

323801
2
24

UNIVERSIDAD ANAHUAC DEL SUR, A. C.

ESCUELA DE ACTUARIA

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México



Universidad Anáhuac
del Sur

**"LOS BENEFICIOS DE PREVISION SOCIAL COMO COMPLEMENTO A
LA COMPENSACION DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS"**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
A C T U A R I O
P R E S E N T A

RAFAEL MORFIN MACIEL

Director de Tesis:

Act. Camilo Reynaud Guerrero del Villar

MEXICO, D. F.

1990



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 está 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

Introducción	9
Capítulo Primero.- Análisis General de los Conceptos de Compensación y Previsión Social.	12
1. Antecedentes.	12
2. Definiciones.	17
2.1. Compensación.	17
2.2. Previsión Social.	19
3. Visión histórica del desarrollo de la Previsión Social en México.	21
3.1. Breve historia de la Previsión Social en el Derecho Laboral Mexicano.	21
3.1.1. El Derecho Precolonial.	21
3.1.2. El Derecho del Trabajo durante la Colonia.	22
3.1.3. La Legislación Laboral de México Independiente (1821-1917).	23
3.1.4. La Legislación Laboral en el México Moderno.	25
3.2 Breve historia del desarrollo del Seguro Social.	26
Capítulo Segundo.- Los Sistemas de Compensación. Análisis y Estructura.	30
1. Generalidades.	30

2.	Administración de sueldos y salarios.	32
2.1.	Análisis y descripción de Puestos.	34
2.2.	Valuación de Puestos.	34
2.3.	Investigación de salarios.	34
2.4.	Análisis de problemas organizacionales.	35
2.5.	Estructura de salarios.	35
2.6.	Políticas de administración.	36
3.	Incentivos.	36
3.1.	Programas Individuales de Incentivos.	39
3.2.	Programas de Incentivos en Grupo.	40
3.2.1.	Programas de Productividad en la Empresa.	41
3.3.	Programas de Reparto de Utilidades.	41
4.	Prestaciones.	42
4.1.	Investigaciones sobre prestaciones.	43
4.2.	Análisis de problemas organizacionales.	43
4.3.	Estructura y regulación de las prestaciones.	46
4.4.	Relación con otros procesos organizacionales.	47
4.5.	Impacto del Medio.	47
 Capítulo Tercero.- Los Planes de Previsión Social.		 51
1.	Aspectos Generales.	51
2.	Descripción de los beneficios de Previsión Social señalados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	54
2.1.	Jubilaciones.	55
2.2.	Fallecimiento.	56

2.3.	Invalidez.	56
2.4.	Servicios Médicos y Hospitalarios.	56
2.5.	Subsidios por Incapacidad.	57
2.6.	Becas.	57
2.7.	Fondo de ahorro.	57
2.8.	Guarderías.	57
2.9.	Actividades Culturales y deportivas y otros beneficios de Previsión Social de naturaleza análoga.	58
3.	Proceso de instalación de un Plan de Previsión Social.	59
3.1.	La Etapa de Diseño.	59
3.2.	La Etapa de Valuación.	60
3.3.	La Etapa de Implantación.	61
3.4.	La Etapa de Comunicación.	62
3.5.	La Administración del Plan.	63

Anexo A.- Análisis correlativo de los Beneficios de Previsión Social que otorga la Ley Federal del Trabajo con los Beneficios de Previsión Social que otorga la Ley del Seguro Social. 65

1.	Riesgos de Trabajo.	66
1.1.	Ley Federal del Trabajo.	66
1.2.	Ley del Seguro Social.	68
2.	Enfermedades y Maternidad.	70
2.1.	Ley Federal del Trabajo.	70

2.2.	Ley del Seguro Social.	71
3.	Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.	72
3.1.	Ley Federal del Trabajo.	72
3.2.	Ley del Seguro Social.	74
4.	Otras Prestaciones.	77
4.1.	Ley Federal del Trabajo.	77
4.2.	Ley del Seguro Social.	79
5.	Cuadro Resumen de los Beneficios que Otorgan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.	80

Anexo B.- Análisis de las Implicaciones de la Legislación Fiscal en los Beneficios de Previsión Social.	82
---	----

1.	Antecedentes.	82
2.	Generalidades.	83
3.	Requisitos para la Deducibilidad y Limitaciones para la Exención de cada Beneficio de Previsión Social.	91
3.1.	Beneficios por Jubilación.	91
3.1.1.	Requisitos para la Deducibilidad.	91
3.1.2.	Limitaciones para la Exención.	98
3.2.	Beneficios por Fallecimiento.	101
3.2.1.	Requisitos para la Deducibilidad.	101
3.2.2.	Limitaciones para la Exención.	102
3.3.	Beneficios por Invalidez.	103

3.3.1. Requisitos para la Deducibilidad.	103
3.3.2. Limitaciones para la Exención.	103
3.4. Servicios Médicos y Hospitalarios.	104
3.4.1. Requisitos para la Deducibilidad.	104
3.4.2. Limitaciones para la Exención.	104
3.5. Fondo de Ahorros.	105
3.5.1. Requisitos para la Deducibilidad.	105
3.5.2. Limitaciones para la Exención.	106
3.6. Subsidios por Incapacidad, Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos, Guarderías Infantiles, Actividades Culturales y Deportivas y otros Beneficios de Previsión Social de Naturaleza Análoga.	107
3.6.1. Requisitos para la Deducibilidad.	107
3.6.2. Limitaciones para la Exención.	107
4. Otras Leyes que Gravan el Ingreso de los Trabajadores.	111
4.1. Ley del Seguro Social.	111
4.2. Ley federal del Trabajo.	112
4.3. Ley del Impuesto Sobre Erogaciones al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón.	113
4.4. Leyes Estatales.	113
5. Cuadro Resumen de los Artículos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento Aplicables a los Planes de Previsión Social. .	113

Anexo C.- Resumen de Textos de Plan. 115

1.	Plan de Beneficios por Fallecimiento e Invalidez.	115
2.	Plan de Pensiones por Jubilación.	118
3.	Plan de Fondo de Ahorro.	121
4.	Plan de Beneficios de Apoyo por Previsión Social.	122

Anexo D.- Fórmulas utilizadas comunmente en la Valuación de Planes de Previsión Social. 125

1.	Fórmulas Financieras.	125
1.1.	Tasa de interés real.	125
1.2.	Interés Compuesto.	125
1.3.	Anualidades Ciertas.	126
1.3.1.	Ordinarias.	126
1.3.2.	Anticipadas, Diferidas y Perpetuidades.	126
2.	Probabilidad y Estadística.	127
2.1.	Probabilidad.	127
2.2.	Media Aritmética.	128
2.3.	Desviación típica o estándar.	128
2.4.	Esperanza Matemática.	128
3.	Fórmulas Actuariales.	129
3.1.	Probabilidad de vida.	129
3.2.	Probabilidad de muerte.	129

3.3.	Valores Conmutados.	130
3.4.	Anualidades Contingentes.	130
3.5.	Decrementos Múltiples.	131
4.	Un caso Práctico: Fórmulas para el cálculo elemental de un Plan de Pensiones por Jubilación.	131
4.1.	Definiciones.	131
4.2.	Fórmulas de Cálculo.	132
	Conclusiones.	134
	Bibliografía.	138

INTRODUCCION

La Previsión Social se caracteriza porque en ella confluyen una multitud de disciplinas como la Medicina, el Derecho, la Economía y la Actuaría entre otras. Cada una de estas ciencias analiza la Previsión Social desde diferente punto de vista, y cada una de ellas ha realizado una multitud de aportaciones a la misma.

La participación de los Actuarios en la Previsión Social en México ha sido de gran importancia, ya que con sus conocimientos e iniciativas han apoyado el desarrollo y el fortalecimiento del Seguro, de la Seguridad Social y de los Planes de Previsión Social.

Actualmente un gran número de actuarios maneja el concepto de Previsión Social como parte de las asesorías y consultorías que proporciona a sus clientes; sin embargo, no existe ningún documento de referencia en el cual los estudiantes, empresarios o profesionistas en general puedan obtener una visión panorámica de sus aplicaciones y alcances.

La presente Tesis se elaboró con la idea de proporcionar un marco de referencia en cuanto a los Planes de Previsión Social y sus implicaciones e importancia dentro del contexto de la

compensación de los trabajadores y empleados. No se pretende en forma alguna agotar el tema, para lo cual se requerirían varios trabajos como este, sino describir en forma breve y en términos generales lo que son y cual es y puede ser su trascendencia en el desarrollo económico y social de nuestro País.

El trabajo se ha estructurado en tres capítulos, en los que se analiza el proceso de la compensación y cómo encajan los beneficios de Previsión Social dentro de este proceso, y cuatro anexos en los que se incluye y analiza información complementaria que sirve para delimitar el marco dentro del que se desarrollan los Planes de Previsión Social.

El Capítulo Primero contiene una breve visión del problema de las compensaciones en México, las definiciones de Previsión Social y Compensación y una breve historia del desarrollo de la Previsión Social y la Seguridad Social en México.

En el Capítulo Segundo se realiza un breve análisis de los sistemas de compensación más comunes y de como encajan en ellos las prestaciones de Previsión Social.

En el Capítulo tercero se analizan los Planes de Previsión Social, sus beneficios más comunes y el proceso de su desarrollo.

En el Anexo A se hace un análisis correlativo de los beneficios

de Previsión Social que otorgan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta con el objeto de apreciar como interactúan.

En el Anexo B se analizan las implicaciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento en los beneficios de Previsión Social, y se reseña el efecto de otros ordenamientos que gravan el ingreso de los trabajadores.

En el Anexo C se presentan resúmenes de los textos de los Planes de Previsión Social más comunes.

En el Anexo D, se incluye un apéndice matemático con las fórmulas y procedimientos más utilizados para determinar el costo de los beneficios de Previsión Social.

Finalmente es importante mencionar que todas las citas y referencias se basaron en las leyes vigentes al 10 de enero de 1989.

CAPITULO PRIMERO

Análisis General de los Conceptos de Compensación y Previsión Social

1. Antecedentes.

México ha experimentado profundas transformaciones económicas a partir de 1982, como consecuencia de la crisis que viene soportando desde entonces.

Esta crisis obligó al gobierno a tomar una serie de medidas tendentes a eficientar la economía y restarle liquidez al sistema, entre ellas la reducción de importaciones y la reducción y encarecimiento de los créditos.

Estas medidas afectaron a gran cantidad de empresas cuyos insumos estaban constituidos, en una proporción sustancial por importaciones y que requerían de recursos financieros accesibles para sostener sus operaciones.

El primer efecto de estas acciones fué una reducción de la actividad industrial, lo que ocasionó que muchas empresas se vieran obligadas a liquidar personal, reducir sus jornadas de trabajo y cerrar parcial o totalmente parte de o todas sus

instalaciones.

La inpopularidad de estas medidas se tradujo en un aumento del grado de tensión laboral, misma que se agudizó con los altos niveles de inflación que comenzaron a registrarse desde 1982, como consecuencia de la llamada política "realista" que implicó devaluaciones, eliminación de subsidios y fijación de precios más "reales" en la mayor parte de los bienes y servicios del Sector Público.

Este marco de tensión propició una política salarial que adecuó la demanda a las posibilidades productivas del País, para lo cual fué necesario reducir el poder de compra de la población. Para ello, las autoridades optaron por establecer un rango limitado de incrementos salariales en las negociaciones ordinarias, y ajustes que complementasen estas negociaciones en momentos oportunos.

El efecto que esta crisis ha generado en el ingreso real de los trabajadores se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Año	Inflación Reconocida	Incrementos Salariales	Poder de Compra (1981=100)
1982	98.8%	73.3%	87.2
1983	80.8%	43.7%	69.3
1984	59.2%	56.0%	67.9
1985	63.7%	53.2%	63.5
1986	105.7%	98.4%	61.3
1987	159.2%	153.8%	59.2
1988	51.7%	18.5%	46.2

(Fuentes: I.N.P.C. de Banxico y C.N.S.M.)

Las altas tasas impositivas y el encarecimiento del dinero, llevaron a las empresas a una situación financiera en la que les resulta difícil pagar a sus trabajadores salarios directos que les permitan vivir dignamente. Este fenómeno afecta la productividad en las empresas, ya que los trabajadores sienten que no son justamente retribuidos.

A partir de diciembre de 1987 y como consecuencia del agravamiento de la crisis económica del País, causada por la devaluación y la caída del mercado bursátil de noviembre del mismo año, el Gobierno se vió obligado a utilizar un programa de saneamiento de las finanzas públicas y recuperación de la confianza, en el que intervinieron todos los sectores de nuestra

economía, que fue bautizado con el nombre de Pacto de Solidaridad Económica.

El Pacto de Solidaridad Económica, que sustituyó al Programa de Aliento y Crecimiento, constó de dos partes: la primera enfocada a corregir la distorsión de los precios relativos de los bienes y servicios del Sector Público, propiciar el equilibrio económico de los factores productivos y lograr un control inicial del proceso inflacionario; la segunda etapa consistió en la implantación de un mecanismo de indización y autorreducción de precios que activó una espiral deflacionaria que permitió reducir la inflación a niveles de 1 o 2 por ciento mensual a fines de 1988.

Una vez controlada la inflación, el Gobierno propuso un nuevo Pacto, orientado a reactivar la planta productiva del País y elevar el nivel de vida de todos los mexicanos, este Pacto fue bautizado con el nombre de Programa de Estabilización y Crecimiento Económico (PECE).

Durante el PECE se ha logrado estabilizar la economía al mantener el índice inflacionario en sus niveles más bajos de los últimos 10 años y ajustar las tasas internas de interés a la realidad financiera del País; el Gobierno a continuado con un proceso de desincorporación de empresas estatales improductivas o no prioritarias que se inició en el Gobierno de Miguel de la Madrid;

y se han saneado las finanzas públicas al conseguir México una reducción tanto del valor real histórico de su deuda como de la transferencia neta de recursos al exterior.

Aunado a lo anterior, se han tomado una serie de medidas en el ámbito político y penal, que han permitido reestablecer la confianza y hacen prever para México una recuperación económica gradual y sostenida durante los próximos años

Como consecuencia de la crisis y las medidas que el Gobierno ha tomado para sortearla, los trabajadores y patronos han aumentado su búsqueda de sistemas de pago que protejan el poder adquisitivo de los primeros y coadyuven a disminuir las cargas impositivas de los segundos. Una de las alternativas más utilizadas para lograr este objetivo ha sido la implementación de Planes de Previsión Social, los cuales permiten que las empresas otorguen a sus trabajadores beneficios superiores a los que marca la Ley, a un costo inferior al que resultaría de incrementar los salarios directos, reflejándose estos beneficios en una mayor productividad e identificación de los trabajadores con su empresa.

A continuación analizaremos brevemente los conceptos fundamentales que intervienen en el desarrollo de este trabajo.

2. Definiciones.

Antes de entrar a un estudio más detallado de los beneficios de previsión social y su implicación en el campo de las compensaciones, se analizarán brevemente estos conceptos con el fin de establecer el criterio con el que serán abordados en el presente trabajo.

2.1. Compensación.

Analizando la compensación desde el punto de vista etimológico, nos encontramos que compensación es la acción de compensar, de los vocablos latinos cum que significa con, compañía; y penso que significa pesar, juzgar, ser pesado, pagar. Compensación es la acción de pagar, de dar algo a cambio de un objeto o servicio.

Un término análogo a la compensación es el de salario, que viene del latín salarium: paga que se da a quien trabaja para otro.

Dentro del marco legal la compensación/salario, puede ser analizada a la luz de los siguientes ordenamientos:

+ Constitución.- El Artículo 123 en su Fracción VI establece la existencia de un Salario Mínimo, cuyo objetivo es el de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el

orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

+ Ley Federal del Trabajo.- El salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82)

La Organización Internacional del Trabajo ha definido al salario como: "La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar."

El salario nominal, se refiere a la cantidad de dinero asignada como paga a cada hora, día, semana, etc., de trabajo o pieza hecha.

Se conoce como salario integrado a aquel que incluye todos los ingresos del trabajador; ya sean directos, indirectos, tangibles, intangibles, inmediatos o diferidos. Desde el punto de vista legal se puede integrar el salario de los trabajadores conforme a lo que señalan la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 32 y 143 respectivamente.

El salario real, es la relación entre la paga en dinero que el

asalariado recibe por sus servicios y los precios de las mercancías que consume; es la remuneración del trabajador expresada en una cantidad de bienes directos.

Finalmente el salario neto es el que percibe el trabajador una vez que se han efectuado todos los descuentos procedentes a su salario nominal.

2.2. Previsión Social.

Si analizamos la Previsión Social desde el punto de vista etimológico, nos encontramos lo siguiente:

- Previsión es la acción de prever; prever viene del latín *praevideo, praevide, praevidere, praevidi, praevisum*: ver antes, ver con antelación.
- Social: relativo a una comunidad o un grupo; del latín *socialis-e*, y éste a su vez de *socius-a-um*: compañero, socio, sociado, aliado.

De las definiciones anteriores podemos deducir que la definición etimológica de la Previsión Social es: acción de ver con antelación por la comunidad o el grupo.

Dentro del marco legal, la Previsión Social es una figura jurídica que puede ser analizada desde el punto de vista del

Derecho Laboral y del Derecho Fiscal, sin embargo, ni en la Ley Federal del Trabajo, ni en la Ley del Impuesto Sobre la Renta encontramos una definición de este concepto.

El Lic. Octavio Carbajal, quien ha incursionado en la materia, la define de la siguiente manera: "Previsión Social, es el conjunto de normas y disposiciones tendientes a establecer beneficios de carácter general y solidario para los trabajadores y sus familiares, que procuren la seguridad en el servicio, cubran los infortunios del trabajo, aseguren la subsistencia de la familia y del trabajador en su caso, y se encaminen a lograr la mejora y superación de las condiciones de vida, sociales y económicas del trabajador."

En el Seminario de "Repercusiones del Nuevo Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en los Planes de Beneficios para Empleados", que la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores en Planes de Beneficios para Empleados, A.C. realizó en junio de 1984, se presentó la siguiente definición: "Previsión Social es toda prestación otorgada por la empresa a sus trabajadores con el fin de preservar la salud, la economía o incrementar el nivel físico, mental e intelectual de la familia."

La previsión social es el conjunto de acciones ejecutadas por las empresas y el Estado a través de sus instituciones y leyes, tendientes a satisfacer las necesidades básicas de los

trabajadores y sus familias, con el objeto de proporcionarles y garantizarles una vida digna y decorosa.

3. Visión histórica del desarrollo de la Previsión Social en México.

Hablar del desarrollo de la Previsión Social en México, implica hacer una breve visión histórica de nuestro derecho laboral y del Seguro Social, las cuales se presentan a continuación.

3.1. Breve historia de la Previsión Social en el Derecho Laboral Mexicano.

El Derecho del Trabajo y la Previsión Social han sido temas íntimamente ligados a lo largo de la historia de México, basta con recordar que el Artículo 123 de nuestra Carta Magna se denomina del Trabajo y Previsión Social. A continuación se presenta un resumen de los hechos más relevantes, relacionados con la Previsión Social, que se han presentado dentro de las diferentes etapas del desarrollo de nuestra legislación laboral.

3.1.1. El Derecho Precolonial.- La escasa información que se tiene de este periodo, deriva más de meras suposiciones que de

datos comprobables. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, hace referencia a los diferentes artes y oficios a los que se dedicaban los antiguos mexicanos, y agrega que en general, los obreros y artesanos empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Al parecer existieron gremios de artesanos, los cuales tenían su dios tutelar y su jefe.

En realidad, nada se sabe respecto de las relaciones de trabajo, duración de la jornada, sueldos y prestaciones que pudieron existir. Lo único que se puede afirmar es que pese a la esclavitud, existían artesanos y obreros libres que podían ser alquilados por su jornal.

3.1.2. El Derecho del Trabajo durante la Colonia.- En la Legislación de las Indias encontramos grandes aportaciones en materia laboral, muchas de las cuales surgieron como consecuencia de la dignificación de los indígenas, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

- a) La reducción de las horas de trabajo.
- b) La tendencia a fijar un salario.
- c) Se establecieron días de descanso semanales.
- d) El pago del séptimo día.

e) La protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago íntegro, oportuno y en efectivo.

f) La protección a la mujer encinta.

g) La protección contra labores insalubres y peligrosas, así como la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

h) La obligación por parte de los dueños de esclavos de brindarles una habitación decorosa e higiénica.

Haciendo un breve análisis de los puntos mencionados, encontraremos que la legislación buscaba proteger la salud y el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a los requerimientos de aquella época.

A pesar de que existía un divorcio entre la realidad que vivían los trabajadores de la Nueva España y la bondad de las disposiciones dictadas, no puede negarse el mérito de haber adelantado por varios siglos a lo que hoy en día nos parece excelente.

3.1.3. La Legislación Laboral de México Independiente (1821-1917).- Durante este período de su historia, nuestra Nación vivió desangrada por las guerras intestinas y las intervenciones. Sin embargo, en los períodos de tranquilidad y aún en los de plena efervescencia militar, nuestros héroes y nuestros

legisladores hicieron grandes aportaciones en materia laboral, entre las que destacan:

- a) Abolición de la esclavitud.
- b) Eliminación de los exámenes de artesanos, quedando éstos calificados sólo por el desempeño de su empleo.
- c) Insistencia en el incremento del jornal del pobre para alejarlo de los vicios, de la ignorancia y del hurto.
- d) Prohibición de la distinción de castas.
- e) Se otorga a todos los ciudadanos la facultad de desempeñar cualquier empleo.
- f) Se prohíben los contratos que limiten la libertad del hombre.

Durante este periodo fueron realmente pobres los avances que se lograron en materia laboral. De 1821 a 1856, el jornal de los obreros aumentó de dos y medio a tres reales, es decir seis centavos en treinta y cinco años.

Por otra parte, en la segunda mitad del Siglo XIX surgen las primeras agrupaciones de artesanos, sociedades mutualistas y asociaciones de trabajadores. Así mismo, surgen pequeños y aislados movimientos campesinos.

Hacia finales del Siglo XIX e inicios del XX, en la mayoría del territorio nacional la situación de los trabajadores era de extrema pobreza y de explotación. La miseria se extendía a los esclavos, que existían pese a las leyes vigentes, a los peones y

a todo tipo de trabajadores.

En 1906 y 1907 respectivamente, se suscitaron las huelgas de Cananea y Rio Blanco, las cuales dieron origen al movimiento armado de 1910, que culminó en el Congreso Constituyente de 1917, dando luz a nuestra actual Carta Magna.

El Artículo 123 de nuestra Constitución resume todas las inquietudes que en aspectos laborales se habían presentado ya en otras leyes, las contenidas en las constituciones de algunos de los estados de la República y las planteadas por el Partido Liberal en 1906.

3.1.4. La Legislación Laboral en el México Moderno.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917 reviste gran importancia, destacándose los puntos en relación al salario, las huelgas, los sindicatos y las prestaciones laborales.

En lo relativo a Previsión Social, los aspectos más significativos que contiene este Artículo son los siguientes:

- a) Trato especial a las trabajadoras embarazadas.
- b) Establecimiento de una jornada máxima de trabajo.
- c) Establecimiento de un salario mínimo.
- d) Obligación de los patrones de dar una vivienda digna a los trabajadores.

- e) Obligación de los patrones de indemnizar a los trabajadores en caso de despido y de accidente o enfermedad profesional.
- f) Establecimiento de medidas de higiene y prevención de accidentes en los centros de trabajo.
- g) Creación de cajas de ahorro, seguros populares y sociedades cooperativas para la construcción de la vivienda para los trabajadores.
- h) Creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (1929) y del Fondo Nacional de la Vivienda (1972).
- i) Obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores (1978).

Como consecuencia de la necesidad de reglamentar el contenido del Artículo 123, surgió en 1931 la Ley Federal del Trabajo, aunque ya existían leyes laborales locales en algunos de los estados. Esta Ley fue totalmente reformada en 1970.

3.2. Breve historia del desarrollo del Seguro Social.

La incertidumbre nace con el hombre mismo, nunca se sabe cuando pueden ocurrir eventos que lesionen la vida, la salud o la economía del individuo y su familia. Se puede afirmar que la necesidad del seguro nace con el hombre mismo.

Desde la antigüedad, el hombre descubre que agrupándose puede

defenderse mejor, que no todos los hombres tienen las mismas aptitudes para el trabajo y que esta capacidad del trabajo se pierde en épocas de enfermedad y en la vejez, y que las personas incapacitadas y sus familias requieren ser subsidiadas por quienes continúan trabajando.

Las primeras agrupaciones de Seguro Social surgieron durante el Imperio de Carlo Magno, en el que se establecieron orfanatos y asilos, los cuales brindaban prestaciones ineficientes por falta de recursos.

En la época de Luis XIV, aparece en Francia un tipo de Seguro Social para los marinos, hospitalización y accidentes de trabajo, y a estos se les descontaba una parte de su sueldo. Años más tarde, al concluir la Revolución, se establecen pensiones para servidores públicos con mucha antigüedad y para inválidos de guerra.

El primer país que estableció una Institución de Seguro Social como las que se conocen hoy en día fue Alemania en 1911, con la publicación del Código Imperial de los Seguros Sociales. Después de este acontecimiento, se establece Seguro Social en muchas partes del Mundo. En América Latina primero en Chile, Argentina y Ecuador.

El Seguro Social queda formalmente establecido en México en 1943,

cuando el Presidente Manuel Avila Camacho publica la Ley del Seguro Social, la cual fue reformada en 1973.

Cabe aquí hacer un breve paréntesis para establecer la diferencia que existe entre Seguro y Seguridad Social; Seguro Social es una Institución que a través de una Ley proporciona protección y establece cuotas y prestaciones; Seguridad Social es todo lo que el Estado establece para dar bienestar y seguridad a la sociedad, como policía, bomberos, Seguro Social, educación, etc.

Hablar de Prestaciones de Previsión Social en México, implica necesariamente hacer mención del Instituto Mexicano del Seguro Social, que es la Institución a través de la cual se pretende cumplir el mandato constitucional de garantizar salud, asistencia médica, subsistencia y servicios sociales a todos los mexicanos.

Los servicios y prestaciones que han venido recibiendo los trabajadores a partir de la creación del Seguro Social, han aumentado su salario real y contribuido a la expansión económica del País, mediante el mejoramiento de sus condiciones de vida y la reducción de las tensiones laborales, convirtiéndose el Seguro Social, en un instrumento redistribuidor del ingreso y un factor de integración nacional.

La adecuada compensación de los colaboradores es un problema

difícil de resolver para muchas empresas en México; la crisis por la que atravesamos disminuye cada vez más las posibilidades de pagar salarios capaces de retener a la mano de obra calificada y los ingresos de los trabajadores en general han llegado a uno de sus niveles más bajos en la historia del México moderno. Los beneficios de Previsión Social, se presentan como una alternativa para incrementar el bienestar de los empleados y retenerlos normalmente con un costo menor del que resultaría de incrementar los salarios directos, consiguiendo de esta forma beneficiar tanto a los trabajadores como a la empresa.

CAPITULO SEGUNDO

Los Sistemas de Compensación. Análisis y Estructura.

1. Generalidades.

En el presente Capítulo se hará un análisis de los factores que intervienen en el proceso de determinación de un sistema de compensaciones y la forma en la que las prestaciones encajan dentro de este proceso.

Un sistema de compensación está integrado básicamente por los procesos de determinación de salarios, incentivos y prestaciones.

De manera más general, un sistema de compensación es una compleja red de subsistemas dirigidos a la remuneración de las personas por los servicios que prestan y a motivarlas para lograr los niveles de desempeño deseados. Entre los componentes intermedios de este proceso están los pagos de sueldos y salarios; otorgar otros beneficios como los de Previsión Social (Seguros, Fondo de Ahorros, Subsidios por Enfermedad, etc.); y otorgar recompensas que, esencialmente, no implican costo económico como reconocimiento, privilegios, símbolos de posición, etc.

Por lo general se utiliza una amplia variedad de herramientas

para facilitar el diseño, implementación y administración de este complejo proceso. Entre estas herramientas están el análisis y descripción de puestos, la valuación de puestos, la investigación de salarios y prestaciones del mercado, planes de compensación, evaluación de méritos y muchas otras políticas relativas al nivel y la administración de salarios y beneficios.

Aunque en este trabajo no se analizan las recompensas no monetarias, se debe subrayar que las recompensas financieras aisladas no satisfacen muchas necesidades humanas. Un sueldo alto no garantiza que la persona se sienta justamente tratada ni garantiza su autosatisfacción. Así, la administración necesita estar implicada en muchas clases de recompensas, además de las recompensas financieras, incluyendo reconocimiento, aprecio, participación, autoridad y poder, privilegios, información, trabajo interesante y desafiante, promociones, condiciones de trabajo placenteras, seguridad en el trabajo y holgura para iniciativas.

A continuación se hace un análisis de la compensación, tratando básicamente la administración de sueldos y salarios, los incentivos y los beneficios complementarios, entre los cuales encontramos los Beneficios de Previsión Social.

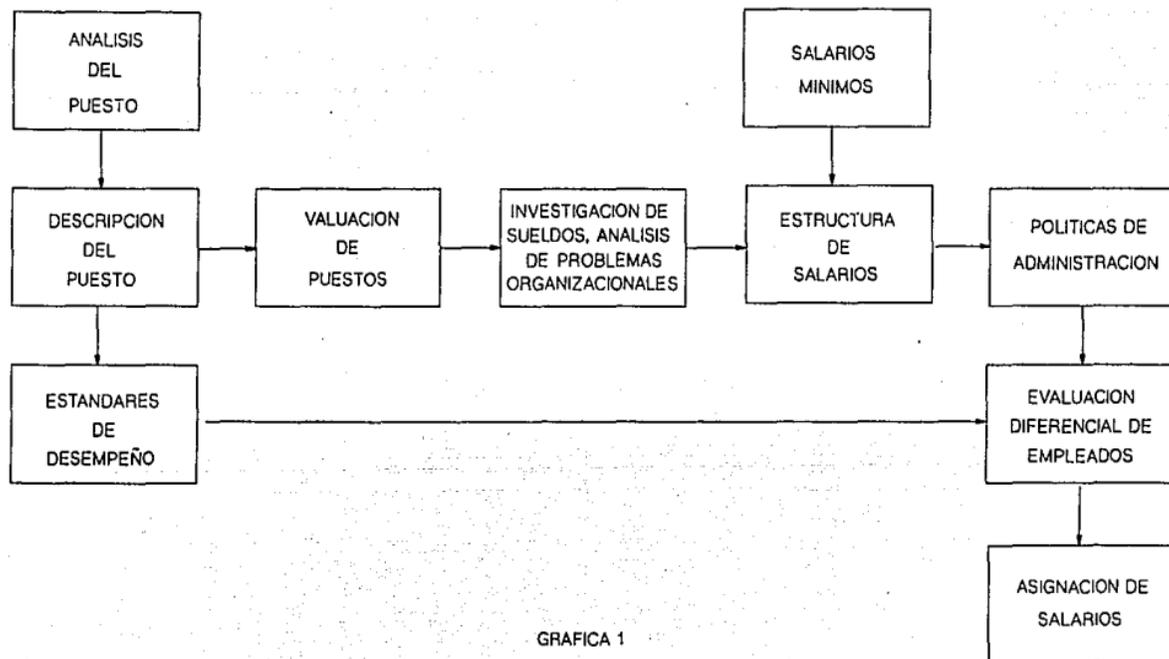
2. Administración de sueldos y salarios.

Aunque comúnmente se usan las palabras sueldos y salarios indistintamente, estos términos tienen significados ligeramente diferentes en su uso práctico. Salario se refiere usualmente a la paga de grupos tales como empleados de producción y mantenimiento; los sueldos se refieren normalmente a los pagos que se hacen a empleados de oficina, administrativos y profesionales. En este trabajo ambos términos se utilizarán indistintamente, dado que su diferencia conceptual no tiene trascendencia para el desarrollo del mismo.

Los pagos de sueldos dentro de la organización los determina un flujo de sucesos que incluyen análisis de puestos, valuación de puestos, investigaciones de sueldos y salarios, establecimiento de reglas para la administración de salarios y pagos de salarios a empleados individuales, el cual puede observarse con más detalle en la Gráfica 1.

Cabe señalar que la negociación colectiva en las empresas sindicalizadas desempeña un papel principal en la determinación del precio de la mano de obra. Para las empresas no sindicalizadas, los acuerdos de negociación colectiva que se logran en otras partes tienen un impacto indirecto, pero importante, en la determinación de sueldos.

PROCESO DE DETERMINACION DE SALARIOS



GRAFICA 1

2.1. Análisis y descripción de puestos.- El análisis de puestos es la investigación sistemática de un puesto con el fin de identificar sus características esenciales y para traducir estas características por escrito en forma de una descripción de puestos. El análisis de puestos sirve de información básica para realizar técnicamente otras funciones dentro de la empresa, entre ellas: reclutamiento, selección, entrenamiento, calificación de méritos y valuación de puestos. El análisis de puestos se hace básicamente mediante tres técnicas, a saber: observación, entrevistas y cuestionarios.

2.2. Valuación de puestos.- Consiste en el proceso de determinar el valor relativo de los diversos puestos dentro de la organización, de tal manera que se puedan pagar salarios diferentes a puestos de diferentes valor. En la valuación de puestos se supone que: a) es lógico pagar más para puestos que contribuyen más al logro de las metas organizacionales, b) las personas se sienten más justamente tratadas si los sueldos se basan en el valor relativo de los puestos y c) las metas de la empresa se promueven manteniendo una estructura de puestos basada en el valor relativo de éstos. Existen cuatro métodos formales de valuación de puestos que se utilizan mucho, los cuales son: el método de puntos, el método de comparación de factores, el método de clasificación y el método de jerarquización.

2.3. Investigaciones de salarios.- Una vez que se ha determinado

el valor relativo de los puestos mediante la valuación, se deben determinar las cantidades reales que se han de pagar. Un factor principal al tomar tales decisiones es la investigación de sueldos y salarios. Dado que las prácticas de sueldos y salarios de otras empresas tienen efecto en la selección, moral y retención de empleados, en general se presta atención a los niveles de salarios prevalecientes en la comunidad o la industria. Para este fin, la mayoría de las empresas participan ya sea en investigaciones de salarios y reciben copias de los resultados o, de otra manera, llevan a cabo las suyas propias.

2.4. Análisis de problemas organizacionales adicionales.- Al establecer la estructura de salarios se deben considerar problemas adicionales a los resultados de la valuación de puestos e investigaciones de mercado, los cuáles pueden ser humanos, financieros, fiscales, laborales y/o de administración.

2.5. Estructura de salarios.- La estructura real de sueldos y salarios se determina después de que se han definido los valores relativos de los puestos, investigando los salarios del mercado y considerando los problemas organizacionales. En este momento se deben tomar las siguientes decisiones: a) si la organización es capaz y desea pagar cantidades por encima, por debajo o iguales a los promedios del mercado; b) si los rangos de salarios deben considerar incrementos de mérito o si debe haber tasas únicas; c) el número y amplitud de los grados de pago y la medida de

interacción; d) qué puestos se han de colocar en cada uno de los grados de pago; e) las cantidades reales de pesos que se han de asignar a los diversos grados de pago; f) diferencias entre planes de pago; y g) qué hacer con los salarios que estén fuera de la línea una vez que se tomen estas decisiones.

Aunque no existen reglas para tomar tales decisiones, el procedimiento más común consiste en hacer una gráfica bidimensional en la que se dibujan los puntos de valuación de puestos para puestos clave contra cantidades reales pagadas o niveles deseados, luego se diseminan los demás puestos, observándose como se agrupan, lo cual sirve para ajustar salarios y determinar los diferentes grados de pago.

2.7. Políticas de Administración.- Es necesario establecer las políticas de administración además de las relativas a la estructura de salarios. Por ejemplo, se debe determinar como se le dará peso a la antigüedad, con que frecuencia se incrementarán los sueldos, como se controlarán los costos de sueldos y salarios y que políticas gobernarán la promoción de un grado de pago a otro.

3. Incentivos.

El término incentivos se utiliza con frecuencia para describir

programas de pago de sueldos que conectan a éstos directa o indirectamente con estándares de productividad de personas, algunos a la productividad de grupos y otros a la productividad o redituabilidad de la organización total.

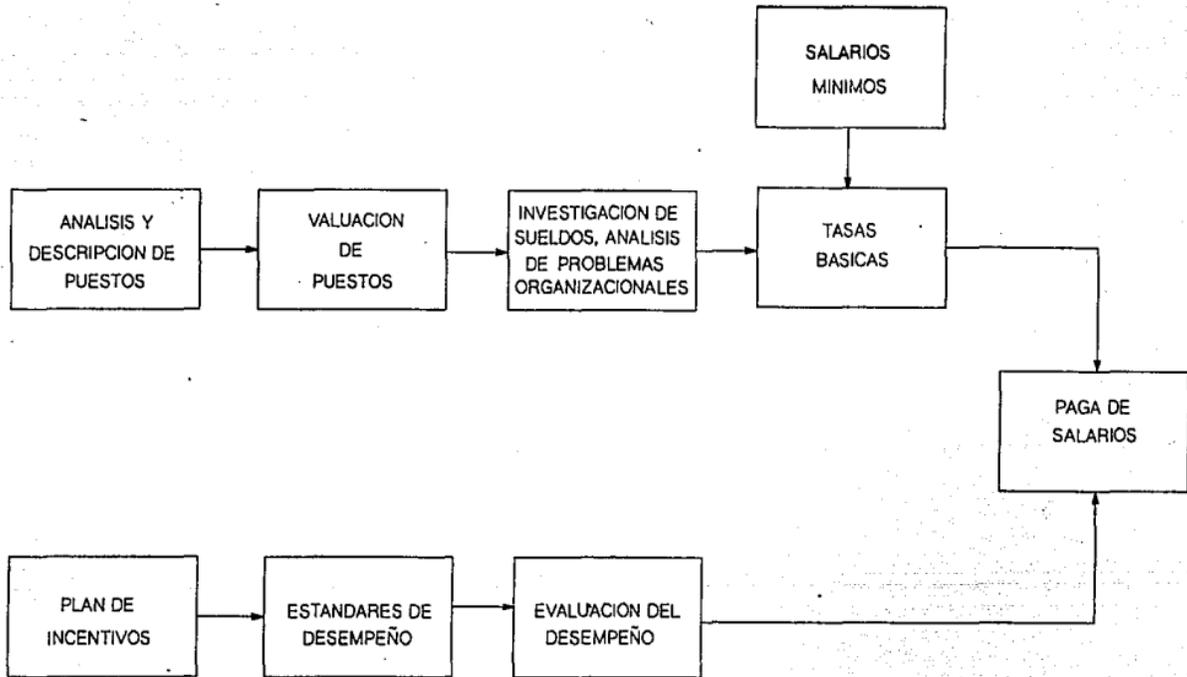
En general, el propósito de los programas de incentivos, es aumentar la motivación de los empleados para contribuir a las metas de la organización al ofrecer recompensas financieras más altas y más amplias que los salarios y los sueldos básicos.

Por una diversidad de razones, incluyendo la competencia del mercado laboral y las leyes, casi todos los programas de incentivos en grupo o individuales garantizan un salario básico. Así mismo, una investigación realizada en los Estados Unidos señala que el 84 por ciento de las empresas que tienen programas de incentivos, cuentan con un sistema formal de evaluación de puestos, de lo que podemos deducir que los programas de incentivos son un complemento del proceso de determinación de salarios.

En la Gráfica 2 podemos observar como se incertan los programas de incentivos dentro del proceso de administración de sueldos.

Dado que existen distintos sistemas de compensación a través de incentivos, en el presente trabajo se analizarán principalmente cuatro tipos de programas: a) programas individuales de

PROCESO DE DETERMINACION DE INCENTIVOS



GRAFICA 2

incentivos, incluyendo tasas por pieza (a destajo), comisiones y sistemas de sugerencias; b) programas de grupo; c) programas a todo lo largo de la empresa en cuanto a productividad; y d) programas de reparto de utilidades.

3.1. Programas Individuales de Incentivos.- Los programas individuales ofrecen un beneficio financiero a un trabajador o grupo de trabajadores para que produzcan trabajo de calidad aceptable superior a una cantidad especificada, lo que permitirá a la empresa abatir los costos de producción y consecuentemente incrementar las utilidades. En pocas palabras el propósito dual de la compensación por incentivos se puede resumir en: a) reducir los costos y b) mantener estándares de calidad.

La mayoría de los programas de incentivos para trabajadores de producción son de dos tipos: a) planes a destajo que proporcionan salarios con base en la cantidad de unidades que se produzcan, y b) planes de bonos de producción que proporcionan pagos de salarios con base en la producción que exceda el estándar o la terminación de las tareas en menos tiempo del estándar. Otro tipo de plan es el de tasa media por día, el cual califica a los empleados cada dos o tres meses en diversos factores, como productividad, confiabilidad en el trabajo, calidad y versatilidad; si califican alto pueden lograr incrementos porcentuales significativos en su ingresos.

Los planes de pago por ventas que contienen comisiones o bonos con base en el número de artículos o volumen de pesos vendidos también se pueden considerar dentro de la categoría de programas individuales de incentivos.

Los programas de sugerencias tienen el objeto de solicitar ideas de los trabajadores acerca de la reducción de costos, incrementar la seguridad o mejorar la calidad. Algunas compañías promueven los programas de sugerencias para incrementar la participación de los empleados, y de esta manera incrementar su moral y mejorar las comunicaciones. En los programas típicos, usualmente se pagan cantidades variables si las sugerencias son útiles y se da una explicación si éstas son rechazadas. Los empleados profesionales y de supervisión generalmente quedan excluidos del plan, por la suposición de que aportar ideas es parte de su trabajo.

3.2. Programas de Incentivos en Grupo.- El propósito de los planes de incentivos en grupo es el mismo que el de los planes individuales, excepto en el énfasis adicional en la cooperación dentro del grupo. En realidad la mayoría de los planes de incentivos en grupo son planes individuales que se aplican a un pequeño grupo de trabajadores, siendo la compensación a destajo el plan de incentivos más popular. Estos planes son particularmente aplicables a situaciones en que varios trabajadores deben cooperar para desempeñar una tarea única y es

difícil medir la contribución de las personas en lo individual.

3.2.1. Programas de Productividad en la Empresa.- El propósito de estos planes es incrementar la eficiencia en la producción por medio de la participación de los trabajadores en comités de producción. Uno de los planes de este tipo más usuales es el Scanlon, en el cual se lleva un registro histórico de la relación entre costos y utilidades, cuando las utilidades crecen por encima de los costos, se comparte una parte del ingreso adicional entre los trabajadores.

3.3. Programas de Reparto de Utilidades.- Los principales objetivos de estos programas son: a) alentar un sentido de camaradería y acertividad entre los empleados y empleador y estimular el interés de los empleados por la empresa; b) alentar a los empleados a dirigir esfuerzos e imaginación adicionales para incrementar las utilidades de la empresa; y c) aumentar la seguridad económica de los empleados.

Existen tres tipos de programas de reparto de utilidades: a) de distribución corriente, b) de distribución diferida y c) mixtos. En México, el plan de reparto de utilidades es obligatorio para las empresas y es por Ley en la mayoría de los casos (excepto cuando existen tratamientos diversos a la L.F.T.), de distribución corriente, es decir, se paga en efectivo al cierre del ejercicio correspondiente.

La legislación fiscal también tiene gran influencia en los programas de incentivos, ya que en muchas ocasiones estos no son exentos del Impuesto Sobre la Renta, lo que desmotiva su implementación.

4. Prestaciones.

Las organizaciones por lo general recompensan a sus trabajadores a través de una amplia variedad de artículos o partidas que complementan los sueldos y salarios, las cuales con frecuencia se denominan "prestaciones" o beneficios adicionales. Estos pagos toman la forma de tiempo libre pagado, programas para proporcionar seguridad contra diversas contingencias en las vidas de los empleados, salarios diferidos como pagos por jubilación, fondos y cajas de ahorro y numerosos servicios.

El impacto de las prestaciones ha ido tomando tal relevancia, que en un estudio realizado en los Estados Unidos en 152 compañías de 1955 a 1975, su monto pasó del 22.7 al 40.3 por ciento de la nómina de raya. A pesar de que en México no contamos con un estudio que sustente los datos similares, podemos inferir que el comportamiento de las prestaciones como parte de la compensación total, es cada día más importante, al igual que en los Estados Unidos.

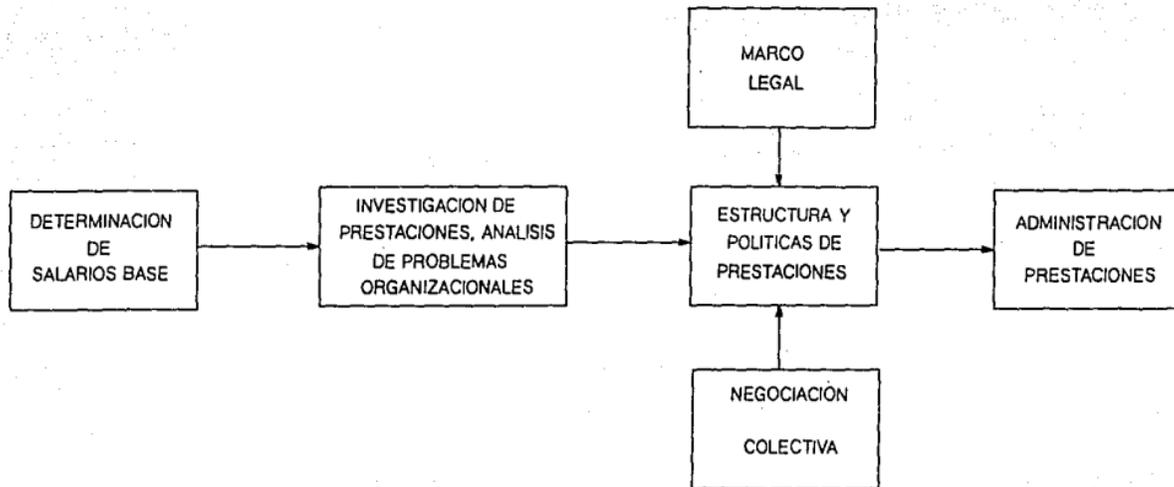
En la Gráfica 3, podemos observar que el flujo de los eventos que implica la determinación de un paquete de prestaciones, los cuales analizaremos a continuación, incluye: la determinación del salario básico, la investigación de prestaciones y el análisis del entorno organizacional. Así mismo se incluye el marco legal debido a su importante impacto en las prestaciones y, a la negociación colectiva, debido a que esta afecta directamente a la determinación de las prestaciones en la empresa sindicalizada e indirectamente en la no sindicalizada.

4.1. Investigaciones sobre Prestaciones.- Hace algunos años las compañías no estaban prestando mucha atención a las prestaciones en sus investigaciones de salarios. Sin embargo, ante el crecimiento del costo de los salarios directos tanto para las empresas como para los trabajadores, en muchos casos ambos se han unido en la búsqueda de nuevos beneficios aún antes de las negociaciones contractuales.

Dado que las prestaciones y los salarios son parte del paquete total de compensación, las investigaciones de prestaciones se deben hacer simultáneamente con las investigaciones de salarios si se desea que los datos de salarios sean realmente significativos.

4.2. Análisis de problemas organizacionales.- La naturaleza de los problemas organizacionales al determinar prestaciones es, al

PROCESO DE DETERMINACION DE PRESTACIONES



GRAFICA 3

igual que al determinar salarios, de relaciones humanas, fiscales, laborales, financieras o de administración. La fuerza de trabajo tiene una gran influencia en las decisiones acerca de prestaciones. Por ejemplo, si un alto porcentaje del número de trabajadores es gente joven recién egresada de las preparatorias y universidades, puede haber poca demanda por un plan de jubilación y poco interés de la alta administración por dar uno. Por otro lado, puede haber dos periodos de descanso por día y una buena atención a los servicios de cafetería. Sin embargo, si el grupo incluye un alto porcentaje de empleados con familias, ambos, los empleados y la empresa, pueden estar muy interesados por planes de seguro de vida y médicos en grupo, planes de pago por separación y otros planes que sirvan para incrementar la seguridad familiar.

Se han realizado pocos estudios sobre las preferencias de prestaciones. En los Estados Unidos, Chapman y Ottemann encontraron que la edad y/o la antigüedad, el estado civil, el número de dependientes y la categoría ocupacional parecían ser factores determinantes en la selección de prestaciones. Como ilustración de los resultados de su estudio, se encontró que los empleados más jóvenes estaban más a favor de una semana de trabajo de cuatro días (prestación muy de moda en los E.U. que consiste en trabajar menos días más largos) y que la preferencia por un plan de pensiones estuvo significativamente asociada a la edad. Otro aspecto que influye de manera determinante es la

capacidad de la Organización para financiar programas de prestaciones, ya que una empresa joven que está empezando o una empresa que se encuentre en un bache económico, no serán capaces de pagar un amplio programa de prestaciones.

4.3. Estructura y Regulación de las prestaciones.- Usualmente se elaboran políticas detalladas de administración antes de que se lleven a la práctica los programas de prestaciones. Estas políticas deben establecer claramente los requisitos a cumplir para alcanzar las prestaciones y los casos de excepción más factibles de presentarse. Por ejemplo, en el caso de un plan de subsidios por incapacidad es necesario establecer políticas en cuanto al tiempo durante el cual se pagará la prestación en adición a la del Seguro Social, cuándo comenzarán los beneficios, si se requerirá la incapacidad del IMSS, etc.

Si no se presta cuidadosa atención al desarrollo de las políticas en un inicio, estas deben establecerse a la primera vez que surjan los problemas. El no detallar las políticas dificulta la proyección del costo de la prestación, y en el caso de algunos beneficios, puede poner en entredicho la deducibilidad del plan, ya que al no estar escritas las reglas, no se puede garantizar la equidad de su aplicación y por lo tanto no se puede garantizar el cumplimiento del requisito de generalidad que señala la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

4.4. Relación con Otros Procesos Organizacionales.- Muchas de las prestaciones surgen directamente del proceso de determinación de salarios básicos. Por ejemplo, cuando se otorgan beneficios de tiempo libre pagado, vacaciones, subsidios por incapacidad, días festivos, etc., los costos estarán en relación directa con el salario básico.

El método de pago y la cantidad de beneficios adicionales serán un aspecto importante de los procesos de justicia y de negociación colectiva y, por supuesto, estarán íntimamente ligados con el proceso de administración financiera. Una diferencia notable entre los procesos de determinación de sueldos y el de prestaciones, es que éstas están casi totalmente desligadas del proceso de evaluación del desempeño.

Las compensaciones complementarias tienen un impacto muy importante y determinante en el proceso de colocación, existen muchos beneficios que por sus características prácticamente "atrapan" a los empleados dentro de la empresa, cuando estos no pueden soportar la salida una vez que han acumulado beneficios tales como pensiones considerables o vacaciones anuales largas.

4.5. Impacto del Medio.- Las prestaciones están influidas por otras fuerzas del medio además de las prácticas de los competidores, tales como las legislaciones laboral, de seguridad social y fiscal, así como las negociaciones colectivas.

INTEGRACION DE LA COMPENSACION TOTAL



GRAFICA 4

Los avances tecnológicos, las nuevas técnicas administrativas y las condiciones del mercado laboral influyen en la estructura de un Plan de Beneficios. Así mismo, el tipo de industria y la región en la que ésta se encuentra son variables que influyen en el monto de las prestaciones.

En las Gráficas 4 y 5, podemos observar la forma en la que se integra y se estructura la compensación y como se intercalan en ella los diferentes beneficios de Previsión Social.

En el Capítulo Tercero se analizan los Planes de Previsión Social, los cuales permiten optimizar el uso de los recursos asignados dentro de los sistemas de compensación bajo el concepto de prestaciones.

ESTRUCTURA DE LA COMPENSACION.

COMPENSACION TOTAL			
INMEDIATA		DIFERIDA	
DIRECTA	INDIRECTA	PROTECCION FINANCIERA	ACUMULACION DE CAPITAL
Efectivo: Salario, premios, Fondo de Ahorros revolvente.	Servicios: Educación,cafetería,descuentos,Caja de Ahorro,pago de notas, etc.	Seguro Social. Pensiones Beneficios por Invalidez	Fondo de retiro. Pago con acciones. Ahorro a largo plazo
Contingente: Bonos, comisiones,aumentos de participación, regalías por patentes, ideas y sugerencias	Prestaciones Implícitas: Auto,entrenamientos,membresías,consejos financieros, mobiliario de oficina,comedor.	Beneficios por muerte. Gastos Médicos Indemnización.	
Tiempo Libre.- Vacaciones,incapacidades,negocios personales, semanas cortas, actividades educativas.	Desarrollo Profesional: Estatus,prestigio,viajes,capacitación,seguridad laboral, supervisión,oportunidades.	Prima de Antigüedad.	

GRAFICA 5

CAPITULO TERCERO

Los Planes de Previsión Social

1. Aspectos Generales.

Los Planes de Previsión Social son una herramienta fundamental de la administración moderna, ya que otorgan prestaciones adicionales al salario del trabajador que incrementan su bienestar, seguridad y calidad de vida.

Hasta la fecha la práctica general en México, ha sido la de atender preferentemente las obligaciones de la empresa derivadas de la legislación laboral, aún cuando un número cada día mayor de empresas conceden a sus trabajadores prestaciones y beneficios adicionales al salario.

Un Plan de Previsión Social es el conjunto de prestaciones que otorga la empresa a los trabajadores con el fin de ayudarlos a alcanzar y mantener un estado satisfactorio de tranquilidad mental, seguridad económica y desarrollo personal, dentro del marco legal señalado por la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Tradicionalmente ha existido la práctica en muchas empresas de

otorgar diversas prestaciones y beneficios en forma aislada y sin coordinarlos o unirlos en un Plan. Al acoplar los beneficios dentro de un Plan se persigue minimizar su costo para la empresa y hacer más atractivos para los trabajadores los beneficios que reciben.

La ventaja en costo será mayor a medida que se establezca una mayor relación de beneficio a beneficio y lo importante es considerar todos los beneficios en conjunto dentro de un Plan, lo que permitirá a la empresa seleccionar aquellos beneficios que sean más atractivos para sus trabajadores, evitando duplicidades y reduciendo los gastos de administración de los beneficios.

El plan debe ser flexible con el objeto de adicionar o eliminar beneficios según varíen las condiciones internas o externas en las que se desenvuelve la empresa.

Los Planes de Previsión Social otorgan ventajas para la empresa y para el trabajador.

Para la empresa las ventajas son:

- + De relaciones humanas.- Porque estimulan el aprecio de los trabajadores hacia su empresa, al ver éstos que se les protege y se les garantiza un nivel de vida digno y decoroso.

- + Fiscales.- La principal ventaja para la empresa es que siguiendo los lineamientos marcados en la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, que se señalan en el Anexo B del presente trabajo, todos los gastos originados por Previsión Social son deducibles de impuestos.

- + Laborales.- Los Planes de Previsión Social son un elemento de gran valía para el manejo de las relaciones laborales al convertirse en herramienta de negociación de salarios y prestaciones , y para lograr que el personal se identifique de una manera más plena con su empresa.

Para los trabajadores las ventajas son:

- + Económicas.- El trabajador ve incrementado su ingreso real a través de prestaciones en dinero y en especie.

- + Fiscales.- Bajo ciertas características que ya fueron señaladas, los ingresos que percibe el trabajador por concepto de Previsión Social están exentos de impuestos.

- + Relaciones Humanas.- El trabajador siente que se están valorando debidamente sus esfuerzos y se siente protegido por la empresa e identificado y comprometido con ella.

Los Planes de Previsión Social se desarrollan dentro del Marco

señalado por las Legislaciones Laboral, Fiscal y de Seguridad Social, el cual es analizado a detalle en los Anexos A y B del presente trabajo.

Dentro de la Legislación Fiscal encontramos el concepto de generalidad, el cual es de importancia primordial en los Planes de Previsión Social, al ser por una parte requisito indispensable para garantizar la deducibilidad de los mismos y por otra un pilar del proceso de justicia dentro de la organización.

2. Descripción de los Beneficios de Previsión Social señalados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Los beneficios que otorgan los planes de Previsión Social son de varios tipos, siendo los más comunes los señalados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a saber:

- + Jubilaciones.
- + Fallecimiento.
- + Invalidez.
- + Servicios médicos y hospitalarios.
- + Subsidios por incapacidad.
- + Becas.
- + Fondos de ahorro.
- + Guarderías.

+ Actividades culturales y deportivas.

+ Otros de Naturaleza Análoga.

A continuación se hace una breve descripción de en que consiste cada uno de estos beneficios:

2.1. Jubilaciones.- Los beneficios por jubilación son una prestación que concede la empresa ya sea para cumplir con su Contrato Colectivo de Trabajo, o bien en forma voluntaria, como reconocimiento a los esfuerzos desarrollados por su personal durante su vida activa al servicio de la empresa y consisten en una serie de pagos o un pago único que, conjuntamente con los beneficios que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez o cesantía en edad avanzada, le permitan al trabajador mantener el mismo nivel económico de vida que tenía siendo activo.

Cabe señalar que es una práctica común procurar que la reserva requerida para otorgar el beneficio por jubilación, sea equivalente como mínimo a la Indemnización Legal (señalada en el Art. 50 de la L.F.T.), a fin de que el beneficio resulte equivalente y de esta manera el Plan de Pensiones se convierta en un instrumento sustitutivo de la obligación laboral mencionada.

El establecimiento de un Plan de Pensiones por Jubilación puede traer consigo una disminución de la rotación del personal, pues a

partir de cierto tiempo de participar en el Plan, los empleados contarán con un capital diferido, que perderían en caso de abandonar la empresa.

2.2. Fallecimiento.- El beneficio por fallecimiento consiste en otorgar a los beneficiarios del trabajador una cantidad, ya sea mediante una renta periódica o un pago único, al fallecimiento de éste. Generalmente esta prestación es cubierta mediante un seguro de grupo de vida, en el cual algunas veces se incluyen beneficios (doble indemnización, exención de pago de primas, etc.) o coberturas (por invalidez o incapacidades) adicionales.

2.3. Invalidez.- El beneficio consiste en un pago o en el otorgamiento de una pensión vitalicia al trabajador que quede inválido. También puede ser cubierto mediante un seguro, conjuntamente con el beneficio por fallecimiento.

2.4. Servicios Médicos y Hospitalarios.- Consiste en el reembolso o pago directo de todos o parte de los gastos médicos y hospitalarios que realice el trabajador. Esta prestación en ocasiones se hace extensiva a los familiares del trabajador y en cualquier caso puede ser asegurada.

2.5. Subsidios por incapacidad.- Este beneficio consiste en que la empresa pague al trabajador su salario íntegro durante los tres primeros días en que sufre una enfermedad no profesional; pagándole la diferencia existente entre el subsidio del IMSS y su salario a partir del cuarto día de incapacidad.

2.6. Becas.- Este beneficio consiste en el reembolso de parte o la totalidad de los gastos efectuados por el trabajador por concepto de inscripciones, colegiaturas, transportes escolares, uniformes, etc.

2.7. Fondos de ahorro.- Este beneficio consiste en constituir un fondo con aportaciones que efectúan la empresa y los empleados de la misma, aportando cantidades fijas o calculadas como un porcentaje del salario. Puede repartirse mediante reembolso inmediato a través de préstamos (Fondo de Ahorros revolvente), al final del año proporcionalmente entre los trabajadores de acuerdo a sus aportaciones, o bien en el momento en que se termine la relación de trabajo.

2.8. Guarderías.- Este beneficio consiste en proporcionar a la madre trabajadora un lugar en el que sus hijos sean cuidados y atendidos mientras ella trabaja. Normalmente es cubierto por el

Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.9. Actividades culturales y deportivas.- Este beneficio consiste en la aportación de la empresa de una cantidad determinada para promover las actividades culturales y deportivas entre sus empleados.

En algunas empresas se han agrupado los beneficios señalados en el último párrafo del Artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Subsidios por Incapacidad, Becas Educativas, Guarderías, Actividades Culturales y Deportivas y Otras Prestaciones de Naturaleza Análoga), dentro de un Programa que se conoce con el nombre de Plan Múltiple de Previsión Social, el cual puede otorgarse de manera aislada o en conjunto con otros beneficios de Previsión Social (como Pensiones por Jubilación y/o Fondo de Ahorros). Este Plan consiste en otorgar a cada trabajador el derecho de que se le reembolsen, hasta la cantidad prevista en el propio Plan, los costos de las erogaciones que él, su cónyuge o sus hijos solteros que dependan económicamente de él, efectúen por los conceptos señalados en la citada Fracción del Artículo 77 de L.I.S.R.

La principal ventaja del Plan Múltiple de Previsión Social es que permite que el trabajador y su familia utilicen el presupuesto asignado en los beneficios que ellos necesitan y/o desean.

3. Proceso de instalación de un Plan de Previsión Social.

El proceso para instalar un Plan de Previsión Social tiene las siguientes etapas:

- + Diseño.
- + Valuación.
- + Implantación.
- + Comunicación.
- + Administración.

A continuación se analizará brevemente en que consiste cada una de estas etapas:

3.1. La Etapa de Diseño.

La etapa de Diseño consiste en fijar las características, alcance, limitaciones y reglas para determinar los beneficios del Plan, tomando en cuenta las necesidades específicas del sector beneficiado, las políticas de la empresa y las disposiciones legales vigentes, determinándose el instrumento de financiamiento más adecuado.

Dentro de esta etapa es fundamental considerar los siguientes aspectos:

- La legislación laboral, de seguridad social y fiscal vigentes.

- El Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa, si esta tiene sindicato.
- Los beneficios adicionales a los legales o contractuales, que se han venido otorgando tradicionalmente en la empresa.
- La estructura del personal de la empresa por edad y por antigüedad.
- La estructura salarial separando la nómina del personal sindicalizado y la del de confianza.
- El Salario Mínimo vigente.
- El nivel socio-económico de los colaboradores de la empresa.
- Los beneficios que se otorgan en empresas similares, tomando en cuenta el giro, el tamaño y la localización geográfica.
- El presupuesto asignado al Plan.
- El monto y las condiciones de todos los beneficios que se otorgarán.
- Filosofía de la empresa.
- Necesidades de los trabajadores
- Bases de valuación de los beneficios.
- Instrumentos de financiamiento.
- Bases del texto del Plan.

3.2. La Etapa de Valuación.

La Valuación consiste en determinar el costo que representaría para la empresa el otorgar los beneficios seleccionados en la etapa de Diseño.

Para determinar el monto de las obligaciones emanadas de los beneficios contingentes (Jubilación, Invalidez, Fallecimiento, Incapacidad, Servicios Médicos y Hospitalarios), se utilizan Métodos de Financiamiento que son procedimientos que sirven para determinar el Valor Presente Actuarial de los beneficios y gastos que se derivan del Plan, y para desarrollar una distribución equivalente actuarial (Costo Anual del Plan o Costo Normal) de dicho valor presente a través de los años.

En los beneficios no contingentes la Valuación es más sencilla y directa, ya que estos normalmente se asignan como cantidades fijas o como porcentaje del salario de los trabajadores, y son fácilmente presupuestables cuando están respaldados por Textos de Plan bien estudiados y elaborados.

3.3. La Etapa de Implantación.

La Implantación es el proceso mediante el cual, una vez que la empresa ha tomado la decisión de instalar el Plan, se procede a establecer los beneficios y se formalizan los instrumentos que se utilizarán para su financiamiento.

Dentro de esta etapa normalmente se contratan las pólizas de seguros que se haya decidido; se preparan los textos definitivos que serán publicados; se hacen trámites ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para obtener la deducibilidad de los

beneficios que se van a otorgar,; se hacen los trámites pertinentes ante Bancos, Casas de Bolsa y/o Aseguradoras para formalizar los instrumentos de financiamiento y crear las reservas necesarias; y, se genera la infraestructura que la empresa requerirá para administrar correctamente el Plan o se subcontratan los servicios administrativos.

3.4. La Etapa de Comunicación.

La Comunicación consiste en informar al personal las principales características del Plan y los beneficios a que tiene derecho, a fin de que pueda apreciarlos y valorar el esfuerzo de la empresa.

Para llevar a cabo lo anterior, la Administración puede apoyarse en diversos medios como conferencias, audiovisuales, paneles informativos, un documento impreso, etc.

El Plan de Beneficios debe comunicarse a los nuevos empleados dentro del Programa de Inducción.

La Comunicación es, conforme lo señala la LISR, un requisito indispensable para la deducibilidad del Plan.

VII. La Administración del Plan.

La Administración consiste en analizar periódicamente el Plan, con el fin de mantenerlo acorde con las políticas de la Empresa y las disposiciones legales; así como para garantizar la aplicación de los textos, el control del pago de beneficios, de las inversiones, de los costos, de los dividendos y de la siniestralidad.

Es importante monitorear constantemente el nivel de las prestaciones que otorgan empresas similares, a fin de facilitar la retención y obtención de empleados.

Otro aspecto que conviene vigilar dentro de esta etapa, son los cambios que puedan registrarse en cuanto a instrumentos de financiamiento, procurando contar con aquellos que sean más acordes a las necesidades de la empresa.

Todas las modificaciones que se hagan al Plan, que afecten las bases para otorgar un beneficio, eliminen un beneficio existente o incluyan uno nuevo, deben ser comunicadas al personal.

Hoy en día no se puede concebir ya la idea de empresas en las que la única obligación hacia los empleados sea la del pago de un sueldo, ya que estas a la larga se verían obligadas a desaparecer

por resultar poco atractivas para la fuerza laboral; a través de programas que les proporcionen seguridad y bienestar, se puede motivar la permanencia de los trabajadores en las organizaciones.

Así mismo, es indudable que existe una obligación moral y social de la empresa de ver por la salud y el bienestar de sus trabajadores, siendo estos quienes con su esfuerzo y dedicación fincan el desarrollo de la misma y la reutilización del capital invertido en ella.

Los Planes de Previsión Social correctamente aplicados son una solución inteligente y propia de la empresa moderna, para compensar adecuadamente a sus colaboradores y motivar su permanencia dentro de la Organización.

ANEXO A

Análisis correlativo de los Beneficios de Previsión Social que otorga la Ley Federal del Trabajo con los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social.

La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social representan dos vértices del triángulo que forma el marco legal de la previsión social, a saber: legislación laboral, legislación de seguridad social y legislación fiscal. Por lo que su conocimiento es indispensable para hacer un correcto estudio de los beneficios de previsión social.

En el presente anexo se presenta un análisis correlativo de los beneficios de previsión social que otorga la Ley Federal del Trabajo y los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social. Para efectos de facilitar el estudio de los artículos mencionados, se ha incluido un cuadro resumen de este análisis.

El análisis que se presenta se realizó clasificando los beneficios de la siguiente forma:

1. Beneficios provenientes de riesgos de trabajo.
2. Beneficios provenientes de enfermedades y maternidad.
3. Beneficios provenientes de invalidez, vejez, cesantía y

muerte.

4. Otras prestaciones.

1. Riesgos de Trabajo.

1.1. Ley Federal del Trabajo:

Su Título Noveno está dedicado exclusivamente a Riesgos de Trabajo.

Se definen los Riesgos de Trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Art. 473), y se establecen las consecuencias que estos pueden tener (Art. 477), a saber:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial;
- c) Incapacidad permanente total; y
- d) La muerte.

Así mismo, se establecen los siguientes derechos para el trabajador que sufre un Riesgo de Trabajo (Art. 487):

- a) Asistencia médica;
- b) Rehabilitación;
- c) Hospitalización cuando el caso lo requiera;
- d) Medicamentos y material de curación;

- e) Aparatos, prótesis y ortopedia; y
- f) La indemnización correspondiente.

Por lo que se refiere a las indemnizaciones, la misma Ley marca las siguientes:

Incapacidad temporal.- El beneficio consiste en el pago del 100% del salario mientras subsista la imposibilidad de trabajar o se declare la incapacidad permanente total (Art. 491).

Incapacidad permanente total.- El beneficio consiste en el pago de una indemnización igual a 1,095 días de salario (Art. 495).

Incapacidad permanente parcial.- Se paga un porcentaje de la incapacidad permanente total, de acuerdo a la tabla de valuación de incapacidades que la misma Ley contiene. Si la incapacidad parcial inhabilita totalmente al trabajador para desempeñar su trabajo se paga el 100%. En caso de dos o más incapacidades parciales, la indemnización tiene como tope máximo el monto de la incapacidad permanente total (Arts. 492-494).

Fallecimiento.- Consiste en el pago de una indemnización equivalente a 730 días de salario (Arts. 500-II, 501 y 502).

El salario que se tomará en cuenta para las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo de la zona económica de que

se trate, y tendrá como tope máximo el doble de dicho salario (Arts. 485 y 486).

Es importante mencionar que estas prestaciones no son obligatorias para la empresa cuando tiene inscritos a sus trabajadores en el I.M.S.S., de acuerdo a lo señalado en el Artículo 60 de la Ley del Seguro Social.

1.2. Ley del Seguro Social:

Este seguro confiere prestaciones al asegurado, su esposa o concubina, sus hijos y sus ascendientes directos, así como a los pensionados.

Asegurado.- Se le otorga asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación (Art. 63).

En caso de incapacidad temporal se otorga una pensión del 100% del salario de cotización, que tiene como tope máximo diez veces el salario mínimo general del Distrito Federal, mientras persista la incapacidad (Art. 65-I).

Si la incapacidad es permanente total se otorga una pensión mensual igual al 70% del salario con el que cotizaba el asegurado

al momento de producirse la incapacidad (Art. 65-II).

Cuando se trata de una incapacidad permanente parcial, se otorga una pensión mensual calculada como porcentaje de la incapacidad permanente total, conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la L.F.T. Si el porcentaje es inferior al 15%, la pensión es liquidada en un pago único (Art. 65-III).

Las pensiones cuyo monto es superior al 50% de la pensión por incapacidad permanente total, tienen derecho a un aguinaldo anual de 15 días de pensión (Art. 65-IV).

Finalmente, en caso de muerte del asegurado se otorgará una ayuda para gastos de funeral de dos salarios mínimos mensuales del Distrito Federal (Art. 71-I).

Esposa o concubina del asegurado.- Se le otorga una pensión de viudez equivalente al 40% de la que le hubiera correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total. Esta prestación también se otorga al viudo que dependió económicamente de la asegurada, y tiene derecho a un aguinaldo anual de quince días de la pensión (Arts. 72 y 71-II y último párrafo).

La pensión se pagará mientras la viuda o concubina no contraiga nupcias, la que contraiga matrimonio recibirá un pago equivalente a tres anualidades de la pensión que disfrutaba (Art. 73).

Hijos del asegurado.- Se les otorga una pensión por orfandad a cada uno de los hijos del asegurado menores de 16 años, o mayores de esta edad y hasta los 25 cuando realizan estudios en planteles del sistema educativo nacional. A los huérfanos que se encuentran totalmente incapacitados se les extinguirá la pensión cuando recuperen su capacidad para el trabajo. La pensión será equivalente al 20% para los huérfanos de padre o madre y de 30% para los huérfanos de padre y madre, tomando como base la pensión de incapacidad permanente total, y tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión. Al término de la pensión de orfandad se hará un pago adicional de tres mensualidades a quien la disfrutaba (Art. 71 III-IV).

Ascendientes del asegurado.- Se le otorgará a cada uno una pensión del 20% de la de incapacidad permanente total que correspondía al asegurado, sólo en caso de que no existan viuda, hijos o concubina con derecho a pensión (Art. 73).

2. Enfermedades y maternidad.

2.1. Ley Federal del Trabajo:

En el caso de enfermedades no profesionales, estas son consideradas como causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo cuando son contagiosas o incapacitan temporalmente al

trabajador (Art. 42).

En caso de maternidad, la Ley señala un beneficio que consiste en el 100% del salario de la madre durante el período de incapacidad, cuya duración considera seis semanas antes y seis semanas después del parto. Este período se prolongará hasta por 60 días más con el pago del 50% del salario de la madre en caso que ésta se encuentre incapacitada para trabajar a causa del parto o del embarazo (Art. 170 II, III y V).

Cuando el patrón tiene inscritos a sus trabajadores en el I.M.S.S., queda liberado de toda obligación económica que se genere por estas prestaciones.

2.2. Ley del Seguro Social:

Este seguro otorga protección al asegurado o pensionado y a sus hijos, esposa o concubina y ascendientes directos; así como a los pensionados por viudez, orfandad y ascendientes.

Asegurado.- Tiene derecho a asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria hasta por 52 semanas para el mismo padecimiento. Esta prestación se prolonga por 52 semanas más si el asegurado continúa enfermo (Arts. 99 y 100).

Cuando el asegurado queda incapacitado por la enfermedad, el seguro lo subsidia a partir del cuarto día hasta por 52 semanas, si el asegurado continúa incapacitado el subsidio se prorroga por otras 26 semanas, este subsidio será igual al 60% del salario de cotización (Art. 104 y 106).

En caso de embarazo, la asegurada recibe asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis semanas para la lactancia, canastilla al nacer el hijo, subsidio en dinero durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo (Arts. 102 y 109).

Pensionado, hijos, esposa o concubina y ascendientes directos del asegurado o pensionado.- Tienen derecho a asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria (Art. 101).

La esposa o concubina del asegurado o pensionado recibirá la asistencia obstétrica necesaria durante el embarazo, el alumbramiento y el purperio, así como ayuda en especie por seis meses para la lactancia (Art. 103).

3. Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.

3.1. Ley Federal del Trabajo:

Las prestaciones que otorga la Ley en relación a estos conceptos

son las siguientes:

Invalidez.- El beneficio consiste en la indemnización por Prima de Antigüedad, equivalente a un mes de salario y doce días de salario por cada año de servicio (Arts. 54 y 162).

Separación Voluntaria.- El beneficio consiste en el pago de la Prima de Antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa por un período mínimo de quince años (Art. 162).

Despido justificado o injustificado.- El beneficio consiste en el pago de la Prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicio. Es importante hacer notar que la antigüedad reconocida para estos efectos no podrá ser anterior al 1o. de mayo de 1970 (Art. 162).

Cuando el despido es por causa injustificada el patrón debe pagar además de la Prima de Antigüedad, una indemnización igual a tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio si el trabajador solicita su reinstalación y esta le es negada (Arts. 49 y 50).

Fallecimiento.- El beneficio consiste en el pago de la Prima de Antigüedad de doce días de salario por cada año de servicio a los

beneficiarios del trabajador (Art. 162).

Cabe mencionar que el salario base para el cálculo de la Prima de Antigüedad no puede ser inferior al Salario Mínimo de la zona económica que se trate, y tiene como límite máximo el doble de dicho salario (Arts. 485 y 486).

Estas prestaciones deben ser cubiertas por el patrón independientemente de que tenga inscritos a sus trabajadores en el Seguro Social.

3.2. Ley del Seguro Social:

Este Seguro otorga prestaciones al asegurado y al pensionado, así como a su esposa o concubina, hijos y ascendientes directos.

Asegurado.- Se otorgan pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.

Las pensiones por invalidez y vejez se componen de una cuantía básica de 35% y de incrementos anuales de 1.25% computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización (Art. 167)

Para tener derecho a la pensión por invalidez se requiere tener 150 semanas cotizadas, para la de vejez se requieren 65 años de edad y 500 semanas cotizadas (Arts. 131 y 138).

La pensión por cesantía en edad avanzada se computa como un porcentaje de la de vejez de acuerdo a la edad del asegurado, y para tener derecho a ella se requiere tener 60 años de edad, quedar privado de trabajos remunerados y tener reconocidas un mínimo de 500 cotizaciones (Art. 145).

Para efectos de determinar la cuantía básica de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización o las que tuviere acreditadas siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión (Art. 167).

Si el asegurado fallece por una causa ajena a Riesgos de Trabajo, el Seguro pagará un mes de Salario Mínimo general del Distrito Federal por concepto de ayuda de funeral a quien demuestre haber efectuado los gastos (Art. 112).

Esposa o concubina del asegurado.- Se otorga pensión por viudez equivalente al 50% de la pensión por invalidez a que hubiere tenido derecho el asegurado (Art. 153).

Hijos del asegurado.- Se les otorga pensión de orfandad

equivalente al 20% de la pensión por invalidez a que hubiere tenido derecho el asegurado si es huérfano de padre o madre y 30% si es huérfano de padre y madre. Para tener derecho a esta pensión se requiere que el huérfano reúna los requisitos de la pensión de orfandad en caso de riesgo profesional (Arts. 156 y 157).

Ascendientes del asegurado.- Se otorga pensión a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado fallecido, equivalente al 20% de la pensión por invalidez que hubiera correspondido al asegurado, siempre y cuando no exista viuda o concubina ni huérfanos con derecho a pensión (Art. 159).

Pensionado.- Se le otorga ayuda asistencial equivalente al 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda si no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él; 10% si sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de la asignación familiar; 20% cuando su estado físico requiera ineludiblemente que le asista otra persona de manera permanente y continua. Esta última asignación familiar también se otorga a la viuda pensionada que se encuentre en la situación descrita (Arts. 164 y 166).

Esposa o concubina del pensionado.- Se le otorga asignación familiar equivalente al 15% de la cuantía de la pensión del pensionado (Art. 161).

Hijos del pensionado.- Se les otorga asignación familiar, cuando cumplen con las condiciones de las pensiones por orfandad, equivalente al 10% de la cuantía de la pensión (Art. 164).

Ascendientes del pensionado.- Se les otorga asignación familiar del 10% de la cuantía de la pensión, a los padres del pensionado que dependían económicamente de él, siempre que no existan esposa o concubina o hijos con derecho a asignaciones familiares (Art. 164).

4. Otras prestaciones.

4.1. Ley Federal del Trabajo:

Guarderías.- Este servicio se presta a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (Art. 171).

Gratificación.- Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año y deberá ser equivalente a quince días de salario, por lo menos (Art. 87).

Becas.- Es obligación del patrón hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales,

nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos si tiene entre cien y mil empleados. Cuando tenga a su servicio más de mil empleados deberá sostener a tres becarios en las condiciones señaladas (Art. 132).

Duración de la Jornada y descansos.- La duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas si es diurna y siete si es nocturna. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador media hora de descanso por lo menos. Los trabajadores tendrán un día de descanso por cada seis trabajados, se procurará que este día sea el domingo. Así mismo, la Ley marca los días de descanso obligatorio (Arts. 61, 63, 69, 71 y 74).

Vacaciones.- Los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones con goce de sueldo que varía de acuerdo a su antigüedad en la empresa. Así mismo, tienen derecho a una prima vacacional del 25% de los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Arts. 76 y 84).

Vivienda.- Las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones higiénicas y cómodas (Art. 136). Este beneficio esta regulado en la Ley del INFONAVIT.

Créditos.- A través del FONACOT se conceden y garantizan créditos oportunos y baratos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores (Art. 103 bis).

Reparto de utilidades.- Los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas de conformidad a lo determinado por la Comisión Nacional creada para estos efectos (Art. 117).

4.2. Ley del Seguro Social:

Guarderías.- Este servicio incluye el aseo, la alimentación, cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas desde los 43 días hasta los 4 años de edad (Arts. 186 y 187).

Servicios Sociales.- Tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población. Serán proporcionados mediante programas de: Promoción de la salud; educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios; mejoramiento de la alimentación y vivienda; impulso y desarrollo a actividades culturales, deportivas y recreativas; cursos de adiestramiento técnico y de capacitación; centros vacacionales y de readaptación para el trabajo; superación de la vida en el hogar; establecimiento y administración de velatorios; y los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo (Arts. 233 y 234).

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Los beneficios otorgados por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social constituyen una de las principales conquistas de la clase trabajadora de nuestro País, sin embargo, hoy en día estos beneficios resultan insuficientes para proporcionar a los trabajadores y a sus familias una vida digna y decorosa. El Gobierno, consciente de lo anterior a propiciado el uso de prestaciones adicionales a través de incentivos fiscales, los cuales se analizán en el Anexo B.

5. Cuadro Resumen de los Beneficios que Otorgan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Concepto	Ley Federal del Trabajo	Ley del Seguro Social
Definición de Riesgos de Trabajo	473	48-50
Consecuencias de los R. T.	477	62
Derechos de los trabajadores en caso de R. T.	487	63-65
Incapacidad temporal	491	65
Inc. permanente total	495	65
Inc. permanente parcial	492-494	65
Fallecimiento	500-502	71-73
Salario base de indemnizaciones	485-486	33
Relevación de obligaciones al patrón		60
Enfermedades no profesionales	42	Cap. IV

Concepto	Ley Federal del Trabajo	Ley del Seguro Social
Maternidad	170	102 y 109
Asistencia médica		99-103
Subsidio por incapacidad		104 y 106
Invalidez	54 y 162	129-131
Separación voluntaria	162	137-138 o 144-145
Despido justificado	162	137-138 o 144-145
Despido injustificado	49-50 y 162	137-138 o 144-145
Fallecimiento no profesional	162	149-159, 112 161 y 164
Monto de pensiones por invalidez, vejez y cesantía		167
Guarderías	171	186-187
Gratificación	87	71 y 167
Becas	132	
Duración de la jornada y descansos	61, 63, 69, 71 y 74	
Vacaciones	76 y 84	
Vivienda	136	
Créditos	103 bis	
Reparto de utilidades	117	
Servicios sociales		233-234

ANEXO B

Análisis de las Implicaciones de la Legislación Fiscal en los Beneficios de Previsión Social.

1. Antecedentes.

Los impuestos representan el mecanismo a través del cual el Estado obliga a los particulares y a las empresas a financiar sus gastos y sus inversiones. Dentro de la economía moderna y especialmente en México son considerados como un elemento redistribuidor de la riqueza.

El Código Fiscal de la Federación, en su Artículo Segundo, define las contribuciones en impuestos como aquellas establecidas en la Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista en la misma.

Los Tribunales del Trabajo han estimado que las cantidades que reciben los trabajadores de los patrones, como acto transaccional, causan impuestos, los cuales son calculados de acuerdo a lo señalado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

Esta misma Ley señala los egresos que las empresas pueden deducir de su utilidad gravable, entre los cuales se encuentran los gastos, y específicamente los gastos de Previsión Social, los cuales son deducibles bajo las condiciones que marca esta Ley y su Reglamento.

Así mismo, la Ley señala los ingresos de los trabajadores que no son acumulables para efectos del cálculo del Impuesto Sobre la Renta, entre los que se encuentran, también bajo ciertas condiciones marcadas por la Ley y su Reglamento, los provenientes de Beneficios de Previsión Social.

A continuación se hace un breve análisis de los Beneficios de Previsión Social desde el punto de vista fiscal, para después analizar someramente cada uno de los beneficios señalados por la Ley desde el punto de vista de quien los da (empresa o patrón) y de quien los recibe (trabajador). Se ha incluido un cuadro resumen de los Artículos de la Ley y su Reglamento mencionados en el presente Anexo, para efectos de facilitar su consulta.

2. Generalidades.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta señala en el Capítulo correspondiente a las Deducciones de las Sociedades Mercantiles, aquellos egresos que por sus características son deducibles.

El Artículo 22 señala: " Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

. . .

" III.- Los gastos.

. . ."

El Artículo 24 es más específico al señalar: "Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

. . .

" XII. Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

" Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general a todos los trabajadores.

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

. . . "

Los requisitos que debe cumplir todo Plan de Previsión Social para que se le considere como un gasto deducible están señalados en los Artículos 19, 20 y 23 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los cuales se enuncian y analizan a

continuación:

Artículo 19.- " Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

" I. Que se otorguen en forma general.

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

" a) Planes de Previsión Social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;

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

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

" d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por País.

" III. Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores."

El requisito de generalidad queda satisfecho al establecerse reglas de elegibilidad susceptibles de ser alcanzadas por todo el

personal de la Empresa, basadas principalmente en edad y antigüedad.

La distinción entre empleados de confianza y demás trabajadores normalmente se interpreta como entre personal sindicalizado y no sindicalizado.

Es obvio que el personal sujeto a un riesgo mayor puede y debe tener beneficios concordantes a la naturaleza del riesgo. Antes de que se dictara esta disposición se requería autorización expresa para este tipo de planes.

Resulta lógico esperar que cuando una empresa tiene empleados en el extranjero, estos puedan tener prestaciones acordes con el País en el que se encuentran.

Los seguros son uno de los instrumentos más utilizados para financiar beneficios para los trabajadores. Para que la prima sea deducible se deberán observar los requisitos señalados.

Artículo 20.- "Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

" I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores,

sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, incisos c) y d), de este Reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

" II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario de cuota diaria.

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

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

La proporcionalidad señalada en la fracción I debe entenderse como porcentaje de los salarios y no es aplicable para los trabajadores sindicalizados.

La fracción II señala el balance de beneficios que debe existir al comparar los gastos efectuados para cada sector, por los conceptos de Previsión Social. Cabe señalar que en esta comparación se incluyen las cuotas obreras al I.M.S.S. que paga el patrón y las aportaciones al INFONAVIT. El análisis comparativo porcentual de los beneficios otorgados por sector, puede variar de un año a otro, sin modificar los beneficios, por lo que lo señalado en esta fracción crea incertidumbre futura de la deducibilidad de los gastos de previsión social que realiza el contribuyente.

La fracción III contiene una aceptación tácita por parte de las autoridades a la existencia de elegibilidad.

Artículo 23.- "Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

" I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

" II. Que se efectúen en relación con trabajadores del

contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica."

Al igual que los planes para el personal sujeto a un riesgo mayor, los planes para el personal que labora en el extranjero antes requerían autorizaciones especiales.

La aclaración que se hace en relación a los beneficios por fallecimiento no elimina la obligación de que los beneficios se otorguen a las personas que se enlistan. Por lo tanto las pólizas de seguro sólo podrán tener por beneficiarios a el cónyuge o concubina, ascendientes o descendientes, incluyendo los que tengan parentesco civil y los menores que vivan en el mismo domicilio que el trabajador.

Por lo que se refiere a la exención de los ingresos por Previsión Social para los trabajadores, la Ley señala en su Título IV, de Disposiciones Generales para las Personas Físicas, los ingresos por los que no se pagará el impuesto sobre la renta, los cuales se mencionan en el artículo 77, a saber:

- I. Las prestaciones en base al salario mínimo.
- II. Las indemnizaciones por riesgos y enfermedades.

- III. Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- IV. El reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- V. Las prestaciones de seguridad social.
- VI. Los subsidios por incapacidad, becas, guarderías, actividades culturales y deportivas.
- VII. Los depósitos al INFONAVIT
- VIII. Las cajas de ahorro, fondos de ahorro y préstamos.
- IX. La cuota obrera del I.M.S.S. pagada por el patrón.
- X. Las compensaciones por separación.
- XI. Las gratificaciones anuales.
- XII. Los sueldos percibidos por extranjeros.
- XIII. Los gastos de representación y los viáticos.
- XIV. Las rentas congeladas.
- XV. Los provenientes de la enajenación de la casa habitación.
- XVI. Los provenientes de la enajenación de acciones bursátiles.
- XVII. Los provenientes de la enajenación de bienes muebles.
- XVIII. Los que obtengan ejidatarios y comuneros.
- XIX. Los intereses percibidos de bancos.
- XX. Los intereses sobre bonos y obligaciones.
- XXI. Los intereses sobre bonos del Gobierno Federal.
- XXII. El cobro de sumas aseguradas.
- XXIII. Los que se reciban por herencia o legado.
- XXIV. Los que se reciban como donativos.
- XXV. Los que se obtengan por loterías, rifas, sorteos o concursos.
- XXVI. Las indemnizaciones por daños.

XXVII. Los percibidos en concepto de alimentos.

XXVIII. Los derivados de regalías por derechos de autor.

XXIX. Los impuestos trasladados.

Cabe señalar que no todos los conceptos mencionados en la lista anterior son beneficios de previsión social, y que estos serán analizados a detalle a continuación.

3. Requisitos para la Deducibilidad y Limitaciones para la Exención de cada Beneficio de Previsión Social.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, contemplan condiciones y limitaciones para algunos beneficios en particular, en adición a las disposiciones de carácter general ya señaladas.

Para el análisis de estas prestaciones se hará la distinción entre las condiciones que se deben cumplir para obtener la deducibilidad del gasto para quien concede el beneficio (Patrón), y la exención de impuestos para quien lo percibe (Beneficiario).

3.1. Beneficios por Jubilación.

3.1.1. Requisitos para la deducibilidad:

Los requisitos para la deducibilidad de los beneficios por jubilación están señalados en el Artículo 21 del Reglamento de la

Ley del Impuesto Sobre la Renta, el cual dice a la letra:

Artículo 21.- " Las pensiones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni 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 establecida en el plan, siempre que 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 percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

" Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas."

La empresa podrá cubrir directamente de sus fondos los pagos de pensiones conforme estos sean exigibles, deduciendo su monto en el año fiscal en que se cubran, creando o no una reserva en libros, la cual para efectos fiscales no tiene trascendencia, o bien, podrá crear un fondo independiente al cual realice aportaciones periódicas y que sirva para financiar los beneficios. Para que las aportaciones que se efectúen a dicha

reserva sean deducibles deben cumplir con las reglas señaladas en el artículo 28 de la Ley, a saber:

Artículo 28.- " Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

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

" II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

" III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada

para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

" IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de esta Ley."

Los requisitos que señala el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta para la creación, incremento e inversión de las reservas son los siguientes:

Artículo 35.- "Las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

" Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del

valor del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

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

" En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

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

Artículo 36.- " Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:

" I. Balance actuarial del Plan.

" II. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.

" III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente

año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

" Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información señalada deberá llevarse por separado."

Artículo 37.- "Para los efectos del Artículo 28 de la Ley, podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un por ciento obligatorio o igual para cada uno de los participantes , en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

" Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas a que se refiere la fracción III del artículo 28 de la Ley y el trabajador lo solicite."

Artículo 38.- " El 30% a que se refiere la fracción II del Artículo 28 de la Ley, deberá calcularse sobre las aportaciones hechas por el contribuyente y podrá invertirse en certificados de tesorería de la Federación o en certificados de participación de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil, siempre que en este último caso la fiduciaria invierta y maneje la masa fiduciaria de conformidad con lo que dispongan las autoridades

hacendarias encargadas de su supervisión."

Artículo 39.- " Cuando se decida invertir el 70% de la reserva a que se refiere el artículo 28 fracción II de la Ley, en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

" Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

" I. Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general de la zona económica de la ubicación del inmueble, elevado al año.

" II. Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra saldo insoluto y seguro contra incendio.

" III. Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el Artículo anterior."

3.1.2. Limitaciones para la Exención:

La limitación para la exención de impuestos al pensionado se señala en la fracción III del Artículo 77 de la Ley, la cual dice: " Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título."

Es importante hacer notar que, para estos efectos, las pensiones deben considerarse sin integrar las pensiones provenientes de las instituciones públicas, ya que estas son exentas por definición bajo la fracción V del Artículo 77 de la Ley.

En cuanto a la forma de pago (pensión vitalicia o pago único), el Artículo 75 del Reglamento de la Ley señala lo siguiente: " Para los efectos de lo establecido en la fracción III del Artículo 77 de la Ley, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos."

Cuando una pensión vitalicia excede el límite exento (nueve veces el Salario Mínimo), se sujeta a la retención del impuesto prevista en el Artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cuando se trata de pagos únicos, su tratamiento fiscal está

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

" I. Para determinar cuál es la proporción del pago único que no está sujeta al pago del impuesto se procederá de la siguiente manera: el equivalente a nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, se multiplicará por el número de días comprendidos entre la fecha en que se realice el pago y el 31 de diciembre del año de que se trate, el resultado se dividirá entre la cantidad que se hubiera percibido por el período citado, de no haber pago único; el cociente se multiplicará por el pago único y la cantidad que resulte será el ingreso por el que no se pagará impuesto en los términos de la fracción III del Artículo 77 de la Ley.

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

anterior.

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

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

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

3.2. Beneficios por Fallecimiento.

3.2.1. Requisitos para la deducibilidad:

Los beneficios por fallecimiento no tienen ningún requisito adicional a los generales ya expuestos, para efectos de deducibilidad. Sin embargo, es importante resaltar el hecho de que los beneficiarios de una prestación por fallecimiento están limitados a aquellos con el parentesco previsto en la fracción II del Artículo 23 del Reglamento de la Ley, y si el trabajador designa beneficiarios diferentes de estos, podría quedar en entredicho la deducibilidad del beneficio.

Cuando para proporcionar un beneficio por fallecimiento se utilice como instrumento de financiamiento la contratación de un seguro, la deducibilidad de su costo estará sujeta, además de a las disposiciones ya mencionadas, a lo señalado en la fracción XIII del Artículo 24 de la Ley, la cual dice: " Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan a instituciones mexicanas y correspondan a conceptos que esta Ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos por parte de la aseguradora al contratante, a los beneficiarios o asegurados, con garantía de las sumas aseguradas o de las primas pagadas. Si los seguros tienen por objeto otorgar beneficios a los trabajadores deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir

al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca en un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación y satisfaga los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general."

La fracción a la que se refiere el texto de la fracción XIII del Artículo 24 de la Ley, es la que contiene los requisitos generales para hacer deducibles los gastos de Previsión Social, la cual ya fue analizada.

3.2.2. Limitaciones para la exención:

Este beneficio está exento de cualquier impuesto sin importar el beneficiario que lo reciba, es decir, su exención no está limitada a los beneficiarios señalados en la fracción II del Artículo 23 del Reglamento de la Ley. Lo anterior se apoya en la fracción XXII del Artículo 77 de la Ley cuando el beneficio fue asegurado y en la fracción XXIII del mismo Artículo cuando el pago lo efectúa directamente quien otorga el beneficio, las cuales a la letra dicen:

Artículo 77.- "

. . .

" XXII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados y beneficiarios cuando ocurre el riesgo amparado

por las pólizas contratadas, así como las que por dividendos, intereses o por la terminación del contrato de seguro o valor de rescate del mismo se entreguen a quien contrató el seguro o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado, siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

" XXIII. Los que se reciban por herencia o legado.

. . . "

3.3. Beneficios por Invalidez.

3.3.1. Requisitos para la deducibilidad:

Este beneficio no tiene una reglamentación específica para la deducibilidad del gasto, mas por analogía, si el beneficio se concede como parte de un programa de fallecimiento asegurado, debe acogerse a lo comentado al respecto y que es el hecho de que las primas se cubran a instituciones mexicanas de seguros. Si el beneficio se concede mediante un Plan de Pensiones y este es fideicomitado, deberá sujetarse a lo dispuesto para tales fines, que ya fue comentado.

3.3.2. Limitaciones para la exención:

No existe limitación para la exención de impuestos en el caso de que el beneficio se conceda como parte de un programa de fallecimiento asegurado. En el caso de una pensión por invalidez, esta se sujeta a lo dispuesto en la fracción III del Artículo 77

de la Ley, por lo que, de exceder el límite de nueve veces el Salario Mínimo, el excedente sería gravable, y si se liquida mediante un sólo pago, deberá calcularse como lo señala el Artículo 84 del Reglamento de la Ley, el cual se enunció previamente.

3.4. Servicios Médicos y Hospitalarios.

3.4.1. Requisitos para la deducibilidad:

Este beneficio no tiene ninguna limitación adicional a las generales para todo tipo de plan y de aquella que existe cuando se contrate un seguro para conceder la prestación, en cuyo caso debe ser con una aseguradora mexicana.

3.4.2. Limitaciones para la exención:

La exención de impuestos para este beneficio está estipulada en la fracción IV del Artículo 77 de la Ley, el cual dice:

Artículo 77.- "

. . .

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

. . . "

Cabe mencionar que si el beneficio no es general como lo preven

la Ley y su Reglamento, entonces deben considerarse ingresos gravables al trabajador o bien, gastos no deducibles para la empresa.

3.5. Fondo de Ahorros.

3.5.1. Requisitos para la deducibilidad:

Los requisitos que deben cumplir las aportaciones del patrón para calificar como gastos de Previsión Social están señalados en el Artículo 22 del Reglamento de la Ley, el cual a la letra dice:

Artículo 22.- "Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del Artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

" I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el Salario Mínimo de la zona económica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el Salario Mínimo general que rija en el Distrito Federal.

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

" III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos valor de los que la Secretaría autorice en los términos del Artículo 7o. de este Reglamento o en valores de renta fija que la misma determine."

Este beneficio no prevé interés mínimo alguno para conceder préstamos, lo cual ha permitido que muchos fondos otorguen préstamos sin intereses, convirtiéndose el beneficio en una compensación directa libre de impuestos.

Cabe señalar que no se menciona en la Ley la necesidad de que los trabajadores realicen aportaciones al Fondo, sin embargo esta ha sido una práctica común debido al contenido del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, el cual se enuncia en el inciso 4.1 de este Anexo.

3.5.2. Limitaciones para la exención:

La exención del impuesto para el trabajador se señala en la fracción VIII del Artículo 77 de la Ley, la cual dice:

Artículo 77.- "

. . .
" 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; así como por los ingresos a que se refiere el Artículo

78-A de este ordenamiento cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al Servicio de los Estados y de los Municipios.

. . . "

3.6. Subsidios por Incapacidad, Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos, Guarderías Infantiles, Actividades Culturales y Deportivas y otros Beneficios de Previsión Social de Naturaleza Análoga.

3.6.1. Requisitos para la deducibilidad:

La deducibilidad de estos gastos se obtiene dando cumplimiento a los requisitos generales para todo plan de Previsión Social. En el caso de que los subsidios por incapacidad sean proporcionados por medio de un seguro, las primas deben ser cubiertas a una institución mexicana.

3.6.2. Limitaciones para la exención:

La exención de estos beneficios está señalada en la fracción VI del Artículo 77 de la Ley, y la limitación de los mismos se establece en el último párrafo del citado Artículo 77 y se reglamenta en el Artículo 80 del Reglamento de la Ley, los cuales se citan a continuación.

Artículo 77.- "

. . .

" VI. Los percibidos con motivo de subsidio 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.

. . .

" La exención de 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 ingresos por la prestación de 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."

Artículo 80 (Reglamento).- " Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

" I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios

personales subordinados sean inferiores a siete veces el Salario Mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del Artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete Salarios Mínimos mencionados, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago de impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

" a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado el importe de siete veces el Salario Mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año.

" b) El Salario Mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año.

" II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el Salario Mínimo de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del Artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto, hasta un Salario Mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año."

Cabe mencionar que el concepto de analogía entre los beneficios señalados en la Ley y otros que las empresas proporcionan a sus trabajadores ha generado opiniones encontradas, ya que ni la Ley ni su Reglamento establecen lo que se entiende por "naturaleza análoga". Parte de esta confusión a sido aclarada por el

contenido del Artículo 81 del Reglamento, el cual ha creado descontento entre los trabajadores, porque limita las pocas prestaciones a las que tienen derecho. El texto del Artículo 81 del Reglamento de la Ley dice a la letra:

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

Considero que lo señalado en el presente Artículo es muy claro, un becario que contrae la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca se convierte en un trabajador que está siendo capacitado, y por lo tanto el dinero que se le paga, aunque sea bajo el nombre de beca, es un salario y debe ser tratado fiscalmente como tal.

En cuanto a la compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o bienes, el Artículo citado señala que son ingresos sujetos de tratamiento fiscal, aunque parte de estos ingresos los exenta el Artículo 77 de la Ley, que no los podría exentar si no fueran considerados ingresos.

4. Otras Leyes que Gravan el Ingreso de los Trabajadores.

Las implicaciones de la Legislación Fiscal en los beneficios de previsión social no sólo deben ser estudiadas desde el punto de vista de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, existen otros ordenamientos que establecen condiciones para gravar el salario tanto para quien lo paga (empresa o patrón), como para quien lo recibe (trabajador):

4.1. Ley del Seguro Social.- El Artículo 32 señala para efectos del cálculo de las cuotas de los trabajadores y patrones, que: "... el salario base de cotización se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomarán en cuenta dada su naturaleza los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros 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 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario salvo cuando este tipo de servicios este pactado por tiempo fijo."

Los beneficios de Previsión Social de ahorro, ropa, alimentación y habitación están exentos del pago de aportaciones obreras y patronales, siempre y cuando cumplan con lo señalado en los incisos a, b y d del Artículo 32. Los beneficios por jubilación, invalidez, incapacidad y muerte no se otorgan al trabajador por sus servicios, por lo que están exentos del pago de aportaciones por su naturaleza misma.

El Artículo 33 señala que el salario base de cotización tendrá un límite superior equivalente a diez veces el Salario Mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Así mismo, el Artículo 42 señala que: "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el Salario Mínimo".

4.2. Ley Federal del Trabajo.- El Artículo 143 señala la forma en que se integra el salario base para el cálculo de las aportaciones al INFONAVIT. Esta integración es similar a la señalada en el Artículo 32 de la Ley del Seguro Social descrita

anteriormente. Sin embargo el límite superior para este salario es de diez veces el Salario Mínimo general de la zona económica que se trate.

4.3. Ley del Impuesto Sobre las Erogaciones al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón.- De acuerdo al Artículo Único de esta Ley: "Las personas físicas y morales que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia, 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 efectúen aún cuando sean inferiores al Salario Mínimo".

4.4. En el Distrito Federal y otros estados de la República existen impuestos estatales, los cuales gravan tanto los salarios como las prestaciones de los trabajadores.

Como se puede apreciar por lo expuesto en el presente Anexo, los beneficios de previsión social contribuyen a mejorar el ingreso real de los trabajadores y disminuyen la carga fiscal que afrontarían las empresas en el caso de aumentar los salarios directos.

5. Cuadro Resumen de los Artículo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento Aplicables a los Planes de Previsión Social.

Concepto	Deducibilidad del gasto	Exención del ingreso
Deducción de los gastos	22 LISR	
Gastos de Previsión Social	24-XII LISR	
Requisitos Generales para la la deducibilidad.	19, 20 y 23 RLISR	
Ingresos Exentos		77 LISR
Beneficios por Jubilación	24-XII,28 LISR 21,35-39 RLISR	77-II,80 LISR 75,84 RLISR
Beneficios por Fallecimiento	24-XIII LISR 23-II RLISR	77-XXII,XXIII LISR
Beneficios por Invalidez	24-XII,XIII LISR	77-III LISR 84 RLISR
Servicios Médicos y Hospitalarios	24-XII LISR	77-IV LISR
Fondo de Ahorros	24-XII LISR 22 RLISR	77-VIII LISR
Subsidios por Incapacidad, Becas Educativas, Guarderías Infan- tiles, Actividades Culturales y Deportivas y otros Beneficios de Naturaleza Análoga.	24-XII LISR	77-VI y últi- mo párrafo LISR 80,81 RLISR

ANEXO C

RESUMEN DE TEXTOS DE PLAN

1. Plan de Beneficios por Fallecimiento e Invalidez.

El Texto de un Plan de Beneficios por Fallecimiento e Invalidez debe considerar básicamente los siguientes aspectos:

I. Alcance y propósitos del Plan.- Fecha de instalación, objetivo del Plan, alcances, generalidades.

II. Definiciones e interpretaciones:

- La Compañía.
- Fecha de iniciación del Plan.
- Fecha de aniversario del Plan.
- Participante.
- Beneficiario.
- Salario mensual.
- Salario mensual neto.
- Salario mínimo.
- Límite cubierto por el IMSS.

- Compañía de Seguros.
- Póliza.
- Capital requerido.
- Suma asegurada.
- Fondo de sepelio.
- Carta de adhesión.
- Comité Técnico del Plan.
- Carta de Instrucciones.

III. Requisitos para ser participante:

- Condiciones que debe cumplir el trabajador para participar en el Plan.
- Condiciones bajo las cuales finaliza la participación en el Plan.

IV. Financiamiento del Plan:

- Plan contributivo o no contributivo.
- Instrumento a utilizar para financiar los beneficios del Plan.

V. Aportaciones al Plan:

- Cantidades necesarias para cubrir el costo del Plan.

VI. Beneficiarios.

VII. Fondo de Sepelio.

VIII. Pensión del Seguro Social:

- Pensión por invalidez.
- Pensión por fallecimiento.

IX. Beneficios del Plan:

- Tipo y monto del beneficio por invalidez.
- Tipo y monto del beneficio por fallecimiento.

X. Beneficios del Plan en caso de que no fueran suficientes las cotizaciones en el IMSS para alcanzar el beneficio de este Instituto.

XI. Capital requerido (suma asegurada), para financiar los beneficios del Plan.

XII. Acreditación de la personalidad del beneficiario.

XIII. Condiciones para el pago del capital.

XIV. Administración del Plan:

- Funciones del Comité Técnico.

XV. Modificación.

XVI. Impuestos y/o gastos que genere el Plan.

XVII. Terminación del Plan.

2. Plan de Pensiones por Jubilación.

El Texto de un Plan de Pensiones por Jubilación debe considerar básicamente los siguientes aspectos:

I. Alcance y propósitos del Plan.- Fecha de instalación del Plan, objetivo, alcances, generalidades.

II. Definiciones e interpretaciones:

- La Compañía.
- Fecha de iniciación del Plan.
- Fecha de aniversario del Plan.
- Participante.
- Convenio de extinción de la relación laboral.

- Recibo finiquito.
- Salario pensionable.
- Servicio pensionable.
- Fecha normal de jubilación.
- Fecha anticipada de jubilación.
- Fecha diferida de jubilación.
- Pensión mensual de jubilación.
- Comité Técnico del Plan.
- Consejo de Administración.
- Moneda.
- Actuario.
- Valor actuarial.

III. Requisitos para ser participante:

- Condiciones que debe cumplir el trabajador para participar en el Plan.
- Condiciones bajo las cuales finaliza la participación en el Plan.

IV. Clases de Jubilación:

- Normal.
- Anticipada.
- Diferida.

V. Beneficios por jubilación:

- Tipo de beneficio.
- Monto del beneficio.
- Beneficio mínimo.
- Beneficio máximo.
- Beneficio del Plan por Jubilación anticipada.
- Beneficio del Plan por Jubilación diferida.

VI. Formas opcionales de obtener el beneficio por jubilación:

- Formas opcionales (equivalentes) de recibir el beneficio.

VII. Financiamiento del Plan:

- Plan contributorio o no contributorio.
- Instrumento a utilizar para financiar los beneficios del Plan.

VIII. Administración del Fondo.

IX. Generalidades.

X. Modificación.

XI. Impuestos y/o gastos que genere el Plan.

XII. Cancelación.

3. Plan de Fondo de Ahorro.

El Texto de un Plan de Fondo de Ahorro debe considerar básicamente los siguientes aspectos:

I. Objetivo del Plan.- Alcances y propósitos del Plan, fecha de instalación, generalidades.

II Definiciones:

- La Compañía.
- Fecha de iniciación del Plan.
- Fecha de aniversario del Plan.
- Participante.
- Fondo.
- Sueldo.
- Rendimientos.
- Comité Técnico.
- Intereses sobre préstamos.
- Recibo finiquito.
- Carta de adhesión.
- Moneda.

III. Requisitos para ser participante:

- Condiciones que debe cumplir el trabajador para participar en el Plan.
- Condiciones bajo las cuales finaliza la participación en el Plan.

IV. Aportaciones.

V. Préstamos al Participante.

VI. Derechos adquiridos.

VII. Administración del Plan.

VIII. Modificación.

IX. Impuesto y/o gastos que genere el Plan.

X. Terminación.

4. Plan de Beneficios de Apoyo por Previsión Social.

El Texto de un Plan de Beneficios de Apoyo por Previsión Social debe considerar los siguientes aspectos:

I. Alcance y propósitos del Plan:

- Fecha de instalación.
- Objetivo.
- Alcances.
- Generalidades.

II. Definiciones e interpretaciones:

- La Compañía.
- Fecha de iniciación del Plan.
- Participante.
- Salario.
- Salario neto.
- Beneficiarios.
- Comité Técnico del Plan.
- Carta de adhesión.
- Moneda.

III. Requisitos para ser participante:

- Condiciones que debe cumplir el trabajador para participar en el Plan.
- Condiciones bajo las cuales finaliza la participación en el Plan.

IV. Definición de los Beneficios del Plan.

V. Financiamiento del Plan:

- Aportaciones.
- Instrumentos de financiamiento.

VI. Administración del Plan.

- Funciones del Comité Técnico.

VII. Generalidades.

VIII. Modificación.

IX. Impuestos y/o gastos que genere el Plan.

X. Cancelación.

ANEXO D

Formulas Utilizadas Comunmente en la Valuación de Planes de Previsión Social

1. Fórmulas Financieras.

1.1. Tasa de interés real:

$$i = \left(1 + \frac{i^{(m)}}{m} \right)^m - 1$$

Dónde:

i = Tasa real.

$i^{(m)}$ = Tasa nominal.

m = Convertibilidad de la tasa

1.2. Interés compuesto:

$$S = C (1+i)^n$$

Dónde:

S = Monto de la inversión.

C = Capital inicial.

i = Tasa real por periodo.

n = Plazo de la inversión.

1.3. Anualidades Ciertas:

1.3.1. Ordinarias.

$$A = R \cdot \frac{1 - (1+i)^{-n}}{i} = R \cdot \overline{a}_{\overline{n}|i}$$

$$S = R \cdot \frac{(1+i)^n - 1}{i} = R \cdot \overline{s}_{\overline{n}|i}$$

Dónde:

S = Monto de la anualidad.

A = Valor presente de la anualidad.

R = Renta periódica.

i = Tasa de interés real por periodo.

n = Número de periodos.

1.3.2. Anticipadas, Diferidas y Perpetuidades.

Anticipadas:

$$A = R \cdot \frac{1 - (1+i)^{-(n-1)}}{i} + 1 = R \cdot \overline{a}_{\overline{n-1}|i} + 1$$

$$S = R \cdot \frac{(1+i)^n - 1}{i} (1+i) = R \cdot \overline{s}_{\overline{n}|i} (1+i)$$

Diferidas:

$$A = R \frac{1 - (1+i)^{-n}}{i} (1+i)^{-k} = R \cdot \overline{a}_{\overline{n}|i} (1+i)^{-k}$$

Perpetuidades:

$$A = \frac{R}{i}$$

Dónde:

S = Monto de la anualidad.

A = Valor presente de la anualidad.

R = Renta periódica.

i = Tasa de interés real por período.

n = Número de periodos en los que se registran rentas.

k = Número de periodos que se difiere el primer pago de la renta.

2. Probabilidad y Estadística.

2.1. Probabilidad:

$$p = \frac{A}{n}$$

$$p + q = 1$$

$$q = \frac{f}{n}$$

Dónde:

p = Probabilidad de acierto.

q = Probabilidad de fracaso.

A = Aciertos en n eventos.

f = Fracasos en n eventos.

n = Número total de eventos.

2.2. Media Aritmética:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dónde:

\bar{x} = Media Aritmética.

x_i = Valor de cada uno de los eventos i .

n = Número total de eventos.

2.3. Desviación Típica o Standard:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - n\bar{x}^2}{n-1}}$$

Dónde:

S = Desviación Típica o Standard

\bar{x} = Media Aritmética.

x_i = Valor de cada uno de los eventos i .

n = Número total de eventos.

2.4. Esperanza Matemática:

$$E(x) = p(x) \cdot n$$

Dónde:

$E(x)$ = Número esperado de eventos en los que ocurrirá x .

n = Número total de eventos que se tendrá.

$p(x)$ = Probabilidad de que en un evento ocurra x .

3. Fórmulas actuariales.

3.1. Probabilidad de vida:

$$p_x = \frac{l_{x+1}}{l_x}$$

Dónde:

p_x = Probabilidad de que una persona de edad x alcance viva la edad $x+1$.

l_x = Número de vivos a la edad x .

l_{x+1} = Número de vivos a la edad $x+1$.

3.2. Probabilidad de muerte:

$$q_x = \frac{d_x}{l_x} = \frac{l_x - l_{x+1}}{l_x}$$

Dónde:

q_x = Probabilidad de que una persona viva de edad x fallezca antes de alcanzar la edad $x+1$.

d_x = Número de personas que fallecen entre las edades x y $x+1$.

3.3. Valores Conmutados:

$$D_x = V^x |x \quad N_x = \sum_{t=0}^{\omega-x-1} D_x + t$$

$$C_x = V^{x+1} dx \quad M_x = \sum_{t=0}^{\omega-x-1} C_x + t$$

Dónde:

$|x$ = Número de vivos a la edad x .

dx = Número de personas que fallecen entre las edades x y $x+1$.

$$V = \frac{1}{1+i}$$

3.4. Anualidades contingentes:

$$\overline{A}_x = \frac{N_{x+1}}{D_x} \quad \ddot{A}_x = \frac{N_x}{D_x}$$

Dónde:

\overline{A}_x = Valor presente del pago de 1 anual a una persona de edad x , al final de cada año, hasta su fallecimiento.

\ddot{A}_x = Valor presente del pago de 1 anual a una persona de edad x , al inicio de cada año, hasta su fallecimiento.

$$N_x = \sum_{t=0}^{\omega-1-x} D_x + t$$

$$D_x = V^x |x$$

$$V = \frac{1}{1+i}$$

3.5. Decrementos múltiples:

$$Q_x = q_x + i_x + r_x$$

$$L_{x+1} = L_x (1 - Q_x)$$

Dónde:

q_x = Probabilidad de que una persona viva y activa de edad x muera antes de alcanzar la edad $x+1$.

i_x = Probabilidad de que una persona viva y activa de edad x se invalide antes de alcanzar la edad $x+1$.

r_x = Probabilidad de que una persona viva y activa de edad x abandone la empresa antes de alcanzar la edad $x+1$.

Q_x = Probabilidad total de decremento entre x y $x+1$.

L_x = Número de trabajadores vivos y activos a la edad x .

4. Un caso práctico: Fórmulas para el cálculo elemental de un Plan de Pensiones por Jubilación.

4.1. Definiciones:

x = Edad actual del participante.

y = Edad de ingreso a la Empresa.

w = Edad de jubilación.

$w-y$ = Antigüedad a la jubilación.

S_x = Salario mensual a la edad x .

S_w = Salario mensual a la edad de jubilación.

p = Pensión a cargo de la empresa.

R_w = Valor presente de la pensión a cargo de la empresa a la edad de jubilación.

C = Porcentaje del salario acreditado a la pensión del trabajador por cada año de servicio.

R_x = Valor presente de la pensión a cargo de la empresa a la edad actual del participante.

A_p = Aportación requerida para constituir la reserva expresada como porcentaje de la nómina anual.

i = Tasa de interés para el cálculo del Plan.

j^x = Tasa de incremento del salario a la edad x .

4.2. Fórmulas de cálculo:

$$S_w = \frac{S_x \cdot H_w}{H_x}$$

$$P = S_w \cdot C \cdot (w - y)$$

$$R_w = 12 \cdot P \cdot \frac{N_w + N_w + 1}{2 D_w}$$

$$R_x = R_w \frac{D_w}{D_x}$$

$$A_p = \frac{R_x}{\frac{{}^sN_x - {}^sN_w}{{}^sD_x} \cdot 125x}$$

Dónde:

$$S_w = \frac{S_x \cdot H_w}{H_x}$$

$${}^sD_x = V^x k_x H_x$$

$${}^sN_x = \sum_{t=0}^{\omega-x-1} {}^sD_x + t$$

$$H_x = \frac{x}{t-1} (1 + jt)$$

CONCLUSIONES

La crisis que viene soportando nuestro País desde 1982 a repercutido de manera significativa en el ingreso de los trabajadores, reduciéndolo a niveles inferiores a los que se registraron en la década de los 60's. Las medidas tomadas durante los últimos meses por el Gobierno para corregir nuestra economía han agravado la situación ya que el recorte presupuestal continuo no permite otorgar a los trabajadores aumentos de sueldo suficientes y oportunos para compensar la pérdida del poder adquisitivo.

Por otra parte, la apertura comercial obliga a nuestras empresas a ser más productivas e incrementar la calidad de sus productos con el objeto de ser competitivas en el mercado internacional.

Lo anterior implica en sí mismo una contradicción, ¿Cómo puede una empresa aumentar la productividad y la calidad de sus productos sin incentivar a sus empleados?

La respuesta a esta pregunta obliga a las empresas a buscar nuevas formas de compensación a sus trabajadores, las cuales por una parte incrementen en la mayor proporción posible sus ingresos y motivación, y por otra signifiquen una erogación lo más reducida posible para la empresa. Dentro de este contexto surgen

los Beneficios de Previsión Social como una alternativa para incrementar el ingreso real de los trabajadores, fomentar su permanencia en la empresa, aumentar su motivación y ahorrar a la empresa costos por Seguridad Social, Infonavit y Educación.

Sin embargo es importante señalar que los Beneficios de Previsión Social no existen como un ente aislado, sino que se dan dentro del contexto del Sistema de Compensación que se tenga operando en cada empresa. Implantar una serie de beneficios sin una planeación adecuada y sin estructurarlos dentro de un esquema de compensación total, puede a la larga acarrear más problemas que beneficios, por eso las empresas deben modernizar continuamente sus sistema de compensaciones para adecuarlo a la realidad cambiante de nuestras leyes, del mercado laboral, de la sociedad, de la región geográfica y de las necesidades de sus trabajadores.

Considero importante el que se dé un impulso serio y programado a los Beneficios de Previsión Social para que estos sean paulatinamente implantados en todas las empresas, lo cual tendrá al menos los siguientes efectos:

- Mejora del ingreso real de los trabajadores.
- Disminución de la transferencia de recursos de las empresas al Estado por concepto de impuestos sobre nóminas.
- Mejora del nivel de vida y del bienestar económico de la clase trabajadora.
- Aumento de la productividad en las empresas.

Para conseguir lo anterior sugiero que sean modificadas nuestras leyes, de manera que:

- La Ley Federal del Trabajo eleve a la categoría de Derecho las prestaciones por Retiro e Incapacidad complementarias a las del Seguro Social;
- Que se eleve el monto de los beneficios que otorga el Seguro Social por concepto de Pensiones, Subsidios y Ayuda Asistencial.
- Que la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento resulten menos ambiguos para la determinación de la excesión o deducibilidad de los beneficios; que se aumente el número de beneficios deducibles incluyendo beneficios tales como préstamos para la adquisición de vivienda de interés social, préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, ayuda asistencial en caso de la muerte de un familiar, el nacimiento de un hijo o matrimonio, entre otros.

Finalmente un aspecto muy importante y que en gran parte encierra el objetivo de este trabajo es la necesidad de formar profesionales dedicados a el diseño, valuación, implantación y administración de los Planes de Previsión Social dentro de todas las disciplinas que confluyen en ella como el Derecho, la Medicina, la Sociología, la Economía y por supuesto la Actuaría.

El crecimiento y fortalecimiento de nuestra economía depende en gran parte de los trabajadores, los cuales no pueden seguir soportando a costa de sus ingresos las políticas económicas y financieras. Es necesario incentivar el uso de las prestaciones como instrumentos de pago que complementen la compensación de trabajadores y empleados, y procurar un crecimiento constante y sostenido de sus ingresos, que nos lleve a un crecimiento económico sensible en el bienestar de la población y acorde con la riqueza de nuestra Patria.

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|--|--|
| Sumario Laboral. | Editorial Themis.
Segunda Edición.
México, 1983. |
| Derecho del Trabajo
Tomo Primero. | Néstor del Buen L.
Editorial Porrúa
Quinta Edición.
México, 1984. |
| Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos
Comentada. | U.N.A.M.
Instituto de Invest. Jurídicas.
México, 1985. |
| Administración de Personal. | Wendell L. French.
Editorial Limusa.
Primera Reimpresión.
México, 1986. |
| Aplicación Práctica de la
L.F.T. en la Administración
de personal. | Lic. Dionisio J. Kaye.
Editorial IEE, S.A.
Segunda Edición.
México, 1978. |

- Estudios y Problemática de la Asociación de Estudios de la
 Aplicación Práctica de la Ley Seguridad Social Mexicana, A.C.
 del Seguro Social. Editorial IEE, S.A.
 Primera Edición.
 México, 1978.
- Administración de Recursos Humanos. Fernando Arias
 Editorial Trillas
 México, 1976.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y Reglamento 1988. Editorial Themis, S.A. de C.V.
 México, 1989.
- Ley del Seguro Social Instituto Mexicano del Seguro
 Social.
 México, 1984.
- Life Contingencies C.W. Jordan.
 Society of Actuaries.
 Chicago, 1982.
- Boletín de Observancia Asociación Mexicana de Actuarios
 Obligatoria para la Valuación Consultores en Planes de Benefi-
 Actuarial de Pasivos cios para Empleados, A.C.
 Contingentes. México, enero 1987.

- Introductory Statistics for
Business and Economics** Thomas & Ronald Wonnacott
John Wiley and Sons, Inc.
Segunda Edición, E.U.A. 1977.
- Matemáticas Financieras** Frank Ayres, Jr.
Schaum Mc. Graw-Hill
México, 1982.
- Gamma-Flex Colectivo
La Oportunidad de Participar
en Nuevos Negocios.** Seguros La Comercial
México, 1986.
- Programas de Beneficios para
Empleados, su Oportunidad de
Penetrar en el Mercado de
Empresas.** TBA, Actuarios Consultores
México, 1978.