entre ellas -- los solteros, casados sin hijos y esclavos, tuvieran derecho a heredar. Consecuentemente era frecuente que alguien que deseara beneficiar a -- quien por ley no podía considerarse como heredero, buscara un legatario o heredero aparente para contratar con él.

Se inicia así la práctica de las transmisiones denominadas fiduciarias. A la transmisión de la propiedad se le agregaba la obligación del adqui -- rente de devolver el bien después de haber llevado a cabo determinadas -- condiciones fijadas previamente. Este pacto fiduciario se encontraba -- sujeto a la calidad moral de la persona que recibía el bien.

Las transmisiones fiduciarias romanas vinieron a ser prácticamente de -- tres tipos:

a).- Pactum Fiducia Cum Creditore: Que venía ser una garantía similar a nuestra hipoteca actual, donde el deudor transmite a su acreedor, -- la propiedad de un bien en tanto se cubre el adeudo. Y el acree -- dor a su vez se comprometía a devolver el bien una vez que había -- recibido el monto de la suma garantizada.

(1) Robert Von Mayr.- Autor citado por el Lic. Manuel Lizardi A., en su tesis: Ensayo sobre la naturaleza jurídica del fideicomiso. (1945) (UNAM)

b).- Pactum Fiducia Cum Amico: Este negocio consistía en transmitir la propiedad de un bien a una persona, para que ésta a su vez la entregara a su propietario original o a un tercero, al vencerse un plazo fijado o habiéndose cumplido una condición determinada.

c).- El Fideicomiso Romano: Este consistía en la transmisión de la propiedad por medio de testamento en donde se nombraba un heredero - - quien tenía la capacidad para heredar como Fiduciario. Su obligación era entregar el bien a una tercera persona, carente de capacidad para heredar y que era al final de cuentas, a quien el testador deseaba favorecer.

En su inicio el fideicomiso establecía las obligaciones a cargo del Fiduciario con un carácter exclusivamente moral, en otras palabras el heredero legal cumplía con el encargo de transmitir los bienes heredados a las personas designadas acorde con su buena fe; pero como ésto diera lugar a que se cometieran múltiples abusos, el emperador Augusto a través de sus cónsules ordenó la ejecución de algunos de los Fideicomisos que no se habían llevado a cabo; así como estableció una vigilancia especial al designar a un pretor que recibió el nombre de pretor fideicomissarius.

En lo relativo a los beneficios o provechos que el heredero fiduciario recibía por su encargo, transcribo a continuación el párrafo de la tesis del Lic. Agustín Rose Olazé (1) : "El Fideicomiso era gratuito, pero como el heredero respondía al principio personalmente y después hasta donde bastara la herencia, de las deudas del causante, se facultó al heredero para aceptar o rechazar la herencia; lo que hacía generalmente, cuando ésta no le reportaba ningún beneficio, quedando así abandonada la herencia y en peligro los intereses de los legatarios y fideicomisarios, - ya que entonces venían los herederos ab-intestado. Para evitarlo y posiblemente favorecer los intereses del fisco se dictó la ley falcidia, por cuya virtud el heredero tenía derecho a retener para sí una cuarta parte de la sucesión; cuota llamada por algunos autores cuarta trebelliánica".

(1) Rose Olazé Agustín.

Breve estudio del Fideicomiso e Instituciones Fiduciarias, Tesis UNAM, 1942.

A este respecto, actualmente nos encontramos en las mismas condiciones, -- pues los fiduciarios, están facultados, según la Ley, a aceptar o rechazar un encargo fiduciario y en su caso responder ante el fisco como deudores solidarios del causante, esto es hasta donde alcancen los bienes en fideicomiso.

Considero conveniente mencionar aquí la forma en que clasificaba el derecho romano los fideicomisos, esta clasificación se llevaba a cabo desde el punto de vista de los bienes u objeto que se legaban en fideicomiso, estos: "particular" y "universal". El primer caso se daba cuando el objeto del fideicomiso consistía en cosas específicas; y el segundo cuando el fideicomiso se refería a toda una herencia.

Como terminación de este apartado estimo conveniente referirme a la derivación etimológica de la palabra "fideicomiso", la cual corresponde al vocablo latino "fideicommissum", que se compone de dos raíces, "fides", cuyo significado es "fe" y "commissum", que a su vez se compone de los vocablos "cum" que significa "con", y "mitto" que significa "enviar". Castellani -- zando el significado etimológico, debemos entender, en forma general una -- relación de encargo o depósito basada en la confianza.

## 2.- EL TRUST ANGLOSAJON.-

Pasado algún tiempo el fideicomiso romano se difundió a otros países de Europa y América, en donde fue adoptado con diversas variaciones y modificaciones, mismas que vinieron a formar las instituciones llamadas "use" y -- "Trust", reglamentadas en el derecho inglés.

El antiguo "use", consistía en una transmisión de tierras, realizada entre vivos o por testamento a favor de un prestanombre, quien la poseería en -- provecho del beneficiario. La palabra "use", señala Maitland, ( ) citado por Batiza en su libro El Fideicomiso, Teoría y Práctica, es un término curioso que no proviene del latín "usus", como pudiera pensarse, en realidad deriva de "opus", como puede comprobarse en documentos jurídicos desde los siglos VII y VIII en los cuales encontramos, en el latín bárbaro o vulgar -- "adopus" como equivalente a "en su representación".

( ) Citado por Batiza Rodolfo El Fideicomiso Teoría y Práctica.

Este término al pasar al francés arcaico se convierte en aloe, ues que en la pronunciación inglesa se confunde con use.

Ya fuere para obtener objetivos lícitos pero no reconocidos por el derecho, o bien para fines fraudulentos se utilizaba el "use" para los terratenientes ingleses. De aquí parte la práctica de los terratenientes de poner las tierras en "use", a personas de confianza, a las cuales -- les solicitaban que a la muerte del terrateniente retransmitieran dichas tierras a los herederos del mismo. Esta primera práctica de hacer testamento en vía de "uso", fue utilizada hasta el año de 1540 en que se promulgó la ley de testamentos, terminando con la prohibición de transmitir por testamento la propiedad de la tierra.

Otra de las prácticas más generalizadas fue aquella de burlar el "common law", pues éste establecía que el marido no podía legalmente -- transmitir bienes a su esposa, por lo que se transmitían a una tercera persona, lo que a su vez brindaba los beneficios a ambos cónyuges.

También se llevaban a cabo transmisiones en "uso", para defraudar acreedores y burlar acciones reivindicatorias; así mismo, por dicho medio se efectuaban donaciones de tierras a fundaciones eclesiásticas las cuales estaban previamente impedidas de adquirir la propiedad de las mismas.

Cabe señalar, sin que sea motivo de análisis, que el otorgamiento de los "usos", constituyen un problema de los más controvertidos. Diversas hipótesis atribuyen el "uso" orígenes distintos como son: la que le atribuye un origen romano; la que le da un origen germánico; la que sostiene que las reglas del commonlaw son su origen; y, la que le concede un origen indeterminado.

Tomando como antecedente el antiguo "uso", fue tomando forma el "trust" que fue integrado a la actividad bancaria de Inglaterra y de aquí se extendió a la actividad bancaria de los Estados Unidos de Norteamérica.

La utilización de la palabra "trust", ha sido, una desnaturalización de su esencia jurídica para pasarla a los aspectos económicos y concretamente el campo de las grandes empresas que llegan a monopolizar ramas de la actividad económica.

Esta es la razón por la cual frecuentemente la palabra "trust", es representativa de sistemas tendientes a la restricción de concurrencia a los mercados, utilizando diversos medios por los que se controlan los satisfactores desde su origen hasta su oferta. Gramaticalmente el vocablo "trust" significa, fe, confianza. No interesa aquí, por tanto, su significación económica en función de monopolio.

En su significado jurídico este vocablo se utiliza para definir diversas situaciones fiduciarias, como son: Fideicomiso, Tutela, Albaceazgo, Mandato, etc.; así mismo se reserva para el especial relación fiduciaria que debe su origen a la separación de los tribunales de derecho estricto (common Law) y los de equidad (equity) que subsistió en Inglaterra durante cuatro siglos.

Una de las primeras definiciones, nos dice Rodolfo Batiza (1) en su obra, que sigue gozando de autoridad, es la propuesta por Coke, para quien el "use" o "trust" de tierras consistía en la confianza depositada en otro, que no deriva de la tierra misma sino como una cosa accesoria ligada al derecho sobre ella existente y a la persona en posesión. Sin embargo esta definición contiene, en primer lugar una confusión, pues identifica parte de la causa con el efecto mismo y así dice que "es la confianza depositada en otro", al referirse al objeto definido. Consideramos que esa confianza de la que se habla es un elemento subjetivo que sumado a la necesidad de obtener un fin lícito, pero no reconocido por el derecho o bien para alcanzar fines fraudulentos, impulsaba a una persona a utilizar el "use" o "trust" de tierras. (2)

(1) Lic. Rodolfo Batiza. El Fideicomiso Teoría y Práctica.

(2) Lic. Adolfo Hernández Martínez. El Fideicomiso y sus efectos fiscales. Tesis Profesional (1972). UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.



En opinión de Batiza, (1) Walter G. Hart, se aproxima más al tratamiento sistemático de la tradición jurídica enraizada en el derecho romano, llegó a la siguiente definición: "El trust es una obligación impuesta ya sea expresamente o por una implicación de la Ley, en virtud de la cual el obligado debe manejar bienes sobre los que tiene el control, para el beneficio de ciertas personas que indistintamente pueden exigir la obligación".

La anterior definición parece mejor elaborada que la de Coke y con un contenido más claro que permite un mejor entendimiento de lo que es el "trust".

El "trust" presenta usualmente tres personas que en él participan: el settlor que es la persona con capacidad de disposición de un derecho sobre el bien para transferirlo al trustee, que es la persona que adquiere posee y administra la propiedad de los bienes y el cestui que trust, quien recibe los beneficios del "trust".

La utilización del "trust" según nos indica el Lic. Raúl Cervantes Ahumada (2) en su libro de Títulos y Operaciones de Crédito, se ha dado para los más diversos fines tanto en Inglaterra como en Estados Unidos, y en éstos su aplicación se ha incrementado substancialmente en el último siglo, primordialmente en la práctica bancaria. Se utiliza para formar fundaciones de caridad, fondos de retiro, patrimonios que sirvan como garantía a la creación de valores inmobiliarios y en general para administrar bienes con finalidad determinadas.

La diferencia existente entre el "trust" Inglés y el de los Estados Unidos de Norteamérica, estriba primordialmente en que en Inglaterra el "trustee" individual no recibe compensación por su trabajo a diferencia de lo que ocurre en los Estados Unidos en donde si recibe una contraprestación por el desempeño de sus funciones. Así mismo, al extender su aplicación en la actividad bancaria de los Estados Unidos de Norteamérica, el trust ha logrado una comercialización que lo distingue claramente del trust inglés.

(1) Citado Por Batiza Rodolfo. El Fideicomiso Teoría y Práctica.

(2) Lic. Raúl Cervantes Ahumada. Libro Título y Operaciones de Crédito.

### 3.- EL FIDEICOMISO EN MEXICO.-

#### 3.1.- Antecedentes Históricos:

Desde los inicios del siglo actual, en México se trató de aprovechar las ventajas del trust. De hecho se utilizó con una anticipación de 24 años a la adopción legislativa del fideicomiso en México. Esta primera aplicación del trust se llevó a cabo en las emisiones de bonos destinados a financiar la construcción de ferrocarriles, en donde se utilizó como instrumento de garantía.

El entonces vigente Código Civil de 1884 y la Ley sobre Ferrocarriles de 1889, permitieron que el trust, aún cuando fuese usado en el extranjero, pudiera funcionar de acuerdo a las leyes mexicanas, ya que se consideraba que esta variedad del trust, correspondía a los contratos de préstamo mandato e hipoteca.

Lo anterior, es meramente un antecedente de carácter práctico y operativo, al que se tuvo que recurrir dadas las necesidades financieras de la época, por lo que los antecedentes formales del fideicomiso en México a continuación se transcriben:

Proyecto Limantour.- El 21 de Noviembre de 1905 el entonces secretario de Hacienda, de quien deriva el nombre del proyecto, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa facultada por el ejecutivo, para que se expidiese la ley que establecería la constitución de instituciones comerciales que desempeñarían las funciones de agentes-fideicomisarios; el autor de este proyecto fue el Sr. Lic. Jorge Vera Estañol.

El proyecto de la ley constaba de ocho artículos y disponía que el fideicomiso podría consistir en :

- I.- Encargo hecho al Fideicomisario, por medio de contrato entre dos o más personas, para ejecutar cualquier acto lícito, respecto de los bienes determinados para beneficio de alguna o de todas las partes=

del contrato, o de un tercero, o para hacer efectivos los derechos o cumplir las obligaciones que fuesen consecuencia legal del contrato.

- II.- Encargo hecho al fideicomisario, por parte interesada o mandamiento judicial, para ejecutar actos, operaciones o contratos lícitos respecto de bienes, parte de ellos o sus productos.

Así mismo en dicho proyecto se establecía que para que una institución fiduciaria se considerase legalmente constituida, debería llenar los requisitos legales y ser autorizada por la Secretaría de Hacienda.

A pesar de que el proyecto se trató en la sesión de la Cámara de Diputados del mismo día en que se envió, se turnó a las comisiones de Justicia y Secretaría de Hacienda, donde nunca llegó a discutirse.

Proyecto Creel.- Ya en 1924 el Sr. Enrique C. Creel, expuso ante la convención bancaria que se había iniciado en la República la creación de -- Compañías Bancarias de Fideicomiso y Ahorro, y que, como autor del proyecto, se consideraba con el deber de dar algunos informes respecto al funcionamiento de esas compañías las que se establecían de acuerdo a las siguientes características:

- 1.- Las compañías bancarias de fideicomiso y ahorro contarían con un capital de \$500,000.00 en el Distrito Federal y \$250,000.00 en los Estados y Territorios.
- 2.- Podrían recibir hipotecas en garantía de los bonos que emitieran en nombre de sociedades, corporaciones o particulares; encargándose de la administración de esas emisiones y de celebrar toda clase de contratos de fideicomiso.
- 3.- Ejecutar funciones de albacea, tutor y síndico en concursos.
- 4.- Servir de peritos valuadores de toda clase de bienes.

- 5.- Conservar en depósito y administración los bienes de incapacitados.
- 6.- Guarda de contratos condicionales de empresas o particulares, para su eventual cumplimiento.
- 7.- Pagar impuestos y mesadas de gastos de su clientela.
- 8.- Llevar registros de capitales y notas de curso de negocios para dar informes confidenciales a su clientela y al comercio en general.
- 9.- Expedir certificados de validez de toda clase de títulos de propiedad.
- 10.- Llevar libros de registros para la transmisión de acciones y bonos nominativos de todo tipo de sociedades.
- 11.- Hacer toda clase de operaciones bancarias de depósito y descuentos y establecer cajas de ahorro.

Aún cuando la convención opinó que se recomendaría a la consideración de la Secretaría de Hacienda dicho proyecto, jamás fue sancionado como ley, sin embargo el esfuerzo no fue inútil, puesto que se sentaron las bases para algunas disposiciones legislativas posteriores; tan es así que varias de las actividades antes enunciadas se dan como funciones valdeas y vigentes en las Instituciones Fiduciarias.

#### Ley de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios.-

A finales del año de 1924 con fecha 24 de Diciembre, se dicta esta ley que fue publicada el 16 de Enero de 1925 en el Diario Oficial de la Federación.

Entre otras disposiciones, esta ley establecía que los bancos de fideicomiso quedaban sometidos a un régimen de concesión estatal, con una duración máxima de 30 años a partir de la fecha de la ley y que las funciones de estos bancos consistían en prestar servicios a los intereses del público en varias formas, principalmente administrando capitales que se les confiaran e interviniendo en la representación de suscriptores o tenedores de bonos hipotecarios que fueren emitidos durante el tiempo de su vigencia. Así mismo, esta ley expresaba que los bancos de fideicomiso se regirían por la ley especial que había de expedirse.

Esta ley, fue el primer ordenamiento positivo mexicano que hizo mención a la Institución del Fideicomiso. Aquí vale la pena transcribir lo que cita en su tesis el Lic. Emilio Krieger, (1) "en la vida jurídica mexicana primero fueron los bancos de fideicomiso y después el fideicomiso mismo, o sea que en contra de lo ordinario y el órgano existió primero que la función".

Desprendemos de lo anterior, que el legislador pensó incluir en nuestras leyes, las bases de la creación de órganos que serían los encargados de dar vida al Fideicomiso en México.

La Ley de Bancos de Fideicomiso.- De fecha 30 de Junio de 1976, esta ley fue publicada el 17 de julio de 1976 en el Diario Oficial de la Federación.

En su artículo 6 definía al Fideicomiso como : "Un Mandato irrevocable en virtud del cual se entregan al banco, con carácter de fiduciario, determinados bienes para que disponga de ellos o de sus productos según la voluntad del que los entrega llamado fideicomitente, a beneficio de un tercero, llamado fideicomisario o beneficiario".

La Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 1926.- De fecha 31 de Agosto de 1926, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Noviembre del mismo año.

(1) Lic. Emilio Krieger Vázquez en esquema Histórico Funcional y Orgánico. Revista Bancaria, Vol. II No 5 Septiembre-October, de 1954 y Tesis Notas sobre el Fideicomiso UNAM, 1944.

Esta Ley únicamente vino a incorporar en su articulado el contenido de la ley de bancos de fideicomiso, por lo que no ofreció mayor aportación.

La Ley General de Instituciones de Crédito de 1932.- Esta Ley de fecha 28 de Junio de 1932, fue publicada el 29 de Junio del mismo año.

Lo importante de esta ley es que hace una crítica a la ley de 1926, en -- virtud de que la misma no aprecia la esencia misma del fideicomiso, lo -- que se considera como una condición vital para la existencia y desarrollo de esta institución.

Por otra parte en su misma exposición de motivos, señala las grandes posi- bilities del fideicomiso como un instrumento útil al desarrollo económi- co del País. Con posterioridad a la promulgación de esta ley se dieron - diversas adecuaciones hasta llegar a la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941.

Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de -- 1941.-

Aquí llegamos ya a nuestra vigente ley, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Mayo de ese año, cuyas disposiciones no alteraron- grandemente a la anterior ley de 1932, sino que más bien vino a agregar - algunos cometidos que pueden resultar propios de las Instituciones Fidu-- ciarias y ciertas normas nuevas respecto a las operaciones de inversión - que realiza el Fiduciario en el ejercicio de su función.

Habiendo llegado a la legislación vigente que regula las actividades de - la Institución que actúa como Fiduciario en el contrato de fideicomiso, - vale la pena adicionar que también la ley General de Títulos y Operacio-- nes de Crédito de 1932, vigente a la fecha, en su Título II, Capítulo V,- regula al Fideicomiso.

### 3.2.- Definición y elementos del Fideicomiso.-

Recurriendo a la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito antes citada, nos encontramos con que ni el Artículo 346 ni el 352 nos precisan la naturaleza del Fideicomiso, ya que el contenido de los Artículos citados es el siguiente:

"Artículo 346.- En virtud del Fideicomiso, el Fideicomitente destina ciertos bienes a un fin lícito determinado, encomendando la realización de ese fin a una Institución Fiduciaria".

"Artículo 352.- El Fideicomiso puede ser constituido por acto entre vivos o por testamento. La constitución del Fideicomiso deberá siempre constar por escrito y ajustarse a los términos de la legislación común sobre la transmisión de los derechos o la transmisión de propiedad de las cosas que se den en Fideicomiso".

No obstante lo anterior, en Mayo de 1971, el Lic. Carlos Quintero Hernández, nos comentaba en una de sus conferencias sobre Fideicomiso, "En materia de Fideicomiso no tenemos el problema de una definición legal que nos limite, y es por su descripción y por el análisis de las disposiciones legales que lo rigen, que llegamos a obtener el concepto del Fideicomiso en nuestro derecho, éste es lo novedoso de esta figura y también es lo que nos lleva a afirmar que el Fideicomiso es una Institución muy ágil que permite una variedad enorme de modalidades y clasificaciones y que por lo mismo llega a representar un reto a la creatividad y a la imaginación de los abogados para resolver las necesidades jurídicas de sus clientes". (1)

Un comentario pertinente al razonamiento anterior, sería respecto al reto a la creatividad e imaginación, que yo considero se presenta a todo profesional, pues hoy día la actividad fiduciaria es privativa del abogado, ya que siendo tan diverso el campo de acción del fideicomiso, se requiere del especialista o generalista idóneo para satisfacer las necesidades tanto de la persona física o moral que puede utilizar el fideicomiso, como de la institución en sí, por tal motivo es necesario la intervención del Licenciado en Derecho, quien está más capacitado para este tipo de especialidades.

(1) Lic. Carlos Quintero Hernández, Memoria sobre Seminario sobre Fideicomiso, Puebla, Pue. 1971.

Realmente el concepto o definición del fideicomiso lo podemos establecer en los siguientes términos:

Es un contrato por el cual una institución de crédito llamada fiduciario, recibe de otra llamada fideicomitente, la titularidad de bienes y/o derechos para la realización de un fin lícito y determinado, en favor del beneficiario o fideicomisario, que podrá ser el propio fideicomitente, o un tercero, pero nunca el propio fiduciario.

Pasemos ahora a los elementos del fideicomiso; como se ha podido apreciar a través de las páginas anteriores, por lo general son 3 las partes que intervienen en el fideicomiso: Fideicomitente, Fiduciario y Fideicomisario o Beneficiario.

Fideicomitente.- Será la persona física o moral capaz de transmitir los bienes o derechos al fiduciario para integrar el patrimonio fideicomitado con el cual se realizará el fin previsto.

Fiduciario.- De acuerdo a nuestra legislación solo pueden ser Fiduciarios las Instituciones expresamente autorizadas para ello. (Artículo 350 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito y Artículo 29 Fracción VI de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares). Y será la persona que recibe los bienes o derechos para cumplir con el fin establecido en el acto constitutivo del fideicomiso, atribuyéndosele la titularidad de los bienes y gozando de todos los derechos y acciones que se requieran para el cumplimiento de las finalidades del fideicomiso.

Fideicomisario o Beneficiario.- Será la persona física o moral que tiene derecho a recibir los beneficios del fideicomiso y como se mencionó en la definición, podrá reunirse el carácter de fideicomisario en la personalidad del fideicomitente, pero nunca en la del fiduciario.



Al hacer mención a los elementos personales del contrato de Fideicomiso, se hace necesario señalar que éste será válido aún cuando al establecerse no se señalen fideicomisario, siempre que el fin que pretenda sea lícito y determinado (Artículo 347 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito). En opinión del Lic. Cervantes Ahumada, (1) el Fideicomisario no es un elemento esencial del Fideicomiso, pues bien pueden darse fideicomisos sin Fideicomisarios.

#### Elementos Reales.-

Habiendo analizado brevemente los elementos personales del Fideicomiso, cabe tratar también en forma breve los elementos reales del mismo.

El patrimonio del fideicomiso puede estar formado por bienes (muebles o inmuebles) o por derecho.

A estos bienes o derechos se les llama comúnmente patrimonio fideicomitado y tiene como particularidad formar un patrimonio autónomo, independiente del que corresponda al Fideicomitente, a pesar de haber formado parte de él. Lo único que el Fideicomitente conservará para sí en relación con las cosas fideicomitidas, serán los derechos que expresamente se establezcan en el contrato de fideicomiso, mismos que deben quedar plasmados en el acto constitutivo, sobre todo por lo que se refiere al derecho de revocabilidad, pues si el Fideicomitente no se reserva para sí este derecho, el Fideicomiso se considerará irrevocable.

#### 3.3.- Clasificación de Fideicomisos.

Permítaseme terminar el presente sub-capítulo, haciendo mención a la tipología del Fideicomiso en México.

Primeramente y desde el punto de vista de su origen y naturaleza, me atrevería a clasificarlos en: Públicos y Privados.

(1) Lic. Raúl Cervantes Ahumada. Libro Títulos y Operaciones de Crédito.

Siendo los primeros los que se establecen por el Gobierno Federal, para - facilitar el cumplimiento de una finalidad dada, que por lo general entra - ña una función social o económica del Estado, obteniéndose por medio de - esta figura jurídica, garantía y a la vez protección de los intereses de - los diversos grupos sociales involucrados, algunos de ellos impedidos pa - ra llevar a cabo su desenvolvimiento normal. Cada uno de estos Fideicomi - sos, vienen a formar unidades económicas independientes.

En esta clasificación los fideicomisos privados, vendrían a ser los que - personas físicas o morales establecen en Instituciones de Crédito que - - cuentan con la autorización expresa para fungir como Fiduciarios, con un - fin lícito y determinado. Por lo general en este tipo de Fideicomisos, - el usufructo de los mismos o su beneficio en total, viene a quedar en fa - vor de un núcleo determinado de personas, e incluso en algunas ocasiones - únicamente se beneficia el propio fideicomitente.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ha establecido la clasifica - ción oficial de los contratos de Fideicomiso y se puede decir que éste ha - sido fijada en cuanto a la función con que cumple el Fideicomiso, así te - nemos:

- 1.- Fideicomiso de Garantía.
- 2.- Fideicomisos de Administración.
- 3.- Fideicomisos de Inversión.

Ahora bien, tomando como base la clasificación antes dada, y que es la o - ficial, los bancos fiduciarios en México han establecido sus propias cla - sificaciones o tipos de operaciones fiduciarias, las cuales definitivamen - te son muy diversas y variadas, pero en las que existe un común denomina - dor y éste es el objeto del fideicomiso o su finalidad, así pues, nos en - contramos con clasificaciones tales como la siguiente, que incluso me atrev - vo a opinar que es establecida en forma enunciativa y no limitativa:

- 1.- Fideicomisos de Garantía sobre Valores o Derechos
- 2.- Fideicomisos de Garantía sobre Inmuebles
- 3.- Fideicomisos de Administración de Inmuebles
- 4.- Fideicomisos para Desarrollos Inmobiliarios
- 5.- Fideicomisos para Desarrollos Turísticos
- 6.- Fideicomisos Simples de Inversión
- 7.- Fideicomisos con Base en Pólizas de Seguro de Vida
- 8.- Fideicomisos con base en Reservas de Planes de Pensiones
- 9.- Fideicomisos con base en Reservas de Primas de Antigüedad
10. Fideicomiso para Planeación Patrimonial Familiar
11. Fideicomisos con base en Planes de Incentivos al personal de las Empresas.
12. Fideicomisos Testamentarios
13. Fideicomisos de Inmigrantes Rentistas
14. Fideicomisos en favor de Instituciones Culturales, Deportivas, Sociales, etc.
15. Fideicomisos de Fideinversión
16. Fideicomisos de Inmuebles de Tiempo Compartido
- °17. Fideicomisos de Pagars con Garantía Fiduciaria

Como antes menciono, esta clasificación es únicamente en forma enunciativa para dar una idea de la amplia gama de contratos de fideicomiso que ya actualmente se llevan a cabo en el medio bancario mexicano, con muy buenos resultados para las partes que han intervenido en ellos y con posibilidades enormes de crecimiento ya que parece ser que la multibanca, modalidad establecida por nuestra ley bancaria a partir de 1974, está enfocando fuertemente su labor promocional a la difusión de los servicios fiduciarios.

Como se habrá podido notar en todas las clasificaciones anteriores, únicamente establecen modalidades de fideicomisos, no obstante, y a pesar de que la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, así como la Ley de

° Estos Fideicomisos se iniciaron en el año 1981 con tipo de Moneda en Dólares (Moneda Americana).

Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares no establecen clasificación ni dan reglas para agrupar las operaciones fiduciarias, si hacen mención a las funciones que pueden desempeñar los fiduciarios, de ahí que nos encontremos que además de todos los tipos de fideicomiso que hemos -- enunciado existen otros tipos de operaciones fiduciarias como son las siguientes:

- a).- Albaceazgos: Al Fiduciario se le nombra albacea de una Sucesión Testamentaria.
- b).- Tutorías: Al Fiduciario se le puede nombrar tutor de menores o incapaces.
- c).- Sindicaturas: El Fiduciario puede fungir como síndico en la liquidación de sociedades.
- d).- Mandatos: El Fiduciario puede actuar como mandatario para cumplir un encargo determinado.
- e).- Representaciones Comunes.- En estos casos el fiduciario actúa como representante de los intereses de una colectividad quien es -- acreedora de una empresa o sociedad determinada.

Acorde con las características que hemos enunciado para la celebración de las operaciones fiduciarias y atendiendo a su finalidad, podemos decir -- que cualquier tipo de fideicomiso quedará incluido dentro de las clasificaciones que se han detallado y analizado en este sub-sub-capítulo.

Hasta aquí se han comentado los fideicomisos en general y las operaciones fiduciarias que se dan o se pueden dar en México, pero siendo el tema de la presente tesis el Fideicomiso para la administración de los planes de beneficio para empleados, pasaremos al siguiente capítulo, con el cual -- estamos entrando ya propiamente en materia.

C A P I T U L O    I I

**LOS PLANES DE BENEFICIO PARA EMPLEADOS**

- 1.- Su origen y Desarrollo.
- 2.- Antecedentes y aspectos Legales.
- 3.- El Plan de Pensiones.
- 4.- El Plan de Primas de Antigüedad.
- 5.- Los Fondos de Ahorro.
- 6.- Otros Planes de Incentivos.

## CAPITULO II.- LOS PLANES DE BENEFICIO PARA EMPLEADOS

### 1.- SU ORIGEN Y DESARROLLO.-

El origen de los planes de beneficio para empleados tiene su base en la seguridad social, no obstante que ésta se ha caracterizado como una función a cargo del estado.

El hombre constantemente anda en busca de nuevas fórmulas que le permitan engrandecer y asegurar su estabilidad económica. La inminente reducción de la fuerza de trabajo y de las capacidades de un individuo en la edad avanzada, así como los riesgos de accidentes y el de la pérdida de su empleo, por la simple desaparición de la fuente de trabajo, son causas de inseguridad económica.

En esta búsqueda constante, se iniciaron los planes de beneficio, primeramente para garantizar una pensión en edad avanzada, pasando posteriormente a una sofisticación tal que implica una serie de modalidades que analizaremos en el desarrollo del presente capítulo.

A pesar de que se habla de los planes de pensiones tuvieron su nacimiento en Europa en la primera década del presente siglo, encontramos el antecedente de que en los Estados Unidos la American Express Company inició un plan de éste tipo en 1875, el segundo en formalizarse fue en 1880 por la Baltimore and Ohio Railroad Co., durante el siguiente medio siglo se establecieron más de 400 planes, correspondiendo en su mayoría a compañías de ferrocarriles, bancos y empresas de servicios públicos. El desarrollo de estos planes o programas en las empresas manufactureras fue relativamente lento, debido primordialmente a que la mayoría de ellas eran empresas jóvenes que, por lo tanto, no se enfrentaban a problemas tales como; grandes plantas de personal y altos índices de antigüedad como era el caso de los ferrocarriles y bancos.

No obstante que los planes de pensiones se iniciaron dentro del siglo - XIX, el crecimiento significativo de este tipo de programas se vino a dar a partir de 1940, para estas fechas en los Estados Unidos menos de un 20% de las personas empleadas en el comercio y en la industria estaban cubiertas con planes de pensiones; para 1964, cerca de 28 millones de personas estaban cubiertas con este tipo de programas, representando el 40% del total de personas empleadas en el comercio e industria; así como, el importe de los activos y las reservas destinadas a cumplir con estos planes ascendían a setenta y seis mil millones de dólares y creciendo a un ritmo promedio de seis mil quinientos millones de dólares anuales.

Con respecto a la adopción de este tipo de planes por parte de los - - otros países del mundo, encontramos que a partir de 1980 se ha mostrado un interés creciente, según se puede apreciar en el siguiente detalle:

PAISES QUE HAN ADOPTADO PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

A ñ o	No. de Países.
1940	57
1949	58
1958	80
1970	125
1980	140

De los 140 países que al inicio de esta década habían adoptado programas de seguridad social, 110 de ellos manejan los planes de pensiones por vejez, como los países Europeos, Americanos, Africanos de Asia y -- Oceanía.

Pasando al análisis de los planes de beneficio en nuestro País, desafortunadamente no existen fuentes de información sobre el particular, sin embargo, en los siguientes párrafos me permitiré comentar la información obtenida al respecto.

Como se desprende los párrafos anteriores, el inicio de los planes de beneficio se dió, en los países desarrollados, como un complemento a la satisfacción de las necesidades de previsión social, a través de los planes de pensiones por jubilación. Consecuentemente México no iba a ser la excepción, por lo que en 1953 se estableció el primer plan de pensiones por jubilación.

Los primeros planes de pensiones instalados en México implementaban un complemento a las pensiones por jubilación otorgadas por el Seguro Social, sobre todo por lo que correspondía a los empleados de altos ingresos, pues hasta hace algunos años, las tablas de cotización del Instituto Mexicano del Seguro Social consideraban como tope máximo de sueldo o salario sujeto a cotización la cantidad de : \$-2,700.00 mensuales y lógicamente los beneficios o prestaciones económicas que otorgaba dicho Instituto a los asegurados que tenían percepciones superiores a ese monto, tenían como base la cantidad mencionada, independientemente de que conforme a la fórmula del cálculo de la pensión que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, es materialmente imposible alcanzar siquiera el 80% del salario o sueldo promedio sobre el que se cotizó durante las últimas 250 semanas.

Con el transcurso del tiempo, la pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda, los fenómenos inflacionarios y devaluatorios, han obligado a nuestros legisladores y autoridades a modificar las tablas de cotización del Instituto en cuestión, llegando a tener un grupo de cotización prácticamente abierto, lo que consecuentemente ha implicado que los planes de pensiones por jubilación busquen objetivos ambiciosos, como son cubrir hasta un 100% del sueldo promedio de los últimos 5 años de trabajo de una persona a jubilarse, lográndose dicho porcentaje en la conjugación de la prestación que otorga el I.M.S.S. y la que brinda el plan de pensiones.

Por otra parte, estos planes de pensiones se han venido sofisticando en tal forma, que a través de su establecimiento se pueden lograr otro tipo de beneficios para los empleados, como son pensiones por invalidez, fallecimiento, gastos médicos, pensiones garantizadas, etc., beneficios que analizaremos más profundamente y con detalle en el desarrollo del presente capítulo.



En lo que se refiere a los planes para el pago de primas de antigüedad a los empleados, aún cuando viene a caer en el concepto genérico de planes de beneficio, por su finalidad última que es la de brindar una remuneración extraordinaria a los empleados y trabajadores, este concepto realmente vino a ser una imposición de la Ley Federal del Trabajo promulgada el 1º de Mayo de 1970.

Para terminar este inciso quisiera hacer mención a que a pesar de que en México tenemos apenas 30 años de haber iniciado el establecimiento de planes de beneficio para empleados, a la fecha podemos decir que existen aproximadamente unos 918 planes de beneficio en fideicomiso con un monto total que excede los quince mil millones de pesos. Estos datos son sin considerar otros planes de beneficio que existen, pero no son administrados en fideicomiso, por así convenir a los intereses de los patrocinadores; es precisamente el caso de las Instituciones de Crédito, que no requieren administrar en fideicomiso las reservas de sus planes de pensiones, para disfrutar de beneficios fiscales que más adelante mencionaremos. Como ya se ha anotado, desafortunadamente carecemos en México de una fuente de información estadística al respecto, sin embargo las cifras citadas deben estar muy cercanas a la realidad, pues fueron obtenidas en la División Fiduciaria de Bancomer, S.A., (1) Institución que administra este tipo de fideicomiso desde 1971.

(1) Boletín Cifras Informe Anual de los años 1971 a 1980. Editado por la División de Mercadotecnia Bancomer, S.A.

## 2.- ANTECEDENTES Y ASPECTOS LEGALES.-

### 2.1.- Generalidades.

Al tratar de comentar las condiciones, antecedentes y aspectos legales que gobiernan a los planes de beneficio, me parece más adecuado tratarlo en forma generalista y definitivamente en relación con la situación laboral en la que se encuentra nuestro País.

Conforme a lo establecido en nuestra Constitución de 1917, las relaciones entre trabajadores y patrones han seguido el principio de que el gobierno deba intervenir en forma directa para vigilar se conserve la equidad y justicia entre las dos partes. Consecuentemente nuestras leyes contienen una diversidad de supuestos irrenunciables con el propósito de establecer un mínimo de derechos para cualquier empleado y trabajador; sin embargo, no existe intervención de la ley con relación a aquellos beneficios para los empleados que excedan el mínimo de prestaciones estipulado en la legislación.

Uno de los propósitos principales de la nueva Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 19 de mayo de 1970, fue incorporar y constituir de una manera obligatoria la prestación de beneficios que habían venido configurándose en forma separada a través de los contratos colectivos de trabajo. También se desprende que durante el mes de noviembre de 1974, se realizaron reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta, permitiéndose a las empresas el establecimiento de reservas para dar cumplimiento con la obligación del pago de la prima de antigüedad establecida por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Los beneficios principales a que tienen derecho los empleados y trabajadores en México, vienen a ser los siguientes:

- a).- Jornada máxima de trabajo: En este sentido el trabajador no está obligado a trabajar más de ocho horas diarias. El tiempo extra de trabajo no deberá exceder de tres horas y como máximo tres veces por semana.

- b).- Días de descanso: Por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, con goce de salario; independiente de los días de descanso obligatorio establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
- c).- Vacaciones pagadas: Por cada año de servicio los trabajadores tienen derecho a seis días hábiles de vacaciones con sueldo completo, así como a una prima no menor al 25% de los salarios del periodo vacacional, estos días irán en aumento conforme se incremente la antigüedad del trabajador.
- d).- Salarios mínimos: Estos representan el mínimo que como remuneración debe recibir cualquier trabajador. Una comisión formada por representantes de los patrones y de los trabajadores, determina periódicamente los salarios mínimos que estarán en vigor el siguiente periodo. (actualmente es de un año). La ley establece que no se podrá pagar sueldos o salarios menores a los mínimos establecidos. Así mismo, la comisión de salarios mínimos establece los mínimos profesionales para las diversas clases de trabajadores considerados como calificados o especializados.
- e).- Derecho a trabajar: Esto implica que ningún patrón podrá prescindir de los servicios de un trabajador sin causa justificada.
- f).- Aguinaldo: El pago que corresponde al equivalente de siete días de salario que se incrementa anualmente y que debe ser cubierto a más-tardar el 15 de diciembre de cada año.
- g).- Prima de Antigüedad: Corresponde al pago de doce días de salario por cada año de servicio, con máximo del doble del salario mínimo que esté vigente en la zona económica respectiva.
- h).- Participación de los trabajadores en las utilidades: Esta participación equivale actualmente al 8% sobre las utilidades gravables de la entidad económica que les dio origen. La base del reparto es con relación a los sueldos percibidos y los días trabajados en el año.

Todos los trabajadores mexicanos gozan de las prestaciones del Infonavit establecido en 1972 y el cual se financia con las contribuciones de los patrones en razón del 5% de sus nóminas o listas de raya.

A este Instituto también aporta el Gobierno Federal y sus fondos son utilizados en la construcción de casas habitación de bajo precio, las que son vendidas a los trabajadores en condiciones asequibles.

Más directamente relacionado con la materia que nos ocupa, existen también los beneficios que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Este Instituto se fundó en 1942, para brindar aseguramientos contra accidentes de trabajo, profesionales y no-profesionales, enfermedades, incapacidades por maternidad, incapacidades de trabajo, pensiones por vejez, desempleo por edad avanzada y muerte.

Los fondos que utiliza este Instituto se forman por cuotas que pagan los empleados o trabajadores y sus patrones, con base en los sueldos o salarios que se devengan, y por contribuciones del propio Gobierno.

Los beneficios por enfermedad, son igual para todos; sin embargo los beneficios económicos no lo son, debido esto a que existe un tope en las cotizaciones o cuotas que se cubren al Instituto. Por lo tanto el máximo de beneficios económicos nunca podrá ser superior al límite máximo de la tabla de salarios sobre la que se está cotizando.

Como se ha podido observar hasta aquí, estos son los beneficios comunes que están al alcance de cualquier empleado o trabajador en México; no obstante, varias empresas deseadas de otorgar a sus empleados, y en particular a sus funcionarios de diversos niveles, beneficios adicionales a los que hemos analizado y en particular pensiones que realmente compensen los años de servicio brindados a la empresa a través de un retiro decoroso que le permita mantener su nivel de vida; se ven obligadas a instalar planes de beneficio que complementarán las prestaciones legales sobre todo en lo referente a las que brinda el I.M.S.S.

Ahora bien, la necesidad de establecer tales planes y más aún el considerar que la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los patrones el despido de los trabajadores por motivos de edad avanzada, da como resultado el instalar planes de beneficio que contemplan el pago de pensiones por jubilación, incapacidad e inclusive fallecimiento.

#### 2.1.- Marco Legal.-

Habiendo analizado los diferentes tipos de beneficio contemplados por nuestra legislación; así como la necesidad de las empresas por crear instrumentos que les permitan satisfacer en mejor forma las necesidades económicas de sus trabajadores, estudiemos a la luz de la legislación actual el marco sobre el que se crean los planes de beneficio.

El Gobierno Mexicano ha alentado el establecimiento de los planes de beneficio, mediante el otorgamiento de considerables concesiones fiscales a las empresas que instalan dichos planes; de ahí que la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento sean de los más involucrados, pues prácticamente regulan los planes de beneficio, primordialmente los que tienen como finalidad el pago de pensiones por jubilación y el de primas de antigüedad, según se desprende de las disposiciones establecidas en los Artículos 9, 22 y 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como en los Artículos 53 al 56 y del 59 al 63 de su reglamento, mismos que analizaremos detenidamente en su oportunidad.

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se concentran realmente las regulaciones que deberá observar la empresa que desee disfrutar de los beneficios o concesiones fiscales a que tiene derecho en la implantación de un plan de previsión social; no queriendo decir con esto que se desatendan las disposiciones de otras leyes como la Ley Federal del Trabajo y la del Seguro Social, que definitivamente contienen regulaciones que también se deben tomar en consideración, con la importancia que a ellas corresponda, como es el caso de la previsión de la Ley Federal del Trabajo que estipula que los beneficios otorgados a los empleados, aún cuando se brindan voluntariamente por parte del patrón, se convertirán en obligatorios y solo podrán ser cancelados por convenio con los propios empleados o por establecimiento de un beneficio superior.

Ahora bien, en los siguientes párrafos detallaré los aspectos más importantes y generales que podemos calificar como requisitos para el establecimiento de un plan de previsión social, acorde con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, a efecto de obtener la autorización que permita a la empresa deducir de sus utilidades las aportaciones con que se establezca la reserva necesaria para hacer frente al plan de beneficios instituido, así como gozar de la exención de rendimientos que se obtengan por la inversión de esta reserva.

Artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- 1.- Calcular mediante sistemas de cálculo actuarial, siempre que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas, los importes necesarios para la creación o incrementación de las reservas para fondos de pensiones, jubilaciones o de primas de antigüedad.
- 2.- Repartir en forma uniforme, el resultado de los cálculos para la creación de estas reservas, en varios ejercicios, según las bases aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (Actualmente es entre un número de ejercicios no menor a diez).

- 3.- Invertir la reserva cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación y el resto en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores como objeto de inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguros o en adquisición o construcción de casas para los trabajadores del causante que tengan las características de viviendas de interés social o en préstamos para los mismos fines.
- 4.- Afectar en fideicomiso los bienes que formen el fondo, debiendo ser un fideicomiso irrevocable constituido en una institución de crédito autorizada.
- 5.- No disponer de los bienes o valores que forman el fondo, sino para el pago de pensiones, jubilaciones o primas de antigüedad al personal amparado en el plan, pues si se dispusiere de ellos para otros fines, se cubrirá impuesto a la tasa del 42% sobre la cantidad respectiva.

Artículo 59 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.-

- 1.- Los planes deberán constar por escrito y ser comunicados al personal dentro del primer mes en que se inicie dicho plan.
- 2.- El plan deberá otorgarse en forma general y sobre las mismas bases en todos los casos a los trabajadores, pudiendo hacerse la distinción entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y, en su caso, otorgarles beneficios diferentes a cada uno de estos sectores. Cuando en la misma empresa exista más de un sindicato, podrán otorgarse beneficios diferentes sin que se requiera sea equivalentes entre ellos.
- 3.- Previa solicitud justificada, se podrá autorizar que el plan se aplique a sectores constituidos por el personal sujeto a un mismo grado de riesgo, siempre y cuando la naturaleza del riesgo sea concordante con la de la prestación e independientemente de que estén o no sindicalizados.

4.- Si el importe de los beneficios del plan, considerados conjuntamente con los que otorgan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, la porción excedente no será deducible y no se tomará en cuenta para los efectos del siguiente párrafo, salvo que la autoridad administradora lo autorice, previa solicitud y por causas justificadas de beneficio social. No se entenderá que hay discriminación cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

5.- En ningún caso, los beneficios a los trabajadores no sindicalizados serán superiores a los que se otorguen a los trabajadores sindicalizados, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para este efecto, se determinará el porcentaje aplicable a cada sector dividiendo el importe de los beneficios de planes de previsión social de que disfrute el sector durante el ejercicio, entre los sueldos del ejercicio calculados a base de salario cuota diaria. En el caso de que al comparar los porcentajes así obtenidos, se determina que los beneficios otorgados a los no sindicalizados son superiores a los de los trabajadores, la porción excedente del porcentaje, se multiplicará por el importe de los sueldos (antes mencionados) correspondiente al sector de empleados de confianza, para determinar el importe de los beneficios no deducibles.

6.- Cuando al fondo de la reserva contribuyen los trabajadores, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

Artículo 60 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

1.- El gasto deberá efectuarse dentro del territorio nacional y solo previa solicitud y por causas justificadas, la autoridad podría autorizar que se efectue fuera del mismo.



Es conveniente mencionar en este Artículo, que su disposición afecta primordialmente a los planes de Becas Educativas y Servicios Médicos y Hospitalarios, en cuyos casos el financiamiento comunmente utilizado es el de seguros.

Artículo 61 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- 1.- Si el plan otorga prestaciones a los beneficiarios, por éstos se entenderá el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes y los descendientes cuando dependan económicamente del trabajador; así como los menores que satisfagan el requisito de dependencia económica y vivan en el mismo domicilio del trabajador. El requisito de dependencia económica, no será necesario en el caso de prestaciones por fallecimiento.
- 2.- Tratándose de planes de seguro de vida sólo se podrá asegurar a los trabajadores.

Con el anterior análisis pormenorizado de los Artículos que regulan los planes de beneficios en forma general, me he permitido delimitar el marco jurídico en el que se manejan dichos planes, dejando pendientes algunas otras disposiciones de nuestra legislación que me parecen ser particularistas y por tanto analizaremos más adelante.

Es conveniente mencionar que las disposiciones referentes al Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, aún cuando de hecho estaban observándose en su mayoría, se encuentran vigentes en nuestra legislación a partir del 19 de octubre de 1977 publicación que se llevó a cabo el 4 del mismo mes en el Diario Oficial de la Federación, habiéndose modificado en las publicaciones de dicho diario del 2 y 31 de Enero de 1978.

### 3.- EL PLAN DE PENSIONES.

#### 3.1.- Concepto y Generalidades.

Como primer punto en este inciso, podemos decir que el plan de pensiones será el instrumento de previsión social que permita a la empresa hacer frente a las obligaciones que, por el simple cúmulo de antigüedad de sus colaboradores, quedan a su cargo; así como que los empleados o trabajadores de la empresa tengan garantizada una percepción en dinero, decorosa, al llegar a su edad de jubilación, al presentarse su incapacidad física o inclusive su fallecimiento, por lo que humanísticamente debe de ser obligatoria en la Ley Federal del Trabajo.

Los planes de pensiones se consideran tan ventajosos para los empleados como para las empresas, especialmente en nuestro País, debido a las siguientes razones.

- 1.- La legislación laboral prohíbe a las empresas el despido o retiro de un trabajador sin causa justificada; por lo tanto cuando un trabajador por su avanzada edad debe retirarse será persuadido o atraído para ello. El correcto diseño de un plan de pensiones permitiría cumplir con esta necesidad, tanto de la empresa como del trabajador.
- 2.- Las aportaciones que empresa y empleado hacen al Seguro Social se perderían si llegada la edad de jubilación o incapacidad el empleado nunca se retira, por considerar que la pensión que le brinda ese Instituto de seguridad es demasiado reducida.
- 3.- La planeación financiera de la empresa se ve aligerada, ya que la creación de la reserva para financiar el plan de pensiones supone una previsión ordenada de pequeñas cantidades, que a través del tiempo permitan hacer frente a las prestaciones otorgadas.
- 4.- La motivación a los trabajadores se incrementa al brindarles la seguridad de una supervivencia decorosa cuando hayan disminuido sus facultades físicas.

5.- La instalación de este tipo de planes en Fideicomiso, permiten a la empresa hacer uso del beneficio fiscal de deducibilidad de las aportaciones a la reserva y exención de impuestos a los rendimientos de las inversiones que con ella se lleven a cabo.

Habiendo llegado ya al tema medular del presente trabajo, considero conveniente analizar más detenidamente las ventajas fiscales que la empresa puede obtener en la implantación de un plan privado de pensiones en Fideicomiso.

Según lo establecido en el Artículo 22-VIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las aportaciones que realiza una empresa para la creación e incremento de reservas para fondo de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad, son deducibles de las utilidades para los efectos de la determinación del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas.

La anterior disposición se traduce en los siguientes beneficios:

- 1.- Colaboración del Gobierno Federal para la formación de las reservas de los planes privados de pensiones, hasta en un 42% del costo de financiamiento, del plan.
- 2.- Participación indirecta de los trabajadores con un 8% del costo antes mencionado, en consecuencia de la deducción de las aportaciones de la empresa de la utilidad en la que participan los trabajadores.

En resumen estos beneficios se traducen en un ahorro efectivo del 50% del costo de financiamiento del plan, que consecuentemente afecta directamente la administración financiera de la empresa.

En adición a lo anterior, recordemos que existe además el beneficio de exención de impuestos a los rendimientos que devenguen los fondos en fideicomiso instituidos para el financiamiento de los planes que nos ocupan según lo establece el Artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lógicamente los beneficios antes citados se otorgan siempre y cuando el plan de pensiones se encuentre establecido dentro del marco legal que comentamos en el inciso anterior y además observando las siguientes condiciones:

Artículo 62 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

- 1.- Que las pensiones se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas y tratándose de empleados de confianza se calcularán con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 12 meses como mínimo.
- 2.- No se otorgarán anticipos sobre la pensión ni se entregarán al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan siempre y cuando no exceda del valor actuarial de la misma.
- 3.- Podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación en un porcentaje obligatorio e igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus contribuciones con los rendimientos correspondientes, sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse. (Artículo 55 del Reglamento del I.S.R.)
- 4.- Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre y cuando la transferencia se efectúe de fiduciario a fiduciario y el trabajador lo solicite (Artículo 55 del Reglamento del I.S.R.)

5.- Cuando se hubiere transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador o empleado de confianza, se computará el tiempo de servicios en otras empresas (Artículo 62 del Reglamento del I.S.R.)

### 3.2.- Requisitos para su instalación.

Los requisitos que deberá contemplar el financiamiento de la reserva de los planes de pensiones, jubilaciones y primas de antigüedad, al administrarse en Fideicomiso, son:

1.- 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 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 amortizado, a la tasa que al efectuarse se establezca para financiar el plan.

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

En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado (Artículo 53 del Reglamento del I.S.R.)

2.- La solicitud de autorización a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, deberá presentarse ante la autoridad administradora a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha de cierre del ejercicio en que se constituye la reserva.

Los cambios al plan para el cual se constituye la reserva deberán ser sometidos a la aprobación de dicha autoridad administradora a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha del cierre del ejercicio en que se desee efectuar la modificación (Artículo 54 del Reglamento del I.S.R.)

3.- Dentro de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberá presentarse ante la autoridad administradora, aviso en el que se proporcione la información a que se refiere el Artículo 28 de la Ley (Artículo 55 del Reglamento del I.S.R.)

4.- Podrá considerarse, dentro del 30% a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, para invertir en bonos emitidos por la Federación, la cuenta-corriente con el Banco de México, denominada "Inversión en valores del Estado bonos del 8% " o en otros valores emitidos por Instituciones Nacionales de Crédito, que previamente sean aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para estos efectos. El por ciento anterior se aplicará a la totalidad del fondo, esto es considerando tanto las aportaciones hechas por la empresa como las de los trabajadores.

El remanente de la reserva podrá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores como objeto de inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguros.

También podrá invertirse en la construcción o adquisición de casas, departamentos, o en préstamos para los mismos fines, destinados para casa habitación de los trabajadores participantes, siempre que el precio de adquisición de los inmuebles no exceda de veinte veces el salario mínimo general o del campo, de la zona económica de la ubicación del inmueble, calculado al año. El plazo de liquidación del crédito será de 10 a 20 años, mediante pagos mensuales iguales, requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio. El interés que se aplicará a los créditos no excederá de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la

inversión del 30% de la reserva a que se refiere el primer párrafo de este punto. (Artículo 56 del Reglamento del I.S.R.)

Hasta aquí hemos visto algunas de las ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores, en el establecimiento de un plan de pensiones también hemos analizado más desmenuzadamente las condiciones y requisitos legales que le afectan, tanto en su implantación como en su desarrollo, pasemos ahora al análisis del establecimiento de un plan de pensiones.

### 3.3.- Establecimiento del plan.

Antes de entrar en la etapa de establecimiento, es conveniente hacer mención a las partes que intervienen en ella:

- a.- La Empresa.- La entidad económica primordial en la creación de un plan de esta índole, pues no perdamos de vista que precisamente en el caso que nos ocupa se trata de una prestación adicional de la empresa para con sus trabajadores.
- b.- Los Trabajadores.- En algunos casos, llamados comunmente planes con tributorios, los trabajadores llegan a participar en el diseño del plan, toda vez que también participarán en las aportaciones, independientemente de que serán quienes disfruten de sus beneficios.
- c.- El Actuario.- Es un miembro importante de este equipo, pues será el encargado de la investigación con respecto a que tipo de plan es el conveniente instalar para cubrir los objetivos que se persiguen, de determinar el costo del mismo; así como el tipo y alcance de los beneficios que se otorgaran. Particularmente en nuestro País, el actuario también se hace cargo de elaborar el texto del plan de pensiones, el folleto explicativo a los trabajadores, la tramitación y obtención en su caso de la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

d).- El Fiduciario.- La Institución de Crédito debidamente autorizada, que participará en este grupo, para asesorar y en su caso formular y establecer el contrato de Fideicomiso a través del cual se administre la reserva del plan.

Ahora bien, para el establecimiento del plan de pensiones, primeramente es necesario señalar los objetivos que se pretendan, a efecto de determinar los beneficios que se brindarán en el plan, como podrían ser:

1.- Beneficios Básicos:

- a) Pensión a la edad normal de retiro.
- b) Pensión anticipada a la edad normal de retiro.
- c) Retiro diferido a la edad normal.
- d) Formas opcionales de retiro o pensiones garantizadas.
- e) Pensiones con incrementos anuales.

2.- Beneficios Adicionales:

- a) Beneficios por invalidez.
- b) Beneficios por muerte.
- c) Beneficios para el cónyuge supérstite.

3.- Requisitos de Elegibilidad:

Todo plan de pensiones establece reglas que los participantes deben cumplir para ser susceptibles de recibir los beneficios, estas reglas por lo general están relacionadas con :

- a) Años de Servicio.
- b) Edad del Participante.
- c) Tipo de contrato de trabajo. (de planta o eventual).
- d) Grupo del personal al que corresponde (de confianza o sindicalizado).



Habiendo determinado el tipo de beneficios a otorgar, así como los requisitos que deben cumplir los beneficiarios del plan, se hace necesario conocer los datos del personal involucrado, tales como edades, sueldos, antigüedades, sexos, etc., mismos que el actuario utilizará para elaborar, los cálculos que darán a conocer el costo-beneficio del plan.

Los cálculos antes referidos comunmente se les denomina valuación actuarial, término utilizado para describir el estudio que un actuario realiza para el establecimiento o revisión de un fondo de pensiones. En esta valuación, el actuario, independientemente de considerar datos generales, involucra hipótesis actuariales como las siguientes:

- Tasa de mortalidad.
- Tasa de rotación.
- Tasa de mortalidad de Jubilados.
- Índice de incapacidad.
- Tasa de rendimiento o interés.
- Gastos anticipados de operación del plan.
- Importes acreditados al pasivo por servicios pasados.

Adicionalmente el estudio contempla los siguientes datos:

- Edad promedio del grupo.
- Edad normal de retiro.
- Forma de los beneficios por retiro.
- Clases y montos de los beneficios adicionales.

Cabe hacer mención que tanto los métodos, fórmulas e hipótesis actuariales como texto del plan y contrato de Fideicomiso, deben ser aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a efecto de que se considere un plan calificado.

El texto del plan de pensiones será el documento que contendrá el alcance de los beneficios, definirá el grupo de participantes y sus requisitos, - establecerá las condiciones de operación, en suma vendrá a ser el reglamento que regule el funcionamiento de la prestación.

Contando ya con la valuación actuarial y el texto del plan, se está ya en disposición de establecer el contrato de Fideicomiso que analizaremos a - detalle en el capítulo correspondiente y brindará a la empresa la oportunidad de hacer uso de los beneficios fiscales.

En lo referente a la valuación actuarial deben ser actualizados anualmente, pues es precisamente con base en ellos como la empresa efectúa su - - aportación al Fideicomiso, lleva a cabo su deducción y otorga los beneficios a los participantes. Esta revisión actuarial requerirá de que se actualicen los datos del personal únicamente, mientras no se modifiquen las bases o condiciones para el otorgamiento de los beneficios.

#### 4.- EL PLAN DE PRIMAS DE ANTIGUEDAD.

##### 4.1.- Antecedentes.

A partir del 19 de mayo de 1970, entró en vigor la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo, estableciendo el derecho para los trabajadores de planta, de recibir una prima de antigüedad al término de las relaciones obrero-patronales, computable a razón de 12 días de salario por cada año de servicios, fijando como base máxima del cálculo el doble del salario mínimo - que rija en la zona económica correspondiente.

En los tres primeros años de vigencia de la Ley, existieron disposiciones transitorias que regularon el cálculo de la prima de antigüedad, surgiendo muy diferentes interpretaciones al término de estos tres años, sobre todo por lo que se refiere al cómputo del tiempo de servicio.

Fue hasta 1975 cuando se establecen precedentes y de hecho jurisprudencia, que nos permiten precisar adecuadamente el cálculo de la prima de antigüedad en los diversos casos de rompimiento de la relación obrero-patronal, - mismos que pueden resumirse como sigue:

a).- El caso de separación voluntaria, cuando un trabajador renuncia voluntariamente a su empleo el pago se llevará a cabo si por lo menos cuenta con 15 años de servicios al momento de la separación.

En la exposición de motivos de la Ley se menciona que esta disposición fue establecida para evitar una deserción masiva de trabajadores que busquen obtener dinero con la prima de antigüedad. Por lo mismo este requisito se aplica únicamente al caso de separación voluntaria.

b).- En los casos de fallecimiento y el anterior de separación voluntaria la antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador al centro de trabajo, habiéndose sentado jurisprudencia mediante la resolución de los amparos directos números 4727/71, 1858/72, 2405/72, 5451/72 y 1054/73 para el caso de fallecimiento; y los amparos directos números 3901/74, 4662/74, 4807/74, 5111/74 y 5263/74 para el caso de separación voluntaria después de 15 años.

c).- En el caso de separación del trabajo por cualquier otra causa, como son despido justificado o injustificado, así como rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, no se requerirá mínimo de antigüedad y se computará para el pago de la prima el tiempo transcurrido a partir de la vigencia de la ley o de la fecha de ingreso si ésta es posterior al 1º de mayo de 1970.

De esta forma la prima de antigüedad se pagará al trabajador cuando éste se separe de su centro de trabajo, independientemente de la causa de separación, cuantificándose esta obligación para el patrón, como mencionamos al inicio, en 12 días de salario, limitado a dos veces el salario mínimo por cada año de servicio prestado a la empresa, tomando como base para el cómputo de la antigüedad las reglas antes detalladas.

El único caso en el que no se ha definido un criterio para computar la antigüedad, es el caso de invalidez. No obstante, siendo ésta una separación similar a la del fallecimiento, en la que no se involucra la voluntad ni del patrón ni del trabajador, y siendo sus consecuencias muy similares o aún peores, considero que el pago debe computar toda la antigüedad del trabajador en la empresa, sin importar la fecha de vigencia de la ley.

Los párrafos anteriores podemos definirlos como interpretación de la prima de antigüedad y forma de pago, conforme a los artículos de la ley que la regula y los criterios sostenidos por las juntas de conciliación y arbitraje.

Con base en todo lo antes expuesto, podemos decir que la prima de antigüedad es la prestación que por ley está obligada la empresa o patrón a pagar a sus trabajadores cuando ocurra una contingencia que provoque su separación, o en otras palabras, sellegue a la terminación de la relación laboral.

#### 4.2.- La Prima de Antigüedad.- Pasivo Contingente.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., por conducto de su comisión de Principios de Contabilidad, define la contingencia como sigue:

"Una condición, situación o conjunto de circunstancias que involucran un - cierto grado de incertidumbre que puede resultar, a través de la consuma - ción de un hecho futuro, en la adquisición o la pérdida de un activo o en - el origen o cancelación de un pasivo y que generalmente trae como conse - cuencia una utilidad o una pérdida" (1).

Los pasivos contingentes pueden ser generados por infinidad de situaciones a que se encuentra sujeta la empresa, entre ellas se encuentran los planes de beneficio para los empleados y en específico en el caso que nos ocupa, - la prestación legal de prima de antigüedad a los empleados y/o trabajado - res, ya que como hemos visto en los antecedentes el criterio que se maneja para el cómputo de la antigüedad considera los casos de fallecimiento, in - validez, despido y separación voluntaria, situaciones que definitivamente implican cierto grado de incertidumbre.

Para la mayoría de las empresas, el costo anual y el pasivo estimados co - rrespondientes a la prima de antigüedad establecida en la Ley Federal del Trabajo, es de poca importancia. Sin embargo, para poder estar en condi - ciones de aplicar el principio contable de la importancia relativa, será - necesario calcular el costo del ejercicio y el pasivo respectivos, tanto - para la prima de antigüedad legal como para las contractuales o volunta - rias. (2).

La poca importancia a que hace referencia el párrafo anterior, se vió ci - mentada en el razonamiento general de las empresas de que la prestación le - gal a que nos referimos, sería computable a partir de la vigencia de la - ley y que, en todo caso ya estaba fijado un tope del doble del salario mí - nimo para su cálculo, no tomando en cuenta dos situaciones que son de bas - tante consideración y pueden hacer perder validez a este razonamiento, las cuales son:

- (1) Boletín c-12 "Contingencias y Compromisos" de la Comisión de Principios de Contabilidad del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, - A.C.
- (2) Boletín D-13 "Tratamiento Contable de Remuneraciones al Personal". Comisión de Principios de Contabilidad del Instituto Mexicano de Con - tadores Públicos, A.C.

a).- Cómo hemos mencionado, ya se ha sentado jurisprudencia en el sentido de que la prima de antigüedad por retiro voluntario después de 15 años de servicios y por fallecimiento del trabajador, inclusive la anterior a la vigencia de la ley o sea al 12 de mayo de 1970. Por lo tanto esto implica que el cálculo de la prima debe hacerse con base en toda la antigüedad, pues aunque la empresa o patrón esté dispuesto a combatir la jurisprudencia por la vía legal las probabilidades de cambiarla parecen remotas.

b).- Los incrementos que ha sufrido el salario mínimo en los últimos años son bastante importantes, además es de tomarse en consideración que las revisiones a dicho salario actualmente son anuales.

De lo anterior desprendemos que para cumplir con los principios de contabilidad generalmente aceptados, será necesario, en la mayoría de los casos, determinar el monto de la obligación, para estar en disposición de efectuar cargos anuales a resultados durante los años en que los trabajadores presten sus servicios, de tal manera que se vayan constituyendo fondos o reservas, que permitan hacer frente al pago de las primas de antigüedad a los trabajadores que al dejar de prestar sus servicios por cualquier causa se hacen acreedores a ella.

Para brindar una mejor idea de lo que puede representar el pasivo contingente por prima de antigüedad en una empresa, supongamos el siguiente caso:

"Una empresa que inició sus operaciones en 1970 con 100 trabajadores mismos que a la fecha forman su planta de personal y que devengan un salario a cuota diaria de \$400.00 en promedio a cada uno de ellos.

Mediante un cálculo aritmético simple, podemos determinar que su pasivo por servicios pasados en el renglón de prima de antigüedad, asciende hasta el 12 de mayo de 1983 a la cantidad de : \$-6'240,000.00

Operaciones:

13 años de antigüedad por 100 trabajadores:	1,300.00
1,300.00 por 12 días (según la Ley) :	15,600.00
15,600.00 por \$400.00 salario cuota diaria:	\$-6'240,000.00

Ahora bien, proyectando estos mismos datos al año 1985, considerando dos años más con un porcentaje conservador del 8% de incremento de salarios, - de \$-432.00, el monto de la obligación por prima de antigüedad para esta supuesta empresa sería del orden de los siete millones setecientos setenta y seis mil pesos”.

He aquí la importancia que para la empresa o patrón representa el reconocimiento de la obligación que le impuso la Ley Federal del Trabajo del 19 de mayo de 1970, y por tanto el establecimiento de los mecanismos necesarios para cumplir satisfactoriamente con esta prestación legal a los trabajadores.

Dentro de estos mecanismos de previsión se encuentra la creación de la reserva para pago de primas de antigüedad en Fideicomiso, mediante el establecimiento de un plan de primas de antigüedad, que es precisamente el tema de este sub-capítulo.

4.3.- Creación de la Reserva para pago Prima de Antigüedad.

Ante el problema que plantea a las empresas el pago de la prima de antigüedad, éstas pueden optar por dos soluciones o mecanismos financieros que - permitan afectar los resultados de la empresa año con año, repercutiendo en esa forma el costo que representa la prima de antigüedad generada en - el ejercicio que corresponda, creando una provisión que año con año se incrementa.

Las dos alternativas enunciadas corresponde a : la creación de una provisión en libros y la formulación de un fondo en Fideicomiso, externo a la empresa.

a).- Provisión en Libros.- Este mecanismo ofrece la gran ventaja a la empresa de seguir manejando sus recursos, esto es en consecuencia de que el dinero de la reserva no sale de la empresa; sin embargo, tiene ciertos inconvenientes, como son: que la reserva no se encuentra líquida, prácticamente el dinero no existe físicamente, los pagos con cargo a la reserva pueden afectar substancialmente la planeación financiera de la empresa, pues no se sabe cuando se deberán hacer, este tipo de reservas no son deducibles sino hasta que se lleva a cabo la erogación o pago.

b).- Fondo en Fideicomiso.- Esta segunda alternativa consiste en la creación de un Fideicomiso que se utilice como mecanismo de formación y administración de la reserva, que lógicamente se encontrará por separado de los activos de la empresa, lo que permite conservar la liquidez necesaria para hacer frente a los pagos que la empresa está obligada a llevar a cabo por concepto prima de antigüedad; así mismo, la instalación de un Fideicomiso, permitirá a la empresa hacer uso de beneficios fiscales tales como los que se comentaron en el caso de los planes de pensiones.

La elección de una u otra alternativa, dependen básicamente de la situación de la empresa y de sus políticas financieras.

Ahora bien, como en el caso de los programas o planes de pensiones por jubilación, para estar en posibilidad de tomar la decisión adecuada, es necesario conocer el monto de la reserva que la empresa debiera tener, en otras palabras, el monto del pasivo, el cual definitivamente no podrá conocerse con exactitud hasta que no sea pagado a los beneficiarios, pues como hemos visto el cálculo para la cuantificación de la prima de antigüedad considera aspectos totalmente inciertos (fallecimiento, incapacidad, separación voluntaria, etc.). Sin embargo, puede establecerse una buena estimación tomando como base hipótesis, estadísticas de mortalidad, invalidez, rotación de personal; así como hipótesis de carácter financiero, como son: tasa de incremento de salarios y tasa de rendimiento de las inversiones de la reserva.



Como ya se había comentado en el sub-capítulo correspondiente al plan de pensiones, las hipótesis antes enunciadas, las utiliza la técnica actuarial para llevar a cabo un proceso conocido como valuación actuarial, a través del cual se determina el monto total actual del pasivo que técnicamente se denomina "valor presente de los beneficios totales". Un segundo resultado igualmente importante se obtiene de la valuación, es el monto de la aportación que deberá efectuarse para financiar el pasivo, en lo correspondiente al ejercicio que se esté cursando, pues es importante mencionar que ya sea que se opte por la reserva en libros o el establecimiento del fondo en Fideicomiso, siempre será recomendable llevar a cabo una revisión o actualización de la valuación actuarial anualmente, ya que ésta se encuentra fundamentada en hipótesis estadísticas, que por estar sujetas a desviaciones requieren una revisión periódica para mantenerse lo más cercano a la realidad.

#### 4.4.- Implementación del plan.

Una vez elaborada la valuación actuarial y conociendo sus resultados, se está en posición de tomar la decisión de implementar el plan de primas de antigüedad y manejarlo mediante Fideicomiso, utilizando, como en el caso de planes de pensiones, las ventajas fiscales de deducibilidad de las aportaciones a la reserva para los efectos de impuesto al ingreso global de las empresas, así como gozar de la exención de impuestos sobre los productos que generen las inversiones de dicha reserva.

Para los efectos de las fundamentaciones legales, permítaseme remitirnos a los antecedentes y aspectos legales del presente capítulo, así como a los conceptos correspondientes en el sub-capítulo relativo a los planes de pensiones, pues de hecho son las mismas disposiciones que las rigen el establecimiento de este tipo de planes, según lo podemos constatar en el Art. 289 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En lo relativo al texto que debe contener el plan de primas de antigüedad, definitivamente existirá una gran diferencia con el de pensiones, pues como analizamos en el apartado correspondiente, el plan de pensiones tiene-

una amplia gama de beneficios a cubrir; sin embargo, los beneficios que otorga la ley laboral, mismos que analizamos en páginas precedentes, no obstante existen empresas que por compromisos laborales, (contratos colectivos de trabajo) brindan un beneficio mayor al que por ley tienen obligación de otorgar; y así tenemos el caso de empresas que como prestación de prima de antigüedad tienen el compromiso de pagar 3 meses de salario y 20 días por cada año de servicio, a salario real, en otras palabras van más allá de lo estipulado por la Legislación Laboral. En estos casos si será de suma importancia que en el texto del plan de beneficios se defina perfectamente bien en que casos, a quienes y sobre que bases se otorgará una prestación superior a la que se establece en la Ley.

Para tener debidamente implementado el Plan de Primas de Antigüedad, además de haber elaborado el texto del mismo con apego a la Ley y a los compromisos contraídos por la empresa a nivel contractual o voluntario, se deberá establecer el contrato de fideicomiso, mismo que también debe contener ciertos requisitos como son su carácter irrevocable, que exige el Art. 28 de la L.I.S.R. y condicionar el manejo de las inversiones a los porcentajes del 30% en Bonos emitidos por el Gobierno Federal y el 70% restante en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores para las reservas técnicas de las compañías de seguros, según lo establecido en el citado artículo de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Contando ya con la Valuación Actuarial, Contrato de Fideicomiso y Texto del Plan, la empresa se encuentra ya en posición de presentar solicitud de autorización del plan ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con lo cual automáticamente está en posición de hacer uso de los beneficios fiscales a que nos hemos referido en párrafos anteriores.

Adicionalmente, la empresa hace uso de otro tipo de beneficios que podríamos considerar como intangibles, tales como:

- a) Saneamiento de su posición financiera.- Al liberar sus activos de la contingencia que representa el pago de las primas de antigüedad.

- b) Presentar resultados totalmente reales.- Efectuando provisiones o reservas (anualmente) en un fondo externo a la empresa, afectará sus utilidades, liberando a las de ejercicios posteriores de la carga que correspondiese por esta prestación legal.
- c) Facilita la planeación financiera.- Brinda la oportunidad de programar adecuadamente el uso de los recursos económicos, sin que éstos se tengan que distraer para cubrir las obligaciones legales de la empresa en el renglón prima de antigüedad.

## 5.- LOS FONDOS DE AHORRO.

### 5.1.- Concepto y generalidades.

Este tipo de beneficios es realmente poco conocido y utilizado en México, a pesar de que como veremos más adelante, en la actualidad pueden obtenerse de él grandes ventajas, tanto para los trabajadores como para las empresas.

Antes de tratar de definir lo que es un fondo de ahorro, quisiera hacer referencia a un concepto que implica cierta confusión con los fondos de ahorro; las cajas de ahorro.

Las cajas de ahorro, son entidades definitivamente independientes de la empresa en que prestan sus servicios los socios de dichas entidades, -- aún cuando en muchas ocasiones la propia empresa auspicia su creación y en cierta forma apoya su financiamiento y costo; sin embargo en la mayoría de las veces estas entidades son creadas con la finalidad de satisfacer necesidades de financiamiento a sus integrantes ya sea a corto, -- mediano o largo plazo. Esto quiere decir que los fondos que se obtienen con la finalidad primaria de fomentar el ahorro entre los socios de la caja, son canalizados prácticamente de inmediato, y en algunas ocasiones anticipadamente, (con el apoyo económico de la empresa) entre -- los propios asociados en calidad de préstamo, generalmente con tasas de interés superiores a las bancarias, provocando con ello en la mayoría -- de los casos un perjuicio a los acreditados y no tanto un beneficio, -- pues se propicia el incremento del poder de compra de los trabajadores ficticiamente, situación que es por demás ordinaria entre nuestros obreros (gastar más de lo que ganan).

Ahora bien, el fondo de ahorro en su forma ideal, viene a ser una prestación adicional de la empresa para con sus empleados y/o trabajadores, que consiste en aportar a un fondo común, un equis porcentaje del sueldo o salario de todos y cada uno de los trabajadores que deseen participar en el fondo, con una aportación igual o superior a la que la empresa hace en su nombre y con la finalidad de formar un ahorro con ambas --

aportaciones, mismo que se invertirá en valores de alto rendimiento o en préstamos a los propios participantes, para obtener un usufructo que se entregará a los integrantes del fondo separada o conjuntamente con el capital aportado, de acuerdo con las bases previamente establecidas.

Como se podrá notar existen dos grandes diferencias entre una caja de -- ahorro y un fondo de ahorro, que son las siguientes:

- a) En el fondo de ahorro participa la empresa tanto económicamente como activamente en su creación, aún cuando la administración del mismo se deja en manos de un consejo integrado por los participantes.
- b) Por lo general en los fondos de ahorro el monto de las aportaciones -- tanto de empresas como trabajadores, se invierten en valores bursátiles y sus productos más dichas aportaciones se entregan a los participantes cuando se cumplen las condiciones establecidas en el plan.

Actualmente existen muy pocas empresas que tienen constituidos fondos de ahorro en nuestro País, pero de las que se sabe, los resultados son bastante satisfactorios, pues independientemente de los beneficios económicos que representa para los trabajadores, existen otro tipo de beneficios sobre todo para la empresa, como son:

- a) disminución en la rotación del personal B) incremento de las utilidades al aumentar la productividad de los trabajadores, c) mejora el ambiente de integración a la empresa d) incrementa el sentimiento de -- arraigo al no encontrar empresas que ofrezcan este tipo de incentivos.

Hasta aquí hemos visto los conceptos generales de lo que son los fondos de ahorro, sin embargo, ¿Que motivaría a una empresa a crear un fondo de ahorro para sus empleados y trabajadores?. Existen varias respuestas a esta cuestión, entre ellas encontraríamos las necesidades de motivación del personal, para obtener los resultados que se detallaron en los incisos del párrafo anterior; así mismo, para satisfacer o negociar ciertas demandas sindicales, pero adicionalmente a todo ello, la creación de un fondo de este tipo se considera un gasto de previsión social, lo que representa que las aportaciones que la empresa efectuase al fondo se consi

derarían deducibles para los efectos del pago de Impuesto sobre la Renta, situación por demás favorable para la Empresa.

#### 5.2.- Condiciones Legales para la creación de un Fondo de Ahorro.

En este renglón en particular quien se verá verdaderamente involucrado en su cumplimiento será la Empresa, aún cuando para los trabajadores del fondo represente un beneficio directo con ciertas ventajas fiscales también.

Le llamo condiciones legales a los requisitos que la Empresa debe cumplir, a efecto de que las aportaciones que destine al fondo se consideren deducibles para el pago de Impuesto sobre la Renta, pues este punto es uno de los principales focos de atención que se presentan cuando se trata de brindar prestaciones adicionales a los trabajadores.

Independientemente de lo anterior, cabe resaltar el caso que la única Ley que regula en específico este tipo de Planes de Incentivos es la Ley del Impuesto sobre la Renta, a pesar de que también la Ley Federal del Trabajo debiera tener intervención en esta clase de situaciones, la verdad de las cosas es que únicamente hace alusión a este tipo de prestaciones económicas adicionales y a la obligación que en lo general conlleva el patrón al establecerlas en favor de su personal; no obstante, la Ley del Impuesto sobre la Renta si reglamenta en lo específico a los fondos de ahorro, por lo que pasaremos a comentar las disposiciones que existen al respecto.

Dentro de las deducciones que para efecto de la determinación de la utilidad gravable puede llevar a cabo una empresa, se encuentran los gastos de previsión social, mismos que deben reunir determinados requisitos para tener la calidad de deducibles, según nos indica el art. 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta en forma muy general; sin embargo, los artículos 59, 60 y 61 de su reglamento, ya comentados en el tema 2 de este capítulo, así como el art. 63 del mismo reglamento, que más adelante comentaremos, indican específicamente cuales son estos requisitos.

Iniciando el análisis, veamos las dos disposiciones generales del art. 24 de la Ley del impuesto sobre la renta.

1.- Que las prestaciones de previsión social, deberán otorgarse en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa.

Esto significa que no exista discriminación en la integración del grupo o núcleo de empleados y/o trabajadores que gozarán de la prestación y si lo hubiera se estará a las bases establecidas en el artículo 59 del reglamento.

2.- Que en todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general, - en las que quede determinado: sector aplicable, requisitos de elegibilidad, beneficiarios y procedimiento para determinar el monto de las prestaciones. Lo anterior lo podemos interpretar que se deberá establecer la prestación, dentro del marco establecido por los artículos del reglamento antes comentados, así como sujeta a las reglas de carácter general que dictase la Sría. de Hacienda y Crédito Público.

Pasemos ahora a las disposiciones concretas y específicas para los fondos de ahorro, conforme al artículo 63 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

1.- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador o empleado de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general o del campo, que rija en el establecimiento en que el trabajador o empleado de confianza preste sus servicios.

Este requisito significa que el máximo que una empresa puede otorgar como prestación para fondo de ahorro, no deberá exceder del 13% de los sueldos individuales de los participantes del fondo de ahorro, con la limitante de que dichos sueldos en lo individual no deberán exceder de 10 veces el salario mínimo, y en caso contrario se computará el porcentaje dado sobre este máximo. Estamos hablando de que a la fecha el salario mínimo en el D.F. multiplicado por 10 arrojaría la suma de \$36,500.00 mensuales, lo que representa un amplio y adecuado margen para la estructuración de un fondo de ahorro.

2.- Que el plan establezca que el trabajador o empleado de confianza pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

Esto representa una flexibilidad bastante amplia para el establecimiento de las condiciones de retiro de aportaciones del fondo, por cuenta de los participantes.

3.- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores o empleados de confianza participantes y el remanente se invierta en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

A pesar de que esta disposición autoriza el otorgamiento de créditos a los participantes, bien se puede hacer uso o no de esta facultad, en el entendido de que este tipo de manejo del fondo puede incrementar los costos, simplemente por la creación de un sistema de control y vigilancia para la recuperación de los créditos otorgados; no siendo necesarios dichos controles cuando las inversiones del fondo se efectúan en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, pues la propia Institución de Crédito colocadora de este tipo de valores, se encarga de la administración y custodia de dichas inversiones.

Estas son realmente las condiciones o requisitos a que se debe ajustar un fondo de ahorro establecido por una empresa en favor de sus trabajadores.

Cabe mencionar en este apartado, que si bien para la empresa existe la ventaja fiscal de hacer deducibles de la utilidad gravable las aportaciones al fondo, también existe una ventaja fiscal para los participantes y esta es que las aportaciones que la empresa hace en su favor son exentas del impuesto sobre productos del trabajo, según lo establece el artículo 77º fracción II inciso B, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que a la letra dice:

"Art. 77.- Quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: - Los ingresos por concepto de: Prestaciones de previsión social, incluyendo las que otorgan los Institutos públicos de seguridad social."



Resumiendo, podemos concluir que el fondo de ahorro es el instrumento que permite a la empresa:

- 1.- Motivar a su personal.
- 2.- Incrementar el poder adquisitivo de sus trabajadores.
- 3.- Fomentar el ahorro entre su personal.
- 4.- Hacer uso de beneficios fiscales que disminuyen el costo de la prestación otorgada.

En lo relativo a los trabajadores, les permite:

- 1.- Incrementar sus ingresos, sin incurrir en mayor gravamen.
- 2.- Formar un capital, al corto, mediano y largo plazo, que le facilite el cumplimiento de finalidades incluso imprevistas.
- 3.- Participar en rendimientos que ofrecen inversiones que individualmente serían difíciles de llevar a cabo, por los montos que en ellas se manejan.

#### 5.3.- Establecimiento del Fondo de Ahorro.

Habiendo estudiado en que consiste el fondo de ahorro, cual es su mecánica, sus fundamentos o condiciones legales, así como sus ventajas, pasemos ahora a su establecimiento.

Para establecer un Fondo de Ahorro, se hace necesario elaborar un plan, - que como en los dos temas tratados anteriormente, determine los alcances, objetivos, necesidades, etc., que comentaremos en seguida:

El texto del plan a que nos referimos, vendrá a ser realmente los estatutos o reglamentos del fondo de ahorro, por lo tanto deberá contener:

- 1.- Exposición relativa a la prestación que se está brindando a través de ese instrumento.
- 2.- Fecha de iniciación de la prestación.
- 3.- Requisitos que deben reunir los participantes, como son: Antiquedad, tipo de contrato de trabajo, personal sindicalizado o de confianza, etc.

- 4.- Formas de aportación al fondo y proporciones en relación al porcentaje que aporta la empresa, quincenal, mensual, bimestral, etc.
- 5.- Sistema de manejo de los registros del fondo, como son registros individuales por participantes, separando o no lo que corresponde a las aportaciones de la empresa y del participante, así como los rendimientos devengados por estas, etc.
- 6.- Mecánica para la repartición de rendimientos devengados por las inversiones del fondo en su totalidad.
- 7.- En caso de otorgamiento de crédito a los participantes, el sistema que se deberá seguir para ello, plazos, montos, tasas de interés, etc.
- 8.- Forma de constituir el Consejo o Comité de administración del fondo, - quien definitivamente debe estar constituido por miembros participantes y que durarán en su cargo los plazos que previamente se hayan fijado.
- 9.- Fechas y condiciones para la disposición de los fondos, por ejem. cuando se podrá disponer de los rendimientos de las inversiones, cuando de las aportaciones del participante y cuando de las de la empresa efectuadas en su favor.
10. Prever también en el mismo plan el sistema que se seguiría en el caso de cancelación.

Una vez elaborado todo lo anterior, procede darse a conocer al personal susceptible de participar en el fondo, para lo cual se hace necesario imprimir folletería que contenga las condiciones de la prestación que se desea brindar a través del plan de ahorro y cuales son los pasos a seguir para hacerse miembro del fondo de ahorro. En este aspecto es recomendable recabar la conformidad del interesado para participar en el fondo, pues en esta misma se puede establecer el monto con lo cual ingresara al plan, así como su autorización para que la empresa lo descuente por nómina en las fechas que se haya acordado llevar a cabo las aportaciones al fondo.

Habiendo cubierto hasta esta etapa y sabiendo quiénes son los participantes que forman el Consejo Comité de Administración del fondo, se está en posición de establecer el contrato de Fideicomiso que se utilizará como instrumento de administración, facilitando al mismo tiempo todas sus operaciones que podríamos enumerar como sigue:

- 1.- Recibir de la empresa y los trabajadores participantes, las aportaciones periódicas que se establecieron conforme al plan.
- 2.- Manejar las inversiones, ya sea en préstamos a los propios participantes, o en valores de atractivos rendimientos, acorde con las instrucciones del consejo de administración del fondo.
- 3.- Llevar las cuentas correspondientes al fondo total manejado, como las de las inversiones efectuadas y sus productos.
- 4.- Llevar los registros de los participantes, acorde con lo establecido en el plan.
- 5.- Vigilar en general que se cumplan las disposiciones específicas del plan y se encuentren en congruencia con las disposiciones legales vigentes.

Estas son a grandes rasgos las situaciones, que en este específico caso de fondo de ahorro, participa el fideicomiso. Considero que debería ser una obligación tanto el Fondo de Ahorro, como el Plan de Pensiones por Jubilación en la Ley Federal del Trabajo, ya que es necesario que se reconozca el trabajo de los empleados y trabajadores pues son la base del crecimiento de las empresas, y por considerarse en el plan de Jubilaciones de Justicia. La valorización del trabajador que ha dedicado una gran parte de su vida al crecimiento y desarrollo de nuestro País.

## 6.- OTROS PLANES DE INCENTIVOS.

### 6.1.- Generalidades.

Como se ha podido apreciar en los tres temas anteriores, es verdaderamente ilimitado el campo de aplicación de los planes de beneficio; así mismo el marco legal es ciertamente benévolo, sin embargo, considero pertinente el hacer mención a otros planes de beneficio que se ha dado en llamar de incentivos, por la particularidad que ofrecen de motivar al personal de las empresas.

Este tipo de planes también son susceptibles de manejarse en fideicomiso y si bien son menos conocidos o comunes, no por ello dejan de ser interesantes.

Conforme a lo que se ha analizado hasta el momento, existen planes de beneficio, tales como los de pensiones y primas de antigüedad, que necesariamente se encuentran ligados al fideicomiso, acorde con los términos de la Ley, a efecto de obtener las ventajas legales y fiscales correspondientes; no obstante, como también ya vimos, en el caso del fondo de ahorro, no es indispensable el fideicomiso, a pesar de que bien podríamos afirmar que es el instrumento idóneo para facilitar la administración y consecuentemente el logro de los objetivos de un fondo de este tipo.

Pues bien, éste será precisamente el caso de los planes de incentivos que se presentarán en este apartado, en su mayoría, podrían funcionar sin estar aparejados al fideicomiso, pero como ya se ha comentado, este contrato puede ser el instrumento ideal para facilitar y simplificar el manejo del plan.

En forma muy general podemos conceptuar el plan de incentivos, como el programa de beneficios o facilidades que brinda una empresa o patrón con la finalidad de crear un sentimiento de bienestar y seguridad en sus colaboradores, logrando consecuentemente la integración de ellos a la empresa y a los objetivos que se pretenden.

Existen infinidad de planes de beneficios que podríamos calificar de incentivos, todos ellos con muy diversas variantes, atendiendo a la empresa y - núcleo de empleados o trabajadores que se pretenda ofrecer, por lo tanto, - enunciaré algunos de ellos, tales como:

- 1.- Planes de seguros de gastos médicos.
- 2.- Planes de participación en las utilidades de la empresa.
- 3.- Planes de pensiones por fallecimiento e invalidez.
- 4.- Planes para construcción o adquisición de casa-habitación para los trabajadores.
- 5.- Planes para la adquisición de acciones de la empresa.
- 6.- Programas de capacitación y becas para los trabajadores.
- 7.- Programas para fomento deportivo.

Ahora bien, me permitiré centrar la atención a dos de los planes que antes se detallaron, por considerar que ellos son inminentemente susceptibles de administrar en fideicomiso, por las particularidades que presentan en su - manejo.

#### 6.2.- Plan de Pensiones por fallecimiento e invalidez.

Este tipo de planes generalmente son utilizados como complemento de los -- planes de pensiones por jubilación, ya que este último, cubre un beneficio a los empleados o trabajadores, cuando cumplen con los requisitos establecidos en el propio plan, mismos que primordialmente se encuentran relacionados con dos aspectos, edad y antigüedad, pero ¿qué sucede si el empleado o trabajador, que aún no es elegible según el plan de pensiones por jubilación, se invalida o fallece?

Precisamente es en esos casos en los que opera el plan de pensiones por fallecimiento e invalidez, complementando el beneficio que brinda una empresa por el concepto de pensiones.

El plan que nos ocupa, básicamente consiste en la aleación de un contrato de seguro de grupo y un contrato de fideicomiso en el cual se establecen -

Las condiciones sobre las que se regirá el beneficio a los participantes, una vez que se presentan los supuestos que hemos mencionado.

El contrato de seguro de grupo es muy común entre los corredores y agentes de seguros, se utiliza generalmente para asegurar a un determinado núcleo de personas que prestan sus servicios a un mismo patrón, estableciéndose una relación directa entre el monto de la suma asegurada y las percepciones de cada uno de los asegurados, ejemplo.- La suma asegurada equivale a 24 meses de sueldo para el caso de fallecimiento.

Adicionalmente en este plan en particular, el seguro de grupo deberá cubrir el caso de invalidez, independientemente del de fallecimiento, de todos y cada uno de los participantes del plan; por lo tanto, se establecerá el monto de la suma asegurada y su porcentaje de ésta será lo correspondiente al siniestro de invalidez, por lo general se estipula el 50%.

Al momento de la expedición del seguro de grupo, la compañía aseguradora emite certificados individuales a cada uno de los asegurados y en este paso es cuando se hace necesaria la intervención del fideicomiso, pues en todos esos certificados individuales, aparecerá como beneficiario el fiduciario a quien se le haya conferido el manejo del contrato de fideicomiso.

Por separado el asegurado elabora una carta de instrucciones al fiduciario, en donde le indica la forma de proceder con la suma asegurada a su fallecimiento, en otras palabras indica a la institución de crédito encargada del manejo del fideicomiso, quienes serán beneficiarios de la pensión y en su caso del capital que representa la suma asegurada, al momento de su fallecimiento, pues en el caso de invalidez, será él precisamente quien reciba el beneficio de la pensión,

La pensión a que me he referido, consiste en el rendimiento que se obtenga de la inversión del capital o suma asegurada llegado el momento del siniestro, sea la invalidez o el fallecimiento del participante del plan, esta inversión la llevará a cabo el mismo fiduciario previo acuerdo con el asegurado en el caso de invalidez o sus beneficiarios para el de fallecimiento, cuidando de cumplir con las condiciones establecidas en carta de instrucciones que el asegurado haya dejado al fiduciario al pasar a formar parte del plan que nos ocupa.

Para ilustrar en mejor forma el mecanismo operativo de este tipo de planes, supongamos el siguiente ejemplo :

La Cía. X, S.A. tiene constituido un plan de pensiones por fallecimiento e invalidez, con el cual protege a su personal a través de una cobertura de 24 meses de sueldo o salario en caso de fallecimiento y con el 50% de cobertura para el caso de invalidez, sujetando la garantía del pago de pensión, en un fideicomiso que aparece como beneficiario en todos los certificados individuales del seguro de grupo que fundamenta el plan.

El Sr. Pedro Porra G. empleado de la Cía. X, S.A., goza de un sueldo de \$15,000.00 mensuales y en su carta de instrucciones al Fiduciario, estableció que para el caso de invalidez, sea él mismo, quien recibirá la pensión y si sucediere su fallecimiento la beneficiaria de la pensión sería su esposa mientras viva y a su fallecimiento el importe de la suma asegurada se repartirá entre sus dos hijos por partes iguales.

Si sobreviniera la invalidez del Sr. Porra, el Fiduciario reclamaría ante la Cía. aseguradora el importe de la suma asegurada que corresponde a ese caso, por lo que conforme a los datos aportados, representaría la cantidad de \$180,000.00, misma que depositaría en favor del propio Sr. Porra y una vez acordado con él el plan de inversiones para esta suma, procedería a llevarlo a cabo, entregando al Sr. Porra los rendimientos de las inversiones en calidad de pensión por invalidez, la cual será totalmente independiente y adicional a la pensión que por el mismo concepto le concedería el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Digamos que el plan de inversiones para el capital antes citado fue el de establecer certificados de depósito a plazo de 2 años al 16% anual, pagado mensualmente, en este caso el Sr. Porra recibiría la suma de \$2,400.00 mensuales adicionales a la pensión del I.M.S.S.

Cabe mencionar que generalmente en estos planes, el importe de la suma asegurada para el caso de invalidez, queda depositada en fideicomiso y el participante del plan únicamente dispone de los rendimientos o pensión y nunca del capital, ya que este se acrecentará con el otro 50% llegado el fallecimiento del asegurado.

Ahora bien, si sobreviniera el fallecimiento del asegurado, el fiduciario reclamaría a la aseguradora el 100% de la suma asegurada o sea la cantidad de \$360,000.00, mismos que previo acuerdo con los beneficiarios establecidos en la carta de instrucciones, se invertirían en la mejor forma para brindar una pensión en favor de la Sra. Vda. de Porra mientras ella viva; por tanto si se tomase la misma decisión de inversión que en el caso anterior la viuda recibiría la cantidad de \$4,800.00 mensuales. Al fallecimiento de la Sra. Vda. de Porra el fiduciario convocaría a los hijos del Sr. Porra para hacer la partición del capital conforme a las instrucciones respectivas.

Como se podrá notar mediante este tipo de planes de beneficio se brinda a los participantes, hasta la oportunidad de llevar a cabo una planeación patrimonial familiar.

### 6.3.- Planes de adquisición de acciones de la empresa.

La finalidad primordial de este tipo de planes es la de buscar la integración del personal a la empresa y sus objetivos, pues brindándoles la oportunidad de ser accionistas de la empresa se les incita a incrementar la productividad y por tanto las utilidades, en beneficio de ambos.

Para la instalación de este tipo de planes se debe definir primero cual es el tipo de incentivo o beneficio a otorgar a los participantes del plan, se les brindará la oportunidad de adquirir la titularidad de las acciones o únicamente los derechos que de éstas se deriven.

Analicemos más detenidamente estas dos alternativas:

- 1.- Titularidad de las acciones.- Este concepto lo debemos entender como la legítima y total propiedad de las acciones con todos sus derechos y obligaciones.
- 2.- Derechos de las acciones.- Como su nombre lo indica en este caso se adquiere únicamente los derechos, como son el derecho a percibir los dividendos decretados, a ejercer los aumentos de capital, a votar las acciones en las asambleas de accionistas, etc.



Una vez definido lo anterior se debe establecer como se adquirirán las acciones o derechos, y nuevamente tenemos dos alternativas:

- 1.- A título gratuito
- 2.- Mediante pago
  - a) de contado
  - b) a crédito

Habiendo tomado las decisiones respecto a los dos conceptos anteriores, se procederá a la elaboración del plan, el cual formará o podrá formar parte intrínseca del contrato de fideicomiso; en este plan se deberán reunir los siguientes conceptos:

- 1.- Exposición relativa al beneficio que se pretende ofrecer.
- 2.- Determinación del núcleo o grupo de colaboradores de la empresa, que serán beneficiados con el plan.
- 3.- Requisitos de elegibilidad para ser sujetos del plan.
- 4.- Fórmula para determinar el número de acciones o derechos sobre estas, a que tendrán derecho los participantes.
- 5.- En caso de otorgamiento a título gratuito, cuales serán las condiciones que determinen el beneficio, como pueden ser: Antigüedad, evaluación de actuación, tipo de actividad en la empresa, etc.
- 6.- En caso de que se trate de compra mediante pago a crédito, que plazo se establece como máximo, frecuencia del pago, tasa de interés, si la hay, etc.
- 7.- Forma en que podrá el adquiriente vender sus acciones o derechos y en que condiciones.
- 8.- Forma y condiciones para el ejercicio de los aumentos de capital.
- 9.- Frecuencia en que podrán llevarse a cabo las adquisiciones.
- 10.- Bases y condiciones para la liquidación y cancelación del plan en su caso.

Pasemos ahora a comentar brevemente la mecánica operativa de este tipo de planes.

Para su instalación, y una vez establecidas las bases que antes hemos enunciado, la empresa por conducto de los accionistas que deseen vender sus acciones o por sí misma si las acciones se van a comprar en el mercado de valores, entregarán en fideicomiso, las acciones o el importe para adquirir las mismas, según sea el caso, determinando como finalidad que dichas acciones se asignarán a las personas que determine un Comité Técnico, el cual se instituirá conjuntamente con el fideicomiso.

El Comité Técnico del fideicomiso, estará formado por personal ejecutivo de la empresa y consecuentemente compenetrado del objetivo del plan, pues este Comité será quien, con base en los términos del plan, indique al fiduciario, a quienes se les asignarán acciones, la cuantía de éstas, la forma de entrega, en su caso, la forma de pago, etc.

Es recomendable en estos planes y más que nada para fines de control de la empresa, que en el fideicomiso se pacte la no entrega física de las acciones, e incluso la recompra de las mismas en caso de que el participante deje la empresa o no le interese continuar en el plan, pues de otra forma se corre el riesgo de que las acciones puedan caer en manos ajenas a los intereses de la empresa.

Con el presente tema doy por terminado el breve análisis de los planes de beneficio para empleados, pasando al capítulo correspondiente al Fideicomiso como instrumento de administración en donde comentaremos ampliamente los mecanismos operativos de estos planes.

### C A P I T U L O   I I I

---

#### EL FIDEICOMISO COMO INSTRUMENTO DE

#### ADMINISTRACION

- 1.- Estructura y Contenido del Contrato.
- 2.- Facultades y Obligaciones derivadas del Fideicomiso.
- 3.- Funcionamiento y *Mecánica* Operativa.

### CAPITULO III.- EL FIDEICOMISO COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACION.

#### 1.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL CONTRATO.

En virtud del carácter eminentemente legal del presente subcapítulo, enseguida me limitaré a comentar la forma que han adoptado en su gran mayoría los contratos de fideicomiso que nos ocupan, deteniéndonos a analizar, en los casos que lo amerite el contenido de algunas de sus partes.

Como ya se comentó en el capítulo I, este tipo de contratos por lo general se celebran con carácter privado, aún cuando queda a voluntad de las partes el elevarlo a nivel de escritura pública; como todo contrato, consta de cinco partes fundamentales, que son:

- a) Encabezado
- b) Antecedentes y/o declaraciones
- c) Cláusulas
- d) Lugar y fecha
- e) Nombres y firmas de las partes

a) Encabezado.— En este apartado del contrato, se establece el tipo de contrato de que se trata, quienes intervienen en él, en carácter de qué, - aparecerán en contrato, etc.

b) Antecedentes y/o declaraciones.— En esta parte del contrato se establecerán datos tales como, tipo del plan de beneficios que se pretende administrar en el fideicomiso; domicilios, así como definiciones de los términos más utilizados en el texto del contrato y se expresa también, la voluntad de las partes en comprometerse conforme a los términos de ese instrumento.

c) Cláusulas.— Estas estarán formadas por conceptos tales como: La descripción de los bienes que forman el patrimonio que se fideicomite, el propósito u objetivo del contrato, las inversiones que se manejarán en

el fondo, tema que también será objeto de análisis posteriores, obligaciones y responsabilidades de las partes, tipos y formas de pago de -- los beneficios establecidos en el plan respectivo, naturaleza del contrato, previsión respecto a la sustitución o remoción del fiduciario, honorarios o comisiones del fiduciario, honorarios o comisiones del fi duciario por su actuación, y las demás que se consideren pertinentes -- atendiendo al tipo del plan que se pretenda administrar en el fideicomiso.

d) y e) Lugar y fecha, nombre y firmas de las partes.-

No es necesario comentarlos, pues por sí mismo se explican.

Como en un principio se menciona, en consecuencia del carácter legal de -- la elaboración del contrato de fideicomiso y a efecto de estar ciertos -- que se está cumpliendo con todas las disposiciones legales, estatales y -- federales, así como con los contratos colectivos de trabajo, se hace necesario que un abogado competente en la materia, lleve a cabo la elaboración del contrato, por lo que los párrafos anteriores deben considerarse como -- un mero enunciado del formato de este tipo de contratos.

1.1.- Objetivo del fondo en fideicomiso.-

El objetivo ideal del fondo en fideicomiso, es precisamente el de adminis trar las reservas constituidas en él a efecto de cumplir con los benefi-- cios establecidos en el plan correspondiente, pagando, con cargo al capi-- tal aportado o a sus intereses o rendimientos, a los empleados, sus fami-- liares o dependientes, por concepto tales como: pensiones, primas de an-- tiquedad, gastos médicos, etc. Asimismo, dentro de este objetivo ideal, -- se encuentra lograr un adecuado manejo de los fondos, haciéndolos más pro ductivos mediante inversiones idóneas y correctamente manejadas, en tanto se presentan los supuestos de pago que antes he mencionado.

He calificado de objetivo ideal, al anteriormente expresado, debido a que desde el punto de vista empresa, el objetivo inmediato en la constitución de un fideicomiso de esta índole, es el de obtener beneficios fiscales con la consecuente reducción en el costo de las prestaciones a su personal.

No obstante lo anterior, es precisamente en la consecución del objetivo, en el logro de poner en práctica un plan de beneficios, y hacer que los empleados, obreros o participantes, reciban dichos beneficios conforme a lo establecido en el propio plan, donde el fideicomiso demuestra su carácter de instrumento de administración.

Cabe hacer mención, que el logro de estos objetivos y sus satisfactorios resultados, dependerán de diversos factores, tales como: Adecuada estructuración del plan de beneficios, acertada selección del actuario asesor y lógicamente del fiduciario administrador, correcta elaboración del contrato de fideicomiso, adecuada política de inversión y reinversión de los fondos y lógicamente del correcto cumplimiento de las obligaciones que la empresa o el grupo creador del plan han contraído.

#### 1.2.- Partes que intervienen en el fideicomiso.-

Aún cuando parecerá redundante, pues en el subcapítulo I-3.- El fideicomiso en México, se exponen los elementos personales del fideicomiso, en otras palabras, las partes que interviene, estimo adecuado enmarcar dichos elementos en el caso concreto que nos ocupa, o sea el fideicomiso para la administración de planes de beneficio.

El Fideicomitente.- Esta personalidad la ostentará la entidad que está dando origen al fideicomiso y que por supuesto lleve a cabo la transmisión de la propiedad de los bienes o derechos que forman el patrimonio o fondo en fideicomiso, para cumplir con los objetivos establecidos en el contrato. Esta entidad podrá ser la empresa, sus trabajadores o ambos; así como otro tipo de agrupaciones como asociaciones o sindicatos; lógicamente el fideicomitente tendrá ciertos derechos y obligaciones, mismos que se encontrarán deliniados en el plan de beneficios, así como en el propio contrato de fideicomiso. De estos derechos y obligaciones nos ocuparemos en el siguiente subcapítulo.

El Fiduciario.- Esta personalidad únicamente la puede ocupar una institución de crédito debidamente autorizada como fiduciario; por lo tanto responderá a un Banco tomar el lugar del fiduciario, que, en el caso que

nos ocupa, será precisamente el encargado de recibir el patrimonio que se fideicomite y llevar a cabo todos los trámites necesarios para cumplir con el objetivo del fondo, en otras palabras se encargará de invertir, custodiar y administrar el fondo fideicomitado, así como efectuar los pagos a los beneficiarios por los conceptos que correspondan conforme al plan y al contrato mismo.

Consecuentemente el fiduciario, representará los intereses del fondo durante la vigencia del contrato, obteniendo en esa forma la propiedad fiduciaria que ya hemos comentado en capítulo precedentes. Es conveniente mencionar que el fiduciario es designado por la entidad que está dando origen al fideicomiso, o sea por el propio fideicomitente, y su designación dependerá del tipo de servicio que brinde así como de la cuantía de los honorarios que devengue en el desempeño de su cargo.

Los Fideicomisarios.- Este término puede dar lugar a confusión pero no viene a ser otra cosa que los beneficiarios del contrato, por lo tanto, todos aquellos obreros, empleados o participantes del plan de beneficios, que cumplan con los requisitos de elegibilidad que el propio plan establece, ostentarán la personalidad de fideicomisarios y lógicamente tendrán derecho a recibir del fiduciario los beneficios en efectivo o en especie que se encuentren determinados en su favor conforme a los términos del plan.

Estas son las partes que intervienen en la celebración de un contrato de fideicomiso para la administración de planes de beneficio; no obstante, no quiero decir con esto que sean las únicas que participan en el funcionamiento de este tipo de contratos, pues para ello, se requerirá de muy diversos especialistas y profesionales tales como: Abogados, Economistas, Corredores de Bolsa, Administradores de Empresas, Financieros, etc.

## 2.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DERIVADAS DEL FIDEICOMISO.

### 2.1.- Del Fideicomitente.-

Al hablar de las facultades y obligaciones derivadas del contrato de Fideicomiso y correspondientes al fideicomitente, entienda-se por fideicomitente a la empresa, entidad o agrupación que aporta los fondos al fideicomiso, es menester hacer mención a la primerísima facultad y a la vez obligación, de nombrar o instituir un comité, que se denominará Comité Técnico del fideicomiso, el cual tendrá toda la fuerza necesaria para hacer que se logren los objetivos establecidos en el plan; por lo general este Comité queda integrado por ejecutivos de la propia agrupación o entidad, sobre todo por aquellos que se encuentren en pleno conocimiento de las políticas, finalidades y propósitos del plan constituido. El número de miembros que formará el comité no se encuentra delimitado, pero se recomienda que sean non, con el fin de evitar empates en las votaciones; así mismo, también se recomienda que para que el Comité funcione válidamente, se deberán reunir cuando menos el 51% de sus miembros, tomando sus decisiones por mayoría de votos; para lograr un funcionamiento dinámico y una ejecución oportuna de las decisiones del Comité, generalmente se nombra un representante del mismo ante el Fiduciario.

Respecto a las facultades y obligaciones de este Comité enunciaré las siguientes:

- Comunicar por escrito al Fiduciario, respecto de cualquier cambio o sustitución de las personas que integran dicho comité.
- Establecer, de común acuerdo con el fiduciario o unilateralmente, la forma, que a juicio de dicho comité sea la más adecuada para la inversión de los fondos en fideicomiso.
- Supervisar que el fiduciario cumpla con el manejo de las inversiones en la forma establecida.



- Revisar la información que por escrito remita periódicamente el fiduciario, llevando a cabo las aclaraciones y observaciones que considere necesarias.
- Llevar cuenta de las aportaciones del fideicomitente y en su caso de los contribuyentes al fondo, a efecto de hacer comparaciones con lo previsto en el plan y en los estudios actuariales si fuese el caso.
- Ordenar al fiduciario los pagos que deban hacerse en los términos del plan y de acuerdo a las diversas situaciones en que los beneficiarios puedan colocarse, determinando en cada caso, los montos a pagar, los impuestos a retener y la forma y lugar de pago.
- Vigilar que el fiduciario cumpla con los pagos que se le soliciten en los montos y conceptos respectivos.
- Establecer y administrar el programa de adquisición o construcción de casas de interés social para los trabajadores o de préstamos para los mismos fines, en el caso de optar por invertir los fondos de esta manera, según lo establece el Art. 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Determinar, si es el caso, siguiendo los términos del plan la forma de aplicar los fondos del fideicomiso en caso de que dicho plan se de por terminado.
- Ordenar en caso dado la sustitución del fiduciario, cuando éste se considere no es el adecuado para la administración del plan.

Definitivamente las facultades y obligaciones antes citadas se han establecido en forma enunciativa más no limitativa, pues éstas deberán estar de acuerdo con la naturaleza del plan y sus propósitos.

## 2.2.- Del Fiduciario.

En este caso más que de facultades estaremos hablando de obligaciones que el fiduciario contrae y debe satisfacer, para que el fideicomiso pueda cumplir su función de instrumento de administración. Es precisamente en el cumplimiento de las obligaciones, donde se puede calificar al fiduciario como un elemento idóneo o no para llevar a cabo este tipo de funciones.

Las obligaciones más comunes con que debe cumplir el fiduciario son las siguientes:

- Llevar cuenta y razón de todas y cada una de las operaciones realizadas con los bienes del fondo.
- Informar periódicamente y por escrito al Comité Técnico, respecto del estado que guardan los fondos en el fideicomiso, reportando las aportaciones recibidas, inversiones realizadas, pagos efectuados a los beneficiarios, intereses y/o dividendos cobrados sobre las inversiones, etc.
- Tener a disposición del fideicomitente y del Comité Técnico, en las oficinas del fiduciario, los registros correspondientes a las operaciones antes detalladas.
- Efectuar los pagos que por escrito le ordene el Comité, en favor de aquellos beneficiarios que hayan adquirido derechos a tales pagos, según lo establecido en el plan de beneficios respectivo.
- Vigilar y realizar todos aquellos pagos periódicos que con motivo de la administración del plan se causen, tales como: Pensiones, primas de seguros, impuestos, etc.
- Recibir las aportaciones del o los fideicomitentes.
- Invertir los fondos siguiendo las instrucciones del Comité, cuidando invertir en valores que sean de los aprobados para el tipo de fondo de que se trate.

- Asesorar al Comité cuando así se amerite, tanto en aspectos financieros, legales, como en contables y administrativos, teniendo siempre en cuenta los propósitos del contrato de fideicomiso que consecuentemente serán los del plan.

Como en el caso del fideicomitente, los anteriores incisos no son sino enunciados que pueden ser tan amplios como el propio contrato de fideicomiso lo requiera.- Es conveniente mencionar que a pesar de no haber hablado de facultades del fiduciario, debe entenderse que desde el momento en que se celebra el contrato, el fiduciario queda investido de la fuerza necesaria para llevar a cabo los actos requeridos en el cumplimiento del objetivo del fideicomiso, a efecto de poder cumplir con la administración del fondo, liberando así al fideicomitente de labores y actividades que pudieran considerarse irrelevantes y de rutina, pero estrictamente necesarias.

### 3.- FUNCIONAMIENTO Y MECANICA OPERATIVA.

El contrato de fideicomiso para el manejo de planes de beneficio entra en vigor, a partir del momento en que se formaliza, esto es, cuando se hace entrega de los bienes que formarán el fondo en fideicomiso y se suscribe el documento correspondiente entre fideicomitente y fiduciario. A partir de ese momento, el contrato de fideicomiso surtirá todos los efectos legales respectivos.

Ahora bien, pasemos a analizar, aunque brevemente, la operación del contrato de fideicomiso. Como se ha visto hasta el momento, muchas serán las actividades a desarrollar sobre todo en las que se refiere a la función del fiduciario, quien tiene a su cargo la administración del contrato de fideicomiso; a manera de establecer un ordenamiento de las funciones que se deben cumplir dentro de la operación del contrato y del plan, me permito citar las siguientes actividades generales:

- a) Recepción y control de aportaciones al fondo.
- b) Inversión y reinversión de las aportaciones y sus productos.

- ) Registro individual y contable de las operaciones realizadas.
- d) Procesar los pagos de beneficios a los participantes del plan.
- e) Registro y control de las inversiones realizadas.
- f) Información periódica relativa al fondo en fideicomiso.
- a) Recepción y control de aportaciones al fondo.- En esta función quedará comprendido todo tipo de actividades que se deben llevar a cabo para recibir de los fideicomitentes, sean personas físicas o morales, los depósitos que se hagan al fondo, por lo tanto esto comprende movimientos tales como:
- Mantener al día los registros de los participantes contribuyentes, si fuere el caso.
  - Elaborar y proporcionar las formas de depósito necesarias a los aportantes.
  - Cotejar matemáticamente las cifras de los depósitos con las resultantes de la contabilidad general del fondo.
  - En ocasiones es necesario establecer procedimientos especiales de depósito, como por ejemplo con ejemplares de las nóminas en las que aparezcan los descuentos de aportación al plan, todo ello atendiendo a las necesidades de dicho plan.
- b) Inversión y reinversión de las aportaciones y sus productos.- Esta es otra de las funciones que forman parte de la mecánica operativa del contrato de fideicomiso, pero debido a su importancia se ha destinado su capítulo siguiente para su análisis, por lo que de momento únicamente me permito enunciarla.
- c) Registro individual y contable de las operaciones realizadas.- A esta función podríamos denominarla también función contable, pues consiste en mantener un registro pormenorizado de todas y cada una de las operaciones celebradas con el fondo en fideicomiso, por lo tanto generalmente se manejan los siguientes registros por cada fideicomiso:

- Diario de Caja o de operaciones realizadas en efectivo.
- Diario General, que incluye operaciones que no fueron realizadas con efectivo.
- Libro Mayor, es en el que se manejan cada una de las cuentas con motivo de las operaciones del fondo, como pueden ser: Aportaciones, ingresos, egresos, activos, resultados y en su caso pasivos.
- Registros complementarios, tales como: Registros de los participantes mostrando sus aportaciones en forma individual, relaciones en que se detallan las inversiones celebradas con el patrimonio, registros de pagos a beneficiarios, registros para la vigilancia de pagos y cumplimiento de obligaciones resolventes, etc.

Ahora bien, no importa realmente el sistema contable que se lleve para el manejo de este tipo de fondo, siempre y cuando en cualquier momento permita dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuánto y cuando han aportado al fondo los fideicomitentes?
- ¿Cual es la liquidez necesaria para hacer frente a los pagos respectivos?
- ¿Cual es la productividad de las inversiones realizadas con el fondo?
- ¿Cuánto importan los gastos de administración del fondo?
- ¿Cuánto importan los pagos totales a beneficiarios?
- ¿Qué inversiones integran la cartera del fondo?

Adicionalmente el sistema de contabilidad que se aplique al manejo del fondo deberá permitir la obtención oportuna de la información periódica necesaria.

Un fondo en fideicomiso de esta índole recibe fondos básicamente de dos fuentes, aportaciones de los fideicomitentes y rendimiento de las inversiones, en ambos casos y por lo general dichos ingresos son en efectivo; por otra parte los egresos son más diversos, sin embargo por lo general también se hacen en efectivo, por lo tanto con un pequeño sistema contable de ingresos y egresos, es posible satisfacer las necesidades contables y de control del fondo; no obstante, un sistema completo y un apoyo amplio para el manejo de los registros, permitirá asegurar la exactitud y oportunidad de los reportes e informes necesarios en la adminis-

tración del fondo.

- d) Proceso de pagos de beneficios a los participantes del plan.- En esta función juega un papel preponderante el Comité Técnico del fideicomiso, pues será él, el que determine quienes son susceptibles de recibir los beneficios del plan, si han cumplido con los requisitos establecidos en el mismo y a cuanto ascienden los beneficios a otorgar, tomando en consideración, en su caso, los impuestos que se causen; esta información la comunicarán al fiduciario por escrito, quien se responsabilizará de efectuar el o los pagos respectivos -- oportunamente, manteniendo en todo caso los registros actualizados de dichos pagos, para estar en condiciones de informar dentro de -- los reportes periódicos estos conceptos.
- e) Registro y control de las inversiones realizadas.- Esta función viene a ser realmente una rama del sistema contable, pues en lo que se refiere al registro, este se lleva a cabo simultáneamente con el registro contable, pues al comprar o vender un valor determinado se registrará en el diario de caja un ingreso o un egreso, por tanto el valor de registro o en libros de las inversiones será igual a su valor de costo pues es el que queda asentado en el diario de caja.
- Por otra parte al referirme al control, quiero decir todas las actividades que se dan en el manejo de inversiones en valores, como son:
- Recepción y revisión de los títulos valores.
  - Guarda y custodia de los mismos.
  - Vigilancia para ejercer los derechos que deriven.
  - Corte de cupones y cobro de los mismos.
  - Canje de títulos.
  - Cobro de títulos valores amortizados.
- Lógicamente cuando se lleva a cabo cualquiera de las actividades antes enunciadas, se deberá registrar en el fondo el resultado de la misma. Esto quiere decir que el detalle que aparezca en los registros contables del fondo será conciliar físicamente con los títulos valores, en cualquier momento.

f) Información Periódica.- Como ya se comentó en el inciso c) correspondiente a los registros contables, es precisamente de dichos registros de donde se obtenga la información escrita que se remitirá al fideicomitente. En estricto sentido legal la información estricta que se remitirá al fideicomitente. En estricto sentido legal la información requerida en la mayoría de estos fondos es un estado anual consolidado de las operaciones realizadas con las aportaciones que se han efectuado al fondo. No obstante, generalmente los fiduciarios tratan de brindar información frecuentemente, sin embargo, esta información estará limitada por el sistema que se utilice para el control de registro de las operaciones del fondo, esto quiere decir que dependiendo de lo flexible, oportuno y dinámico del sistema que utilice el fiduciario administrador, será lo oportuno, frecuente y completo de la información que pueda proporcionar.

A este respecto se recomienda que cuando menos se pueda contar con la siguiente información:

- Reporte mensual de las operaciones celebradas con el fondo.
- Reporte trimestral con los saldos de cada una de las cuentas.
- Detalle trimestral de los valores con que cuenta el fondo.
- Reporte anual consolidado de las operaciones del fideicomiso.
- Reporte anual de la productividad de las inversiones realizadas.

La Mecánica operativa de los fideicomisos de planes de beneficios, se complementa con reuniones periódicas (mínimo 2 al año) entre las tres partes que tienen que ver en el funcionamiento de un fondo de esta índole, Empresas y/o trabajadores, Fiduciario y Actuario; en estas reuniones se analizan los problemas que se han presentado, sus alternativas de solución, se comentan innovaciones en los diversos planes de beneficio, modificaciones a las leyes que afecten el plan, modificaciones al mismo plan o al contrato de fideicomiso, etc.

Este tipo de reuniones es muy necesario, pues permite mantener comunicación constante y personal entre las partes interesadas en el cumplimiento de los objetivos del fondo, independientemente que ofrece la oportunidad de cambiar impresiones respecto a los conocimientos y novedades en las diversas especialidades involucradas, lo que da como resultado el mejor funcionamiento del plan en general.

## C A P I T U L O   I V

### LA INVERSION DE LOS FONDOS

- 1.- Su Finalidad
- 2.- Marco Legal de las Inversiones
- 3.- Tipos de inversiones
- 4.- Políticas y Sistemas de Inversión
- 5.- Medición de Resultados.



## CAPITULO IV.- LA INVERSION DE LOS FONDOS.

### 1.- SU FINALIDAD.-

La inversión de los fondos en fideicomiso es una de las más importantes responsabilidades de un fiduciario. Es por ello que he optado por destinar el presente capítulo al estudio y análisis de esta función.

Para conocer la finalidad de las inversiones del tipo de fideicomisos que nos ocupa, debemos tomar en consideración las siguientes primas:

- a) Tasa mínima actuarial de rendimiento.- Según se vió en el segundo capítulo, la mayoría de los fondos en fideicomiso para el financiamiento de planes de beneficio, requieren de la Técnica Actuarial, tanto para conocer el monto de sus reservas, como para obtener los beneficios fiscales correspondientes, consecuentemente, el actuario al llevar a cabo la valuación correspondiente, estima y calcula una determinada tasa de rendimiento sobre el valor presente de las obligaciones futuras, en otras palabras un mínimo de rendimiento sobre el importe de las aportaciones al fondo.
- b) Valores presentes de obligaciones futuras.- Dependiendo de cuales sean los beneficios a otorgar con las reservas constituidas, serán los montos que se manejen en tanto se cumplen los supuestos del plan, por tanto dependiendo de dichos plazos y montos se manejarán inversiones con mayores o mejores riesgos y plazos.
- c) Fondos establecidos a largo plazo.- El propósito de establecer un fideicomiso con un plan de beneficios es realmente de acumular activos para hacer frente a pagos a futuro, mismos que generalmente van en relación a antigüedades, edades y salarios, lo que implica una incrementación de las obligaciones a futuro, con el simple transcurso del tiempo.

Con los anteriores antecedentes podemos observar claramente cual es la finalidad de la inversión de los planes de beneficio, pudiendo resumirla en los siguientes puntos:

- 1.- Proteger el importe de las reservas contra la pérdida del poder adquisitivo del dinero por el transcurso del tiempo.
- 2.- Obtener un alto rendimiento que respalde la tasa mínima actual.
- 3.- Buscar el crecimiento de las reservas a través de inversiones sólidas y de primera línea, que incluso permitan a los aportantes disminuir sus pagos al fideicomiso.

## 2.- MARCO LEGAL DE LAS INVERSIONES

Como ya se mencionó, la generalidad de estos fondos gozan de prestaciones fiscales, pero a su vez también se encuentran limitados en la forma de invertir los activos del fideicomiso.

Consecuentemente, el fondo se invertirá conforme lo establecen el art.- 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y el art. 56 del reglamento de dicha ley que a la letra dicen:

"Art. 28,- La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:...La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la federación y el resto en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de Seguros, o en adquisición o construcción de casas para trabajadores del causante, que tengan las características de vivienda de interés social o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con disposiciones de carácter general. El causante no podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere éste artículo sino para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiera de ellos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva, impuesto a la tasa del 42%.

Art. 56 R.L.I.S.R.- El 30% de la reserva a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, deberá invertirse en bonos emitidos por la federación, considerándose dentro de estos la cuenta corriente en el Banco de México, S.A., denominada "Inversión en valores del Estado Bonos del 8%" o en otros valores emitidos por Instituciones Nacionales de Crédito que -

previamente sean aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para estos efectos. El por ciento anterior se aplicará a la totalidad del fondo, esto es considerando tanto las aportaciones hechas por la empresa como las de los trabajadores.

El remanente de las reservas podrá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores como objeto de inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguros.

También podrá invertirse en la construcción o compra de casas, departamentos, o en préstamos para los mismos fines, destinados para casa-habitación de los trabajadores participantes, siempre que el precio de adquisición de los inmuebles no exceda de 20 veces el salario mínimo general o del campo de la zona económica de la ubicación del inmueble, calculado al año. El plazo de liquidación del crédito será de 10 a 20 años, mediante pagos mensuales iguales, requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio. El interés que se aplicará a los créditos no excederá de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva.

Para los efectos a que se refiere este artículo, el fideicomiso contará con un Comité Técnico con igual representación de la empresa y los trabajadores, que se encargará de establecer los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva."

Respecto al 70% del fondo que se puede invertir en otros valores que no sean los bonos emitidos por la federación, el Comité del fideicomiso establecerá la política de inversión fijando los porcentajes que el fiduciario deberá mantener en los diversos tipos de valores determinados en dicha política.

Como pudimos observar en los ordenamientos antes transcritos, de hecho el 30% de los fondos los maneja la federación a través de la inversión que el fiduciario está obligado a hacer en la cuenta corriente de valores con el Banco de México, que devenga un 8% anual de rendimiento, en lo referente al 70% restante, se invertirá acorde con la política de inversión establecida por el Comité en valores aprobados para la inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguros, lo que se traduce en poder invertir prácticamente en todos los valores bursátiles del mercado mexicano, únicamente con 3 excepciones, valores emitidos por Cías. Mineras, Empresas Hoteleras y Fondos comunes de inversión.

Por lo que se refiere a los fideicomisos que no se encuentren sujetos a las condiciones antes expuestas, se les denomina de libre inversión, únicamente limitados y restringidos respecto a los valores aprobados por Banco de México, S.A., para la inversión en fideicomiso.

### 3.- TIPO DE INVERSIONES.

En nuestro mercado de valores, el cual definitivamente no se puede comparar con los que cuentan las grandes urbes desarrolladas, pues el mercado mexicano se encuentra muy ligado al desarrollo económico-político del país, la principal característica ha sido que un sector se ha desarrollado tremendamente y este es precisamente el de Renta Fija, mientras que el sector de Renta Variable se ha quedado totalmente rezagado aún cuando a últimas fechas este ha tenido un desarrollo inusitado, que ha permitido elevar el índice de bolsa en más de un 100% en el último año.

De lo anterior podemos desprender que existen dos grandes ramas de valores en México, Valores de Renta Variable y Valores de Renta Fija. La diferencia entre estas dos grandes ramas, como su nombre lo indica, es precisamente el rendimiento, el cual en el primer caso irá en relación directa con las utilidades de la empresa en que se está invirtiendo y en el segundo, se trata precisamente de rendimientos garantizados sobre el capital invertido.

- Valores de Renta Variable.- Dentro de esta rama se encuentran todas las acciones emitidas por las sociedades de capital y pueden adoptar las siguientes formas:

a) Acciones Comunes.- Son títulos que representan una parte alícuota del capital de la empresa. El propietario es participante en la sociedad en la parte proporcional que sus acciones representen del capital social de la empresa.

b) Acciones preferentes.- También representan una parte alícuota del capital de la empresa, pero tienen la particularidad de poseer un derecho preferencial que puede utilizarse para diversas situaciones, como son: cobro de dividendos con mínimo anual garantizado, preferencia para el caso de liquidación de la empresa, dividendo acumulativo, convertibles en acciones comunes.

- Valores de Renta Fija.- Aquí tenemos una gama más extensa de valores susceptibles de inversión, esta rama está preponderantemente representada por los bonos financieros y los hipotecarios, en los cuales se habrían captado la mayor parte de los ahorros del país, así como inversiones del extranjero, sin embargo a la fecha en que se llevó a cabo el presente estudio, este tipo de valores estaba en proceso de amortización total.

- Bonos Financieros.- Son títulos emitidos por instituciones financieras quienes garantizan una tasa anual de rendimiento, que por lo general se ubica en el 9% anual, y garantizan también la amortización de la emisión a un plazo máximo de diez años. La garantía de la emisión son los propios activos de la Institución.

- Bonos Hipotecarios.- Son títulos emitidos por Instituciones Hipotecarias, garantizados por sus propios activos, su plazo fluctúa entre diez y veinte años, con una tasa de rendimiento del 8% anual.

- Obligaciones Hipotecarias.- No son otra cosa que créditos colectivos otorgados a las empresas que llevan a cabo la emisión, los plazos a que se colocan estas obligaciones son muy cambiantes fluctúan desde 5 a 20 años para su amortización total, por lo general existen amortizaciones anuales mediante sorteos de los títulos en circulación, las tasas de interés también son muy cambiantes, pues van en concordancia con las tasas de interés vigentes en el momento de la emisión, actualmente las podemos encontrar desde el 9% al 12% anual, su garantía como su nombre lo indica es hipotecaria, comunmente se establece sobre uno o varios inmuebles que ocupa la empresa.
  
- Obligaciones Quirografarias.- Estas obligaciones son muy similares a las hipotecarias, con la particularidad de que no cuentan con una garantía específica, pues su respaldo se fundamenta en la propia firma o prestigio de la empresa que las emite. En la actualidad este tipo de valores ha tenido un desarrollo gigantesco, debido a la falta de crédito que se presentó a partir de septiembre de 1976, agudizada durante 1977. La enorme demanda que ha existido respecto a este tipo de emisiones es debido a las altas tasas de interés que se ofrecen, las cuales fluctúan entre el 13 y el 26% anual. Los plazos de emisión son de 5 a 10 años, con amortizaciones anuales a partir del tercer año de vigencia.
  
- Inversiones a plazo fijo.- En este renglón existen muy diversas alternativas de inversión, pues los plazos fluctúan entre dos días a la semana hasta dos años de vigencia de la inversión. Estos depósitos se encuentran garantizados por los activos de las propias instituciones emisoras, que actualmente son multibanca, y las tasas de rendimiento van desde el 7% al 18.52% anual.
  
- Petrobonos.- La denominación de estos títulos viene a ser un modismo, pues la verdadera categoría de ellos es Certificados de Participación, garantizados por barriles de petróleo crudo que producirá Petroleos Mexicanos en la planta de pajaritos en 1980, su tasa de rendimiento actual es del 12.68% en el entendido de que en caso de que el precio del crudo para 1982 tenga un rendimiento superior a esa tasa, existirá un pago adicional para complementar la tasa de rendimiento al índi

ce de crecimiento del crudo.

Su plazo de amortización es a 3 años.

- Bonos Gubernamentales.- En este renglón encontramos algunos certificados emitidos por la Banca Gubernamental, así como la Cuenta Corriente de valores de Banco de México, S.A., también encontramos aquí los Certificados de Tesorería, emitidos por la Tesorería de la Federación; tanto sus rendimientos como sus plazos son muy variables, pues los primeros fluctúan entre un cinco y un nueve y medio por ciento anual y respecto a los plazos se pueden encontrar desde diez o más años hasta a la vista, como es el caso de la cuenta corriente de valores con el Banco de México, S.A.

Es conveniente aclarar que al hablar de las tasas de rendimiento en los párrafos anteriores, me he referido a las tasas de interés establecidas sobre el valor nominal de los títulos valores, pues como es lógico la tasa de rendimiento de una inversión irá en relación inversa al costo de la misma, por lo tanto una vez que una nueva emisión es colocada entre el público inversionista y se inicia su proceso de bursatilidad en el mercado de valores, la tasa de rendimiento variará conforme varíe su cotización, un ejemplo típico de esta situación lo encontramos en las obligaciones Hipotecarias de Teléfonos de México, S.A., donde en la colocación o venta primaria al público se operan a \$100.00 cada obligación o sea a su valor nominal, con una tasa de interés del 12% anual sobre dicho valor, pero ¿que sucede en el momento en que se operan en la Bolsa de Valores? ; pues que su precio se cotizará acorde con las condiciones generales del mercado de valores, por lo tanto si esa misma emisión, una vez cotizada en la Bolsa de Valores, se adquiere al \$65.00 por obligación, la tasa de interés nominal seguirá siendo la misma, pero la tasa de rendimiento real para el inversionista será del orden del 18.5% anual. Esta misma situación es aplicable a cualquier valor cotizado en el mercado mexicano de valores.

Como dato informativo también considero pertinente comentar que en la actualidad en México, están dejando de existir los valores a la vista como

son los Bonos Financieros e Hipotecarios, debido a nuevas disposiciones de las autoridades financieras del país, quienes pretenden la sustitución de este tipo de inversiones por otras que ofrezcan mayor permanencia, pues uno de los factores que facilitó la salida de capitales del país en nuestra última devaluación, fue precisamente el alto grado de liquidez que ofrecía el sistema de inversiones establecido.

Congruente con todo lo anterior, los fiduciarios y los Comités de los planes de beneficio deben establecer y manejar políticas que permitan encontrar fórmulas adecuadas para el manejo de las inversiones de los fondos respectivos.

#### 4.- POLITICAS Y SISTEMAS DE INVERSION

La naturaleza del plan de beneficios que se administra en el fideicomiso, será la base fundamental para establecer la política de inversión del fondo, pues no podrá aplicarse una política de inversión de un fondo de ahorro a un fondo de planes de pensiones por jubilación y prima de antigüedad, pues sus plazos, montos y objetivos son totalmente diferentes.

Cuando un fiduciario recibe el encargo de administrar un fondo para un plan de beneficios, debe realizar un estudio profundo de las características, obligaciones, posibilidades, plazos y condiciones, para ofrecer una técnica de inversión idónea al plan de que se trate.- En este aspecto las alternativas son varias y muy diversas, se puede seleccionar la posibilidad de mantener liquidez suficiente para hacer frente a las obligaciones inmediatas; puede tratarse de hacer el fondo sumamente productivo, invirtiendo en valores de altas tasas de interés, o bien se puede optar por obtener menos intereses a cambio de un mayor crecimiento del capital invertido, a mediano o largo plazo, canalizando una buena parte del fondo en acciones de crecimiento.

Las opciones son innumerables, cada fondo es diferente, por lo tanto la política debe ser sumamente flexible, cambiante, moderna dinámica, pues así son las empresas emisoras de los valores en que se invertirán los fondos.



La política de inversión además de contemplar todos los factores antes-detallados deberá fijar parámetros sobre los cuales se aplique el criterio de los manejadores de las inversiones del fondo. Para fijar estos parámetros requeriremos de un análisis profundo de las circunstancias siguientes:

- a) ¿Es un fondo sujeto o no a las restricciones del art. 28 de la L.I. S.R.?
- b) Si se trata de un fondo calificado conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, se deberá invertir el 30% en valores emitidos por el Gobierno Federal.
- c) Ahora bien, respecto al 70% restante existe una doble alternativa, invertir en valores o invertir en viviendas de interés social, es conveniente mencionar que a la fecha no existe experiencia respecto a invertir en viviendas de interés social, pues incluso se ha hecho mención de que para ello existe el Infonavit.
- d) Al decidir invertir en valores, que es comunmente lo que se lleva a cabo, es cuando se presentan una multitud de alternativas, pues como ya se analizó existe una amplia gama de valores que podemos utilizar, pero bien se pueden centrar las disposiciones de la política en las dos grandes ramas, Renta Variable y Renta Fija.
- e) Cuando se decide invertir en Renta Variable, se deben tomar en cuenta todas las características del fondo, a efecto de tomar decisiones de inversión a corto plazo, cuando el mercado ofrezca razonables posibilidades de crecer en determinadas acciones, a mediano plazo, cuando la empresa emisora tuviera proyecciones a un término mayor y a largo plazo en aquellas industrias que sabemos ofrecen crecimiento constante, por su adecuado manejo administrativo, por la rama en que se encuentren, por su proyección de utilidades, etc. La selección de acciones no únicamente debe tomarse por los factores antes citados, sino también por su comportamiento en el mercado de valores, política de pago de dividendos, reinversión de utilidades, oferta y demanda, etc.

En síntesis, la política de inversión, será el resultado del análisis de los aspectos anteriores, por lo general este resultado es una mezcla

de inversiones en valores, que permiten obtener altos o adecuados rendimientos y seguridad del patrimonio invertido.

Esta política de inversión se debe establecer por escrito entre el fideicomitente y el fiduciario, estableciendo en números relativos los parámetros a que antes me he referido, ejemplo de ello sería:

1.- Invertir en Bonos emitidos por la Federación :	30%
2.- Invertir en Valores de Renta Fija:	20%
3.- Invertir en Valores de Renta Variable:	50%

Ahora bien, como se habrá podido notar, no se ha mencionado quien tomará las decisiones de inversión, es aquí precisamente donde interviene el sistema de manejo de inversiones.

A este respecto, me permitiré mencionar tres sistemas, que pueden no ser los únicos pero si los más comunes; asimismo podrán existir variantes pero tomando estos como fundamentales:

- 1.- Sistema de Instrucciones directas.
- 2.- Sistema de Asesoría.
- 3.- Sistema Discrecional o facultativo.

El sistema de instrucciones directas.- Es el menos frecuente y generalmente se presenta por excepción, consiste en que el propio Comité del fideicomiso se allegue de un grupo de asesores independientes, o bien se sienta con los conocimientos necesarios sobre inversiones en valores y rechace la ayuda del fiduciario, tomando las resoluciones relativas al manejo de las inversiones del fondo unilateralmente y comunicándolas por escrito al fiduciario para su ejecución.

El sistema de asesoría.- Es aquel en el que el fiduciario asiste a las reuniones del Comité, con voz pero sin voto, informando de las condiciones ambientales del mercado de valores, de las posibilidades de determinadas inversiones o valores, de la información nacional que pudiera te-

ner a la mano y que sea de utilidad para su cliente, en fin de todos -- los elementos relativos a las inversiones susceptibles de manejar en el fondo, a efecto de que el Comité cuente con todos los elementos de juicio para una correcta toma de decisiones de inversión.

El sistema discrecional.- Consiste en que el fideicomitente enarbolando la palabra fideicomiso, entregue al fiduciario la misión de decidir, vigilar y ejecutar las resoluciones de inversión más convenientes para el fondo. Lógicamente esta función del fiduciario se llevará a cabo dentro del marco legal de inversiones y siguiendo los parámetros de la política de inversiones establecida por ambas partes. Definitivamente seguirá existiendo el Comité, seguirá existiendo la posibilidad de que haciendo uso de sus facultades el Comité vete alguna resolución del fiduciario, seguirá conservando las funciones de distribución de fondos, de signación de beneficiarios, etc., pero será el fiduciario, aprovechando de su aparato organizacional y de su infraestructura, así como de todo su potencial de información, el que tome las decisiones, mismas que deberán ser las más adecuadas en su momento, oportunas, y de ejecución inmediata, para cumplir eficientemente con el mandato que se le ha otorgado.

En la aplicación de las política de inversión es donde se debe acentuar la comunicación entre los personajes que participan en el mecanismo de un plan de beneficios, pues es de esta función de la que dependen primordialmente los costos para el fideicomitente y el cumplimiento de los beneficios que establece el plan, con la debida oportunidad.

##### 5.- MEDICION DE RESULTADOS.

Recientemente se ha presentado una inquietud y un interés creciente respecto a la medición de los resultados de las inversiones que se llevan a cabo en los fondos de beneficio, pues anteriormente éstos se medían con relación a las tasas de rendimiento en efectivo de las inversiones efectuadas, lo cual se encuentra totalmente fuera de la realidad, ya que existen inversiones, como en el caso típico de la renta variable, cuyo rendimiento en efectivo es mucho menor al que se obtiene en la apre

ciación del capital o en su caso las pérdidas realizadas o no por la variación en los precios de mercado de las inversiones del fondo.

En los Estados Unidos, a tal grado llegó esta inquietud, que en 1965 un Comité formado por expertos en el campo de las inversiones y en el de las ciencias actuariales fue nombrado por la National Foundation para formular un sistema exacto de medición de la productividad de los fondos de beneficio.

Los resultados del trabajo de este Comité vinieron a ser reconocidos a nivel nacional e incluso publicados en dos manuales titulados "Measuring and Reporting Investment Performance in Pension Funds" publicado en enero de 1966, y "Comparing and Appraising Investment Performance of Pension Funds" publicado en septiembre de 1967.

El primer reporte del Comité, definió los objetivos y características de la llamada técnica de medición, ilustró respecto a las pequeñas fallas en que podría incurrir el método y recomendó una técnica específica para medir realmente los resultados logrados en las inversiones de un fondo dado.

Lo más importante de la técnica recomendada es que expresa los resultados de la inversión en términos de una efectiva tasa de rendimiento anual, la cual incluye cambios en los valores de mercado de las inversiones del fondo, así como el rendimiento producido por las mismas. Esta forma de medición permite conocer en forma muy completa los montos de los activos del fondo utilizados en el período que se esté analizando, así como la duración de dicho período, en el que fueron utilizados estos activos.

El segundo reporte determinó métodos más definidos para la comparación de productividades de un fondo con otros fondos y con los índices de mercado. No fue una sola las técnicas determinadas por el Comité antes citado, sino que fueron ofrecidas varias con la finalidad de que fuesen de aplicación universal, teniendo cada una de ellas sus ventajas y desventajas y existiendo la opción de utilizar la más adecuada atendiendo a las características de cada fondo.

Desafortunadamente en nuestro país este tipo de investigaciones no se han llevado a cabo y tanto los fiduciarios, actuarios y analistas de inversiones no parecen interesados en elaborar estos estudios. No obstante, parece que los fiduciarios están empezando a utilizar algunos de los métodos de medición de los Estados Unidos, como es el caso de la División Fiduciaria del Bancomer, S.A., quien utiliza la Técnica recomendada por el Bank Administration Institute. Esta técnica consiste en utilizar los valores de mercado de las inversiones del fondo al inicio y al final del período que se pretende analizar, restando o adicionando las entradas o salidas que tuvo el fondo en dicho período; estas operaciones nos dan como resultado el crecimiento o decrecimiento del fondo en su totalidad por el período que se analice. Este resultado se dividirá entre el capital promedio invertido en el mismo período, y el cociente elevado al tanto por ciento, será la tasa efectiva de rendimiento del fondo en fideicomiso en el período analizado.

Para hacer más gráfica la exposición anterior, supongamos el siguiente ejemplo:

Un fondo cuyo valor de mercado de sus inversiones al 12 de enero de 1977 era de \$5'425,000.00 Su valor de mercado al 31 de diciembre de 1977 fue de \$6'375,000.00 . Los ingresos obtenidos en el mismo período fueron de \$275,000.00 y sus egresos fueron por \$150,000.00 por último el capital promedio invertido ascendió a la cantidad de \$5'488,000.00

Haciendo uso del método antes comentado tendremos la siguiente fórmula:

Literales a utilizar:

T.E.R.	=	Tasa Efectiva de Rendimiento.
V.M.I.P.	=	Valor de Mercado al Iniciar el Período.
V.M.F.P.	=	Valor de Mercado al Finalizar el Período.
I.P.	=	Ingresos en el Período.
E.P.	=	Egresos en el Período.
C.P.I.P.	=	Capital Promedio Invertido en el período.

Fórmula General:

$$T E R = \frac{V M F P - V M I P - I P + E P}{C P I P}$$

= 87 =

Sustituyendo: T E R =  $\frac{6'375,000.00-5'425,000.00-275,000.00+150,000.00}{5'488,000.00}$

La tasa efectiva de rendimiento de este supuesto fondo fue del 15.03% durante el año de 1977.

En esta forma doy por terminado el capítulo correspondiente a las inversiones de los fondos en fideicomiso para planes de beneficio, donde se aprecia la importancia de la intervención del Licenciado en Derecho, con su conocimiento en la materia del Derecho Bancario.

CONCLUSIONES

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El Fideicomiso es susceptible de catalogarse como el instrumento idóneo para la administración de los planes de beneficio, debido primordialmente a su dinamismo, flexibilidad y a la infraestructura con que cuentan actualmente los fiduciarios en nuestro país, pues ello representa hacer uso de recursos humanos y materiales así como tecnológicos, que de otra forma serían costosísimos e inalcanzables en muchos de los casos.

SEGUNDA.- La mayoría de las empresas no se han percatado, o no quieren hacerlo, de lo grave que es para ellas el no crear sus reservas para el pago de las primas de antigüedad, que por ley en una o en otra forma deberán cubrir.

TERCERA.- Asimismo no abren los ojos a los beneficios y ventajas que -- ofrecen la creación de un plan de pensiones para su personal, pues son valiosos instrumentos para el adecuado desarrollo de las mismas, ya que crean un ambiente de seguridad y confianza en sus trabajadores, que lógicamente incrementa la productividad, a la vez que elimina el pasivo contingente a su cargo, originando una sana situación financiera y por ende una mayor estabilidad económica, así como el merecimiento del empleado o trabajador al esfuerzo realizado por los años de trabajo dejados en beneficio de la productividad de la empresa.

CUARTA.- Los Fiduciarios de nuestro País deben canalizar parte de sus recursos a la creación de organismos que permitan la difusión plena de la operación fiduciaria, correspondiente a planes de beneficio con el enfoque y apoyo directo de nuestro gobierno y a través de nuestras instituciones bancarias.

QUINTA.- Los planes de beneficio adecuadamente estructurados y administrados podrían solventar problemas de nuestro país tales como el desempleo, sostenimiento económico de trabajadores retirados, incrementación de los recursos manejados en el mercado de capitales y a reivindicar a la clase trabajadora.



SEXTA.- El manejo de los fondos para planes de beneficio y en particular los que se encomiendan en fideicomiso, requieren de un alto grado de profesionalismo, en índice mayor quizá, que muchos otros servicios bancarios, debido a su complejidad y sofisticación, por ello considero que el Licenciado en Derecho, debido a su preparación, es el profesionalista idóneo para desarrollarse ampliamente en este ámbito, así como para opinar sobre la conveniencia de establecer un programa de beneficios en la empresa y a sesorar a la misma en la implementación y funcionamiento de dicho plan.

SEPTIMA.- El establecimiento de programas que contemplan planes de beneficio en las empresas, es símbolo de una correcta administración financiera y de recursos humanos, acarreado como consecuencias:

- a) Mejorar la moral del personal, lo que necesariamente se reflejará en una mayor productividad individual.
- b) Sustituir al personal de bajo rendimiento por edad avanzada, conforme a una política sana y humana, proporcionando un ingreso económico y decoroso a dicho personal.
- c) Planear los recursos financieros de la empresa, para cumplir estrictamente con las necesidades derivadas de su giro, sin sobresaltos o desviaciones ocasionadas por las obligaciones para con sus trabajadores.
- d) Ser sujeto de crédito en mejores condiciones, debido a que se mantiene a cubierto de los pasivos contingentes derivados de la relación obrero-patronal.
- e) Hacer uso de prestaciones fiscales que redundarán en beneficio directo de la empresa pues aminoran el impacto económico a cargo de la misma.
- f) Fideicomiso es una necesidad a la cual se puede considerar como letra muerta de la Ley que la autoridad y que las obliga.
- g) Es necesario el establecimiento del fideicomiso como un recurso humanístico al trabajador.

## B I B L I O G R A F I A

El Fideicomiso, Teoría y Práctica.

Rodolfo Batiza, Editorial Libros de México, S.A.

Las Instituciones Fiduciarias y el Fideicomiso en México.

Lic. Mario Ramón Beteta, Editorial Banco Mexicano SOMEX,  
S.A., México, S.A.

Creación de un plan de pensiones y jubilaciones en las empresas por medio de contratos de fideicomiso.

Jorge Arturo López Matus. Tesis. Escuela Bancaria y Comercial 1974.

El Fideicomiso y sus efectos fiscales.

Adolfo R.J. Hernández Martínez. Tesis UNAM. 1972.

Memoria del Seminario sobre Fideicomiso.

Puebla, Pue. 1971.

Memoria del Seminario sobre Fideicomiso.

Puerto Vallarta, Jal. 1981

Administración de la Seguridad en edad avanzada.

Emilio Augusto Ordoñez Solís. Tesis  
Universidad La Salle. 1972

Contribución de la Bolsa de Valores al crecimiento de México.

Víctor Ramón Romero Soto Ruiz. Tesis UNAM. 1975.

Reporte de la novena convención anual de Educational Conference of Health, Welfare and Pension Plans. Inc. 1974. New York, N.Y.

Trustees Handbook de The National Foundation of Health, Welfare and Pension Plans, Inc. Editado por David Livingston, director de investigaciones. 1971 Elm Grove, Wixconsin, U.S.A.

Pension Planing.

Joseph J. Melone y Everett T. Allen Jr. Editorial Richard-D. Irwin, Inc. 1966. Romewood Illinois, U.S.A.

Revista "Contaduría Pública" del Instituto Mexicano de contadores Públicos, A.C. Marzo de 1976.

Revista "Contaduría Pública" del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Julio de 1976.

Boletín "Principios de Contabilidad" No. C-12 Contingencias y compromisos,  
editado por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Boletín "Principios de Contabilidad" No. D-3 Tratamiento Contable de Remuneraciones al personal, Editado por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Revista "The Conference Board" No. 707 Artículo "Inflation and Employee Benefits".

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.

Ley Federal del Trabajo.