

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



**COMENTARIOS RESPECTO A LA PREVISION SOCIAL
EN MEXICO**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE
QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N
MERCEDES LATAPI ORTEGA
MARCO ANTONIO RODEA ORTIZ**

**Director del Seminario:
C. P. Jorge Luis Novoa Franco**

México, D. F.

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION	3
I. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL.	5
1.1. La previsión social en México.	5
1.2. Objeto.	7
II. LA PREVISION SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESA.	11
2.1. Objetivos y beneficios.	11
2.2. Requisitos de deducibilidad.	13
2.2.1. Destino de las prestaciones.	14
2.2.2. Elementos de las prestaciones.	14
A) Generalidad.	14
B) Sectorización.	15
C) Elegibilidad.	17
D) Formalidad.	19
2.2.3. Otros requisitos.	22
A) Contribución del empleado.	22
B) Beneficiarios.	23
C) Mecánica de otorgamiento.	24
D) Generales de comprobación.	26
III. LA PREVISION SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA BENEFICIARIO.	33
3.1. Prestaciones exentas.	35
3.2. Límite a ciertas prestaciones.	37
IV. ANALISIS CONCEPTUAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	41
4.1. Jubilaciones.	41
4.2. Fallecimientos.	43
4.3. Invalidez.	45
4.4. Gastos médicos y hospitalarios.	46

	<u>Pág.</u>
4.5. Fondo de ahorro.	47
4.6. Subsidio por incapacidad.	49
4.7. Becas.	50
4.8. Actividades culturales y deportivas.	52
V. OTRAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DE NATURALEZA ANA LOGA.	 54
5.1. Seguros.	54
5.2. Despensas.	56
5.3. Alimentación.	57
5.4. Ayuda para casa-habitación.	58
5.5. Préstamos.	59
5.6. Otros.	60
VI. CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PREVISION SO CIAL.	 62
6.1. Plan limitado.	69
6.2. Plan múltiple.	72
6.3. Plan de fondo de ahorro.	77
6.4. Administración.	85
6.5. Interpretación, legislación y jurisdicción.	86
VII. EFECTOS FISCALES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	88
ANEXOS.	93
CONCLUSION.	99
BIBLIOGRAFIA.	101

INTRODUCCION.

Como resultado del desarrollo económico y social que vivimos actualmente, es necesario pensar en el nivel de vida de los integrantes de nuestra sociedad, sobre todo de los empleados y obreros quienes dentro del proceso inflacionario actual, constantemente ven reducido su poder de adquisición real de satisfactores. Este planteamiento se lo han hecho algunos empresarios al ver que existe la necesidad de que sus empresas otorguen prestaciones diversas complementarias al sueldo con los fines, entre otros, de hacerse de empleados idóneos, reducir la rotación de sus empleados contando así con personal de mayor experiencia y mejor capacitado, de aumentar la capacidad productiva de su personal motivándolo y de cumplir con una función social.

Por otro lado, el empleado busca no sólo su satisfacción personal a través de una retribución económica por su trabajo, sino que busca paralelamente a lo anterior, la seguridad económica a corto plazo y tranquilidad en cuanto al hábitat de su familia. Es por esto que la obligación social de dar ciertas prestaciones al personal, no sólo es iniciativa de las empresas, sino una política instituida por el Estado que ha implantado ciertas obligaciones a las empresas, bajo la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo de las prestaciones adicionales al sueldo, son los planes de pensiones y jubilaciones, servicio de comedor, despensas, seguro de vida colectivo y muchos otros, que constituyen en conjunto prestaciones de previsión social y es así como actualmente se les denomina en nuestra legislación, sin que exista una definición en conjunto de lo que se entiende por dichas prestaciones.

El otorgar prestaciones adicionales al personal, provoca un problema consistente en la carga fiscal que tanto al trabajador como a la empresa se impone y que merma el ingreso del primero y provoca desembolsos adicionales en la segunda. Es por eso que en la -

Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se han establecido bene ficios mutuos al otorgar dichas prestaciones, provocando así que el empresario se interese en este tipo de erogaciones y acuda a un estudio conceptual y funcional de las mismas a fin de encontrar aquellas que puedan ser las ideales en su empresa.

Actualmente las empresas deben recurrir a la planeación de sus operaciones, con el fin de no distraer utilidades de su objetivo principal. Esta planeación puede ser financiera y fiscal. Dentro de la planeación fiscal de sus operaciones, la creación de un plan de prestaciones puede llegar a ser de suma importancia para la economía de la empresa, como lo veremos posteriormente.

Debido a la importancia que revistan actualmente este tipo de prestaciones, hemos querido dar en este trabajo, una orientación general acerca del estudio conceptual e implantación del otorgamiento de estas prestaciones, así como el efecto fiscal de las mismas que debe tomar en cuenta, no sólo la empresa que desea implantarlas, sino aquellas que ya cuentan con un plan funcionando, ya que pensamos debe considerarse como materia de relexión continua.

Cabe aclarar que nos limitaremos a analizar sólo aquellas prestaciones y su mecánica de otorgamiento más comunes en empresas grandes y medianas de México, esperando con ello facilitar el inicio del estudio del otorgamiento de prestaciones de los interesados.

I. ANTECEDENTES DE LA PREVISION SOCIAL.

1.1. LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

La previsión social como parte esencial del derecho del trabajo, nace en nuestra Constitución de 1917, -- sin embargo consideramos que el origen de la misma se dió en el Congreso de Eisenach en 1869, cuando se -- aprobó por vez primera un programa de reivindicación de los beneficios que le correspondían a los trabajadores en el proceso productivo; Fernando Lasalle inició entonces la llamada política social, política que se separaba de la escuela liberal económica y conducía al intervencionismo del Estado.

La esencia de esta política social era la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 Die Gewerwordnung, que fué la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Posteriormente en 1875 el movimiento obrero de ideas marxistas ortodoxas y representado por Bebel y Liebenach junto con los seguidores de Lasalle aprueban el Programa Gotha cuya tendencia a la protección de los intereses de los trabajadores constituía un -- gran adelanto. Reaccionando al Programa de Gotha el Canciller Otto Von Bismarck, promueve una ley antisocialista en 1878 prohibiendo la formación de asociaciones que tendieran a provocar un cambio en el régimen social, económico y político, sin embargo, dada la agitación obrera, en 1881 a través de un mensaje de Guillermo I, el mismo Bismarck anuncia la institución de los seguros sociales y posteriormente se desarrollaría esta institución por toda Europa, implantándose ya de manera formal en su legislación.

Es de reconocerse que los preceptos establecidos por los --- constituyentes de Querétaro en 1917 en materia laboral, fueron sin duda un gran avance mundial, sobre todo tomando en cuenta que otros países se encontraban más industrializados que el nuestro y que sus organizaciones obreras contaban con un mayor desarrollo, ejemplo de ello es el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

No pretendemos ahondar en el artículo 123 de nuestra Constitución, por lo que sólo mencionaremos la pauta tras la cual pensamos se desarrolló la previsión social objeto de estudio en esta obra. Por un lado en la fracción XXVIII del artículo mencionado se establece que "Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios", dando así todo el apoyo del Estado al patrimonio familiar de los trabajadores; en las fracciones XXIX del apartado A y XI del apartado B del ordenamiento citado, se establece la instauración de la seguridad social en nuestro país, dándole el carácter de un servicio proporcionado por el propio Estado. Sin embargo, en los preceptos del ordenamiento, se entiende claramente que en todos los supuestos, los derechos del trabajador son mínimos, pensamiento plasmado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 56 que dice a la letra: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

De lo anterior se desprende que, por un lado los ordenamientos jurídicos en materia laboral son inconclusos al permitir

que los particulares vayan más allá otorgando prestaciones - no establecidas en los mismos, y por el otro, estableciendo la seguridad social como una institución, capaz de brindar - los servicios específicos de seguros contra accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte, sin que por ello el empresario se vea impedido para otorgar seguridad en términos más amplios, como complemento a los servicios públicos.

1.2 OBJETO.

Como ya lo hemos mencionado, desgraciadamente no existe una definición jurídica de lo que debe entenderse como prestaciones de previsión social. El artículo 24 fracción XII de la LISR vigente, permite a las empresas la deducción de prestaciones de previsión social que se destinen a jubilaciones, - fallecimientos, invalidez, servicios médicos, servicios hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales - para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y --- otras de naturaleza análoga; sin embargo, consideramos que sólo es enunciativo este precepto de algunos ejemplos, sin - dar una definición de los mismos. Al plantearnos la posibilidad de otorgar otras prestaciones de naturaleza análoga, - nos da el derecho de poder interpretar subjetivamente otros conceptos.

En la doctrina jurídica se han dado algunas definiciones del concepto de previsión social, los cuales consideramos de --- importancia mencionar aquí; el Lic. Mario de la Cueva la define como "aquello que facilita la vida cómoda e higiénica - al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los - riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancias".

El Lic. Francisco González Díaz Lombardo la define como "el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen, con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural.

El profesor español Carlos García Oviedo dice que "son instituciones de previsión social todas aquellas que se proponen atajar la indigencia, prometiendo y procurando recursos, llegado el caso, a quienes a ellas se acogen".

Puede revestir la previsión de estas tres fundamentales formas: el ahorro, la mutualidad y el seguro.

"El ahorro. Las instituciones de ahorro, instituciones de previsión diferida, proporcionan a las clases que las utilizan, medios de vida para el mañana. Sirven para dar práctica eficaz al espíritu de economía de las gentes, haciéndose cargo de los fondos que se les entreguen con aquel propósito".

"Estas instituciones comúnmente llamadas Cajas de Ahorros -- suelen, a veces, asociarse con otras que complementan su obra social y facilitan en préstamos a corto interés recursos a gente necesitada. Tal es el caso de los Montes de Piedad".

"Las Cajas de Ahorro pueden organizarse privada u oficialmente. Son aquellas las debidas a la iniciativa particular dirigidas por los particulares y éstas sostenidas por el Estado a las corporaciones públicas. Son verdaderos servicios públicos".

"Montes de Piedad. Son instituciones que facilitan, con garantía prendaria, dinero a las personas que lo necesitan; su fin es precaver la usura. Combinadas con las cajas de ahorro, realizan una función utilísima, les proporcionan posibi

lidades de colocar capitales. A los pobres, medios para librarse de agobios momentáneos.

"Mutualidades. Son asociaciones de personas expuestas a --- idénticos riesgos, que se proponen cubrirlos por un esfuerzo común".

El profesor alemán Krotoschin señala: "Entiéndase por previ- sión social, generalmente, el conjunto de iniciativas espon- táneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo".

De las definiciones anteriores desprendemos una propia, considerando que la previsión social consiste en prestaciones - distintas del salario que se pueden dar a los trabajadores - como prestación con el fin de elevar su nivel de vida.

Cabe aquí hacer una definición conceptual de lo que se en--- tiende por trabajador, remuneración y prestación:

Trabajador. Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado por la paga de un - salario. Con el término de "trabajador" designaremos en el presente trabajo a todo el personal de una empresa, desde el ejecutivo de más alto nivel, hasta el empleado u obrero de - menor jerarquía.

Remuneración. Es la retribución total en percepciones, más prestaciones.

Percepciones. Es el ingreso en efectivo, diario, quincenal, mensual o periódico que está directamente relacionado con la retribución del trabajador y que no corresponde en ninguna - forma a la existencia de variables condiciones tales como: - antigüedad, puesto, condiciones de trabajo, seguridad, vida, incapacidad, enfermedad, salud, entrenamiento, educación, -- traslado, circunstancias familiares, etc.

Prestaciones. Es el ingreso por beneficios en efectivo diario, quincenal, mensual o periódico y/o prestaciones en especie cuya existencia corresponde a variables condiciones tales como: antigüedad, puesto, condiciones de trabajo, seguridad, vida, incapacidad, enfermedad, salud, entrenamiento, -- educación, traslado, circunstancias familiares; que no estén directamente relacionados a la retribución del trabajo.

El importe total de la remuneración, representada por percepciones y prestaciones, significa un concepto de impacto directo en la economía individual del trabajador. Es por ello que consideramos necesario señalar la existencia de conceptos de impacto directo que no forman parte de la remuneración, pero que son otorgados a los trabajadores por considerarse necesarios para el desempeño de su labor, tales como gastos de viaje y viáticos, gastos de representación, prendas de trabajo por seguridad industrial, cooperaciones sindicales, etc., que paga la empresa a terceros en relación con el trabajador.

Cabe señalar que las prestaciones de previsión social que -- otorgan las empresas, deben en principio formalizarse en un plan ya que además de ser un requisito fiscal de deducibilidad para las mismas como lo mencionamos más adelante, es un factor de orden administrativo; es por ello que siempre que nos refiramos en adelante a las prestaciones, estaremos en el entendido de que están soportadas en un plan.

II. LA PREVISION SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESA.

2.1 OBJETIVOS Y BENEFICIOS.

Consideramos que los objetivos básicos que tiene una empresa al implantar un plan de prestaciones para -- sus trabajadores son:

- Elevar el nivel de vida de los trabajadores.
- Propiciar el bienestar social del personal.
- Proteger el ingreso del personal.
- Arraigar al personal, creando sentido de estabilidad.
- Facilitar el desarrollo de la familia.
- Facilitar la creación y el desarrollo de patrimonio familiar.
- Ayudar a la formación cultural de los trabajadores y sus dependientes.
- Cumplir con las disposiciones legales y sindicales.
- Satisfacer parcialmente los principios humanistas.

Adicionalmente a lo anterior, existe la finalidad de mejorar los sistemas administrativos y el buen funcionamiento de la empresa, a lo que el resultado de la implantación de un plan de prestaciones coadyuva a lograr los siguientes resultados específicos:

- Mejoramiento de la capacidad de adquisición del -- personal.
- Aumento de la deducibilidad impositiva para la --- empresa.
- Disminución de la carga impositiva al personal.
- Aumento del atractivo económico de la remuneración del personal.
- Mantenimiento de la competitividad en el mercado - de trabajo.
- Aumento en la capacidad productiva de los trabaja- dores.

Uno de los principales objetivos de la empresa para que se decida a implantar un plan de prestaciones, consideramos que es el beneficio fiscal que se puede obtener, en donde los resultados se pueden palpar a corto plazo; es por ello que nos avocaremos a tratar este beneficio en particular. Básicamente interesa a la empresa la deducción a que tiene derecho si otorga este tipo de prestaciones y también la exención al ingreso de los trabajadores cumpliendo ciertos requisitos; lo anterior facilita de alguna manera las negociaciones del contrato colectivo, ya que la empresa estará en condiciones de dar un salario mejor y así podrá retener al personal y efectuar buenas contrataciones.

Al efectuar erogaciones en beneficio del personal, que no es tan gravadas como sueldo, la empresa logra un ahorro en el impuesto del 1% sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal, así como de cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos -- que señalaremos más adelante.

En relación con el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, según la Ley respectiva en su artículo único se establece que "Quienes hagan pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, causarán el impuesto a que se refiere este artículo, con la cuota del 1% que se aplicará sobre el monto total de los pagos que se efectúen, aún cuando no excedan del salario mínimo...". Consideramos que el pago de las prestaciones de previsión social no son por la remuneración del trabajo, por lo que las erogaciones por este concepto no formarían parte de la base del impuesto; sin embargo, según el C.P. Luis Carlos Ledezma Villar, basándose en el último párrafo del mencionado artículo que señala que "Las exenciones y franquicias establecidas en otras leyes no son aplicables a este impuesto...", dado -

que las prestaciones de previsión social son "remuneraciones" exentas del impuesto sobre la renta según el artículo 77 fracciones III, IV, VI, VII y VIII de la LISR, el importe de las mismas forman parte de la base para el cálculo de este impuesto.

Como lo mencionamos anteriormente, consideramos que una prestación de previsión social no es una remuneración al trabajo personal ni está dada en términos de productividad del trabajador, por lo que creemos defendible este punto ante las autoridades fiscales.

2.2 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD.

El artículo 24 de la LISR establece los requisitos que deben reunir las deducciones de las sociedades mercantiles; específicamente la fracción XII del artículo mencionado, establece los requisitos que debe cumplir la empresa al otorgar prestaciones de previsión social y que a continuación esbozaremos:

2.2.1 DESTINO DE LAS PRESTACIONES.

El precepto mencionado señala que las prestaciones deberán destinarse a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga; entiéndase de esta última frase que puede haber otro tipo de prestaciones no señaladas en la Ley pero que en realidad producen un beneficio a los trabajadores y sus familiares.

Respecto a otras prestaciones de naturaleza análoga, será materia del capítulo quinto su conceptualización y restricciones.

2.2.2. ELEMENTOS DE LAS PRESTACIONES

La LISR y su reglamento establecen ciertos requisitos respecto de las prestaciones para que puedan ser deducibles y que son, a saber:

- A) GENERALIDAD.- Menciona el artículo 24 fracción XII en su segundo párrafo que dichas prestaciones "deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores". Por su parte el Reglamento de esta ley en su artículo 59 dice que las prestaciones deben otorgarse en forma general y sobre las mismas bases a todos los trabajadores, permitiendo la sectorización en tres casos y que serán tratados en el próximo inciso.

Al igual que con el concepto de la previsión social, no encontramos en el texto legal una definición de generalidad; sin embargo el C.P. Enrique Osorno la define como "la posibilidad de que todos los trabajadores puedan obtener las prestaciones al quedar en determinada situación siempre y cuando no implique discriminación hacia algún sector o persona".

Las autoridades al resolver en particular sobre las primas de seguros para los trabajadores, dieron una definición de generalidad en la Resolución del 27 de junio de 1974.- Juicio 82/74/3760/37:

"Los gastos de previsión social que se otorgan en forma general para todos los trabajadores son deducibles para efectos del Impuesto Global de las Empresas en los términos de la fracción VII del artículo 26 de la Ley de la materia, entendiéndose por el término de generalidad, un grupo homogéneo de personas que se encuentran en las mismas situaciones; este principio no

puede servir de apoyo para deducir primas de seguro - de vida y accidentes personales, en los casos que se otorga a favor de un solo trabajador en virtud de que los demás trabajadores que se encuentran en igualdad de circunstancias, no gozan de este beneficio".

De acuerdo con lo anterior y tomando en cuenta que la LISR vigente se refiere a todos los trabajadores, pensamos que el concepto de generalidad no debe interpretarse como un principio de universalidad, sino más -- bien como la posibilidad de que todos los trabajado-- res participen, evitando un plan discriminatorio.

Antes del 1o. de enero de 1981, la Ley no mencionaba la palabra "todos" al referirse a los trabajadores, - pero dado que el texto se prestaba a confusiones, ac-- tualmente al mencionarlo, consideramos que no puede - darse la posibilidad de exclusión.

B) **SECTORIZACION.**- Como ya lo mencionamos anteriormente, al hablar de sectorización, el artículo 59 del Regla-- mento de la Ley en comento, permite la sectorización solamente en tres casos:

- Cuando se trate de planes de previsión social a fa-- vor de trabajadores y empleados de confianza, los - cuales podrán contener beneficios diferentes para - unos y otros;
- Cuando se trate de planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo evento los beneficios pactados por cada sin dicato podrán ser no equivalentes;
- Cuando la autoridad administradora autorice que el plan se aplique a personal sujeto a un mismo grado de riesgo, siempre y cuando la naturaleza del ries-- go sea concordante con la del beneficio e indepen--

dientemente que se trate de empleados de confianza o de trabajadores.

Es común que en la empresa se quiera beneficiar a los altos ejecutivos en mayor medida que a los trabajadores, - sobre todo tomando en cuenta que de ellos depende en --- gran medida el progreso de la misma, sin embargo, dadas las restricciones ya comentadas, es un tanto difícil que a través de la previsión social se pueda dar dicho tipo de prestaciones, por lo que se recomienda recurrir a una planeación fiscal y financiera más compleja a fin de poder dar prestaciones a los ejecutivos y que éstas sean - deducibles para efectos del impuesto sobre la renta. Un ejemplo de lo anterior es la creación de una empresa --- prestadora de servicios de ejecutivos, de tal manera que todos ellos constituyan la generalidad de esa nueva ---- empresa con lo que el problema fiscal desaparecería.

Existe una restricción en el artículo 59 del Reglamento de la LISR en cuanto al importe de los beneficios otorgados para trabajadores de confianza y los demás y que se basa en lo siguiente:

"1. Si el importe de los beneficios del plan que se otorgan a empleados de confianza, considerados conjuntamente con lo que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrá deducirse del gasto total incurrido, el que correspondería si se les hubiera otorgado a - todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores".

"La diferencia no será deducible y no se tomará en cuenta para los efectos del párrafo siguiente, salvo que la autoridad administradora lo autorice, previa solicitud y por causas justificadas de beneficio social. No se aplicará lo dispuesto en este párrafo cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores".

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

"Para determinar en su caso, los beneficios no deducibles".

"Se dividirá el importe en el ejercicio, de los beneficios de que disfrute cada grupo entre sus sueldos y si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere este párrafo serán calculados a base de salario cuota diaria".

(VER ANEXO I).

C) ELEGIBILIDAD

Menciona el precepto del artículo 59 del Reglamento de la LISR que como requisito de deducibilidad, cuando los planes se pacten con aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

La elegibilidad va correlacionada a la generalidad como ya lo hemos visto; los requisitos para que un trabajador sea elegible para algún beneficio deben ser factibles para todos los trabajadores por lo menos de un sector aplicable y todos deben tener la oportunidad de serlo.

Aunque sabemos que jugando con la elegibilidad podemos en un momento dado dar una prestación privativa a los altos ejecutivos, debemos recordar que la postura legal respecto al objetivo de las prestaciones es beneficiar a los --

trabajadores y por lo tanto estaríamos trastocando el espíritu de dicha postura.

En algunos casos se establece en el plan de prestaciones que algunas de ellas se harán con aportación del trabajador, en este caso para que el total de las erogaciones -- que realice la empresa por el otorgamiento de esa prestación sea deducible, un mínimo del 75% del total de los -- trabajadores elegibles debe participar en la prestación; entendiéndose que el 25% restante aún cumpliendo con el -- requisito de elegibilidad puede optar por no tomar cierto beneficio. Hay que recalcar que el precepto fija un mínimo de participantes de los elegibles y no de la totalidad de los trabajadores, con lo que cumpliendo con el requisito de generalidad y elegibilidad factible a todos, se cubre el punto mencionado anteriormente.

Los criterios más comunes para establecer los requisitos de elegibilidad son atendiendo a la edad, antigüedad en -- el puesto, sexo, estado civil, horario de trabajo, lugar de residencia, aptitudes artísticas o deportivas, etc... Siempre que no haya discriminación.

Por lo general es la antigüedad del criterio más común, -- ya que sin interrumpir la rotación de personal, cualquier trabajador o empleado de confianza puede acumular el ---- tiempo necesario para recibir cierto beneficio.

La antigüedad en el puesto es un criterio muy flexible, -- toda vez que nuestro personal siente muchas veces la frustración de no poder ascender al puesto inmediato y esto -- puede provocar que empiece a emigrar a otras empresas; -- sin embargo, dándole alguna prestación por el hecho de -- permanecer en su puesto, alentándolo a que progrese, puede ayudar a que permanezca en la empresa.

En relación con el sexo, dado que actualmente el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, no se pueden otorgar -- prestaciones discriminatorias a un sexo, por lo que se -- puede establecer este requisito siempre y cuando atienda a la costumbre, a aspectos culturales o biológicos de uno y otro sexo.

El estado civil se aplica sobre todo al otorgar una prestación a la familia del trabajador y se puede utilizar -- ampliamente, siempre y cuando no sea discriminatoria ya -- que se puede dar el caso de que sólo algunos de los altos ejecutivos estén divorciados o solteros y con ello no estamos otorgando previsión social de hecho.

Respecto al horario de trabajo, cuando se tienen distintos horarios de entrada se puede utilizar este criterio -- para ayudar a quienes tengan un horario mixto o nocturno.

El criterio de lugar de residencia es aplicable cuando se dé en distintos estados o municipios para actuar acorde -- con el criterio del Seguro Social, siempre que el personal pueda cambiar dicha residencia sin dificultades y con -- servando sus derechos laborales ya adquiridos.

Respecto a las aptitudes artísticas y deportivas, podemos utilizar dicho criterio conociendo de antemano si son comunes en el personal a través de la costumbre.

D) FORMALIDAD

También es necesario observar el requisito de formalidad que establece el último párrafo de la fracción XII del artículo 24 de la LISR que dice a la letra: "En todos los -- casos deberán establecerse planes conforme a los plazos --

y requisitos que se fijan en el reglamento de esta Ley". El artículo 59 del Reglamento citado establece en su último párrafo que, "Los planes de previsión social deberán constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio".

Al establecer este requisito de deducibilidad, la LISR nos obliga a formalizar el plan, más que nada en beneficio de los trabajadores, quienes pudieran interpretar de manera diferente la mecánica de otorgamiento de alguna prestación. Estando el plan por escrito se minimiza este problema.

En la práctica el plan de prestaciones en lo que se refiere a los trabajadores, sindicalizados o no, está contenido en el contrato colectivo de trabajo y es materia de revisión, mínimo anualmente; respecto a los trabajadores de confianza, si éstos no están beneficiados en el contrato colectivo por existir una cláusula de exclusión específica, lo recomendable es que el plan aparezca dentro de lo que conocemos como reglamento interior de trabajo, de manera específica y que su revisión se dé simultáneamente al contrato de trabajo respectivo.

Otro requisito de deducibilidad de estas prestaciones lo señala el artículo 60 del Reglamento de la LISR -- que establece la obligación de efectuar las erogaciones por este concepto en territorio nacional, salvo que medie previa autorización expresa de la autoridad administradora, la cual sólo atenderá aquellas solicitudes que consideren causas justificadas para efectuar el gasto fuera del país.

Debe entenderse por territorio nacional en este caso, lo que nos marca el artículo 8 del Código Fiscal de la Federación vigente y que comprende además del territorio, la plataforma continental, las aguas al espacio territorial y la zona económica exclusiva situada fuera del mar territorial. Cabe aclarar que las embajadas, barcos y --- aeronaves mexicanos también son territorio nacional. A este respecto, se dificulta el que una empresa mexicana invierta en el extranjero, ya que el personal de aquella subsidiaria no podría gozar de los beneficios que tienen los trabajadores residentes en México, salvo que se obtenga autorización previa de las autoridades.

Es lógico que exista esta restricción ya que sabemos de antemano que sólo los empleados de más altos ingresos es tán en la posibilidad de viajar al extranjero y nuevamente se desviaría del objetivo primordial de estas prestaciones.

Cabe aquí hacer la aclaración que desde que se estableció en la LISR la idea de poder otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores, muchas empresas lo hicieron sujetándose a los lineamientos dispuestos en la Ley anteriormente; es por ello que en el Decreto de Reforma al Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta que fué publicado en el Diario Oficial el 2 de enero de 1978 se estableció que:

"El importe de los beneficios derivados de los planes relativos a fondo de ahorros y otros planes de previsión social, constituidos con anterioridad a la fecha en que entre en vigor este Decreto cuyas características no se ajusten a los requisitos a que se refiere este Reglamento, relativos a la cuantificación, administración o distribución de los mismos, seguirán siendo deducibles para efectos del impuesto al ingreso global de las empresas".

"Los incrementos a las prestaciones que sean consecuencia de las modificaciones a las bases de cuantificación contenidas en los planes a que se refiere este artículo y que se establezcan con posterioridad a la fecha en que inicie su vigencia este Decreto, no serán deducibles en la porción en que dichas bases excedan los requisitos que señale el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. - Las empresas que se encuentren en este caso deberán presentar aviso ante la autoridad administradora en un plazo de tres meses contados a partir de la fecha en que el plan sufra modificación".

Con lo anterior queda establecido que si un plan fué implantado antes del 2 de enero de 1978 y no ha cambiado sus bases de cuantificación, los beneficios serán deducibles sin contar con los requisitos que hemos analizado anteriormente.

2.2.3. OTROS REQUISITOS

Existen otros requisitos de carácter fiscal y legal con los que hay que cumplir que no se encuentran expresamente relacionados con el otorgamiento de prestaciones de provisión social, los cuales se comentan a continuación:

A) CONTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS

De acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta, no se establece la obligación de que el trabajador aporte cantidad alguna, pudiéndolo hacer si el plan así lo estipula.

Sin embargo, tratándose de las partidas que integran el salario para efectos de cotización del IMSS y del INFONAVIT, de acuerdo con el artículo 132 de la Ley del Seguro Social vigente, forman parte del salario integrado "los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones y cualquier otra --

cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", no se tomarán en cuenta, dada la naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otras similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) Los premios por asistencia; y
- e) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo.

Del precepto anterior nace en la Ley del Seguro Social el artículo 38 que dice a la letra: "Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento".

Podemos concluir que con el fin de que el ahorro y la habitación no queden contempladas como base de las cuotas al IMSS, en este tipo de prestaciones, siempre deberá haber aportaciones del trabajador y en el primer caso por partes iguales.

B) BENEFICIARIOS

Como lo señala el artículo 61 del Reglamento de la LISR, "Los beneficiarios de las referidas prestaciones de previsión social, serán los trabajadores de la empresa y en su

caso, 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 -satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. El requisito de dependencia económica, no será necesario en caso de prestaciones por fallecimiento.

Tratándose de planes de seguro de vida, sólo se podrá asegurar a los trabajadores".

Aunque el precepto no aclara el límite que debe haber de grado para los descendientes o ascendientes del trabajador, consideramos pertinente que en el plan específico se aclare el número de grados permitidos, ya que es común -- que muchos tengan una familia compuesta no sólo de esposa o concubina e hijos, sino además abuelos, nietos, sobrinos, etc., siendo todos éstos dependientes de aquél.

Consideramos que es dudoso el párrafo que se refiere a -- los menores que siendo dependientes económicamente vivan con el trabajador; el precepto no aclara si se refiere a los hijos del trabajador en particular, o bien a cualquier menor que habite con él dónde podrían considerarse los hijos de la esposa de otro matrimonio, los sobrinos de ambos y los menores adoptados por ejemplo.

C) MECANICA DE OTORGAMIENTO

En general la Ley no especifica una mecánica en particular para el otorgamiento de las prestaciones en concreto, exceptuando a los planes para pensiones o jubilaciones y a los planes de fondo de ahorro, donde establecen requisitos en particular para el otorgamiento de dichas prestaciones.

Respecto a los planes para pensiones y jubilaciones, el artículo 62 de la LISR establece la mecánica específica - la cual, será comentada en el inciso D de este capítulo.

Respecto a la mecánica de otorgamiento de un plan de fondo de ahorros, señala el artículo 63 del Reglamento de la LISR: "Para los efectos de la fracción VII del artículo 26 de la Ley, de las aportaciones que efectúen las empresas al fondo de ahorros, las deducibles serán aquellas -- que se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% - de los salarios de cada trabajador o empleado de confianza, 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.
- II. Que el plan establezca que el trabajador o empleado de confianza pueda retirar las aportaciones de que - se trata, únicamente al término de la relación de -- trabajo o una vez al año.
- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los -- trabajadores o empleados de confianza participantes y el remanente se reinvierta en valores aprobados -- por la Comisión Nacional de Valores.

Los lineamientos de este precepto serán tratados en el -- cuarto capítulo en lo que se refiere a la estructura del Plan de fondo de ahorro en particular.

En lo que respecta a las demás prestaciones, posteriormente veremos que en la práctica, se suele adoptar una mecánica de otorgamiento específica que siempre dependerá del tipo de empresa, fondos con los que cuenta, número y clase de trabajadores, etc.,...

D) GENERALES DE COMPROBACIÓN

El artículo 24 de la LISR glosa los requisitos de las deducciones que pretendan hacer las sociedades mercantiles, los cuales competen también a las erogaciones por concepto de - previsión social; cabe aclarar que sólo mencionaremos aquellas fracciones del artículo citado que están directamente relacionadas con la materia.

La fracción I del artículo 24 menciona que "los gastos sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad empresarial..." dicho objetivo se cumple con el requisito - específico para previsión social que ya hemos comentado y - que se plasma en la fracción XII de este artículo.

La fracción III establece que "Se comprueben con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales y que tratándose de contribuyentes que en el ejercicio inmediato anterior hubieran obtenido ingresos acumulables superiores a cien millones de pesos, efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, los pagos en dinero cuyo monto exceda de dos veces el salario mínimo general de - su zona económica vigente el 1o. de enero del año de que se trate, elevado al mes, (\$27,300.00 en 1983), excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado...". Quizás esta fracción sea la que más interese ya que las erogaciones que hagamos por motivo del plan, deberán estar respaldadas por documentación que reúna requisitos fiscales y que según el artículo 58 del Reglamento de la LISR son:

- I. Nombre, domicilio y número de registro federal de -- causantes del vendedor o prestador del servicio.

- II. Nombre y domicilio del comprador o usuario del servicio.

III. Fecha de operación.

IV. Cantidad y clase de mercancía vendida, o descripción del servicio recibido; y

V. Precio unitario, importe y valor total".

En la fracción IV del artículo 24 se establece que cuando un pago se haga a personas obligadas a solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes, se proporcione la clave respectiva en la documentación comprobatoria. "En relación a este concepto, hay que tener control de nuestros -- proveedores de bienes y servicios a fin de que la documentación comprobatoria contenga dicha clave y los requisitos men cionados anteriormente".

Con lo que respecta a la fracción VII del citado artículo, - si el pago del servicio o compra del bien está sujeto al --- Impuesto al Valor Agregado o al Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios (el cual consideramos que no aplica en - este caso), es necesario que dichos gravámenes se encuentren expresamente y por separado en la documentación a fin de que el gasto sea deducible para efectos del ISR y el impuesto al valor agregado sea acreditable, o deducible si la empresa se encuentra exenta de este gravamen.

Si algunos de los pagos se hicieran a personas físicas por - honorarios, sobre todo es necesario que al final del ejercicio hayan sido efectivamente erogados, según lo establece la fracción IX del artículo en comento.

Es necesario recordar que según la fracción XXII del precepto señalado, se deben cumplir los requisitos señalados y al gún otro si fuera necesario a más tardar el día en que la -- empresa deba presentar su declaración anual.

Cabe mencionar que en relación con las reservas que realizan las empresas para el fondo de pensiones o jubilaciones del personal, sólo serán deducibles si cumplen con los lineamientos del artículo 28 de la LISR que establece las siguientes reglas:

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

- II. Las reservas deberán invertirse cuando menos en un -- 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certifi-- cados de participación que las instituciones naciona-- les de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción -- bursátil y satisfagan los requisitos que se establez-- can en reglas generales que emita la Secretaría de Ha-- cienda y Crédito Público. La diferencia deberá inver-- tirse en valores aprobados por la Comisión Nacional -- de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia invertirse en la adquisición o construc-- ción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés so-- cial, o en préstamos para los mismos fines, de acuer-- do con las disposiciones reglamentarias.

- III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, debe-- rán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institu-- ción de crédito autorizada para operar en la Repúbli-- ca, o ser manejados por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, con concesión o autorización pa-- ra operar en el país, de conformidad con las reglas -- que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

- IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos; cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa del 42%".

Los términos y requisitos a que se refiere la fracción I del artículo en comento, se encuentran plasmados en el artículo 53 del Reglamento de la LISR en donde se establece que: "Al crearse la reserva a la que se refiere el artículo 25 de la Ley, podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial (mencionado antes en el texto de la Ley) entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros".

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

"La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen 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".

El artículo 54 del Reglamento de la LISR regula la autorización para la creación de la reserva que hasta 1980 se encontraba en el texto de la Ley estableciendo que: "La solicitud de autorización, a que se refiere la fracción I, del artículo 25 de la Ley, deberá presentarse ante la autoridad administradora a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha del cierre del ejercicio en que se constituya la reserva. - Los cambios al plan para el cual se constituye la reserva de berán ser sometidos a la aprobación de dicha autoridad administradora a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha de cierre del ejercicio en que se desee efectuar la modificación".

El artículo 55 del Reglamento respectivo enuncia los requisitos anuales con que deben cumplir los planes establecidos, - asentándose que: "Dentro de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberá presentarse ante la autoridad - administradora, aviso en el que se proporcione la informa--- ción a que se refiere la fracción I, del artículo 25 de la - Ley".

"Podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamien to de la jubilación solamente en un porcentaje obligatorio e igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus contribuyentes con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador de- je la empresa antes de jubilarse".

"Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que fuera 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 tra bajador lo solicite".

En el artículo 56 del Reglamento de la LISR, se establece el del 30% de la reserva marcado por la fracción II del artículo 28 de la Ley estableciendo que: "Deberá invertirse en bonos emitidos por la Federación considerándose dentro de éstos la cuenta corriente en 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 la de los trabajadores".

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

"También podrá invertirse en la construcción o compra de casas, departamentos, o préstamos para los mismos fines, destinados para casa-habitación de los trabajadores participantes, siempre que el precio de adquisición de inmuebles no exceda de veinte veces el salario mínimo general o del campo, de la zona económica del inmueble, calculado al año (En 1983 en el D.F. sería por \$ 3'817,900.00). 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 del 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 artículo".

"Para los efectos a que se refieren los párrafos segundo y tercero de este artículo, el fideicomiso contará con un comité técnico con igual representación de la empresa y de los -

trabajadores, que se encargará de establecer los requisitos - que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la - reserva".

En relación al pago directo de pensiones y jubilaciones el artículo 62 del Reglamento de la LISR establece que: "Para que sean deducibles deberán otorgarse en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas, siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión y no se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa". Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecido en el plan, siempre y cuando no exceda del valor actuarial de la misma.

"Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las prestaciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo".

"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".

Todas las reglas y requisitos de carácter fiscal para la deducción del pago de pensiones y jubilaciones nos llevaría a hacer un estudio muy amplio y por ende a desviarnos de nuestro objetivo principal, por lo que nos limitaremos a tratar en el capítulo cuatro, como consideramos que sería más práctico otorgar esta prestación, para que cumpla con todos los requisitos legales y sea benéfico a la empresa y a los trabajadores.

III. LA PREVISION SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL BENEFICIARIO

Cabe señalar que aunque el beneficio fiscal de las prestaciones de previsión social sea mutuo para la empresa y para el trabajador, las condiciones y requisitos varían, toda vez -- que mientras la empresa tiene que hacer un gasto deducible, -- el trabajador tenderá a no gravar un ingreso. Es por ello -- que en este capítulo hablaremos de los beneficios que trae -- al trabajador el recibir prestaciones de previsión social -- así como los requisitos que marca la LISR para que el ingreso por este concepto no sea gravable para efectos del impuesto sobre la renta.

Existen ciertos derechos conferidos a los trabajadores en materia de retribución por su trabajo que establece la Ley Federal del Trabajo y que la empresa deberá otorgar siempre -- que un trabajador caiga en el supuesto que dicha ley señala; en primera instancia se establece la obligación del pago del salario que puede ser por cuota diaria semanal y quincenal o por obra determinada y que se denomina salario a destajo.

Paralelamente a la obligación legal del pago del salario, -- existe la obligación de pagar tiempo extra, comisiones, gratificaciones, participación de utilidades, aguinaldo, días de descanso obligatorio y pagos a terceros que benefician al trabajador, tales como las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones al INFONAVIT que le dan al trabajador el derecho de participar de los servicios que -- otorgan estas instituciones. Todas estas obligaciones son -- incondicionales y con el hecho de que se inicie la relación de trabajo, se cae en el supuesto de ser derechohabiente de ellas, con algunas modalidades especificadas en la Ley.

Existen también pagos obligatorios por la ley pero condicionados a un hecho específico tales como la prima de antigüedad que se paga al momento del retiro, la indemnización que

es el pago por la terminación de la relación laboral, y que sólo cuando se consume el hecho de la separación del trabajo es cuando se da la obligación de pagarlo.

Recordando un poco el capítulo I en donde definimos como in concludo el derecho laboral al no especificar conceptualmente el otorgamiento de prestaciones adicionales a las establecidas por la Ley, podemos observar en la actualidad que de las mismas prestaciones obligatorias por la Ley, se pueden dar beneficios adicionales, tal es el caso de acordar el pago periódico de la prima de antigüedad, con lo que el trabajador la recibe antes de caer en el supuesto que legalmente le da derecho a ello, o el otorgar días extralegales de vacaciones.

Definidas las prestaciones que por Ley deben otorgarse a los trabajadores, se da por un hecho que éste sabe que en cualquier centro de trabajo en donde se ocupe, tendrá derecho al pago de ellas y es aquí donde entran las prestaciones de previsión social; si adicionalmente se ofrece al trabajador una serie de prestaciones adicionales a las legales, obtendremos su preferencia dentro del mercado de trabajo ya que seguramente le interesará obtener más por su labor.

Otro aliciente importante para el trabajador es que a través de un beneficio en especie, por ejemplo el servicio de comedor, el impacto inflacionario lo resiente la empresa y no él ya que siempre contará con la misma clase de alimentos en la empresa aunque dicha comida cueste más conforme pasa el tiempo.

Como lo asentamos en la introducción de esta obra, quizá lo que importe más en la actualidad a un trabajador consiste en la seguridad de su familia, la cual se puede ver relativamente protegida con prestaciones de previsión social como

lo son las becas educacionales para él o sus hijos, en don de aunque sólo parcialmente el trabajador contará con re-- cursos ajenos para que sus hijos estudien; esta seguridad muchas veces tiende a que el trabajador desee permanecer - más en la empresa con la idea subsecuente de obtener más - beneficios por el transcurso del tiempo.

Hay que reconocer que dado el nivel cultural de nuestra po blación, es difícil que un trabajador realmente cuantifi-- que el beneficio que recibe por prestaciones de previsión social, y es por ello que consideramos de suma importancia que cuando se desee otorgar este tipo de prestaciones, se estudie la manera más conveniente de comunicársele, de tal modo que el trabajador no quede con dudas respecto del ver dadero beneficio que va a obtener.

Ahora procederemos a analizar los preceptos en materia fis cal concernientes a los trabajadores en esta materia y cua les son las limitaciones que a algunos de los beneficios - impone la LISR y su Reglamento.

3.1 PRESTACIONES EXENTAS

El artículo 77 de la LISR establece cuales son los ingre-- sos exentos para las personas físicas, mencionando entre - otros las siguientes fracciones:

"II. Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de traba- jo respectivos".

"III. Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario míni mo general de la zona económica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Tí tulo".

"IV. Los percibidos por motivo de reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funerales, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".

"VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo".

"VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este título".

"XXVII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley".

Como se puede apreciar en las fracciones anteriores, para efectos del impuesto sobre la renta no hay limitación al monto cuando el beneficio otorgado sea por concepto de reembolso de gastos médicos, etc., o alimentación que específicamente el artículo 78 último párrafo de la LISR aclara que no son ingresos en bienes entre otros, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, con lo que dichas prestaciones podrán fijarse libremente; respecto a la fracción VI, en donde se establece la exención a los ingresos por prestaciones de previsión social, a partir del 1o. de enero de 1982 se añadió un último párrafo al artículo 77 de la LISR en donde se limita el monto de estos ingresos en relación con los demás ingresos por sueldos y que procederemos a estudiar a continuación.

3.2 LIMITE A CIERTAS PRESTACIONES.

El párrafo a que hicimos mención anteriormente establece: "La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos --mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año".

Como ejemplo de la limitación anterior, en el ANEXO II exponemos un ejemplo numérico del efecto con cifras promedio de un trabajador.

El límite anterior se encuentra plasmado en materia de retención mensual en el último párrafo del artículo 80 de la ley a partir del 1o. de enero de 1983, habiendo aparecido en el Diario Oficial del 31 de marzo de 1983 en la resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983, en donde se establece en el punto 48 de dicha resolución un cálculo de la retención basado en promedios para los ingresos, entre otros, por prestaciones de previsión social y que a continuación mencionaremos:

"I. La remuneración de que se trate se divide entre 365".

"II. Los demás ingresos que por concepto del capítulo I del Título IV de la Ley (sueldos y salarios) y por las remuneraciones a que se refiere este punto que haya percibido el trabajador en el número de días transcurridos desde el 1.º de enero del año en que se otorga la remuneración de que se trate hasta el día que ésta se percibe, se dividen entre el número de días comprendidos en el período a que se refiere esta fracción".

"III. Se suman los cocientes que se obtengan conforme a las dos -- fracciones anteriores, al resultado se le resta el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y la diferencia se multiplica por 30.4".

"IV. Al resultado de la fracción III de este punto se le aplica la tarifa del citado artículo 80".

"V. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este punto, sin deducción alguna, el coeficiente que se obtenga de dividir el resultado de la fracción anterior entre la cantidad que resulte conforme a la fracción III de este punto".

"Tratándose de ingresos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la LISR (previsión social), en los casos en que deba efectuarse retención conforme al último párrafo del artículo 80 de la misma Ley, se hará sobre el excedente del salario mínimo en los términos de este punto".

En el ANEXO II se muestra un ejemplo de dicha retención.

Como se puede observar en la fracción III del artículo 77 de la LISR, cuando un trabajador reciba un beneficio por motivo de jubilación, fallecimiento, pensión por invalidez, vejez, cesantía o retiro, sólo estará exenta una cantidad diaria igual a nueve veces -

el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente (En el Distrito Federal sería de \$ 4,707.00 diarios, en 1983).

La otra restricción que encontramos en el artículo 77, es la de la fracción VIII, en donde para que el trabajador considere exentos sus ingresos provenientes del fondo de ahorro, de acuerdo -- con el artículo 63 del Reglamento de la LISR, la empresa que --- implante el fondo de ahorro deberá cumplir con los requisitos si guientes:

"I. 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 mí nimo general o del campo, que rija en el establecimiento en que el trabajador o empleado de confianza preste sus servicios". (En el Distrito Federal sería de \$ 5,230.00 diarios en 1983).

"II. Que el plan establezca que el trabajador o empleado de con fianza pueda retirar las aportaciones de que se trata únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año".

"III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajado res o empleados de confianza participantes y el remanente se in vierta en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores".

De los retiros enmarcados anteriormente se desprende que el ingre so del trabajador por este concepto, sólo estará exento si no se rebasa el 13% de sueldo y hasta un tope de 10 veces el salario mí nimo.

Adicionalmente a lo anterior, cabe recordar que según el artículo 32 fracción B de la Ley del Seguro Social, se nos dice que no for ma parte del salario, el ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la --- empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines so ciales o sindicales; con lo que cumpliendo el requisito anterior,

las cantidades aportadas por la empresa al trabajador como fondo de ahorro no serían parte del salario integrado para calcular -- las cuotas obrero patronales al IMSS, además de ser un ingreso -- exento del impuesto sobre la renta para el trabajador.

Respecto al funcionamiento de este beneficio, que por lo general se establece en un plan específico, hablaremos en el próximo capítulo más intensamente.

En relación con la alimentación o servicio de comedor que se --- otorgue al trabajador, si bien para efectos del impuesto sobre la renta no existe restricción alguna para que sea un ingreso -- exento, para efectos de Seguro Social, si sería parte del salario integrado a menos que como lo señala el artículo 38 de la -- Ley del Seguro Social, no se otorguen gratuitamente al trabaja-- dor; cabe aclarar que el precepto no señala proporción alguna -- respecto al pago de dichos alimentos por lo que en la práctica - encontramos que algunas empresas cobran una cantidad simbólica a sus trabajadores por el servicio de comedor para no caer en el - supuesto de ser acumulable para efectos de cotización de Seguro Social.

Respecto a los demás beneficios que se pueden otorgar dentro de las prestaciones de previsión social, existen requisitos no lega les pero basados en la costumbre que se deben cumplir para evitar riesgos de una negativa por parte de las autoridades, las cuales acuden en éstos al principio del interés social y busca que las prestaciones otorgadas en realidad coadyuven a elevar el nivel - de vida de los trabajadores. Dichos requisitos serán señalados cuando estudiemos cada beneficio en particular.

Por último, caba hacer mención que ninguna prestación será exenta para el trabajador si no es deducible para la empresa, esto - es, si el patrón no cumple con ciertos requisitos de deducibili-- dad, se presumirá que la erogación a favor del trabajador es un sobresueldo y por lo tanto deberá acumularse a su sueldo nominal para efectos tanto de impuesto sobre la renta como de cuotas al IMSS.

IV. ANALISIS CONCEPTUAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

El enfoque a seguir en este capítulo está encaminado a interpretar algunos conceptos de previsión social y su análisis, así como las prestaciones que otorgan en principio tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, sin ser previsión social fiscalmente hablando. En algunos casos, las prestaciones, dependiendo de sus características, están sujetas a un tratamiento especial para poder considerarlas como beneficios de previsión social.

Cabe aclarar que en este capítulo hablaremos de aquellas --- prestaciones ya tipificadas en la LISR, por lo que veremos --- sobre todo el aspecto práctico de éstas, sin ahondar en casos prácticos especiales ya que, como aclaramos en la introducción de esta obra, nuestro enfoque está dado de manera general y que cada empresa, dependiendo de sus características propias, habrá de utilizar la mecánica que más le convenga.

4.1 JUBILACIONES

En primer lugar analizaremos este concepto, el cual nos lo define Francisco Antonio Castro del Valle en su tesis profesional "Algunos aspectos sobre los planes de pensión y jubilación al personal", presentada ante la Universidad Nacional Autónoma de México en 1971., "El término de jubilación se refiere a los beneficios recibidos a los que se haya hecho --- acreedor un trabajador por haber alcanzado una edad avanzada y/o un período prolongado de servicios". Por otra parte, Benice del C. Rodríguez González nos expone en su tesis profesional, "Fondo para jubilaciones de los trabajadores", presentada ante la Universidad Nacional Autónoma de México en 1970, que se entiende por jubilación "El acto de relevar a una persona de su empleo por la pérdida gradual y progresiva de algunas funciones fisiológicas y psicológicas que son de carácter vital para el desempeño de una profesión u oficio a causa de la edad".

Como se puede observar en las definiciones anteriores existe un supuesto de antigüedad, relacionado con la edad, que conlleva a razonar por un lado el retiro del trabajador y por el otro el de su manutención, como principio de justicia social.

El Seguro Social mexicano ampara este riesgo a través del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en donde se cubre una sola cuota por el grupo y se establece en relación con la vejez, que el trabajador haya cumplido 65 años de edad, -- además de cubrir cierto tiempo de semanas cotizadas y deje de trabajar para poder recibir su pensión.

Cabe hacer la aclaración de que, pudiéndose interpretar el término de pensión y jubilación como la consecuencia y el origen de lo mismo, diremos que la pensión será el ingreso regular que perciba un trabajador cuando deja de obtener un salario por su trabajo y se da sobre todo en el caso de invalidez, incapacidad o muerte a través de una pensión para su viuda y huérfanos. La jubilación se caracteriza en que aún recibiendo en forma de pensión, es un beneficio a que tiene derecho el trabajador por el simple hecho de cumplir con cierta edad y/o haber prestado sus servicios por un período prolongado. Sin embargo, siempre se habla de los dos conceptos en común, dada su interdependencia y así los trataremos en este inciso.

El ingreso por la jubilación ha cobrado importancia en los últimos años y como ya lo hemos mencionado, en México forma parte del régimen de seguridad social amparado por la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo dentro de su régimen obligatorio; -- sin embargo, como se comentó en las últimas páginas del capítulo II, la LISR contempla la deducción de aportaciones a un fondo de pensiones y jubilaciones creado por la empresa independientemente de las cantidades que pueda recibir un trabajador del Seguro Social por este concepto.

Una nueva forma de crear este fondo es bajo la forma jurídica de un fideicomiso, como lo plantea la LISR, en donde los fondos para financiar las jubilaciones son manejadas por un banco o compañía fiduciaria especialmente designada para -- tal efecto. La cantidad de dinero que debe acumularse para proporcionar al trabajador el pago mensual que tendrá derecho a recibir cuando se jubile, deberá ser determinada por cálculos actuariales basados en la edad y años que quedan -- por laborar al trabajador.

En algunos planes se permite que transcurrido cierto período, el trabajador adquiera derechos de capital en el retiro del fondo que el patrón ha acumulado, este derecho puede consistir en recibir un solo pago global en caso de que el trabajador abandone la empresa antes de su período de jubilación. Dentro del fideicomiso constituido para planes de -- pensiones y jubilaciones, la empresa debe constituir un comité técnico, el cual debe encargarse de todo el funcionamiento del plan basándose en la información rendida por el fiduciario sobre el manejo de los fondos y es responsable -- de que el plan se ajuste a las disposiciones legales vigentes.

Cabe aclarar que la documentación comprobatoria que debe -- conservar la empresa en este caso, son los cálculos actuariales y los estados de cuenta de la fiduciaria, así como -- los papeles de trabajo que la empresa misma elabore como -- control.

4.2 FALLECIMIENTOS

Al igual que en el punto anterior, el Seguro Social establece un seguro en este caso y el artículo 149 de la Ley del -- Seguro Social relativo al seguro de muerte establece que, -- "Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el

presente capítulo, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión de ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en los que requiera, de acuerdo con el dictámen médico que al -- efecto se formule; y
- V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo establece en su título noveno referente a los riesgos de trabajo artículos 500 y 502, que cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- 1.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- 2.- El pago de una indemnización equivalente a 730 días de salario.
- 3.- El pago de la prima de antigüedad, equivalente a 12 días por año de servicio.

Como se había comentado anteriormente en materia de seguro social, a la muerte de un trabajador por cualquier causa, se cubre por medio de su seguro de riesgos de trabajo, añadiéndose las obligaciones mencionadas anteriormente cuando la muerte ocurra por un riesgo de trabajo.

Independiente a las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social y a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, la empresa puede otorgar una prestación por este concepto consistente en la entrega de una cantidad adicional a las establecidas por los ordenamientos respectivos, o bien, cubrirlas éstas cuando el trabajador muera por una causa ajena al trabajo; se puede establecer el pago de todos los gastos funerarios y una cantidad adicional específica para la viuda y sus hijos que les permita

subsistir en tanto reciban su pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.3 INVALIDEZ.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social, contemplan la asistencia al trabajador en el caso de invalidez; aclarándonos esta última en su artículo 128 que: "Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- I. Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, -- formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional;
- II. Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesional, o por defectos o agotamiento físico-mental, o -- bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar".

Por su lado, la Ley del Seguro Social establece en su artículo 129 que el estado de invalidez da derecho al asegurado, - en los términos de esa Ley y sus reglamentos a las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal o definitiva;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV del -- título (Seguro de enfermedades y maternidad);
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima del capítulo;
- IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima del capítulo (Asignaciones familiares y ayuda -- asistencial).

Cabe aclarar que los pagos por incapacidad que realiza el Seguro Social están sujetos a que el trabajador tenga acreditado el pago de ciento cincuenta semanas de cotización, -- (casi tres años), por lo que la empresa puede establecer -- como prestación el pago de una pensión por invalidez para -- aquellos trabajadores que no reúnan el requisito mencionado anteriormente.

No aconsejamos establecer el pago de una pensión por invalidez en caso de que el trabajador sea responsable del acto -- que provocó su estado, ya que caeríamos en el riesgo de dar pauta para que por la simple intención de no trabajar, un -- empleado se provoque un daño permanente. Con el fin de poder demostrar esta erogación, es necesario pedir al trabajador constancia médica en donde se señale el motivo, origen y duración del estado de invalidez.

4.4 GASTOS MEDICOS Y HOSPITALARIOS.

El objetivo de esta prestación es el otorgamiento al empleado de una cobertura si en algún caso o consecuencia directa de un accidente o enfermedad, él o sus dependientes económicos, se vieran en la necesidad de someterse a cierto tratamiento médico o quirúrgico, hospitalizarse o hacer uso de -- los servicios de enfermera, ambulancia o medicinas, y por -- medio del cuál tendrían derecho a un reembolso en efectivo -- con base en un tope máximo mensual perfectamente definido o bien delimitando un importe o porcentaje máximo por enfermedad o accidente.

Cabe aclarar que el otorgamiento de este beneficio requiere de un análisis y control permanente que permita conocer si los servicios o medicinas de que hace uso el trabajador o -- sus dependientes, es el adecuado. También es necesario que como documentación comprobatoria se cuente con recibos -- requisitados a nombre de la empresa, para lo cual es necesario poner en antecedentes al trabajador.

En la práctica resulta conveniente contratar una póliza de seguros por gastos médicos mayores en la cual se asegure - al trabajador, su cónyuge e hijos menores de 24 años que - dependan de él económicamente, en donde una vez descontado el deducible establecido en la póliza respectiva, la Compañía Aseguradora cubra cierto porcentaje de los gastos que efectúe el trabajador y que en un momento dado, pueden -- llegar a ser de consideración. En este caso la empresa paga la póliza directamente a la Compañía Aseguradora y realiza los trámites necesarios en el caso de un percance.

4.5 FONDO DE AHORRO.

Esta prestación consiste en aportaciones que otorga el patrón para beneficio de sus trabajadores y cuyo objetivo es crear un fondo para fomentar el ahorro entre los trabajadores, las cuales de acuerdo con algunos requisitos fiscales específicos, no están condicionadas a una aportación del - trabajador.

Esta prestación no es acumulable para los trabajadores en materia de impuesto sobre la renta y es deducible para la empresa, siempre y cuando se apegue a lo siguiente:

- I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada empleado.
Para estos efectos el salario del empleado no puede - exceder de diez veces el salario mínimo que rija en - la zona donde esté ubicada la empresa.
- II. Que las aportaciones sólo se puedan retirar al término de las relaciones de trabajo o al aniversario del plan.
- III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos al personal participante y el remanente se invierta en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores --- (VER ANEXO III).

Como ya lo aclaramos anteriormente, si bien la aportación del patrón no es acumulable para el trabajador para efectos del impuesto sobre la renta, si lo es para efectos de cotización del Seguro Social e INFONAVIT, a menos que de acuerdo con el artículo 32 inciso b de la Ley del Seguro Social, el trabajador aporte una cantidad igual a la efectuada por el patrón por lo que lo conveniente es crear el fondo estableciendo aportaciones iguales del patrón y del trabajador, con el fin de evitar que el ingreso por este concepto se entregue para efectos de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social

Una alternativa dentro del plan, es el otorgamiento de préstamos a los trabajadores, siempre y cuando éstos no rebasen las aportaciones hechas al fondo tanto por el patrón como por el trabajador. En algunos casos se establece un préstamo mensual a todos los trabajadores igual a su aportación del mes anterior más la prestación correspondiente del patrón, con lo que al liquidar el plan transcurrido un año, el trabajador recibe exclusivamente una aportación mensual que viene a ser la que aportó al inicio para constituir el fondo.

Por último, cabe aclarar que en algunos casos se ha optado por manejar el fondo a través de un fideicomiso, o bien a través de la creación de una asociación civil, la cual de acuerdo con el Título Tercero de la LISR no es sujeto de este gravámen siéndolo directamente sus socios, que en este caso al ser los trabajadores, quedan exentos de acuerdo con el artículo 77 fracción VIII de ese ordenamiento.

Una buena alternativa de inversión del remanente del fondo son los certificados de tesorería (CETES), cuyos rendimientos también se encuentran exentos de impuesto sobre la renta de acuerdo con la fracción XXI del artículo 77 en comento.

4.6 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social establecen cuando se puede considerar a un trabajador como incapacitado, mencionándonos a su vez que existen tres tipos de incapacidad (Art. 477 de la Ley Federal del Trabajo):

- I. Incapacidad Temporal: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- II. Incapacidad Permanente Parcial: Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- III. Incapacidad Permanente Total: Es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

En principio el Instituto Mexicano del Seguro Social protege al trabajador al momento de quedar incapacitado, por medio de los seguros del régimen obligatorio. Primero por el seguro de riesgos de trabajo y posteriormente por el seguro de invalidez. El subsidio por incapacidad tiene por objeto cubrir el sueldo o parte de él al trabajador una vez establecida la incapacidad. De acuerdo con el artículo 65 de la Ley del Seguro Social, aquellos trabajadores que estén en el supuesto del párrafo anterior en el grupo "W" (actualmente todos) tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente a su sueldo, en tanto no se establezca la incapacidad permanente total en cuyo caso se cubrirá el 70% de su sueldo que estén cotizando y un aguinaldo de 15 días de salario, también promediado.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 104 de la Ley en comentario, en caso de enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a un subsidio en efectivo que se pagará a -- partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y mientras ésta dure, hasta por el término de cincuenta y dos semanas; dicho subsidio es en la actualidad de acuerdo con el artículo 106 de la Ley referida igual al 60% del salario base de cotización.

En este caso, la prestación a otorgar por la empresa consiste en cubrir los porcentajes adicionales a los otorgados -- por el Seguro Social de tal manera que el trabajador reciba el 100% de su salario hasta que cumpla los 65 años de edad, en cuyo caso entraría en el plan de jubilaciones. Es importante tener en cuenta que de preferencia las aportaciones de la empresa no excedan al límite mencionado ya que podría considerarse un sobresueldo para el trabajador por el cual habría que retener impuesto sobre productos del trabajo.

Cabe recalcar que esta prestación debe otorgarse sólo en el caso de que la incapacidad dure como mínimo cuatro días para evitar que las autoridades puedan interpretar la prestación como un sobresueldo; además, es necesario contar con la incapacidad por escrito, como documentación comprobatoria de la erogación.

4.7 BECAS

Los planes en este aspecto pueden ser muy variados de acuerdo con las características, necesidades particulares y requisitos especiales de elegibilidad; generalmente se considera la prestación de becas educacionales consistente en el pago de las colegiaturas de los hijos de los trabajadores, que además puede incluir el pago de libros, uniformes, transporte escolar y abarcar no solamente la enseñanza primaria sino inclusive la educación profesional.

Es de hacer mención que en esta prestación no cabe incluir la capacitación en el trabajo, ya que el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación al patrón de proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores en el trabajo, - que les permita elevar su nivel de vida y su productividad a través de planes y programas establecidos por la empresa y el sindicato en su caso y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si se obliga por ley a la empresa a capacitar a sus trabajadores en su trabajo, creemos que una erogación de esta naturaleza sería un gasto estrictamente indispensable de acuerdo -- con los fines de la empresa y su deducibilidad para fines fiscales se basaría en la fracción I del artículo 24 de la LISR.

Ahora bien, dentro de los requisitos especiales de elegibilidad - podemos mencionar por ejemplo el contar con un promedio mínimo de calificaciones en la escuela, con el fin de evitar que la empresa se vuelva una institución de caridad en beneficio de los hijos de los trabajadores.

Al otorgar esta prestación se debe tener especial cuidado de no - caer en la situación de beneficiar sólo a una minoría, por lo que consideramos pertinente estudiar cuales son las características - familiares de la mayoría de los trabajadores con el fin de lograr un requisito de elegibilidad que fácilmente todos puedan alcanzar.

También consideramos pertinente señalar que esta prestación no de - be condicionar al estudiante como trabajador potencial de la -- empresa a futuro, ya que el objetivo de la previsión social se -- desvirtuaría totalmente.

A nuestro entender la forma más conveniente de otorgarla es fijan - do un porcentaje de la colegiatura como pago, teniendo en cuenta que se debe pedir al trabajador los recibos de la institución edu - cativa a nombre de la empresa y procurando que todas las escuelas estén reconocidas por la Secretaría de Educación Pública o por la

Universidad Nacional Autónoma de México.

4.8 ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

Se dice comúnmente que al trabajador debe dársele una preparación o capacitación para el desempeño de sus labores en forma adecuada; consideramos que la preparación cultural y el desempeño de actividades sanas como el deporte, influyen de manera determinante en el trabajador para que éste se -- trate de superar y pueda mejorar su situación actual.

El plan de las actividades culturales consiste básicamente en proporcionar becas y cursos con el fin de fomentar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores y/o sus hijos, en actividades tales como el aprendizaje de algún -- instrumento musical, clases de pintura, idiomas, canto, fotografía, asistencia a conciertos, conferencias, etc., y -- que inclusive se podrían proporcionar instrumentos y los -- elementos necesarios para ejercitar estas actividades, teniendo un plan más completo y adecuado a las características tanto del trabajador como de la empresa.

La prestación referente a las actividades deportivas consiste en fomentar la práctica de los deportes entre los trabajadores cubriendo el total o parte de los gastos que se originan por la participación en eventos deportivos incluyendo uniformes, equipos, cuotas de inscripción, renta de instalaciones, clases, etc., dando como resultado una preparación física adicional a la necesaria dentro de la capacitación técnica, administrativa o intelectual.

Lo anterior da como resultado un mejor desempeño y disposición del trabajador en el desarrollo de sus actividades tanto laborales como cotidianas. Es conveniente aclarar que las actividades culturales y deportivas por las cuales se -

otorgue el beneficio, no deben ser de las llamadas elitistas, tales como un curso muy costoso de algún arte o la práctica de algún deporte como la equitación, el esquí acuático, la aviación deportiva, etc., ya que es fácil comprender que la mayoría de los trabajadores no podrían tener acceso a una actividad de esta naturaleza.

En la práctica algunas empresas han optado por adquirir una acción de capital de un club deportivo que incluya como beneficiarios a todos los trabajadores de la empresa de tal manera que todos puedan acudir a este lugar a practicar algún deporte sin tener que erogar las cuotas respectivas. Creemos conveniente que las empresas de gran tamaño pueden destinar una parte de sus terrenos para estas actividades, acondicionándolas como campos deportivos y también que pueden utilizar sus auditorios para dar funciones artísticas a los trabajadores y sus familias.

Al otorgar estas prestaciones también es necesario que se conserve la documentación comprobatoria y ésta se encuentre a nombre de la empresa cuando proceda.

V. OTRAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DE NATURALEZA ANALOGA

Al mencionarnos la LISR las prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, como ya lo vimos anteriormente, no da una conceptualización de las mismas, considerando entonces - que si en un plan de prestaciones se incluye una actividad o compensación no tipificada en la Ley, será su naturaleza y finalidad las que le den el sentido de previsión social.

Por lo anterior nosotros sólo mencionaremos algunos de tantos conceptos que se dan ya en la práctica y sobre los cuales a la fecha las autoridades fiscales no han puesto objeción expresa.

5.1 SEGUROS

En forma general podemos decir que el objetivo o finalidad de los seguros es proveer de una seguridad presente o futura, tanto al asegurado como a sus beneficiarios en forma económica que varía de acuerdo de la naturaleza del seguro. En el caso de seguros para personas, la forma más común de su funcionamiento es a través del reembolso de los gastos efectuados como consecuencia del ocurrimiento de un acto asegurado, encontrando en este caso como más comunes los siguientes:

- 1.- Seguros de vida individual.
- 2.- Seguros de vida colectivos.
- 3.- Gastos médicos mayores.
- 4.- Accidentes en viajes.

Estos seguros tienen como finalidad:

- a) Cubrir la indemnización legal;
- b) Cubrir una compensación diferida tanto al asegurado como a sus beneficiarios en caso de muerte; y
- c) Otorgar una compensación adicional a las prestaciones ya existentes como podría ser el plan de fondo para pensiones y jubilaciones.

En la materia que nos ocupa queda descartado el seguro individual de vida toda vez que las autoridades pueden rechazar la deducción de este gasto como previsión social ya que si el beneficio se debe otorgar sobre las mismas bases a todos los trabajadores, no hay razón para contratar seguros individuales por trabajador (cabe aclarar que este seguro no puede incluir a los dependientes del trabajador como asegurados por vida).

Ahora bien, en el seguro colectivo de vida, debe aclararse nominativamente el nombre de los beneficiarios para evitar problemas al cobro de la póliza, dicho cobro debe realizarse contra la entrega de la documentación comprobatoria del siniestro.

Este seguro puede contratarse con cualquier aseguradora autorizada para este efecto la cual debe proporcionar a la empresa toda la documentación pertinente así como un instructivo para su correcto funcionamiento, debiendo ésta por su cuenta llevar un control estricto de las altas y bajas de sus trabajadores existiendo en algunas ocasiones la opción para el trabajador de que aún separándose de la empresa, a través del pago de un diferencial establecido por la aseguradora, pueda seguir asegurado hasta la fecha de vencimiento de la póliza.

Respecto al seguro de gastos médicos mayores, este ya fue tratado en su oportunidad en el capítulo anterior.

El seguro de accidentes en viajes resulta ser más bien un gasto estrictamente indispensable para la empresa ya que los asegurados serían aquellos trabajadores que deban viajar por motivos de trabajo.

5.2 DESPENSAS

El objetivo de esta prestación es el de proporcionar en forma periódica a los trabajadores artículos de consumo básico, a través de las llamadas despensas, con el fin de ayudarles en su economía familiar.

Esta prestación puede ser proporcionada por la empresa bajo diferentes modalidades como pueden ser:

- a) Efectuar convenios con una o varias tiendas para que el personal pueda adquirir artículos de consumo básico, ya sea a un precio reducido o gratuitamente.
- b) Que la empresa adquiera estas despensas al mayoreo y las otorgue a su personal absorbiendo aquella parte del costo.
- c) Que los trabajadores comprueben la adquisición de alimentos básicos con documentación que reúna requisitos fiscales y que la empresa reembolse a éstos su importe hasta por un determinado porcentaje.
- d) Contratar con una o varias tiendas un sistema de vales, los cuales la empresa adquiere y reparte entre sus empleados, los cuales al hacer sus compras los canjean por mercancía y comprueban con notas del establecimiento.

Esta prestación ha sido discutida por las autoridades y definitivamente al otorgarse en efectivo o gratuitamente es considerada sobresueldo para el trabajador para efectos del seguro social.

Al respecto según la resolución al amparo directo 843/77 del 29 de noviembre de 1977, las autoridades respectivas aceptaron un 20% como aportación del patrón en el otorgamiento de

despensas, por lo que siendo conservadores, al aplicar este porcentaje podríamos respaldarnos en la resolución mencionada de las autoridades, para otorgar esta prestación.

Cabe aclarar que si bien nadie ha definido las despensas en materia de previsión social, éstas deben considerarse ----- compuestas de los llamados artículos básicos excluyendo bebidas alcohólicas y alimentos lujosos por ejemplo, ya que dichos productos no pueden ser aceptados como previsión social ya que no ayudan de ninguna manera a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

5.3 ALIMENTACION

Esta prestación va encaminada primordialmente a otorgar alimentación higiénica, saludable y variada a los trabajadores y así beneficiarlos tanto a ellos al comer higiénicamente - como a la empresa al poder contar con personal fuerte y saludable.

Existen dos maneras básicas de otorgar esta prestación:

- a) Que la empresa establezca en sus instalaciones un servicio de comedor donde puedan comer todos los trabajadores.
- b) Que la empresa efectúe convenios con restaurantes a los cuales puedan asistir los trabajadores pagando su alimentación por medio de boletos previamente adquiridos por - aquélla, cobrando tanto por éstos como por la comida a - través del servicio de comedor un precio simbólico, con objeto de que la prestación no sea acumulable para la integración del salario del trabajador para efectos del Seguro Social e INFONAVIT.

La implantación de un comedor en la empresa requiere tanto de una inversión considerable como de un estudio muy extenso por lo que nos limitaremos a mencionar que puede establecerse dicho servicio con personal de la empresa o bien a través de la contratación de un servicio externo que actualmente abunda en el mercado dada su comodidad.

Cabe aclarar que el otorgamiento del servicio de comedor está gravado para efectos del impuesto al valor agregado según el artículo 2A de la Ley de la materia a la tasa del 15% en el Distrito Federal, por lo que será requisito indispensable trasladar dicho gravamen expresamente y por separado en los boletos a fin de evitar problemas de deducibilidad en materia de impuesto sobre la renta (Artículo 24 fracción VII de la LISR).

5.4 AYUDA PARA CASA-HABITACION

Existen muchas dudas en relación con la posibilidad de considerar esta prestación como un beneficio de previsión social, pero parecen existir elementos para sostener que este concepto puede calificar dentro de un plan de prestaciones de previsión social ya que en esencia se coadyuva al progreso del trabajador en cuanto a sus condiciones de vida. Aún contando con el elemento anterior de apoyo, en este caso -- consideraríamos pertinente solicitar una autorización expresa de parte de las autoridades para incluir este beneficio en cualquier plan. Con lo anterior no nos referimos a la posibilidad que existe dentro del plan de pensiones y jubilaciones de invertir en la construcción de viviendas para los trabajadores como lo mencionamos en el capítulo IV de esta obra.

Este beneficio puede darse bajo distintas modalidades como son ayuda para rentas, reembolsos de gastos de mantenimiento, reparaciones o pago de intereses por préstamos hipotecarios, entre otros.

Ahondando en este punto, deseamos mencionar que antes de su implantación es necesario estudiar a fondo las características de la empresa con el fin de que realmente sea benéfico para la mayoría de los trabajadores. Cabe aclarar que las aportaciones al INFONAVIT establecidas en la Ley Federal -- del Trabajo son una obligación establecida por Ley y no --- constituye una prestación de previsión social en los términos de esta tesis por lo que el beneficio que se desee ---- implantar en un plan debe ser adicional a dichas aportaciones.

Dentro de las modalidades de este beneficio, las empresas - de gran tamaño han tendido a establecer un plan de financiamiento mediante el cual los trabajadores pueden adquirir viviendas de interés social a un interés muy bajo, procurando que dichas viviendas se encuentren cerca de la empresa lo--grando así un doble beneficio ya que puede haber un aumento considerable en la puntualidad del personal.

5.5 PRESTAMOS

El enfoque que se le puede dar a esta prestación es la de -- otorgar préstamos a empleados sin exigirles una garantía por que así lo establece el artículo III de la Ley Federal del - Trabajo así como el cobro de intereses. Esta prestación opera cuando no se tenga establecida por un fondo de ahorro que ya explicamos anteriormente, y su finalidad puede estar encaminada a que la empresa financie al trabajador para que éste no se vea agobiado por tener que hacer un desembolso de manera inmediata y así destabilice su economía familiar.

Este beneficio debe quedar muy bien definido en el plan en -- cuanto a requisitos de elegibilidad, ya que puede suceder -- que el empleado abandone su trabajo y el monto de su indemnización no llegue a cubrir el monto del préstamo recibido, --

por lo que consideramos que se debe otorgar a trabajadores que tengan su planta y que cumplan ciertos requisitos de antigüedad.

El éxito de la implantación de este beneficio debe basarse en el hecho de que a través de una tasa de interés baja y un plazo de pagos más o menos razonable, el trabajador pueda conscientizarse de que en ningún otro lado se otorga un préstamo igual y que está en condiciones de liquidarlo fácilmente.

5.6 OTROS

De manera enunciativa podemos mencionar algunas otras prestaciones menos comunes pero con características ideóneas para ser consideradas como previsión social y que en la actualidad ya son operables tales como:

- a) Premio de puntualidad.- Con el cual no estamos de acuerdo ya que consideramos que el ser puntual no es un privilegio sino una obligación.
- b) Plan de acciones.- Se establece el otorgamiento de acciones de trabajo al personal que cumpla cierta antigüedad en la empresa.
- c) Plan de automóviles.- Consiste en vender las unidades de la empresa a los empleados que las utilizaron a un precio económico a través de un contrato de arrendamiento financiero, por lo general.
- d) Ayuda de carestía.- Consiste en dar un diferencial por inflación en vez de aumentar el sueldo periódicamente; esta prestación va encaminada a los hombres claves de la empresa.

- e) Participación de utilidades adicional.- Sin ser previsión social, suele incluirse en el plan de prestaciones; suele darse aumentando al porcentaje fijado por la Ley.
- f) Dote matrimonial.- Consiste en dar cierta cantidad a los trabajadores que contraigan matrimonio con el fin de ayudarles a que se establezcan económicamente.
- g) Pago de kilometraje.- Se puede considerar previsión social cuando se pague por motivos ajenos al trabajo como es el recorrido del trabajador desde su casa hasta la empresa y viceversa; esta prestación opera sobre todo en empresas donde la mayoría del personal utiliza automóvil.

VI. CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Este capítulo tiene por objeto el poder dar una orientación acerca de los procedimientos y características que se deben tomar en cuenta al llevar a cabo la constitución y funcionamiento de un plan de previsión social así como la amplitud de sus conceptos, bases de otorgamiento de los beneficios, restricciones a los mismos, etc.,... dependiendo de las características y objetivos generales que se pretendan alcanzar por medio del plan tomando a la vez algunos conceptos de importancia relevante como es la actividad de la empresa, zona en que se encuentra ubicada y lugar en el que se pretenda otorgar el beneficio, sin olvidar el concepto más importante de todo plan de previsión social; el beneficiario, hablando específicamente de obreros o trabajadores de confianza.

Para poder lograr este objetivo a continuación mencionaremos y analizaremos los conceptos básicos que debe contener todo plan de previsión social, los cuales ya han sido mencionados en forma general en el párrafo anterior y que consideramos que debe contener cualquier plan que se desee constituir.

1.- Declaraciones y fundamentos.

En este primer punto se basa la constitución del plan de previsión social, en el cuál se redactarán en una forma detallada y minuciosa todos aquellos fundamentos de carácter legal por medio de los cuales se da vida al plan, tomando en cuenta las leyes vigentes así como sus reglamentos que le sean aplicables, redactando en el mismo cuerpo del plan dichas declaraciones y fundamentos.

Para poder ilustrar de una forma más completa lo que hemos dicho con anterioridad, a continuación redactamos un ejemplo del inicio de un plan de previsión social el cuál contendrá los conceptos de este primer punto:

"Con fundamento en el artículo 24, fracción XII, artículo - 28, fracciones I, II, III y IV, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se establece el Plan de Reservas para Fondos de -- Pensiones, Jubilaciones y Antigüedad, para los trabajadores que prestan sus servicios a EMPRESAS DEL VALLE DE MEXICO, S.- A.

El presente Plan de Reservas para Fondos de Pensiones, Jubilaciones y Antigüedad, al igual lo establece la Compañía aprovechando el método de financiamiento a través de un fideicomiso, contenido en el Artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta".

De esta forma se deja perfectamente aclarado sobre que base se establece el plan, al igual que los fundamentos legales tomados como base, mismos que servirán para futuras aclaraciones.

2. Concepto del beneficio, beneficios o plan a tratar.

Es muy importante que en todo plan de previsión social quede perfectamente definido el concepto del beneficio para el cual se constituye, se conceptualice en una forma concreta y clara para que tan sólo por medio de la simple lectura, el beneficiario se pueda dar cuenta de la prestación que se está otorgando y al mismo tiempo se eviten confusiones sobre el concepto otorgado. A continuación pondremos algunos textos de planes de previsión social para ejemplificar lo antes dicho:

- Plan de Prima de Antigüedad.
- Plan de Pensiones.
- Plan de Protección por Fallecimientos.
- Seguro de Gastos Médicos.
- Plan de Fondo de Ahorro.
- Etc.,

Por lo regular el texto del plan de previsión social puede ir incluido en las declaraciones o fundamentos para que de esta manera se enmarque en el contexto legal, base de constitución del plan.

3.- Objetivo del Plan.

En este punto se señalará el objetivo de la creación del plan de previsión social para darles a los beneficiarios un concepto más amplio del porqué se constituye el plan, así como los beneficios que le pueden traer tanto a él como a su familia al estar inscrito en el plan; al mismo tiempo dejará de una manera clara la extensión y límites de las prestaciones que por medio del plan se otorgan.

Para poder dar una idea más clara, a continuación enunciamos el texto de un plan y el objetivo del mismo:

TEXTO: Plan de protección por Fallecimientos.

OBJETIVO: El propósito fundamental del plan es ayudar a resolver los problemas de tipo económico que se plantean como consecuencia del fallecimiento del asegurado, o bien en caso de que a éste le sea declarado un estado de invalidez total y permanente por enfermedad o accidente, mientras la familia se adapta a una nueva forma de vida.

4. Características de los beneficiarios.

Este punto es de importancia vital debido a que en él se describirá bajo que términos y características se dará el beneficio que se está planteando, así como hasta que punto la empresa que lo está otorgando tiene responsabilidad de su aportación y hasta que punto el trabajador queda beneficiado. Al mismo tiempo al determinar las características se delimitará la extensión y límites del beneficio así como la aportación de la empresa al mismo.

Por ejemplo si se tratara de un plan de pensiones y jubilaciones, la empresa al estar integrando el plan tendría que delimitar entre otros puntos:

- Requisitos de participación;
- Monto que la empresa aporta al plan;
- Monto que se dará al pensionado o jubilado mensualmente;
- Si existen máximos o mínimos en los pagos mensuales;
- Bajo qué bases se delimitarán estos máximos y mínimos;
- Que trabajadores podrían quedar excluidos del plan;
- Como se administrará el beneficio;
- Quienes son los responsables de la administración;
- En el caso específico, que se cumpla con los lineamientos de la LISR;
- Y hasta podría intervenir el trabajador en la constitución de un reglamento para llevar adecuadamente el plan.

5. Requisitos de participación.

Al igual que los puntos anteriores, el definir claramente -- los requisitos de participación es fundamental. Al referirnos al requisito de participación queremos decir que en este concepto se plantearán las bases y requisitos que deberá --- cumplir todo trabajador para poder ser afecto de participar en el plan al cual se está sujeto, con lo cual se podrá prevenir en el futuro cualquier confusión respecto a quienes -- son participantes o no de cierto beneficio.

Podemos definir los requisitos de participación como la elegibilidad, al mencionar que siendo un trabajador elegible para cierto beneficio podrá entenderse que cubre dichos requisitos. Para poder dar una idea más clara al respecto, a continuación mencionaremos algunos puntos que se deben definir en todo plan para saber si un trabajador puede o no ser participante en el mismo.

- Que tipo de trabajadores pueden entrar o no al plan en el caso de obreros y trabajadores de confianza.
- Si se necesita contar con un contrato individual o colectivo de trabajo o no para poder participar.
- Si se es trabajador eventual se podrá o no participar en el plan.
- Si se necesita de una solicitud para poder entrar al plan.
- Si de una forma u otra al estar inscrito en el plan, pueden participar los familiares del trabajador.
- En el caso de que se trate de un plan de pensiones y jubilaciones, aparte de algunos de los requisitos antes mencionados, que tiempo de antigüedad deberá tener el trabajador en la empresa para ser participante.
- Si al cumplir determinada edad ya se es afecto al plan.
- Si se tratase de un plan de gastos médicos, hasta que monto de cierto salario se cubre y si solamente el trabajador es beneficiario.
- Así como algunos otros requisitos de participación específicos a cada plan.

6. Beneficiarios.

Este punto no debe olvidarse al estar estructurando el plan de previsión social, cualesquiera que éste sea, ya que al -- igual que la definición de los requisitos de participación, se debe definir este punto, ya que no sólo el trabajador puede ser beneficiario, sino que en algunos conceptos el beneficiario directo será un dependiente económico de éste como ya lo hemos visto.

Es conveniente volver a dejar claro que aunque el artículo - 61 del Reglamento de la LISR enuncia quienes pueden ser beneficiarios de una prestación, en el caso del seguro de vida sólo lo será el trabajador.

Se puede observar que dada la importancia del beneficiario - en planes tales como el de protección por fallecimiento y el de pensiones y jubilaciones, es recomendable que el trabajador elija libremente a dos o más personas y que los enuncie por su nombre y parentesco con el fin de evitar dificultades a la muerte de éste, además de ser un requisito primordial - para entrar al plan.

7. Comunicación.

En este punto no hay mucho que decir ya que el Reglamento de la LISR en su artículo 59 nos señala el plazo en el cual se debe comunicar a los trabajadores de la constitución y funcionamiento del plan, dando cuando más un mes para ello.

Es recomendable que independientemente a la comunicación --- obligada por Ley, se considere una posible exposición por -- parte del personal responsable del plan en donde se expli--- quen las bases y condiciones del plan aclarando las dudas -- que en ese momento puedan surgir. Actualmente en algunas -- empresas se utiliza incluso material audiovisual para sopor- tar dicha exposición, lo que ayuda a que los trabajadores en tiendan fácilmente el funcionamiento del plan específico.

8. Vigencia del plan.

Por lo que respecta a la vigencia de cualquier plan de previ sión social, la LISR no nos menciona nada al respecto por lo que consideramos que a elección de la empresa se establezca dicho plazo, sin olvidar que debe quedar mencionado en el -- texto del plan con el fin de que se pueda delimitar el ----- compromiso de la empresa y del trabajador considerando que - una vez otorgada una prestación, ésta ya no puede ser revo ca da.

Cabe aclarar que en caso de existir contrato colectivo de -- trabajo, la fecha fijada en el plan de previsión social puede coincidir con la revisión de dicho contrato, para evitar que la empresa se enfrente a más revisiones de prestaciones que las ya obligadas anteriormente.

9. Administración del plan.

Es necesario que todo plan de previsión social contenga en -- su estructura los lineamientos bajo los cuales se irá desa-- rrollando y al mismo tiempo indique cuales personas serán -- las encargadas de verificar que estos lineamientos sean lle-- vados a cabo, así como las sanciones a que se haga mercedo-- ra la persona que no se apegue a dichos lineamientos; por lo cual, todo plan deberá integrar un enfoque definido que con-- tenga todas las bases por medio de las cuales se dará efecto a la administración del plan de que se trate y de esta mane-- ra dejar claramente definida toda la estructura de un plan -- de previsión social.

Dentro de este capítulo hay un punto específico dedicado a la administración de los planes de previsión social donde -- ampliaremos este concepto.

10. Responsables.

Al estar integrando la administración de cualquier plan de -- previsión social, se llega a un concepto de vital importan-- cia para el buen funcionamiento de todo plan; ese concepto -- es el de especificar quienes han de ser los responsables de que se lleve a cabo el objetivo para el cual fué creado el -- plan, por lo que generalmente se dice en el contexto del --- plan cuantas y cuales personas podrán participar en la admi-- nistración, que tiempo durarán en su cargo, si se les asigna -- rá alguna compensación y si participará tanto personal de la empresa como personal beneficiado del plan, así como la rota -- ción del personal en dicha administración.

11. Medios de financiamiento y costo del plan.

Nosotros hemos considerado como último punto a tratar, el establecimiento en todo plan de previsión social como ayuda para el desarrollo y vida del plan, de los medios de financiamiento por lo que se pueden obtener mayores recursos para el buen funcionamiento del mismo y la determinación de su costo de oportunidad.

Al delimitar estos dos puntos, sabremos si el plan solo beneficiará a los trabajadores, o si por contra, la empresa puede lograr un beneficio, que a última instancia es lo que busca al implantar un plan de previsión social. Lo anterior reviste de importancia al establecer los resultados que se deseen lograr, para que dependiendo de éstos, se busque el beneficio idóneo a ellos.

Como último comentario podemos decir que podrían existir más conceptos a tener en cuenta en la estructuración e implantación de un plan de previsión social, por lo que al enunciar los conceptos anteriores que consideramos como básicos para la constitución de cualquier plan, aceptamos que se pueden ampliar sobretodo considerando que cada ente económico tiene sus características propias.

6.1 PLAN LIMITADO.

En el desarrollo de este capítulo hemos hablado de los diferentes conceptos y características que deben contener los planes de previsión social en general, pero hemos aclarado que existen en la práctica dos grupos principales donde se pueden enmarcar todo los planes en comento ya señalados y que dependiendo de ciertas características los grupos mencionados son a saber:

- Plan limitado de previsión social; y
- Plan múltiple de previsión social.

En esta parte de nuestro estudio analizaremos los planes limitados de previsión social que son en la actualidad los planes más sencillos de implantar, ya que la empresa conoce de antemano el efecto financiero de su proyecto.

En la actualidad existen infinidad de empresas que tienen planes de previsión social para beneficio de sus trabajadores, los cuales se han venido creando y modificando conforme a las bases que ha determinado la autoridad fiscal por medio de la LISR en el transcurso del tiempo. Al mismo tiempo estos planes no han permitido cambio alguno en su estructura o forma por lo que se basan en los lineamientos de los primeros planes de previsión social, los que dentro de su contexto solo permiten uno o más beneficios, pero de una manera estricta, de tal suerte que si se le permite a un trabajador o a un conjunto de trabajadores ser beneficiarios del plan, se les otorgan todos los beneficios o el beneficio de que se trate, pero no se le da al trabajador la opción de escoger entre uno o más beneficios el que más le convenga, dicho de otra manera, se otorga a todos los trabajadores de manera general pero sin dar la opción de escoger entre una posible gama de posibilidades propuestas por la empresa. En este caso si por la naturaleza del beneficio se requiere de una participación económica del trabajador, deben participar de acuerdo en ello por lo menos el 75% de la totalidad de los trabajadores.

Para poder ampliar un poco más lo antes dicho, podemos decir que los planes de previsión social limitados son aquellos por medio de los cuales se puede implantar el otorgamiento de una o varias prestaciones, con la característica fundamental de que éstas se den de manera general en beneficio de todos los trabajadores, sin permitir al trabajador el derecho de elección entre una serie de posibles beneficios, pudiendo éste solamente elegir si acepta los

beneficios que la empresa pretende otorgarle o no, Dado lo anterior, podemos concluir que estos planes son perfectamente definibles en cuanto a su monto y beneficios, y que desde antes de su implantación una vez pueden ser conocidos y estudiados los efectos financieros futuros que traerá su funcionamiento.

Como todo plan de previsión social, los planes limitados requieren de ciertas bases para poderlos plantear de una manera adecuada de acuerdo a las circunstancias de cada empresa y a los beneficios que se pretendan otorgar, por lo que enunciaremos a continuación los puntos que consideramos debe contener cualquier plan limitado de previsión social para su buen planteamiento y desarrollo. Dichos puntos solo se nombrarán de manera enunciativa ya -- que al inicio de este capítulo se explicaron de una manera más -- amplia las características de los mismos.

Los conceptos básicos que debe contener todo plan limitado de previsión social son:

- 1.- Declaraciones y fundamentos;
- 2.- Concepto del beneficio o plan a tratar;
- 3.- Objetivo del plan;
- 4.- Características de los beneficios;
- 5.- Requisitos de participación;
- 6.- Beneficiarios;
- 7.- Comunicación;
- 8.- Vigencia del plan;
- 9.- Administración del plan;
- 10.- Responsables; y
- 11.- Medios de financiamiento y costo del plan.

Cabe aclarar que en la actualidad no solo existen planes limitados por conceptos que fueron creados en base a planes antiguos como se habló en un principio, sino que existen planes limitados -- que comúnmente las compañías han venido implantando tanto para beneficio de ellas como de sus trabajadores, dentro de los cuales -- podemos mencionar algunos como son:

- Plan de prima de antigüedad;
- Plan de pensiones y jubilaciones;
- Plan de fondo de ahorro; y
- Aquellos cuya característica principal sea el que se otorguen de manera general a todos los trabajadores cumpliendo con las características mencionadas en el cuerpo del plan específico.

En este tipo de planes no se puede permitir el otorgamiento del beneficio sobre bases distintas a elección del trabajador.

6.2 PLAN MULTIPLE.

En la actualidad podemos notar que existen gran número de -- empresas que han observado el beneficio considerable que los planes de previsión social les aporta, porque los gastos hechos por este concepto son deducibles, así como no acumulables para los trabajadores, los que al observar que su ingreso neto aumenta, logran captar el beneficio que se les está otorgando.

Dado lo anterior, las empresas han buscado nuevos caminos para poder dar estos beneficios no tan solo a través de un --- plan limitado de previsión social, los cuales al dar el beneficio de una manera estricta no permite al trabajador elegir de acuerdo a sus circunstancias aquella prestación que más - se apegue a sus necesidades; por ello han surgido los planes de previsión social múltiple como otra alternativa, cuya característica consiste en que el participante elija dentro de los beneficios que integran el plan, aquél o aquellos que de see, en la proporción que más le convenga y de acuerdo a sus necesidades y preferencias. Cabe aclarar que se desconoce - el criterio de las autoridades sobre esta modalidad, sin ---

embargo, parecen existir argumentos para sostener su validez a la luz de las disposiciones fiscales vigentes.

Otra variante que existe en estos planes es que la empresa aporte una cantidad fija o porcentaje sobre el sueldo del trabajador o - trabajadores sujetos al plan, la cantidad que resulta de ese monto o porcentaje estará a disposición del trabajador para que éste de acuerdo a su conveniencia la distribuya entre los beneficios - que él considere necesarios de acuerdo a sus necesidades, esto es que al existir diferentes beneficios dentro del plan, el trabajador pueda optar si utilizar la cantidad que la empresa aporta a - un solo beneficio o tomar dos o más beneficios. Se puede decir - que esta es la característica fundamental de los planes múltiples de previsión social.

Para un buen planteamiento y desarrollo, como ya lo hemos mencionado anteriormente, los planes múltiples requieren de ciertas bases para poderlos adecuar de una manera idónea a las circunstancias de cada empresa y a los beneficios que se pretendan otorgar; por lo cual al igual que en los planes limitados, únicamente se nombrarán de manera enunciativa dichas bases, ya que al inicio de este capítulo se explicaron de una manera más amplia.

Los conceptos básicos que debe contener todo plan múltiple de previsión social son:

- 1.- Declaraciones y fundamentos;
- 2.- Concepto del beneficio o plan a tratar;
- 3.- Objetivo del plan;
- 4.- Características de los beneficios y alternativas con su respectivo límite;
- 5.- Requisitos de participación;
- 6.- Beneficiarios;
- 7.- Comunicación;
- 8.- Vigencia del plan;
- 9.- Administración;

10.- Responsables, y

11.- Medios de financiamiento y costo del plan.

Deseamos aclarar como parte fundamental que caracteriza a estos planes, el determinar la características de los beneficios, éstos es, al estar enumerando los beneficios que va a contener el plan de previsión social múltiple, se debe especificar el monto de las aportaciones que la empresa dará en beneficio de sus trabajadores.

Para dejar un poco más claras las bases de un plan múltiple, a continuación exponemos en una forma muy sencilla en que consisten éstas a manera de ejemplo:

De acuerdo con las características de los beneficios y las bases del plan de previsión social múltiple, la compañía aportará (por ejemplo) hasta el 5% de su sueldo mensual de cada participante; para ello se debe considerar lo siguiente:

- 1.- El sueldo considerado será igual a treinta veces la percepción diaria fija en efectivo que la compañía está pagando por la labor ordinaria más la gratificación de fin de año.
- 2.- Para efectos de este plan, no se considera incluida ninguna otra percepción como habitación, primas, horas extras, percepciones en especie, ventaja económica o alguna otra cantidad que sea entregada al participante por cualquier concepto, ya sea de carácter ordinario o extraordinario.
- 3.- El sueldo para el cálculo de las aportaciones no excederá en ningún caso de diez veces el salario mínimo de la zona económica donde se prestan los servicios a la compañía.

De lo anterior se desprende la necesidad de aclarar que estos preceptos pueden ser modificados de acuerdo a las características y circunstancias de cada empresa dependiendo de los beneficios que se pretendan otorgar.

Después de haber definido y delimitado las aportaciones, se debe proseguir a determinar dentro de las características de los beneficios aquél o aquellos en los cuales el trabajador pueda utilizar esa cantidad o por ciento que la compañía aporta en su beneficio, la cual se puede presentar de la siguiente manera como ----- ejemplo:

Gastos cubiertos.

El participante puede disponer de las aportaciones que efectúe la compañía para cubrir los gastos que se detallan a continuación, - siempre y cuando sean erogados para él o para sus dependientes -- económicos.

A.- Gastos Educativos.-

- Inscripciones;
- Colegiaturas;
- Uniformes escolares excepto zapatos;
- Libros y útiles escolares;
- Laboratorio escolar;
- Cursos de regularización; y
- Cursos de idiomas.

Los gastos de educación son válidos para los siguientes niveles:

- Guarderías;
- Primaria;
- Secundaria;
- Preparatoria;
- Universidad; y
- Postgrado.

B.- Gastos médicos y hospitalarios.

- Gastos dentales;
- Aparatos auditivos, ortopédicos y anteojos;
- Notas de medicinas; y
- Gastos médicos y hospitalarios no cubiertos por ningún plan.

C.- Gastos por actividades deportivas.

- Lecciones de algún deporte;
- Equipo para la práctica de algún deporte;
- Siempre que las lecciones y equipos sean destinados para la práctica de deportes que no se consideren de tipo suntuario o elitista como podrían ser el polo, el golf, el automovilismo deportivo, el motociclismo, etc.,... refiriéndonos en este punto principalmente al equipo por medio del cual se practican (accesorios, animales y máquinas).

D.- Gastos por actividades culturales.

- Entradas a algún evento cultural (conciertos, ballet, ópera, teatro, etc);
- Inscripciones a organismos culturales; y
- Cuota a instituciones que impartan cultura.

E.- Gastos por seguros.

- Prima de seguro de vida, (sólo el trabajador) y de gastos médicos;
- Deducibles;
- Coaseguros; y
- Contribuciones a los planes del seguro de grupo.

F.- Gastos de despensa: 20%.

- Notas de consumo de productos alimenticios de primera necesidad.

Para todos los beneficios mencionados anteriormente, se tendrán que observar los siguientes puntos:

- 1.- Los gastos de previsión social señalados en los puntos anteriores, deberán efectuarse dentro del territorio nacional.
- 2.- Las instituciones o personas físicas que otorguen sus servicios deberán cumplir con los requisitos legales pertinentes para operar en el país.
- 3.- Toda la documentación comprobatoria deberá cumplir con los requisitos fiscales y estar a nombre de la compañía.
- 4.- Todo trabajador que se separe de la empresa, renuncia a los beneficios establecidos en el plan, excepto en el caso en que desee seguir en aquellos beneficios que permitan esta situación.

6.3 PLAN DE FONDO DE AHORRO.

En el transcurso de este trabajo, hemos visto algunos puntos referentes al plan de fondo de ahorro, en los cuales se han tratado los aspectos fiscales de una manera amplia al referirnos a las bases por medio de las cuales se debe plantear la constitución y desarrollo del plan, así como los objetivos generales que debe contener todo plan de fondo de ahorro para que pueda considerarse como una prestación de previsión social, fundándonos concretamente en lo dispuesto en el capítulo IV punto 4.5.

Una vez estudiadas las características básicas de este beneficio, procederemos a estudiar los conceptos básicos para la constitución del plan de fondo de ahorro y que son expuestos en el ejemplo que se da a continuación:

Plan de fondo de ahorro.-

- 1.- **Declaraciones y fundamentos.-** Con fundamento en el artículo - 24 fracción XII, artículo 77 fracción VIII de la LISR, artículos 59 y 63 del Reglamento de la LISR y disposiciones conexas, se establece el presente plan de fondo de ahorro, de los trabajadores que prestan sus servicios en las EMPRESAS DEL VALLE DE MEXICO, S.A.

Para el debido cumplimiento de las obligaciones contraídas en este plan, la empresa y los participantes nombrarán un comité técnico, quien será el administrador de los beneficios establecidos en este plan.

Las condiciones del presente plan serán dadas a conocer a los participantes dentro de los 30 días siguientes a la fecha de implantación del mismo.

El texto de este plan, las solicitudes y cartas de adhesión de los participantes formarán parte integral de este plan.

- 2.- **Concepto del beneficio o plan a tratar.-** Se denominará al presente plan Plan de Fondo de Ahorro, cuyas condiciones se contienen en este documento, el cuál puede ser complementado en el futuro.
- 3.- **Objetivo del Plan.-** El presente plan se constituye con el objetivo principal de fomentar el ahorro de los trabajadores de la compañía y lograr el mayor bienestar posible para ellos -- procurando mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro, así como facilitar la solución de problemas -- económicos mediante el otorgamiento de préstamos.
- 4.- **Características de los beneficios.-** Por medio del presente plan la compañía proporcionará el siguiente beneficio como sigue:

- a).- La empresa aportará como máximo por concepto de fondo de ahorro hasta el 13% del salario normal de cada trabajador.
- b).- El participante podrá aportar al fondo de ahorro, las cantidades que desee hasta un 13% del salario normal (recomendándose que el trabajador aporte siempre este porcentaje para que dicha aportación no sea sobresueldo para efectos de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social).

Para efectos de esta aportación se considera sueldo normal a la percepción fija en efectivo que la empresa estará pagando al trabajador por su labor ordinaria.

Para efectos de este plan no se considera sueldo la gratificación de fin de año, habitación, primas, horas extras, percepción en especie o ventaja económica o ninguna otra cantidad que sea entregada al participante por cualquier concepto, ya sea ordinario o extraordinario.

El sueldo para el cálculo de la aportación no excederá de diez veces el salario mínimo de la zona económica donde se prestan los servicios a la compañía.

Los participantes adquirirán los siguientes derechos bajo el presente plan:

- Designar a el o los beneficios que se encargarán de realizar el cobro del fondo de ahorro, en caso de fallecimiento del participante.
- El retiro total de la parte correspondiente a la aportación patronal al igual que los rendimientos que se hayan obtenido, deberá hacerse precisamente el día 15 de diciembre de cada año (Aniversario del plan).

- Queda a elección del participante efectuar el retiro de sus aportaciones en la fecha y términos del párrafo anterior o bien en cualquier otro tiempo posterior, sin que exceda de la fecha mencionada posteriormente.
- Cuando la relación de trabajo de un participante sea rescindida por cualquier causa, el participante tendrá derecho a recibir las aportaciones de la empresa por concepto de fondo de ahorro bajo las siguientes opciones:
 - . Que la entrega se efectúe en el mes de diciembre, adicionada de los rendimientos obtenidos.
 - . Que la entrega se efectúe en la fecha de terminación de la relación laboral, en cuyo caso únicamente tendrá derecho a recibir las aportaciones que la empresa haya realizado a esa fecha, sin considerar los rendimientos obtenidos.

Las aportaciones no reclamadas durante el período comprendido del 15 de diciembre al 30 de junio del año siguiente, pasarán a formar parte de los rendimientos generados en ese nuevo año, a fin de que sean repartidos entre los demás participantes.

En caso de cobro de los beneficios por un tercero o beneficiarios, éste o éstos deberán acreditar plenamente su calidad ante el comité técnico.

- Interrupción en la participación.- Si un participante deja de ser trabajador de la empresa:
 - . Dejará de ser participante de este plan, a partir del último día en que haya sido trabajador de la empresa. Este acto no requiere notificación previa de su parte, ni aviso específico por parte del comité técnico o por parte de la empresa.
 - . Dejará de contribuir al plan el último día que sea empleado de la empresa.
 - . Los beneficios serán saldados como se menciona a continuación:

- Préstamos; Cualquier saldo en contra del participante será retirado de la cantidad que éste pueda retirar del plan debiendo cubrir de inmediato la diferencia que resulte a su cargo.
- Retiro de fondos; Dependiendo de las razones por las cuales termine la relación de trabajo, los retiros del fondo quedarán establecidos como se mencionó anteriormente.

Permisos.-

- Permiso con goce de sueldo.- Si le es concedido al participante un permiso con goce de sueldo, la participación en el plan continuará en forma regular.
- Permiso sin goce de sueldo.- Si le es concedido al participante un permiso sin goce de sueldo, será considerado como participante inactivo y se aplicará lo siguiente:
 - . No se harán contribuciones por concepto de fondo de ahorro al plan a partir de la fecha en que dé comienzo el permiso sin goce de sueldo.

Si el participante tiene cualquier saldo a cargo, deberá ser aplicado a la cantidad a su favor en el plan al último día de trabajo, y si no es suficiente a juicio del comité técnico, el participante deberá pagar la diferencia al iniciar el permiso.

Si cualquier cantidad permanece en el plan, continuará devengando intereses.

Si el participante se ausenta por enfermedad, por accidente de trabajo o en el caso de trabajadoras, por estar incapacitadas por maternidad, continuará siendo participante hasta que la incapacidad sea declarada.

5.- Requisitos de participación.- Tendrán derecho a participar en el plan de fondo de ahorro:

a.- Todo el personal que tenga relación de trabajo con la --- compañía, por la prestación de sus servicios.

b.- Que reciba su salario a través de nómina.

El hecho de que el empleado sea participante de este plan, de ninguna manera afecta o limita el derecho que tiene la compañía de rescindir su contrato de trabajo con lo cual terminaría su participación en el plan y no adquiriría ningún derecho bajo el mismo, excepto por lo que se refiere a sus aportaciones en los términos de este plan.

La participación de un trabajador terminará al cesar la relación de trabajo, cualesquiera que sean las causas de terminación, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Beneficiarios.- Los beneficiarios de este plan en primer lugar serán los empleados o trabajadores.

Con el propósito de evitar problemas en caso de fallecimiento del participante del plan, es recomendable que cada participante nombre uno o varios beneficiarios.

Por este motivo el participante tiene derecho y libertad de designar los beneficiarios que desee y conservar el derecho de cambiarlos o modificarlos en los términos del nombramiento --- cuantas veces sea necesario.

7.- Comunicación.- El plan de fondo de ahorro se pondrá en funcionamiento a partir del próximo 1o. de enero y se dará a conocer en los términos del mismo a los participantes dentro de -- los 30 días siguientes a la fecha de su iniciación.

8.- Vigencia del plan.- La vigencia del presente plan será por -- tiempo indefinido.

9.- Administración del plan.-

Administración y dirección del plan.- El plan se regirá por - lo dispuesto en las leyes mexicanas. La administración y di- rección del plan estará a cargo del comité técnico.

Comité técnico.- Es el órgano supremo de regulación y adminis- tración del plan y está constituido por el grupo de personas que designe la compañía y los participantes para la aplica- ción e interpretación de los beneficios establecidos en el -- plan.

El comité técnico tendrá las atribuciones y la autoridad para planear y hacer efectivos, en cualquier momento, procedimien- tos que sean a juicio convenientes y necesarios para el buen desempeño de lo estipulado en este plan. Esto podrá incluir la contratación del personal que se encargue de la administra- ción del plan.

Las decisiones tomadas por el comité técnico, por lo que res- pecta a la interpretación y aplicación de este plan, serán de- cisivas para ambas partes, siempre que las determinaciones no violen lo estipulado específicamente en este plan.

La compañía y los participantes deberán nombrar el comité téc- nico que se integrará inicialmente de tres personas. El núme- ro de personas en el comité técnico podrá aumentar o dismi- nuir y podrán nombrarse nuevos miembros. El número total sin embargo, será siempre un número impar y nunca deberá ser me- nor de tres personas o mayor de siete. Cualquier miembro del comité técnico puede renunciar cuando así lo desee o ser des- tituido por los participantes. En todos los casos la compa- ñía nombrará por lo menos un miembro.

Cualquier nombramiento dentro del comité técnico será honorario por lo cual, sus miembros no recibirán compensación alguna.

El comité técnico elegirá un presidente y podrá elegir a un secretario. El secretario no será necesariamente miembro del comité técnico. El secretario se encargará de llevar controles y asistirá al comité técnico en todas sus actividades.

Por mayoría de votos, el comité técnico puede realizar cualquier acto que sea autorizado por el plan o requerido por éste. Estas acciones expresadas por mayoría de votos en junta del comité técnico o por escrito, sin necesidad de que el comité técnico se reúna, constituirán la actualización del comité mismo.

Cualquier persona que esté integrada al plan podrá ocupar un cargo en el comité técnico.

La duración de cargo será de un año, pero puede haber reelección.

- 10.-Responsables.- Los responsables del plan de fondo de ahorro serán los miembros del comité técnico. El miembro del comité técnico será responsable por negligencia propia o por fallas en la administración por voluntad propia u omisiones en perjuicio de algún participante del plan.

Es necesario recordar que cada empresa adecuará su plan a sus necesidades específicas, tomando en cuenta sobre todo el ambiente de trabajo que reina en la compañía para entonces definir los parámetros de seguridad jurídica que requiere la empresa. Esto es, si por ejemplo existe contrato colectivo manejado con cierto sindicato con el cual las relaciones no son muy buenas; sería conveniente estudiar más a fondo el contenido del plan que se desee implantar con un abogado especialista, con el fin de evitar en el futuro alguna implicación -

contraria a la empresa que nazca precisamente de la redacción que ella misma elaboró.

También es necesario aclarar que el formato de este plan es - actualmente elaborado por agrupaciones de actuarios, no queriendo decir con ésto, que sean los únicos capaces para ello, ya que la LISR no limita la elaboración de este plan a profesión alguna.

6.4 ADMINISTRACION.

En la actualidad sabemos que todo trabajo necesita de una planeación adecuada para poder ser correctamente desempeñado. -- Los planes de previsión social necesitan también una adecuada planeación, por lo que el designar reglamentación y órganos de administración es fundamental.

Para poder llevar a cabo la adecuada administración de cualquier plan de previsión social, tenemos que tomar en cuenta algunos conceptos básicos que determinen las características por medio de las cuales se dará vida al plan durante el transcurso de su vigencia. A continuación mencionaremos en términos generales cuales son esas bases que a nuestro entender debe contener todo plan:

- 1.- En primer término podemos decir que todo plan de previsión social necesita de un reglamento, el cual le permita delinear los conceptos por medio de los cuales se ha de regir y que al mismo tiempo servirán para fundamentar las bases de los beneficios que se estén otorgando.
- 2.- Asignación metódica de los preceptos y beneficios que se van a otorgar, esto es, que en todo plan de previsión social se redactarán y mencionarán de manera sencilla todos los preceptos y beneficios que el plan otorgará por medio de su implantación.

- 3.- Todo plan de previsión social deberá contenerse por escrito con la finalidad de poder crear un documento fuente -- que sirva de base para la obtención de derechos y obligaciones por parte del otorgante, y los beneficiarios.
- 4.- Designación de un órgano regulador o interpretador de los conceptos contenidos en el plan. Por lo regular este punto es llevado a cabo mediante el comité técnico, el cual podrá estar formado por personal que designe la compañía o los trabajadores y que por lo usual y práctico es designado conjuntamente. A este comité técnico se le darán -- las facultades necesarias para poder llevar a cabo sus -- funciones de una forma adecuada en beneficio de los participantes.
- 5.- Fuentes de carácter legal que le dieron vida al plan de - previsión social, ésto es con la finalidad de enmarcar to dos aquellos conceptos de carácter legal que sirvieron pa ra fundamentar el nacimiento del plan que se quiera ----- implantar dentro de cualquier entidad económica.

Todos estos conceptos deberán ir por escrito dentro del - texto de cualquier plan de previsión social para poder -- llevar a cabo una adecuada administración, materia de este punto.

6.5 INTERPRETACION, LEGISLACION Y JURISDICCION.

Este punto el cual consideramos que debe abarcar el último ca pítulo de cualquier plan que se desee implantar, debe aclarar cual es el criterio de interpretación de algún concepto en ca so de duda, considerando como más conveniente el criterio del comité técnico o el que administre el plan. En caso de que - no se dejara por escrito el criterio de interpretación en el plan, se podría malinterpretarse el sentido de algún artículo o cláusula del mismo y el interesado, argumentando la falta - de claridad al respecto, podría traer serios problemas a la - empresa.

Respecto a la legislación, creemos conveniente dejar aclarada en cualquier plan que, en lo que respecta a cualquier aspecto no -- previsto específicamente en dicho plan, podrán ser aplicables en forma supletoria las disposiciones de los ordenamientos legales aplicables y los principios generales que en materia jurídica, - se encuentren vigentes en la República Mexicana.

En lo que toca a la jurisdicción, es necesario asentar en el plan que si se suscitara un conflicto sobre la interpretación e aplicación del plan específico o sus consecuencias, se estará a lo dispuesto por las leyes aplicables, y a los tribunales del lugar donde se encuentre la empresa o donde el participante preste sus servicios a aquella dependiendo de las condiciones laborales de la - empresa, aclarando que cualquier participante debe renunciar al - instituirse el plan, a cualquier otra jurisdicción que por motivo de domicilio o vecindad pudiera corresponderle.

Creemos que la finalidad de la inclusión de estos puntos en el -- cuerpo de un plan a través de un capítulo específico, es el de -- otorgar seguridad jurídica a la empresa.

Hasta aquí creemos haber dado de manera general nuestro punto de vista en relación a la forma de elaborar un plan de previsión social, teniendo siempre en cuenta que ante el silencio de las autoridades hacendarias en este aspecto, cualquier comentario o sugerencia nuestra tendría que contar con la anuencia de éstas en última instancia y que en caso de conflicto o revisión específica creemos contar con los elementos suficientes de elemental importancia como serían las finalidades del plan más que la forma misma de su elaboración.

VII. EFFECTOS FISCALES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

En esta capítulo hablaremos del efecto fiscal que pueden llegar a tener las prestaciones de previsión social en -- los resultados de la empresa, tomando en cuenta que dicho efecto es en realidad el objetivo primordial de la mayo-- ría de los empresarios.

Al planear la implantación de un plan de previsión social, la empresa debe tener presente si su objetivo fundamental es la obtención de un beneficio económico, o bien, la --- simple aplicación de un principio de justicia social, en donde el beneficio será en sí el logro de un ambiente cor-- dial en las relaciones de trabajo.

Antes de estructurar el plan que se haya decidido implan-- tar, es importante que la empresa tome en cuenta que una vez otorgada una prestación, la misma no podrá suspender-- se o cancelarse posteriormente como lo señala el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo; ésto es, si la empresa no cree contar con suficiente liquidez en un futuro, o -- bien, por sus proyectos de crecimiento, el costo de su ma-- no de obra aumentará considerablemente, es conveniente es-- tudiar aquellas prestaciones que eviten un desembolso --- constante de efectivo como puede ser el caso del pago de seguros en donde por costumbre se realiza una sola erogac-- ión en el año, la cual se puede planear fácilmente.

En primera instancia se deben analizar los conceptos que han de formar parte del plan, con el fin de definir si -- forman parte o no del salario integrado para efectos de las cuotas obrero-patronales al IMSS y de las aportacio-- nes al INFONAVIT, las cuales son desembolsadas por la --- empresa y en donde precisamente estaría un ahorro para -- ella.

Por ejemplo, si la empresa considera las siguientes prestaciones:

- 1.- Fondo de ahorro;
- 2.- Comedor con aportación del empleado;
- 3.- Plan de pensiones;
- 4.- Prima de antigüedad;
- 5.- Seguro de vida y accidentes;
- 6.- Plan de gastos médicos;
- 7.- Becas;
- 8.- Aguinaldo;
- 9.- Prima vacacional;
- 10.- INFONAVIT e IMSS (Pagados por la empresa);
- 11.- Auto de la compañía a los funcionarios;
- 12.- Gastos de automóvil y gasolina a funcionarios.

Las consideraciones serían las siguientes:

- Las partidas 1 y 2 no forman parte del salario integrado en la medida en que sean contributivas de patrón y empleado por disposición expresa de la Ley.
- Las partidas 3 y 4 no forman parte del salario integrado por otorgarse al dejar de trabajar.
- Las partidas 5, 6 y 7 no deben formar parte del salario diario integrado por ser cantidades que no se entregan al trabajador sino a quien presta el servicio.
- La partida 8 si forma parte del salario integrado.
- La partida 9 no forma parte del salario integrado por disposición expresa de la Ley.
- Las partidas 10 y 11 en ningún caso podrían considerarse contra prestación afecta a estos gravámenes, toda vez que dichas erogaciones constituyen un gasto para la empresa que no puede calificarse como un concepto de previsión social, sino que son gastos normales y propios del negocio (en este caso), ya que se origi-

nan por el puesto del funcionario en el negocio y no por la persona.

Una vez realizado el análisis anterior se puede proceder a cuantificar el efecto del otorgamiento de estas prestaciones, comparándose contra el efecto de dar un aumento simple de sueldos nominales.

Un ejemplo de lo anterior es el siguiente:

La compañía "X", S.A. tiene un gasto normal por sueldos al mes de \$ 1'000,000, por los cuales cubre una cuota patronal al IMSS de - \$ 93,750, suponiendo que no hay partidas adicionales por pagar; - un importe de \$ 50,000 por concepto de aportaciones al INFONAVIT y \$ 10,000 por concepto del impuesto del 1% sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, ésto es:

Sueldos	\$ 1'000,000
IMSS	93,750
INFONAVIT	50,000
1% S/erogaciones	<u>10,000</u>
Suma:	\$ 1'153,750

Lo que quiere decir que la empresa al pagar sueldos en un mes por \$ 1'000,000 paga un costo adicional de \$ 153,750.

Suponiendo que se decretara un aumento de sueldos de un 25%, el efecto en el costo adicional sería el siguiente:

	<u>Anterior</u>	<u>Aumento</u>	<u>Actual</u>
Sueldos	\$ 1'000,000	\$ 250,000	\$ 1'250,000
IMSS	93,750	23,438	117,188
INFONAVIT	50,000	12,500	62,500
1% S/erogaciones	<u>10,000</u>	<u>2,500</u>	<u>12,500</u>
SUMA:	\$ 1'153,750	\$ 288,438	\$ 1'442,188
	-----	-----	-----

De lo anterior se desprende que al aumentar en \$ 250,000 la nómina, los gastos adicionales aumentan de \$ 153,750 a \$ 192,188; cifra que puede llegar a ser considerable si hablamos de una nómina de una empresa de gran tamaño, y que para efectos de este ejemplo no tomamos las cifras correspondientes a las cuotas al IMSS y las aportaciones al INFONAVIT sobre salarios integrados.

Vamos a suponer que el mismo aumento se diera a través de prestaciones de previsión social de la siguiente manera:

- Fondo de ahorro	13%
- Plan de gastos médicos	6%
- Seguro de vida	<u>6%</u>
	25%

Al no contar estas partidas en los gastos adicionales el aumento del gasto de la empresa es exclusivamente de \$ 250,000 logrando así un ahorro de \$ 38,438, en los gastos adicionales que de la otra manera forzosamente tendría que realizar.

El ejemplo anterior con las variables del caso, se puede aplicar a cualquier empresa, a fin de saber de antemano cual será el efecto real en su economía y en la del trabajador para que éste tome en consideración el beneficio que recibe.

Es recomendable que en el momento en que se dé un cambio en el plan o un aumento de sueldos y salarios, se analice y cuantifique el efecto de dicho cambio, con el fin de poder tomar decisiones futuras adecuadamente. Asimismo es recomendable consultar con los asesores fiscales de la empresa dicho cambio ya que dada la frecuencia de las reformas fiscales en nuestro país, podría darse el caso de que la empresa desconociera alguna situación trascendental en la materia.

El efecto fiscal en el ingreso del empleado es de vital importancia cuando se otorgan prestaciones de previsión social, sobre --

todo en el caso de funcionarios y ejecutivos, cuyos ingresos rebasan los límites de exención fiscal ya explicados anteriormente -- (VER CAPITULO III).

El conocimiento de tal efecto, al momento de contratar a un ejecutivo puede lograr una buena labor de convencimiento por parte del empleado ya que podría darle a conocer a su personal el beneficio real de trabajar en su empresa en cuestión de remuneraciones.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario observar los límites que marca la LISR en materia de exención a las prestaciones de -- previsión social, recordando que dicho límite es igual a siete veces el salario mínimo (\$ 1'258,201 en 1983 en el D.F.) considerando tanto el salario como las prestaciones; si excediere de dicha cantidad en sus ingresos, la exención antes mencionada se reduciría hasta una vez el salario mínimo (\$ 179,743 en 1983 en el D.F.).

Dicho límite debe tenerse en cuenta para no afectar de sobremane--ra los ingresos de los ejecutivos de la empresa, ya que podríamos llegar a perjudicarlos seriamente en su nivel de ingresos neto.

Una vez estudiado lo anterior, consideramos que la empresa estaría en posibilidades de reconocer el efecto fiscal y financiero -- que representa la implantación de un plan de previsión social, -- tanto a ella como a sus funcionarios y empleados, logrando así -- una buena adecuación de sus recursos y una mejor toma de decisiones.

ANEXO ILIMITE AL IMPORTE DE LOS BENEFICIOS OTORGADOS EN PLANES DE PREVISION SOCIAL.

(Artículo 59 del Reglamento de la LISR)

<u>PRESTACIONES</u>	<u>TRABAJADORES</u>	<u>EMPLEADOS DE CONFIANZA</u>
	(CANTIDADES ANUALES)	
Fondo de ahorro.	\$ 527,825	\$ 621,234
Reembolso de gastos médicos.	35,850	102,300
Ayuda para comida.	347,215	256,314
Becas educacionales.	46,814	510,200
Ayuda por fallecimiento.	56,200	86,210
Equipo de futbol.	46,500	---
Club deportivo	---	150,000
Cuotas patronales al IMSS	756,200	1'025,200
Aportaciones al INFONAVIT	<u>376,215</u>	<u>523,602</u>
Suma de las aportaciones:	\$2'192,869	\$ 3'275,060
	=====	=====
Suma de los salarios:	\$2'825,716	\$ 5'125,357
	=====	=====
<u>PRESTACIONES ;</u>	<u>2'192,869 = 77.6%</u>	<u>\$ 3'275,060 = 63.9%</u>
<u>SALARIOS</u>	<u>2'825,716</u>	<u>5'125,357</u>

En este caso el gasto total anual es deducible para la empresa.

ANEXO IILIMITE A LA EXENCION DE PERCEPCIONES EN DONDE SE INCLUYEN PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Un trabajador que percibe prestaciones de previsión social y al exceder el límite de exención establecido en el último párrafo -- del artículo 77 de la LISR, parte de su ingreso queda gravado de la siguiente manera:

	<u>Ingresos mensuales</u>
1. Sueldo	\$ 100,000
2. Becas de los hijos	10,000*
3. Despensa.	3,000*
4. Actividades culturales	8,500*
5. Fondo de ahorro	<u>13,000</u>
TOTAL:	\$ 134,500 -----

* Las partidas 2, 3 y 4 correspondientes a becas, despensas y actividades culturales, al estar tipificadas en la fracción VI -- del artículo 77 de la LISR como prestaciones de previsión social están sujetas al límite de exención de siete veces el salario mínimo como sigue:

<u>INGRESOS</u>		
SUELDO	\$ 100,000	SALARIO MINIMO EXENTO
BECAS	10,000	MENSUAL (D.F.)
DESPENSA	3,000	\$ 523 x 30.4 = \$ 15,899 -----
A.C. CULTURAL	<u>8,500</u>	LIMITE:
SUMA:	\$ 121,500	\$ 15,899 x 7 = \$ 111,293 -----
menos:		
LIMITE	<u>111,293</u>	
	\$ 10,207	

----- Ingresos por previsión social gravados.

Cálculo del impuesto sobre la renta mensual:

Sueldo	\$ 100,000
Ingreso gravado	<u>10,207</u>
SUMA	\$ 110,207
menos:	
Salario mínimo	<u>15,899</u>
BASE	\$ <u>94,308</u>

Impuesto sobre la renta de acuerdo al artículo 80 de la LISR:

\$ 22,156

Ahora bien, siguiendo el procedimiento que marca el punto 48 de la Resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983 publicada en el Diario Oficial del 31 de marzo de 1983, en caso de que se paguen 15 días de aguinaldo en diciembre y suponiendo que el trabajador percibió los ingresos del punto anterior durante todo el año, el impuesto a retener el 15 de diciembre sería el siguiente:

$$\text{Aguinaldo } \frac{34,310}{365} = 94.00 \text{ (I)}$$

Suma de remuneraciones de onero al final de año:

Sueldo	\$ 1'150,000
Previsión social fuera del límite:	<u>112,277</u>
	\$ <u>1'262,277</u> = \$ 3,616.83 (II)
	349

$$\text{I} + \text{II} = 94.00 + 3,616.83 = 3,710.83$$

menos:

salario mínimo diario (D.F.)	= <u>523.00</u>
	\$ 3,187.83
	=====

$$\$ 3,187.83 \times 30.4 = \$ 96,910.03 \text{ Base mensual.}$$

Base mensual \$ 96,910.03
Impuesto retenido
según el artículo
80 de la LISR: 23,069.00
=====

En este ejemplo la retención del impuesto sobre la renta de acuerdo al procedimiento establecido en la Resolución del 31 de marzo de 1983, resulta mayor que calculando dicho impuesto en base al artículo 80 de la LISR directamente.

VALORES APROBADOS COMO MATERIA DE INVERSION POR PARTE DE FONDOS DE AHORRO.

(Publicados en el Diario Oficial el día 5 de agosto de 1983).

1.- ACCIONES DE SOCIEDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIOS.	1.45	Grupo Sudck, S. A.
1.1 Accros Ecatepec, S. A.	1.46	Holding Frasa, S. A. de C. V.
1.2 Alcan Aluminio, S. A. de C. V.	1.47	Hulera El Centenario, S. A.
1.3 Altos Hornos de México, S. A.	1.48	I.F.M., S. A.
1.4 Altro, S. A. de C. V.	1.49	Industria de Telecomunicaciones, S. A. de C. V.
1.5 Aluminio, S. A. de C. V.	1.50	Industrial Eléctrica, S. A.
1.6 Anderson Clayton & Co., S. A.	1.51	Industrias C.H., S. A. (antes: Campos Hermanos, S. A.)
1.7 Apaco, S. A.	1.52	Industrias Lustron, S. A. de C. V. (antes: Minas de San Luis, S. A.)
1.8 Artes Gráficas Unidas, S. A.	1.53	Industrias H-24, S. A.
1.9 Aurrerá, S. A. de C. V.	1.54	Industrias Nacobre, S. A. de C. V.
1.10 Bacardi y Cia., S. A. de C. V.	1.54	Industrias Peñoles, S. A. de C. V.
1.11 Berol, S. A.	1.55	Industrias Puñina, S. A. de C. V.
1.12 Bicicletas de México, S. A.	1.56	Industrias Resistol, S. A.
1.13 Celanese Mexicana, S. A.	1.57	Industrias Synkro, S. A. de C. V. (antes: Cannon Mills, S. A.)
1.14 Cementos Guadalajara, S. A.	1.58	Kelsey Hayes de México, S. A.
1.15 Cementos Mexicanos, S. A.	1.59	Kimberly Clark de México, S. A. de C. V.
1.16 Central de Industrias, S. A.	1.60	La Dominica, S. A. de C. V.
1.17 Central de Malta, S. A.	1.61	Martell de México, S. A. de C. V.
1.18 Cervecería Moctezuma, S. A.	1.62	Metaiver, S. A.
1.19 Cigarros La Tabacalera Mexicana, S. A. de C. V.	1.63	Mexaht, S. A.
1.20 Cia. Hulera Euzkadi, S. A.	1.64	Moresa, S. A.
1.21 Cia. Industrial de San Cristóbal, S. A. de C. V.	1.65	Motores Perkins, S. A.
1.22 Cia. Mexicana de Aviación, S. A. de C. V.	1.66	Nalcomex, S. A. de C. V.
1.23 Cia. Minera Atlán, S. A. de C. V.	1.67	Negromex, S. A. de C. V.
1.24 Cia. Minera de Cananea, S. A.	1.68	Organización Roberts, S. A. de C. V.
1.25 Cydsa, S. A.	1.69	Paris Londres, S. A.
1.26 Desc. Sociedad de Fomento Industrial, S. A. de C. V.	1.70	Ponterosa Industrial, S. A.
1.27 Eaton Manufacturera, S. A. de C. V.	1.71	Porceclante, S. A.
1.28 Editorial Diana, S. A.	1.72	Puñtan, S. A.
1.29 El Palacio de Hierro, S. A.	1.73	Química Borden, S. A. de C. V.
1.30 El Puerto de Liverpool, S. A.	1.74	Química Hooker, S. A.
1.31 Empresas La Moderna, S. A. de C. V.	1.75	Química Penwall, S. A.
1.32 Empresas Toluca de México, S. A. de C. V.	1.76	Reynolds Aluminio, S. A. de C. V.
1.33 Fábricas de Papel Loreto y Peña Pobre, S. A.	1.77	Salinas y Rocha, S. A.
1.34 Frisco, S. A. de C. V.	1.78	Sanborn's Hermanos, S. A.
1.35 Fundidora de Aceros Tepeyac, S. A.	1.79	Sociedad Electromecánica, S. A.
1.36 Fundidora Monterrey, S. A.	1.80	Spicer, S. A.
1.37 Grupo ConduMex, S. A. de C. V.	1.81	Super Diesel, S. A.
1.38 Grupo Continental, S. A.	1.82	Teléfonos de México, S. A., Series A; A-Emisión 1981 y A-Emisión 1982.
1.39 Grupo Industrial Alfa, S. A.	1.83	Teleindustria Ericsson, S. A.
1.40 Grupo Industrial Bimbo, S. A. de C. V.	1.84	Texaco Mexicana, S. A. de C. V.
1.41 Grupo Industrial Camesa, S. A.	1.85	T. F. de México, S. A.
1.42 Grupo Industrial Minera México, S. A. de C. V.	1.86	Transmisiones y Equipos Mecánicos, S. A.
1.43 Grupo Industrial Saltillo, S. A.	1.87	Transportación Marítima Mexicana, S. A.
1.44 Grupo Piñana, S. A.	1.88	Tubacero, S. A.
	1.89	Tubos de Acero de México, S. A.
	1.90	Unión Carbón Mexicana, S. A. de C. V.
	1.91	Valdet Industriales, S. A.
	1.92	Vero, S. A. (antes: Fomento de Industria y Comercio, S. A.)
	1.93	

2.—ACCIONES DE INSTITUCIONES DE SEGUROS:

- 2.1 Seguros La Comercial, S. A.
- 2.2 Seguros La República, S. A.

3.—ACCIONES DE SOCIEDADES DE INVERSIÓN:

- 3.1 Firme, S. A.
- 3.2 Fibur, S. A.
- 3.3 Fondo Accivalmex, S. A.
- 3.4 Fondo Arka, S. A.
- 3.5 Fondo Delta, Sociedad de Inversión, S. A.
- 3.6 Fondo Mexicano de Capitales, S. A. (FONDOMEX)
- 3.7 Fondo Industrial Mexicano, S. A.
- 3.8 Fondo de Inversiones Panamex S. A.
- 3.9 Fondo de Inversiones Bursátiles S. A.
- 3.10 Multifondo de Desarrollo de Capital, S. A.

4.—OBLIGACIONES HIPOTECARIAS DE SOCIEDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIOS:

- 4.1 Cia Operadora La Joya de Acaapulco, S. A. Emisión 1968.
- 4.2 Fundación Monclova, S. A. Emisión 1973.
- 4.3 Hylsa, S. A. (antes: Fierro Esponja, S. A.) Serie "B".
- 4.4 Hylsa, S. A. Series "B" y "C".
- 4.5 Industrias Synkro, S. A. Emisión 1978.
- 4.6 Nylon de México, S. A. Serie "C" Emisión 1973.
- 4.7 París Londres, S. A. Emisión 1973.
- 4.8 Refacciones Automotrices e Industriales Mexicanas, S. A. de C. V. Tercera Emisión.
- 4.9 Teléfonos de México, S. A. Series "K" a la "VV" y Emisión "WW".
- 4.10 Vidriera Monterrey, S. A.

5.—OBLIGACIONES QUIROGRAFARIAS DE SOCIEDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIOS:

- 5.1 Celanese Mexicana, S. A. Emisión 1979.
- 5.2 Cementos Tolteca, S. A. Emisión 1978.
- 5.3 Eaton Manufacturera, S. A. Emisiones 1979 y 1982.
- 5.4 Empresas Villarreal, S. A. Emisión 1979.
- 5.5 Formex Ybarra, S. A. Emisión 1978.
- 5.6 Grupo Continental, S. A. Emisión 1979.
- 5.7 Grupo Industrial Alfa, S. A. Emisión 1978.
- 5.8 Grupo Industrial Saltillo, S. A. Emisión 1978.
- 5.9 Grupo Sidek, S. A. Emisión 1982.
- 5.10 Industrias Nacobre, S. A. de C. V. Emisión 1978.
- 5.11 Moresa, S. A. Emisión 1982.
- 5.12 Petróleos Mexicanos, PEMEX Serie "A".
- 5.13 Polioles, S. A. Emisión 1977.
- 5.14 Teléfonos de México, S. A. Emisiones "XX" a "CCC".
- 5.15 Unión Carbide Mexicana, S. A. de C. V. Emisión 1978.
- 5.16 Valores Industriales, S. A. Obligaciones Quirografarias Convertibles en Acciones (VISA) Emisión 1980.
- 5.17 Vidriera Los Reyes, S. A. Emisión 1978.
- 5.18 Vidriera Monterrey, S. A. Emisión 1978.
- 5.19 Vidrio Plano de México, S. A. Emisión 1977.

6.—VALORES GUBERNAMENTALES:

- 6.1 Certificados de la Tesorería de la Federación, emitidos en los términos del artículo primero del Decreto de fecha 3 de noviembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 del mismo mes y año.
- 6.2 Certificados de participación ordinarios amortizables, denominados Petrobonos; Emisión de abril de 1980, abril de 1981, junio de 1982.
- 6.3 Bonos del Ahorro Nacional.

CONCLUSIONES

1. Dada la situación crítica por la que atraviesa nuestro país, es necesario que los empresarios hagan uso de todas las herramientas financieras a su alcance para salir adelante y -- cumplir con los objetivos de su empresa, siendo la planea--- ción fiscal una de esas herramientas disponibles para una to ma de decisiones adecuada.
2. Dentro de la planeación fiscal, el estudio e implantación de un plan de previsión social para los trabajadores constituye un objeto de estudio importante, toda vez que puede llegar a tener un impacto considerable en los resultados fiscales y - financieros de la empresa.
3. Aún son muchas las empresas mexicanas que no tienen un plan de previsión social para sus trabajadores; de aquellas que - ya cuentan con un plan en funcionamiento, muchas no han cana lizado el beneficio fiscal que pudieran obtener a través de un análisis conceptual de las prestaciones.
4. La razón básica por la cual no se han aprovechado las venta jas de la implantación de un plan de previsión social para - los trabajadores, estriba en el desconocimiento parcial o to tal de sus características jurídicas y administrativas, y so bre todo el funcionamiento de éste en materia fiscal.
5. Aunque puede resultar complicado el funcionamiento de un plan de previsión social, su efecto puede llegar a ser de conside ración si se estudia a fondo, por lo que en todos los casos - conviene dicho estudio.

6. Las entidades pueden considerar como una desventaja de la -- implantación de un plan de previsión social, el difícil mane-- jo de las relaciones laborales, temiendo que a futuro los -- trabajadores exijan prestaciones que no otorguen ningún bene-- ficio a la empresa.
7. Sin embargo, consideramos que si el empresario cuenta con -- los conocimientos suficientes para manejar el plan de previ-- sión social, puede solventar los problemas de orden laboral, de tal manera que siempre se logre el beneficio en conjunto, aún en los casos en que exista un sindicato.

BIBLIOGRAFIA

1. LOPEZ PADILLA, AGUSTIN.
"Exposición práctica y comentarios a la Ley del Impuesto sobre la Renta".
Dofiscal Editores, México 1983, 3a. Edición.
2. SELLERIER CARBAJAL, CARLOS Y CEVALLOS ESPONDA CARLOS.
"Análisis del impuesto sobre la renta 1982".
Editorial Themis, México 1982, 2a. Edición.
3. OSORNO HEINZE, ENRIQUE G.,
"Algunas consideraciones sobre los gastos de previsión social".
Ponencia del autor en Ixtapa-Zihuatanejo en junio de 1982 - con motivo del Seminario Nacional de Alto Nivel Sobre Planeación Fiscal - 1982.
Revista "Control y Dirección".
4. REYES SALCIDO, EDGARDO.
"Prestaciones para altos ejecutivos".
Revista "Contaduría Pública", septiembre 1980.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
México, 1983.
6. LEY DEL SEGURO SOCIAL.
México, 1983.
7. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.
México, 1983.
8. CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION
México, 1983.
9. DIVERSOS PLANES DE PREVISION SOCIAL IMPLANTADOS POR EMPRESAS MEXICANAS.