



875208 6
UNIVERSIDAD VILLA RICA 29

Facultad de Contaduría y Administración
Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

*“Aspectos Administrativos y
Fiscales de la Previsión Social”*

T E S I S

Que para Obtener el Título de:

Licenciado en Contaduría

Presenta:

Rosario Hernández Burrieta

DIRECTOR DE TESIS
C. P. MBA. Ramba
Rtos Espinosa

REVISOR DE TESIS
C. P. Porfirio
Hernández Sandoval

FALLA DE ORIGEN

H. Veracruz, Ver.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

DEDICATORIAS

Gracias

A Dios

Por haberme permitido llegar a realizar una de mis más grandes metas.

A mis padres, Porfirio y Cande

Todo mi amor y mi eterno agradecimiento por ser los mejores padres, ya que con su amor, apoyo, consejos y esfuerzo han hecho de mí lo que soy, logrando así que llegara a realizar uno de mis más grandes sueños.

A mis hermanos, Porfirio y Emilio

Con todo mi cariño a quienes me han dado todo su apoyo y un gran cariño.

Gracias

A mis compañeros y amigos con quienes compartí grandes momentos y en especial a:

Mi amiga Alondra,

Gracias por brindarme tu amistad.

A mis compañeros y colaboradores de trabajo de quienes siempre he recibido su apoyo.

Con cariño y respeto a mis Maestros por haber contribuido a mi formación, mil gracias, y en especial a:

la Dra. Silvia Erendida Rendón González y

al Dr. José Sanguines Barraza (q.e.p.d.),

por sus sabios consejos e interés que tuvieron en ayudarme en mi carrera.

Al honorable jurado.

TEMA

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y FISCALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONOCER CON TODO GENERO DE DETALLE CADA UNA DE LAS DIFERENTES FORMAS LEGALES EN QUE SE PUEDE REMUNERAR AL ELEMENTO HUMANO CON UNA CARGA TRIBUTARÍA MENOR, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA EL TRABAJADOR.

OBJETIVO GENERAL

DAR A CONOCER LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA EL TRABAJADOR EN CUANTO A SU ASPECTO LEGAL Y SU RÉGIMEN FISCAL.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- MOSTRAR LOS BENEFICIOS QUE OBTIENE EL PERSONAL AL IMPLANTARSE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.
- PROPORCIONAR UN PANORAMA MÁS AMPLIO DE LO QUE SON LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.
- HACER VER LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL, TANTO PARA LOS TRABAJADORES COMO PARA LA EMPRESA.

HIPÓTESIS

ES LA PREVISIÓN SOCIAL UNA FORMA ADECUADA DE REMUNERAR LOS SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.

UNIDAD DE OBSERVACIÓN. - PERSONAS

VARIABLE INDEPENDIENTE. - PREVISIÓN SOCIAL

VARIABLE DEPENDIENTE. - SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS

TERMINO DE RELACIÓN O ENLACE LÓGICO. - FORMA ADECUADA DE REMUNERAR

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y ASPECTO LEGAL DE LA PREVISION SOCIAL

1.1 Antecedentes Históricos.....	4
1.2 Conceptos de Previsión Social.....	7
1.3 Aspecto Legal.....	9
1.3.1 Constitución Política de los E.U.M....	10
1.3.2 Ley Federal del Trabajo.....	11
1.3.3 Ley del Seguro Social.....	13
1.3.4 Ley del INFONAVIT.....	16
1.3.5 Ley del ISR y su Reglamento.....	17

CAPITULO II

REGIMEN FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL

2.1 Régimen Fiscal.....	20
2.2 Previsión Social de la Empresa.....	21
2.3 Previsión Social para el Empleado.....	25
2.4 Requisitos de las Deducciones.....	29
2.5 Destino de la prestaciones de Previsión Social.	30
2.6 Requisitos de los gastos de Previsión Social...	31
2.7 Límites de la Previsión Social Deducible.....	32
2.8 Requisitos adicionales de los planes de Previsión Social.....	34
2.9 Casos de incremento o no al salario.....	35

CAPITULO III

IMPLICACIONES FISCALES DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL

3.1 ¿Qué es la Previsión Social?.....	36
3.2 ¿En que se ha convertido la Previsión Social....	39

3.3	¿Cuál es el tratamiento fiscal actual de los gastos de Previsión Social y qué conceptos siguen exentos?.....	41
3.4	Mecánica de Retención y Pagos de Impuestos.....	49
3.5	¿Hacia donde va el régimen de Previsión Social.	50
3.6	El Plan Múltiple de Previsión Social.....	51

CAPITULO IV

CONSTITUCION, ADMINISTRACION Y APLICACION DE UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

4.1	Antecedentes y objetivos del Plan de Previsión Social.....	56
4.2	Diseño del Plan de Previsión Social.....	57
4.2.1	De la Constitución del Plan.....	57
4.2.2	De la iniciación, vigencia, publicación y reformas.....	58
4.2.3	De la Terminología del Plan.....	58
4.2.4	Del objeto, duración, modificación y liquidación del plan.....	61
4.2.5	De la participación.....	63
4.2.6	De la Administración del Plan.....	65

4.2.7	Dé las prestaciones y aportaciones del Plan.....	67
4.2.8	Modificaciones, interpretación y jurisdicción.....	68

CAPITULO V

CASO PRACTICO

5.1	Ejemplo No. 1 (Plan de Previsión Social).....	70
5.2	Ejemplo No. 2 (Plan de Previsión Social).....	81
CONCLUSIONES.....		97
BIBLIOGRAFIA.....		101
APENDICES.....		103

INTRODUCCIÓN

El motivo que me llevó a elegir este tema, es el deseo de conocer con todo género de detalle cada una de las diferentes formas legales en que se puede remunerar al recurso humano con una carga tributaria menor, tanto para la empresa como para el trabajador.

La importancia de este tema que seleccioné es obvia, ya que representa que tanto las personas que dependen de un patrón reciban mayores ingresos exentos como que las empresas puedan considerar como deducibles las partidas que pagan por concepto de previsión social.

El objetivo de esta tesis, es dar a conocer una idea de lo que son las prestaciones de previsión social en cuanto a su aspecto legal y su régimen fiscal.

En las épocas de crisis como la actual, los incrementos en sueldos al personal dejan de tener características espectaculares, por muy altos que estos sean, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generada por la inflación, lo que aunada al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto de aumento. Ante esta situación, se hace necesario tratar de diseñar fórmulas de remuneración al personal, que sin apartarse del marco legal, permitan reducir el impacto fiscal.

En materia fiscal resulta de suma importancia el diseño de los planes de remuneraciones al personal, pues dichas remuneraciones comprenden, tanto el sueldo como otros beneficios que coadyuvan a mantener o mejorar el nivel de vida del trabajador, sin embargo, dependiendo del tipo y la forma en que se otorguen, pueden producir un efecto fiscal positivo o negativo para el patrón y para el trabajador.

En estas condiciones y atendiendo el marco legal de las disposiciones que regulan al patrón y al trabajador, los beneficios que se conceden deben tener como objetivos primordiales los siguientes:

- a) Que las prestaciones califiquen como gastos normales de la empresa y que sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.
- b) Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto sobre la renta.

Para llevar a cabo este estudio, se desarrollo el trabajo en cinco capítulos.

El primero narra los Antecedentes Históricos y el Aspecto Legal de la Previsión Social;

El segundo se refiere al Régimen Fiscal de la Previsión Social;

El tercero habla sobre las Implicaciones Fiscales de los gastos de Previsión Social;

En el cuarto se describen los elementos necesarios para la Constitución, Administración y Aplicación de un Plan de Previsión Social, lo cual permite un mayor conocimiento del mismo; y,

En el quinto y último capítulo se ejemplifica un caso práctico mostrando dos ejemplos de diferentes Planes de Previsión Social.

Por último diré que este tema ha sido tratado para presentar un panorama más amplio de las prestaciones de Previsión Social siendo esta una prestación de suma importancia para el trabajador y gasto normal deducible para quien efectúa la erogación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y ASPECTOS LEGALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

1.1 Antecedentes Históricos

El origen de las prestaciones a trabajadores y empleados de las empresas se encuentra en el concepto de la seguridad social, no obstante que ésta se ha caracterizado como una función a cargo del Estado dirigida a proteger al trabajador contra fenómenos económicos, sociales y de salud, que no pueden ser cubiertos por el presupuesto ordinario del mismo.

La Revolución Industrial de los siglos XVIII y XIX, transformaron al mundo de una "sociedad agrícola" relativamente sencilla a una compleja, altamente industrializada, que efectivamente, aportó medios para elevar los niveles de vida y el índice de bienestar social de aquel entonces; así mismo, trajo nuevas formas de opresión y abuso.

En la medida en que los sistemas de producción industrial se mecanizaron, se incrementaron las actividades fabriles, aumentó la inseguridad al multiplicarse la importancia e intensidad de los riesgos de trabajo, el número de trabajadores asalariados creció hasta abarcar grandes sectores de la población cuyo porvenir dependía exclusivamente de su salario y de la conservación de su trabajo.

Surge una nueva clase social, el proletariado, caracterizado porque obtiene su ingreso del alquiler de lo único que posee su fuerza de trabajo. Fue para ayudar a esta clase social que se crearon sistemas de seguridad y previsión social.

La previsión social nació con el derecho al trabajo, postulado que reforzó Marx hacia 1848, cuando afirmó que si el salario consistía en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa, la previsión social sería para una segunda etapa, el motor de las asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se tornase difícil o imposible (refiriéndose a la vejez).

La Historia describe con la experiencia de siglos, que se han constituido una infinidad de instituciones con el propósito de resolver los problemas de los sectores más indigentes, en su afán de garantizar la supervivencia del trabajador. Tal es el caso de cofradías, sociedades de seguros mutuos, montepíos, sindicatos de profesionales, cajas de ahorro, cooperativas de ahorro escolar, cajas populares de crédito y cajas de capacitación.

Con relación a las naciones europeas, en América Latina la implantación de la seguridad social no se inició de manera uniforme; mientras unos países lograron leyes

fragmentarias sobre riesgos, otras como Argentina y Chile elaboraron disposiciones completas de ámbito social y obligatorias.

La ideología y acción que fundamentaron a la seguridad social mexicana, apareció a principios del período revolucionario, como parte de la inquietud en la que intervinieron líderes y organizaciones políticas, con el deseo de lograr una serie de reivindicaciones sociales en materia de legislación del trabajo, reforma agraria, de educación popular y de previsión social, que tuvieran su garantía en preceptos constitucionales.

Como pioneros de la seguridad social figuraron, entre otros: Ricardo Flores Magón, Francisco I. Madero, Venustiano Carranza y el General Alvaro Obregón, quienes de una forma u otra contribuyeron al objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salubridad de los mexicanos, pretendiendo delimitar el concepto de previsión popular en un Seguro Social Mexicano que evitara la especulación y el lucro.

Pero no es, sino hasta el 19 de Enero de 1943, cuando la aplicación de la Ley del Seguro Social se convirtió en obligatoria, fundamentada en la Constitución de 1917, en el artículo 123, fracción XXIX.

Hacia 1953, se iniciaron los planes de Beneficios para Empleados que garantizaban primordialmente, una pensión en la edad avanzada, adicionalmente a la pensión por jubilación que otorga el Seguro Social.

Con el transcurso del tiempo, la pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda, los fenómenos inflacionarios y la necesidad de ayudar al trabajador a resolver sus necesidades económicas y sociales, orillaron a las empresas

y al propio gobierno, a establecer y fortalecer los planes de previsión social, beneficios que analizaremos en el desarrollo del presente capítulo. Aunque en contra de todo esto podemos decir que en los últimos siete años ha sido el propio gobierno quien se a encargado de ir quitando los aspectos de beneficios a la previsión social con la complaciente complicidad de los dirigentes obreros.

1.2 Conceptos de Previsión Social

Existen diferentes definiciones sobre el concepto de Previsión Social, pero debe tomarse en cuenta que son diferencias en cuanto a forma y no en cuanto fondo; a continuación cito algunas de ellas, tomadas de los criterios de diferentes autores:

DEFINICIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL S/ HERNÁNDEZ ZUÑIGA ADRIANA

"Previsión Social es la Política y las Instituciones que se proponen a contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia"¹.

DEFINICIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL S/ CARLOS DE J. PENICHE O.

"Por Previsión Social podemos entender el conjunto de instituciones, normas y prestaciones que proporcionen ayuda y protección a los trabajadores y a sus dependientes

¹Planes de Previsión Social a través de un fideicomiso", Editorial IMCP. Hernández Zuñiga, Adriana. pag. 27.

económicos, para que el ingreso sea más remunerativo, ya sea proporcionando servicios o mediante la entrega de bienes, tales como despensas, alimentación, habitación, servicios médicos, actividades culturales, recreativas, deportivas y de seguridad, así como de todos aquellos otros conceptos que les facilite o proporcione una vida más cómoda, higiénica, o de bienestar general y que, sobre todo, les asegure contra las posibles consecuencias, temporales o permanentes, de una reducción en la capacidad económica del trabajador"².

DEFINICIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL S/ RAUL S. NOVOA MEDINA

"Previsión Social es la serie de reglas y prestaciones que conllevan a una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral, que son proporcionadas por los patrones con tales fines y que no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador"³.

DEFINICIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL S/ALFONSO BECERRIL ARECHIGA

"Por Previsión Social debe entenderse las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que tienen como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que en esencia no constituyen una

²"Estudio Práctico del Régimen Fiscal y Administrativo de los Fondos y Cajas de Ahorro. Editorial ISEF, S.A., *Peniche Osorio Carlos de Jesus*, pag. 13.

³"Estudio Práctico sobre las Deducciones Autorizadas 94 para efectos del ISR", Editorial ISEF, S.A., *Nova Medina Raul*, pag. 177.

remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador"⁴.

De acuerdo a los conceptos descritos anteriormente, entiendo por previsión social a las diversas prestaciones que otorga el patrón a sus trabajadores, las cuales facilitan ayuda y protección tanto al trabajador como a sus dependientes económicos, proporcionándoles de esta manera una vida cómoda e higiénica, es decir, de bienestar general. Estas prestaciones pueden ser por medio de servicios médicos, actividades de seguridad, etc. o mediante la entrega de bienes (despensa, habitación, etc.).

1.3 Aspecto Legal

En el presente apartado se desea delimitar a la previsión social dentro de las diferentes disposiciones legales que las contemplan:

- a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b. Ley Federal del Trabajo;
- c. Ley del Seguro Social;
- d. Ley del Instituto para el Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT); y
- e. Ley del Impuesto sobre la Renta.

⁴"Análisis de las Prestaciones de Previsión Social", Editorial ISEF, S.A., Becerril Arechiga Alfonso, pag. 21.

1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 123 Constitucional, Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social, marca las siguientes bases mínimas, en cuanto al contenido de previsión social; en el apartado A de las fracciones que se detallan:

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, ésta obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar, a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, en caso de que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de

enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

1.3.2 Ley Federal del Trabajo

Las prestaciones legales y obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores son las siguientes, las cuales se describen de manera condensada:

a) **Días de descanso:** Son aquellos en los cuales se gozará del salario íntegro. En el caso de que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso estipulados por esta Ley, el patrón se verá obligado a pagar, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, y en caso de ser domingo, una prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios del trabajo (Artículos 69 a 75).

b) **Vacaciones:** Estas podrán ser disfrutadas por trabajadores con un año o más de servicio, por seis días, y ser incrementadas en dos días laborables por año posterior, hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio (Artículos 76 al 81).

c) **Aguinaldo:** Derecho que consiste en, por lo menos quince días de salario o la parte proporcional, pagadero antes del 20 de diciembre (Artículo 87).

d) **Derecho a participar en las utilidades de las empresas:** La utilidad a que se refiere la Ley, debe ser determinada

conforme a lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y el reparto sobre las mismas, habrá de efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (Artículos 117 a 131).

e) **Becas educacionales.** La empresa podrá determinar un becario (en atención a las cualidades, aptitudes y dedicación del trabajador o de uno de sus hijos), cuando emplee más de cien y menos de mil trabajadores o tres becarios cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores (Artículo 132 fracción XIV, XX, XXIII, XXV).

f) **Derecho a la vivienda:** La empresa tiene la obligación de aportar al INFONAVIT un 5% sobre el salario que paga a sus trabajadores, entendiéndose por salario, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (Artículo 136 y 143).

g) **Derecho a la prima de antigüedad:** Consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, siempre que el trabajador sea de planta, lo cual se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo. (Artículo 162).

h) **Pago de horas extras y trabajo extraordinario:** Las horas extras deberán ser retribuidas en un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de jornada. Si se prolonga el tiempo extraordinario a más de nueve horas a la semana, la empresa estará obligada a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (Artículo 68).

i) Derecho a la capacitación y al adiestramiento: Con el objeto de elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por la empresa y el sindicato a sus trabajadores, y previamente aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 132 fracción XV).

Además:

- j) Fomento de actividades culturales y deportivas (Artículo 132 fracción XXV).
- k) Protección especial a trabajadores pre y pos natal (Artículos 131, 166, 167, 170, 171, y 172).
- l) Protección a menores de edad (Artículo 173 a 180).
- m) Servicios médicos en la empresa (Artículo 504). Y;
- n) Uniformes (Artículo 132 fracción III).

1.3.3 Ley del Seguro Social

En este punto se analizarán las partidas de previsión social consideradas respecto a la Ley del Seguro Social con sus nuevas disposiciones.

La previsión social, se ha concebido como parte de los derechos del trabajador, y por lo tanto, se aplica a los individuos sujetos a una relación laboral; sin embargo y de acuerdo con el artículo 2o. de la ley del Seguro Social, la seguridad social tiene "por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales

necesarios para el bienestar individual y colectivo". De esta manera se observa un concepto más amplio que busca la protección del ser humano, independientemente de su actividad.

Los fondos que percibe esta institución por cuotas que pagan los empleados o trabajadores y sus patrones, en base a los sueldos y salarios que se devengan, están orientadas para brindar seguros contra accidentes de trabajo y enfermedades, así como asegurar incapacidades por maternidad, invalidez, pensiones por vejez, desempleo por edad avanzada, muerte y seguro de retiro.

Para la aplicación de las prestaciones que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, se clasifica a las personas beneficiadas de la siguiente forma:

- a) **Asegurado:** que es el trabajador que aporta la cuota correspondiente, ya sea por sí mismo o que sea aportado por el patrón (en caso de salarios mínimos), es decir, es la persona que se encuentra vinculada a otra(s) por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos.
- b) **Beneficiarios:** Cónyuge o concubina(o) del asegurado (a), hijos menores de 16 años, o menores de 25 años si estudian y de cualquier edad si están incapacitados, así como los padres del asegurado(a) cuando viven con él y dependen económicamente.

El Seguro Social, de acuerdo con el artículo 7 de la citada Ley, "cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican para cada régimen en especial (obligatorio o voluntario), mediante prestaciones en especie y en dinero".

Las prestaciones en especie que proporciona dicho Instituto, tanto al asegurado como a los beneficiarios son:

- a. Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica (Artículo 63, 99, y 101).
- b. Aparatos de prótesis y ortopedia (Artículo 63 fracción III).
- c. Rehabilitación (Artículo 63 fracción IV).
- d. Canastilla para el recién nacido (Artículo 102 fracción III).
- e. Ayuda para lactancia (Artículo 102 fracción I).
- f. Guarderías para los hijos (de 43 días a 4 años) de sus trabajadoras (Artículo 184 a 193).

Las prestaciones en dinero se constituyen por subsidios que se otorgan al trabajador en tanto no se demuestre que se encuentra capacitado para trabajar, o bien, que se declare incapacidad permanente parcial o total; sin embargo, el máximo beneficio que otorga el Instituto, nunca podrá ser superior al límite máximo del salario sobre el que está cotizando.

Estas prestaciones son sólo de aplicación para el asegurado y son, entre otras:

- a. Salario o subsidio por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Artículo 65);
- b. Subsidio por enfermedad (Artículo 104);
- c. Subsidio antes y después del parto, a la asegurada (Artículo 109);
- d. Pensión por incapacidad total permanente, en el caso de riesgos de trabajo (Artículo 65 fracción II);
- e. Pensión por invalidez (Artículo 129);
- f. Pensión por vejez (Artículo 137);
- g. Pensión por cesantía (Artículo 144);
- h. Ayuda para gastos de funeral (muerte del asegurado). (Artículo 71);
- i. Aguinaldo anual para pensionados. (Artículos 65 fracción IV y 165);
- j. Dote matrimonial (Artículo 160), y
- k. Seguro de Retiro.

1.3.4 Ley del INFONAVIT

El artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo señala a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), como gastos de previsión social para las empresas, que se destinarán en su totalidad a constituir

depósitos en favor de los trabajadores, los cuales les permitan obtener crédito barato y eficiente para:

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
- b) La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de sus habitaciones.
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores (Artículo 3o. de la Ley del INFONAVIT).

El trabajador podrá solicitar al Instituto, a través del patrón a quien preste sus servicios, el monto de las aportaciones efectuadas a su favor, así como los descuentos en que se distinguen al pago de abonos para cubrir los préstamos otorgados por dicho Instituto. (Artículo 34 de la Ley del INFONAVIT).

1.3.5 Ley del ISR y su Reglamento (LISR y RISR)

En nuestra legislación, la previsión social no se encuentra definida dentro de la disposición fiscal que la regula (Artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente para el año de 1995).

El carácter enunciativo, más no limitativo de ésta, ha llevado a definir como prestaciones, las que se destinan a:

- Jubilaciones.
- Fallecimientos.

- Invalidez.
- Servicios Médicos y Hospitalarios.
- Subsidios por Incapacidad.
- Becas Educativas para los Trabajadores o sus Hijos.
- Fondos de Ahorro.
- Guarderías Infantiles.
- Actividades Culturales y Deportivas, y

Otras de naturaleza análoga al concepto de Previsión Social que ha contemplado la autoridad, a través de resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación: "...son de Previsión Social las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, si tienen como finalidad proporcionar a éstos y a sus familiares, la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación en su nivel de vida", es decir, proporcionarles una vida cómoda.

Es importante mencionar que el atractivo fiscal de las prestaciones de previsión social, lo constituye el hecho de que son gastos considerados deducibles para la empresa, y que el ingreso percibido por estos conceptos por parte de los trabajadores, constituye una cantidad no acumulable para efectos del pago de impuestos, reuniendo los requisitos fiscales necesarios, claro está.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

Las prestaciones de Previsión Social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales más no totales.
- Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relación laboral, etc. de que el trabajador contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.
- Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

CAPITULO II

RÉGIMEN FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

2.1 Régimen Fiscal

El poder adquisitivo de los trabajadores se ha visto disminuido y los incrementos a los sueldos y salarios no tienen el efecto remunerador que en ocasiones se pretende, debido a una considerable carga tributaria, aunada a la época inflacionaria por la que atraviesa actualmente nuestro país.

Como complemento a las remuneraciones que recibe el personal por concepto de retribución de su trabajo, se encuentran las prestaciones de previsión social, las cuales resultan ventajosas, tanto para la empresa que las otorga, como para el trabajador que las recibe, dentro de un marco legal impositivo, si se cumple con ciertos requisitos, que para efectos de este trabajo, se considerará el régimen fiscal aplicable para 1995.

2.2 Previsión Social de la Empresa

Las partidas de previsión social para considerarse como un gasto deducible del impuesto sobre la renta, deben de cubrir requisitos específicos, los cuales se regulan en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, siendo estos los siguientes artículos:

ARTICULO 24 LISR. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL:

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

GENERALIDAD.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL.

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

ARTICULO 19 RISR. GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.

Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del art. 24 de la LISR, satisfarán los siguientes requisitos:

GENERALIDAD.

I. Que se otorguen en forma general

MISMAS BASES.

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 podrá 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 congruente 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.

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

ARTICULO 20 RISR. DEDUCCIÓN DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.

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 les 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 art. 19 fracción II, inciso c) y d), del RISR. 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 que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el

mismo periodo, 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 del salario 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.

ARTICULO 23 RISR. DEDUCIBILIDAD DE GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

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 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.

2.3 Previsión Social para el Empleado

Para no considerarse acumulables las prestaciones de previsión social otorgadas al personal de la empresa, deben cumplirse ciertos requisitos, mismos que se agrupan de acuerdo con la siguiente clasificación:

a) Prestaciones de previsión social. Limitadas en función a los ingresos. Dentro de este rubro se consideran (Artículo 77 fracción VI):

- 1.- Las prestaciones que son otorgadas por enfermedad o accidente u otro tipo de eventualidad, que complementan al salario, sueldo nominal del trabajador o empleado que no cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social por subsidios.
- 2.- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos. Consiste en conceder el pago de una cantidad a los empleados que deseen llevar a cabo estudios no relacionados con la actividad o especialización o que deseen solventar los gastos de los estudios de sus hijos; por ejemplo, cursos de idiomas, de baile, inscripciones, colegiaturas, transportes y útiles escolares de los hijos de trabajadores y empleados, etc.

Cabe señalar que los cursos de capacitación, desarrollo, o especialización, representan gastos estrictamente indispensables para la empresa y que, aunque no se otorguen en forma general, serán deducibles para la organización; y es obligatorio conforme a la Ley Federal del Trabajo (Art. 132 fracc. XV y Arts. 153-A a 153X).

- 3.- Guarderías Infantiles. Considerando la imposibilidad de la madre trabajadora de proporcionar a sus hijos durante la primera infancia, la atención y cuidados correspondientes durante el horario de trabajo, se concede, apoyada en la legislación laboral y de seguridad social, la facilidad de proporcionar a los trabajadores y empleados, los servicios de guarderías.
- 4.- Actividades culturales o deportivas. Bajo este rubro, la tendencia a considerar son las cuotas de clubes deportivos, uniformes y equipo para deporte; así como el costo de actividades y espectáculos culturales que contribuyan a satisfacer las necesidades de orden social y cultural, tanto del trabajador como de su familia.
- 5.- Otras prestaciones de naturaleza análoga. Tal es el caso de despensas familiares o paquetes de artículos de primera necesidad, o bien la entrega de vales de despensa canjeables de productos o artículos de primera necesidad, así como otras similares al concepto de previsión social señalado en el punto 1.3.5.

Es conveniente mencionar que "la ayuda económica para alimentos tiene naturaleza jurídica de gastos de previsión

social, tan sólo por tener el objeto primordial de bienestar del trabajador".

Se considera que estas prestaciones se encuentran limitadas, debido, a que de acuerdo con el último párrafo del Artículo 77 (LISR), complementado, con el Artículo 80 (LISR) si la suma de percepciones por sueldos o salarios y los beneficios antes mencionados, excede de una cantidad igual a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año, únicamente estarán exentos los beneficios de referencia hasta por la cantidad que resulte mayor entre el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año y la que sumada a los demás ingresos dé como resultado el importe de siete veces el salario mínimo elevado al año, antes mencionado.

Sin embargo, para empleados que rebasen el límite de siete veces el salario mínimo por concepto de sueldos o salarios, sólo se considerará exento hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente (Art. 77 de la LISR).

Cabe aclarar que esta limitación en cuanto a la Previsión Social aplica solamente a los conceptos que establece la fracc. VI del art. 77 de la LISR, lo cual nos lleva a concluir que en un plan de Previsión Social habrá que otorgar prestaciones en donde los trabajadores que rebasen 7 salarios mínimos elevados al año se puedan ver beneficiados por conceptos no incluidos en la fracción mencionada.

b) Prestaciones de previsión social limitadas en función al salario mínimo.

Dentro de este rubro se encuentran las "jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en caso de invalidez, vejez, cesantía, retiro y muerte" (Artículo 77 fracción III LISR), las cuales están limitadas en relación con los ingresos en virtud de que estos conceptos estarán exentos hasta por un monto que no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, pagando el impuesto correspondiente por el excedente.

También se considerará dentro de este concepto el fondo de ahorro, el cual se encuentra condicionado por el Artículo 22 (RISR), a que las aportaciones al mismo no excedan del 13% de los salarios o sueldos de cada trabajador o empleado, y considerándose como base máxima el equivalente de diez veces el salario mínimo general de la zona económica del establecimiento donde presten sus servicios, sobre el exceso deberá pagarse el impuesto correspondiente.

Cabe aclarar que, en caso de que únicamente la empresa efectúe las aportaciones al fondo de ahorro, para beneficiar al personal, dicha aportación se considerará un sobre sueldo que formará parte de la integración del salario para efecto de las cuotas al Seguro Social e INFONAVIT.

De acuerdo con esta disposición, debe establecerse además, que los empleados y trabajadores pueden retirar las aportaciones una vez al año; que el fondo se destina para efectuar préstamos a los trabajadores y empleados participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal Inscritos en el "Registro Nacional de Valores e Intermediarios", así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de

renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine.

c) Prestaciones de Previsión Social Ilimitadas

Este concepto abarca los reembolsos de gastos médicos (honorarios sobre consultas, análisis, medicamentos, etc.), hospitalarios, de servicios dentales y de funeral, que se otorguen de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, para las cuales no marca nuestra legislación ninguna limitante. (Artículo 77 fracción IV LISR).

Dentro de este rubro puede considerarse, la compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del trabajador o empleado que lo necesite, así como también facilitar la compra de lentes para quienes los requieran.

Un seguro de gastos médicos mayores, proporcionado al trabajador o empleado, extensivo a sus familiares, es una modalidad a este tipo de prestación.

2.4 Requisitos de las Deducciones

ARTICULO 24 LISR. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

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 Educativas para los trabajadores o sus hijos.
- Fondos de ahorro.
- Guarderías Infantiles.
- Actividades Culturales y Deportivas. Y,
- Otras de Naturaleza Análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

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

2.5 Destino de las prestaciones de Previsión Social

Como se puede observar en la disposición legal, está claramente definido a qué conceptos destinarse las prestaciones de previsión social, sin embargo, el único concepto que representa problemas para su interpretación es el que se refiere a otras prestaciones de naturaleza análoga, la cual nos indica que las prestaciones que se den diferentes a las enumeradas en Ley, deben ser atendiendo al

concepto en forma literal semejantes a las establecidas en Ley; sin embargo el concepto de "Naturaleza Análoga" deja abierta una puerta a la imaginación del que va a establecer planes de Previsión Social.

Haciendo referencia a esas otras prestaciones de naturaleza análoga, el legislador está permitiendo un gran número de posibilidades a considerar dentro de los conceptos de prestaciones de previsión social, lo único que debemos de cuidar, es que el concepto que se otorgue al trabajador cumpla con los requisitos que mencionan en la definición.

A manera de ejemplo, a continuación se mencionan algunas prestaciones de previsión social que pueden considerarse como otras de naturaleza análoga: ayuda para transporte, ayuda para renta de casa, despensas familiares, dote matrimonial, ayuda por nacimientos.

2.6 Requisitos de los gastos de Previsión Social

En el artículo 19 del RISR, nos marcan los requisitos que deben de contener los planes de previsión social situación que menciono a continuación:

ARTICULO 19 RISR. Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII 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 de 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 los trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán 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 congruente 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 seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

2.7 Límites de la Previsión Social Deducible

En el artículo 20 del RISR, se marcan los límites de deducibilidad que tienen las prestaciones cuando no se otorguen sobre las mismas bases, así como requisitos adicionales a los mismos planes de previsión social:

ARTICULO 20 RISR. 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 conceden las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores sólo podrán deducirse del gasto total ocurrido el que correspondería si se les 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 que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos no 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 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 inicia cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

2.8 Requisitos adicionales de los planes de Previsión Social

En el Artículo 23 del RISR, se establece también como requisito de los planes de previsión social, que se efectúen en territorio nacional, así como a quienes se puedan otorgar dichos planes:

ARTICULO 23 RISR. 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.

2.9 Casos de Incremento o no al Salario

No incrementa el salario: Bajo el concepto de previsión social se pueden incluir una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos médicos, dentales, hospitalarios, compra de lentes, etc. La base para que no se acumule al salario el importe de lo que llegara a pagar la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso al trabajador mediante el comprobante correspondiente, aunado a que por lo imprevisible de la prestación, cae en la eventualidad y en consecuencia, no se debe de acumular al salario, además de que en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social en su inciso "b" se explican que no forman parte del salario las cantidades entregadas por el patrón, para fines sociales.

Incrementa el salario: Cuando se entreguen al trabajador cantidades en forma constante no sujetas a comprobación, aunque la empresa las denomine "previsión social", deberán de incrementar al salario base de cotización, ya que el trabajador va a disponer de ellas libremente y no precisamente para los 'conceptos' que pueden incluirse en la previsión social.

CAPITULO III

IMPLICACIONES FISCALES DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

3.1 ¿Qué es la Previsión Social?

Después de estudiar la legislación mexicana, y trabajos que sobre la misma se han efectuado, en el caso específico de previsión social, y en virtud de que ésta no se encuentra claramente definida a través de nuestras leyes fiscales, he tratado de definirla como sigue:

"La previsión social es la ayuda a los trabajadores y sus familias, para que su trabajo sea remunerado, a través de servicios médicos, de seguridad, de habitación, de medios de recreación, de cultura y deporte, mediante la entrega de bienes y servicios".

Por otra parte, entrando en materia de disposiciones legales, debemos señalar que desde 1943, la Ley del Seguro

Social establece que las prestaciones sociales tienden a "contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población, incluyéndose como conceptos de previsión social el mejoramiento de la alimentación y de la vivienda; las actividades culturales y deportivas, y en general, todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre; los centros vacacionales, etc."

En la Obra "Bibliografía Comentada sobre Seguridad Social", publicada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1979, los autores hacen referencia a "la ayuda directa a beneficiarios de previsión social, inclusive a través de compensaciones económicas que permitan garantizar la subsistencia de los trabajadores, dando mayor importancia a exigencias inmediatas mediante mecanismos complementarios de transferencia que ejerzan efectos directos en las variables estratégicas del ahorro, del consumo y de la inflación"⁵.

Continuando con el análisis de textos fiscales en materia de previsión social, mencionaré que el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta del 31 de diciembre de 1941 señalaba en su Artículo 39 fracción VI, como deducibles "los gastos que se hagan vía de previsión social, para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análoga"⁵.

En la Ley del Impuesto sobre la Renta que entró en vigor en 1965 se contemplaba en el artículo 26, Fracción VII, la posibilidad de deducir las prestaciones que consistan en gastos de previsión social, cuando se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores⁵.

Por decreto del 15 de noviembre de 1974, publicado el 19 del mismo mes y año, se modificó el texto legal, incorporándose la determinación de las prestaciones que se consideren como gastos de previsión social, a saber las que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, y actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga⁵.

A partir de 1981, las nuevas modificaciones a la Ley del Impuesto sobre la Renta, adoptaron la disposición tal como se señala en el párrafo anterior, en su artículo 24, pero refiriéndose al término de generalidad como "todos los trabajadores", haciendo mención directa a los requisitos establecidos en el propio Reglamento⁵.

De todo lo anterior, puedo concluir, que independientemente de lo que consideramos como previsión social, en las definiciones señaladas, en base al espíritu de esta figura social, en caso de querer hacer una definición desde el punto de vista fiscal, deberemos agregarle que sea "general", es decir, "para todos los trabajadores".

Asimismo, cabe hacer notar, que hasta la fecha seguimos teniendo la incertidumbre de qué es lo que incluye el texto que establece "y otras de naturaleza análoga", pues no ha quedado definido qué prestaciones pueden tipificarse como tales; dejando por lo tanto, las puertas abiertas para la interpretación de quien aprovecha o aplica esta disposición, situación que ha creado diferencias de opinión, cuya aclaración ha llegado a solucionarse únicamente con

⁵ "Revista Fiscoactualidades", No. 188, Ed. IMCP, pags. 1 y 2.

Resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación, ya que ni con consultas expresas a las autoridades se han aclarado.

Por último, es importante señalar que ha partir de 1982, además de las limitaciones ya existentes para la educación o no acumulación de estos beneficios, se estableció un límite en cuanto al importe de éstos, fijando que quienes reciban prestaciones de carácter social que sumadas a su sueldo generen un ingreso que exceda de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente, elevado al año, deberán considerar este excedente a un salario mínimo anual, como ingreso acumulable, es decir, como sueldo, independientemente de que por su naturaleza efectivamente sea previsión social.

Cabe aclarar, que la previsión social son todos aquellos incentivos que remuneran al trabajador en adición a su salario, pues como mencioné en el punto anterior, en ciertos casos existirán verdaderos beneficios de previsión social que serán gravados como parte del sueldo de quien los recibe.

3.2 ¿En qué se ha convertido la previsión social?

La contestación a ésta pregunta contiene básicamente dos respuestas, las cuales dependen del punto de vista al sector que la resuelve.

En el caso del sector privado, puedo indicar que la previsión social se ha convertido en el único elemento básico para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos en forma justa, ya que al no estar gravada por el Impuesto Sobre la Renta con sus tarifas progresivas, se ha podido aumentar hasta cierto punto el valor adquisitivo de la

remuneración conjunta del personal, a pesar de la inflación que ha sufrido nuestro país.

Asimismo, cabe mencionar que por las mismas razones indicadas en el párrafo anterior, los planes de previsión social también se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, aún cuando su costo es en ocasiones significativo, ya que éste tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

No obstante, estas opiniones no desvirtúan en ningún momento el espíritu de la previsión social, que es el de proteger al trabajador y elevar su estilo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico, beneficios que van más allá del concepto de sueldo que únicamente compensa el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.

Sin embargo, fundamentando mi opinión en la matriz que han tenido las reformas a las disposiciones que regulan la previsión social, provocadas en cierto modo por abusos de algunos contribuyentes, desde el punto de vista de nuestras autoridades fiscales podemos creer que su pensamiento es, que la previsión social se ha convertido en un elemento de compensación no gravada, que perdiendo, o aún sin perder su naturaleza, no se utiliza para proteger al empleado o trabajador, tal como lo conceptúan las disposiciones al respecto, y por tal motivo, las personas físicas, sobre todo las de altos niveles de sueldo, no están tributando en forma equitativa.

De tal forma, puedo concluir, que la limitación ya señalada, que se refiere a la gravación del excedente de 7 salarios mínimos generales de la zona económica elevada al año, en mi opinión en forma inequitativa, fue instrumentada

para disminuir el efecto que la previsión social, aún cuando cumple con los requisitos de generalidad y conceptualidad establecidos, le estaba causando al fisco en su recaudación.

Esta situación también nos hace pensar, que la intención de las disposiciones legales, respecto a la desgravación de las prestaciones sociales, está dirigida a los trabajadores, injustamente en nuestro concepto, ya que excluye a los empleados de confianza y ejecutivos del beneficio de no pagar impuestos sobre los mismos conceptos.

3.3 ¿Cuál es el tratamiento Fiscal actual de los gastos de Previsión Social y qué conceptos siguen exentos?

RÉGIMEN FISCAL DE LAS PRESTACIONES

a) Como previsión social en la empresa:

De conformidad con lo establecido en la Fracción XII del Artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deben cumplir con el requisito de generalidad para poder considerarse como deducibles. Adicionalmente, deberán destinarse al pago de jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores e sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga.

Por otra parte, de conformidad con el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de implantarse un plan de previsión social en la empresa deberán cubrirse los requisitos fundamentales siguientes:

- Deben formularse por escrito (Art. 20 fracc. IV RISR).
- Deben otorgarse en forma general sin que se discrimine a algún sector o persona (esto implica la totalidad de los empleados) (Art. 19 fracc. I RISR).
- Deben comunicarse al personal dentro del primer mes de iniciación del plan (Art. 20 fracc. IV RISR).
- Deben participar por lo menos 75% de los trabajadores elegibles al plan cuando haya aportaciones de los mismos (Art. 20 fracc. III RISR).
- Los gastos deben efectuarse en territorio nacional (Art. 23 fracc. I RISR).
- Los beneficiarios deberán ser los trabajadores, cónyuges, los ascendientes y descendientes que dependan económicamente del trabajador (Art. 23 fracc. II RISR).

Además, tal como lo establece la fracc. II del Art. 20 del RISR, los beneficios deberán otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases, pudiendo sin embargo otorgar beneficios diferentes en el caso de personal de confianza. Para poder deducir las prestaciones en éstos casos, los beneficios del plan considerados conjuntamente con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social que se otorguen a los trabajadores, deberán ser proporcionalmente superiores a los que se otorguen a empleados de confianza; en caso contrario, deberá calcularse una porción no deducible.

Finalmente, en el caso de que en la empresa existan varios sindicatos, los beneficios pactados con cada uno pueden ser distintos.

b) Como previsión social para el empleado:

De conformidad con lo señalado en el Artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, existen ciertos requisitos que deben cumplirse para considerar como no acumulables las prestaciones de previsión social que se otorgan a los empleados, mismas que comento a continuación:

Prestaciones de previsión social limitadas. - Dentro de este rubro, se considera a las siguientes prestaciones:

- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Otras de naturaleza análoga (despensas familiares).

Estas prestaciones están limitadas, porque de acuerdo con la legislación impositiva, cuando la suma de los pagos por sueldos y los beneficios antes señalados exceden de siete veces el salario mínimo anual de la zona del contribuyente, se considera gravable el monto de las prestaciones de previsión social que exceda el importe de una vez el salario mínimo anual de la zona del contribuyente; por consiguiente, cualquier excedente queda gravado.

Desde luego, para empleados que no rebasen el tope de siete veces el salario mínimo por concepto de sueldo y prestaciones de previsión social, sí se podría otorgar una cantidad mayor de prestaciones de previsión social; sin embargo, por razones de control administrativo y de unificación de criterio para el otorgamiento del beneficio, es conveniente fijar el tope sin importar la variable de siete veces el salario mínimo.

Prestaciones de previsión social gravadas con una parte exenta. - Dentro de este rubro, se considera a las siguientes prestaciones:

- Gratificaciones Anuales.
- Primas Vacacionales.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Primas Dominicales
- Tiempo Extra

Prestaciones de previsión social limitadas en función al salario mínimo. - Dentro de éste rubro, están las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en caso de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, hasta por el monto de nueve veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente, pagando el impuesto sobre el excedente.

Otra prestación que se clasifica dentro de éste concepto es el fondo de ahorro, cuyas aportaciones por la empresa nunca podrán ser mayores a un 13% de los salarios del trabajador, tomándose como base máxima el equivalente de diez veces el salario mínimo general de la zona económica del establecimiento a que preste sus servicios.

Prestaciones de previsión social exentas ilimitadas.- Dentro de este rubro se encuentra el reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral. También cabe considerar en esta clasificación, a las primas de seguros pagados por la empresa, en beneficios del personal, directamente a las compañías aseguradoras, debido a que puede interpretarse que se trata de un ingreso en servicio que no se encuentra gravado.

c) Como gastos estrictamente indispensables de la empresa.

Existen una serie de beneficios que se conceden a nivel ejecutivo, a empleados que reúnen ciertas características, a grupos homogéneos o en general a todo el personal, beneficios que no son conceptos de previsión social y que sin embargo representan gastos ordinarios y estrictamente indispensables para la empresa y consecuentemente deducibles. Para el empleado, según las disposiciones aplicables, no representaría un ingreso, lográndose con esto el beneficio de otorgar la prestación libre de impuestos.

Dentro de este rubro, pueden agruparse los siguientes conceptos:

- Automóviles y gastos de los mismos incluyendo chofer.
- Servicio de comedor.
- Examen médico.
- Cuotas a asociaciones profesionales.
- Cursos generales de capacitación y desarrollo.

A la fecha existen muchos conceptos de previsión social que continúan exentos, limitados conjuntamente con el salario únicamente por su monto como ya lo hemos señalado.

Como es obvio, los conceptos a que me refiero son los señalados en forma específica por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y algunos otros que precisamente se consideran de naturaleza análoga.

De estas prestaciones no gravadas se explicarán las que se consideren más importantes, y que son las siguientes:

A. COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y PLAN DE JUBILACIÓN.

Estas compensaciones, que están contempladas por la Ley del Impuesto Sobre la Renta como pagos por separación se encuentran exentas hasta el importe de 90 veces el salario mínimo general de la zona económica por cada año de servicios. (Artículo 77, fracción X).

B. BECAS

Se pueden otorgar becas para los trabajadores y sus hijos, elaborando un plan mediante el cual todos tengan oportunidad de concursar para alcanzar esta prestación, cumpliendo con ciertos requisitos preestablecidos para lograrlo. (Artículo 77, Fracción VI).

Sin embargo es importante señalar que no debemos confundir esta prestación con los cursos y seminarios, internos y externos, pues éstos representan una erogación propia y normal de las empresas, y son deducibles como gastos estrictamente indispensables, aún cuando no se otorguen en forma general, pues no son previsión social.

C. DEPORTES

Existe la posibilidad de ayudar al personal a pagar instalaciones deportivas, o a adquirir material deportivo para practicar esta actividad.

D. CULTURA

También se pueden otorgar al personal facilidades para asistir a eventos culturales o a adquirir material cultural para desarrollar o disfrutar de esta actividad.

E. SEGURO DE VIDA

Las empresas pueden todavía otorgar un beneficio a todo su personal, consistente en el seguro de vida. Además que existen elementos para fundamentar que el beneficiario, que es el trabajador, recibe un ingreso en servicio por este concepto, y por tanto, al estar exentos los ingresos en servicios para las personas físicas, esta prestación no se computaría para efectos de la limitación de 7 veces el salario mínimo.

F. SEGUROS DE GASTOS MÉDICOS

Una alternativa que resulta más atractiva, es la de establecer un seguro de gastos médicos mayores, para todo el personal, pues esta prestación no está sujeta a la limitación que ya hemos mencionado, ya que esta se refiere a los conceptos enunciados en la Fracción VI del Artículo 77 de la Ley, y la prestación que estamos tratando se encuentra exenta de acuerdo con la Fracción IV del mismo artículo.

G. FONDO DE AHORRO

Esta prestación, que está limitada a beneficiar al personal hasta por un máximo de 13% de 10 veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente, también tiene la ventaja de que no se considera para la limitación a que he hecho tanta referencia, pues está regulada por la fracción VIII del dicho Artículo 77.

H. GASTOS FUNERALES

También es posible establecer un plan de previsión social mediante el cual se otorgue al personal facilidades o ayuda para gastos de funeral.

I. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS NO CUBIERTOS POR EL SEGURO.

Para complementar la prestación señalada en el punto F del presente estudio, se puede establecer un plan, a través del cual se reembolsan los gastos médicos no cubiertos por el seguro; el tratamiento fiscal será el mismo que mencioné para el seguro de gastos médicos.

Existen otras prestaciones que se pueden implementar, pero que tienen el inconveniente de la interpretación sobre "naturaleza análoga". Las más importantes pueden ser:

- 1) Dote matrimonial y bono de natalidad.

Sobre estos beneficios, cabe aclarar que existen elementos para justificar que son prestaciones de previsión social, siendo el más importante el hecho de que el Instituto Mexicano del Seguro Social las otorga como tales; sin embargo, será conveniente considerar que también

representan un pago en efectivo al trabajador, fundamento que pudiese utilizarse para considerar esta partida como un sobresueldo.

2) Despensa.

Esta es otra prestación que podría quedar incluida dentro de "naturaleza análoga", sin embargo, hasta la fecha no han existido elementos para su justificación como tal, por lo que esta opinión pudiere discrepar con la de nuestras autoridades fiscales. Por lo tanto, resulta recomendable que en ningún caso se otorgue en efectivo vía reembolso de notas, pues se desvirtúan totalmente.

3.4 Mecánica de Retención y Pago del Impuesto.

Para efectos de calcular la retención del Impuesto sobre productos del trabajo debemos considerar las posibilidades que existen.

A. Que los ingresos del empleado o trabajador, incluyendo los que corresponden a la previsión social cuyos conceptos se encuentran regulados por el Artículo 77, Fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta no excedan de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente elevado al año.

En este caso no califica para la limitación, y para la retención mensual únicamente se deberá aplicar la tarifa del Artículo 80 de la Ley mencionada, a los ingresos correspondientes al sueldo.

B. Que los ingresos del empleado o trabajador, incluyendo los que correspondan a la previsión social cuyos conceptos

se encuentran regulados por el Artículo 77, Fracción VI de la ley del Impuesto Sobre la Renta, excedan de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente elevado al año, siendo estos últimos superiores a una vez el salario mínimo señalado.

En este caso al total mencionado, al calcular la retención mensual se le restará el salario mínimo general de la zona económica correspondiente elevado al mes y se aplicará la tarifa del citado Artículo 80.

El salario mínimo comentado en el párrafo anterior corresponde a la previsión social no acumulable.

De lo anterior puedo concluir, que en el caso de salarios altos, que lógicamente generan también prestaciones de previsión social elevadas, para efectos del cálculo del impuesto a retener mensualmente, será ingreso no acumulable por concepto de previsión social, únicamente el importe del salario mínimo general de la zona económica correspondiente, elevado al mes.

3.5 ¿Hacia donde va el Régimen de Previsión Social?

Al cuestionar el futuro del régimen de la previsión social, estamos tratando de averiguar cuál será el giro que nuestra legislación le dará a esta eficaz herramienta que permite al patrón disminuir el costo fiscal de las remuneraciones, que fortalece e incrementa hasta cierto punto el ingreso neto del trabajador, que mejora las relaciones obrero-patronales y que cada vez se vuelve más importante debido a la disminución del poder adquisitivo de nuestra moneda.

Analizando los calificativos que le he puesto a la previsión social en el párrafo anterior, podemos determinar a donde va el régimen de este instrumento social de la siguiente forma:

Creo que el futuro de su legislación depende del uso o abuso que en materia de planeación fiscal se le da; es decir, que si se otorgan las prestaciones para cumplir con los mencionados calificativos, sin cometer abusos, nuestras autoridades no intentarán imponer más requisitos o limitaciones adicionales, que en cierta forma pueden resultar inequitativas, como lo que hemos analizado; y en consecuencia el régimen, en términos generales, seguirá como hasta ahora. Sin embargo, también existen posibilidades de que las prestaciones de carácter social se vean incrementadas para los trabajadores de niveles de ingresos bajos, con objeto de cumplir con su premisa primordial con quien más lo necesita; no obstante, esto no entonaría con el espíritu de nuestra legislación que sigue la disposición constitucional que establece que es obligación de los mexicanos "Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las Leyes". (Art. 31 fracc. IV.).

3.6 El Plan Múltiple de Previsión social⁶

En forma relativamente reciente, ha surgido la modalidad de otorgar las prestaciones de previsión social a través de un plan múltiple, en el que se contemplan diversas prestaciones y opciones para que los trabajadores elijan ellos mismos, qué prestaciones y a qué nivel las desean tomar, en este capítulo se analizan las características más relevantes del mencionado plan múltiple de previsión social.

Básicamente el plan múltiple de previsión social, lo que realiza es una globalización de las distintas prestaciones de previsión social, para efectos de que el trabajador pueda elegir de todas esas prestaciones, las que mayormente necesite o crea que son más benéficas para él, lo que representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas tradicionales, teniendo la ventaja adicional de que un trabajador puede elegir en un mes ciertas prestaciones, y cambiarlas al siguientes mes, dependiendo de sus necesidades y de sus preferencias.

El punto anterior, representa una gran ventaja, sobre todo en el caso de prestaciones que están condicionadas a ciertos eventos, como por ejemplo las becas educacionales, ya que en este caso un trabajador que no tuviera hijos en edad escolar, no podría aprovechar esta prestación, en el caso del plan múltiple este trabajador podría elegir en el porcentaje que le correspondiera, otra prestación de previsión social, lo que otorga una gran flexibilidad a estas prestaciones.

Normalmente para otorgar la previsión social mediante este plan múltiple, se considera un porcentaje fijo e igual para todos los trabajadores, en función a su salario, cuota diaria, del cual ellos pueden disponer de cualquiera de las prestaciones hasta por el monto equivalente al porcentaje de su salario, que se hubiera fijado.

Comúnmente estas prestaciones se otorgan mediante el procedimiento del reembolso de los gastos que por los conceptos previstos en el plan, efectúan los trabajadores. La mecánica operativa para este plan múltiple consiste en recabar mensualmente de los trabajadores los comprobantes de los gastos efectuados, por los conceptos incluidos en el

plan múltiple; efectuando una revisión para asegurarse de que dichos comprobantes cubren requisitos fiscales para considerarse como deducibles, procediendo al reembolso de dichos gastos. El trabajador simultáneamente con la presentación de los comprobantes, presenta un informe de los gastos efectuados, para solicitar el reembolso por la cantidad que se hubiera establecido en proporción a su salario, dicho reporte es autorizado por una persona de la empresa designada para tales fines.

En estos casos, el IVA, no forma parte de la prestación que otorga el plan, ya que este es acreditable para la empresa.

Los reembolsos en algunas ocasiones se realizan por nómina directamente, y en algunos casos se fija una fecha específica y un procedimiento para efectuarlos por fuera de nómina.

Las distintas prestaciones que conforman el plan múltiple, se limitan en función de topes establecidos en base a porcentajes o cantidades fijas máximas, con la finalidad de evitar que el total del importe de estas prestaciones se otorguen por un sólo concepto.

Como cualquier otro plan de previsión social, el plan múltiple debe reunir los requisitos establecidos para la deducibilidad de las partidas de previsión social.

Es recomendable, en esta opción, concientizar a los trabajadores acerca de la importancia que los comprobantes se entreguen oportuna y debidamente requisitados, ya que el hecho de acumular en un mes comprobantes de varios meses podría traer como consecuencia que la previsión social, en este caso, no estuviera exenta en su totalidad, ya que la

suma de los ingresos por sueldos y las prestaciones de previsión social que correspondieran a la fracción VI del Artículo 77 de la Ley del ISR, podría rebasar el tope de siete salarios mínimos del mes y causar por lo tanto retención del ISR.

Es importante mencionar que en esta modalidad de la previsión social, la empresa incurra en un gasto adicional, ya que la administración de este plan se lleva a cabo por empresas especializadas en proporcionar este servicio, que obviamente representan un costo.

Un punto relevante de esta modalidad, es el hecho de que actúa a base de reembolsos, por lo que prácticamente es aplicable a cualquier prestación que se desee otorgar.

Las prestaciones que comúnmente se manejan a través de esta opción son las siguientes:

1. Reembolsos de colegiaturas propias del trabajador o de sus hijos.
2. Útiles escolares necesarios para los estudios.
3. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y análisis de laboratorios.
4. Reembolso de gastos de funeral.
5. Reembolso de gastos relacionados con actividades deportivas.
6. Reembolso de gastos relacionados con actividades culturales.

7. Reembolso de los gastos efectuados por la adquisición de productos de primera necesidad.
8. Reembolso de gastos por seguros de vida y gastos médicos mayores.

En esta alternativa para otorgar las prestaciones de previsión social, no ha habido ningún pronunciamiento por parte de las autoridades fiscales en el sentido de la no deducibilidad para el patrón, o de acumulación de estas prestaciones para los trabajadores.

⁶ "Análisis de las Prestaciones de Previsión Social", Edit. ISEF, S.A., Becerril Arechiga, Alfonso C.P., págs. 185 a 187.

CAPITULO IV

CONSTITUCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE
PREVISIÓN SOCIAL

A continuación procedo a ejemplificar el modelo de un Plan de Previsión Social, el cual tomé del libro "Estudio Práctico del Régimen Fiscal y Administrativo de los Fondos y Cajas de Ahorro" del L.A.E. Carlos de J. Peniche Osorio. Considero que este Plan reúne todos los requisitos establecidos por las disposiciones actualmente vigentes y es lo bastante completo para tomarlo como base.

Los porcentajes, tipos de préstamos, su frecuencia y montos enunciados dentro del modelo, pueden ser adecuados a las necesidades particulares de cada contribuyente.

4.1 Antecedentes y objetivos del plan de Previsión Social

Teniendo en consideración la importancia estratégica que para la Empresa " _____ " (en lo sucesivo denominada como la Empresa), tiene todo el personal que labora en ella, así como la necesidad de

cumplir con los objetivos establecidos en las Políticas Corporativas, aprobadas por el Consejo de Administración, en materia de relaciones laborales, la dirección de la Empresa ha decidido desarrollar un programa integral de beneficios de Previsión Social para sus trabajadores.

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

- a) Mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el ámbito social, cultural, económico y personal de cada uno de los trabajadores de la Empresa.
- b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la Empresa.
- c) Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la Empresa, para que logre su máximo desarrollo laboral.

4.2 Diseño del Plan de Previsión Social

4.2.1 De la Constitución del Plan

ARTICULO 1o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV de la LISR, y en los términos de este documento y las leyes que en el siguiente artículo se enumeran, se constituye y emite el presente Plan de Previsión Social (al que en lo sucesivo se denominará como el Plan) para todos los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 2o. El presente Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus Trabajadores, al amparo y cumplimiento de las disposiciones legales en vigor en la Ley

del Impuesto Sobre la Renta, su Reglamento, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en los artículos conducentes, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicable al caso.

4.2.2 De la Iniciación, Vigencia, Publicación y Reformas.

ARTICULO 3o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RISR, se establece que la vigencia de este Plan iniciará precisamente el día ____ de _____ de 19__.

ARTICULO 4o. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción IV del RISR, el Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la Empresa dentro de los treinta días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTICULO 5o. Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentran prestando sus servicios a la Empresa.

ARTICULO 6o. Cualquier reforma que sufra el Plan o sus Reglamentos Operativos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22, será comunicado a todos los interesados, dentro de los diez días naturales y siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

4.2.3 De la Terminología del Plan

ARTICULO 7o. Para efectos de la interpretación del contenido de este Plan, los términos que se utilicen

tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que esté más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

a) PATRÓN O EMPRESA. La Sociedad denominada _____

con domicilio en la ciudad de _____ y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura pública número _____ de fecha _____ otorgada ante la fe pública del Lic. _____ notario público número _____ de la ciudad de _____.

b) TRABAJADOR O EMPLEADO. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al Patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

c) BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato; ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil; los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del trabajador y dependan económicamente de él en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

d) PLAN. El Plan de Prestaciones de Previsión Social constituido conforme al título precedente y con fundamento en estos estatutos y los Reglamentos Operativos que en lo futuro se establezcan para el propósito.

e) PRESTACIONES. Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que puede obtener el Trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este Plan y en sus Reglamentos Operativos.

f) PARTICIPANTE. Todo trabajador del Patrón que se inscriba en el Plan. El participante podrá ser activo o inactivo de acuerdo a lo establecido en los artículos 80. y 90. de estos Estatutos.

g) SUELDO O SALARIO. El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el trabajador a la fecha en que se inscriba como participante del Plan, así como los aumentos futuros, al ingreso nominal ordinario, que el patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.

La base a la que se aplicarán los beneficios establecidos por este Plan será el ingreso nominal ordinario, devengado por el trabajador en cada período de pago.

h) EJERCICIO SOCIAL. La vigencia del Plan es un período cierto que comprenderá, regularmente, del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero que comenzará de la fecha de la firma del presente Plan al 31 de diciembre del mismo año.

i) SECTOR APLICABLE. El presente Plan le será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa, como consecuencia de una relación laboral.

j) ELEGIBILIDAD. Son elegibles para participar en el Plan de todos los trabajadores de la Empresa a partir del momento de que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

4.2.4 Del Objeto, Duración, Modificación y Liquidación del Plan.

ARTICULO 8o. Este Plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la Ley del Seguro Social, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los artículos respectivos y con:

- a) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores de la empresa.
- b) El establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la Empresa.
- c) Mejorar la productividad dentro de la Empresa.
- d) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores de la Empresa.
- e) Contar con una fuente de financiamiento, ágil y segura, en momentos de apremio económico.
- f) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

ARTICULO 9o. Los periodos de vigencia y operación del Plan serán:

- a) La duración de las operaciones del Plan será por tiempo indefinido.
- b) Las operaciones se iniciarán en la fecha que se señalan en el artículo 3o. de estos estatutos.

- c) Se prorrogará cada año, sin que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando, las condiciones que le dieron origen prevalezcan iguales.
- d) Su ejercicio será del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero en su caso.
- e) El Plan se dará por terminado en aquél en que:
 - 1) La Empresa sea liquidada.
 - 2) No exista interés por parte de los trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de participantes sea inferior al 75% de los trabajadores del patrón, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 fracción III del RISR.
 - 3) Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen al tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de previsión social.

ARTICULO 10mo. La Empresa podrá suspender unilateralmente la vigencia del Plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo, en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en los siguientes casos:

- a) En los señalados en los Reglamentos Operativos correspondientes.

- b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.
- c) Cuando alguna Ley, decreto o disposición administrativa afecte en cualquier forma al presente Plan, o a los derechos y obligaciones contenidos en él y que actualmente corresponden a la Empresa o a los trabajadores.

ARTICULO 11avo. En caso de llegar a la liquidación, parcial o total, se emitirá el Reglamento correspondiente y se nombrarán a él o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total, de los beneficios del Plan efectuados por esta acción, a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación, sin que esta exceda de seis meses.

4.2.5 De la Participación

ARTICULO 12avo. Sólo podrán ser participantes de los beneficios del presente Plan quienes realmente reúnan los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador o beneficiario del trabajador de la Empresa.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del Plan.

- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el Plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.

ARTICULO 13avo. Los participantes del Plan podrán ser considerados como participantes activos o participantes inactivos.

El participante activo será aquel participante que labore en la empresa en forma ininterrumpida.

Se considerará como participante activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Solicite permiso con goce de sueldo
- b) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo.

En este caso el participante será considerado como activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El participante inactivo será aquel participante que no labore en la Empresa en forma continua.

El trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerará como participante inactivo del Plan, y por lo tanto, ni el trabajador ni sus beneficiarios, tendrán el goce de los beneficios, pero si tendrán todas las obligaciones establecidas dentro del mismo.

Se considerará como inactivo, entre otros casos, el trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cualquier ausencia injustificada.
- b) Permisos sin goce de sueldo.

El trabajador podrá perder el carácter de participante activo o inactivo dentro del Plan en los casos, y por las condiciones, que se señalan en los Reglamentos Operativos de cada uno de los beneficios señalados en este Plan.

4.2.6 De la Administración del Plan

ARTICULO 14avo. La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de trabajadores de la empresa, al que se denominará Comité Técnico, el cual estará formado por cinco miembros.

ARTICULO 15avo. El Comité Técnico (en lo sucesivo denominado como el Comité) quedará integrado de la siguiente manera, pudiéndose nombrar suplentes, si así se requiriera, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares.

- Presidente
- Secretario
- Tesorero
- Vocal " A "
- Vocal " B "

Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, durarán dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del Comité es requisito indispensable ser trabajador de planta y participante activo de los beneficios del Plan.

En su caso un representante de la institución a la que se le haya encomendado el manejo de los fondos puede participar como miembro del Comité.

ARTICULO 16avo. El personal que integre el comité será designado por la empresa. En su oportunidad, dicha designación será dada a conocer a todos los trabajadores, por la propia empresa.

ARTICULO 17avo. Este Plan y los Reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones se darán a conocer a todos los trabajadores por medio del Comité, de acuerdo a lo establecido en los artículos 4o. y 6o. del Plan. El comité también hará lo conducente con los trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5o. del Plan.

ARTICULO 18avo. Anualmente el comité podrá solicitar que se efectúe una auditoría a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos.

4.2.7 De las Prestaciones y Aportaciones del Plan

ARTICULO 19avo. El valor máximo de las prestaciones que se establezcan en este Plan, a favor de los participantes o de sus beneficiarios será hasta por el equivalente al 23% del importe de su sueldo nominal ordinario. Dichas prestaciones no podrán exceder de esta cantidad, en ningún momento o circunstancia.

El porcentaje citado anteriormente, será distribuido entre las siguientes prestaciones:

- a) Plan Múltiple: 10%
- b) Fondo de Ahorro: 13%

ARTICULO 20o. PLAN MÚLTIPLE. Con fundamento en el artículo 24 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el Plan Múltiple consistirá fundamentalmente en el pago, al trabajador o a sus beneficiarios, de gastos de carácter médico, deportivo, educacionales, culturales, y de canasta básica, hasta por el equivalente al 10% del importe del sueldo nominal base del participante.

ARTICULO 21o. FONDO DE AHORRO. Consistirá fundamentalmente, en la aportación del 13% del sueldo nominal ordinario por parte del trabajador, así como del 13 % de aportación por parte del patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales.

El fondo de ahorro se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores participantes, en cumplimiento a los dispuesto en el artículo 22 fracción III del Reglamento de la LISR.

Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder del resultado de la suma de la cantidad aportada por cada trabajador y la aportación que por cada trabajador efectúe el patrón y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal propósito se emita.

Los remanentes se invertirán en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 fracción III del Reglamento de la LISR.

4.2.8 Modificaciones, Interpretación y Jurisdicción

ARTICULO 22o. Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados, previa consulta con los representantes de la Empresa, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del comité. Sin embargo cualquiera modificación a los artículos 6º., 9º., 10º. y 19º^{avo}. preferentemente entrarán en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTICULO 23o. Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTICULO 24o. Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, ambas partes acuerdan que:

- a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha que se expidan.
- b) Todas las cuestiones que se susciten sobre el particular, se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de _____, que serán los únicos componentes en conocerlas, renunciando, ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

Artículo 25o. Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de _____ a _____ de _____ de 19____.

FIRMAS

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

CAPITULO V

CASO PRACTICO

5.1 Ejemplo No. 1 (Plan de Previsión Social)⁷

PLAN MÚLTIPLE DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

1) Introducción.

Mediante el presente plan, se pretende que, a través del otorgamiento de prestaciones de previsión social, se mejore la salud física, moral y social, y se incremente la cultura tanto de empleados de la sociedad como de su familia.

2) Prestaciones.

I.- Colegiaturas, uniformes y útiles escolares.

II.- Despensas.

III.- Servicios médicos, dentales, hospitalarios y medicinas.

IV.- Seguro de vida y/o invalidez.

V.- Actividades deportivas y culturales.

VI.- Fondo de ahorro.

VII.- Guarderías Infantiles.

VIII.- Subsidios por incapacidad.

I.- Colegiaturas, uniformes, transporte y útiles escolares.

a) Objetivo.

Proporcionar para los hijos de los trabajadores una cantidad para cubrir el importe de colegiaturas, uniformes, transporte y útiles escolares, siempre y cuando el promedio de sus calificaciones sea igual o superior a 8, o su equivalente.

b) Beneficiarios.

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios preescolares, primarios, secundarios o vocacionales y preparatorios, o sus equivalentes. De continuar dependiendo económicamente del trabajador, también se les otorgará durante la realización de sus estudios de licenciatura, o sus equivalentes.

c) Importe.

Hasta N\$ XXX.XX anuales, computándose para integrar este importe a las prestaciones de actividades deportivas y culturales y guarderías infantiles.

d) Procedimiento.

El trabajador deberá proporcionar el acta de nacimiento de sus hijos, la boleta de calificaciones o las evaluaciones correspondientes al último grado escolar terminado y el nombre de la institución de enseñanza en que el beneficiario realice sus estudios o vaya a realizarlos.

En el primer año de estudios procederá en todos los casos el otorgamiento de esta prestación, pero si al concluirlo no obtuviere el promedio requerido, dejará de proceder para el siguiente período escolar; si el beneficiario alcanzara nuevamente el promedio requerido, le restituirá la prestación a partir del siguiente período escolar.

Satisfechos los requisitos, el trabajador recibirá un cheque a nombre de la Institución de enseñanza previamente designada, a efecto de que directamente haga el pago, recabando el comprobante a nombre de la empresa; sin embargo podrá efectuar los pagos por cuenta de la empresa y solicitar el reembolso, presentando el o los recibos correspondientes.

II.- Despensas.

a) Objetivo.

Proporcionar a los trabajadores de la empresa una despensa que contenga productos alimenticios y artículos para el aseo personal y del hogar, a precios reducidos.

b) Beneficiario.

Exclusivamente el trabajador.

c) Importe.

Los empleados podrán efectuar mensualmente compras hasta por la cantidad de N\$ XXX.XX computados a los precios normales y enterarán a la empresa sólo el XXX% del importe de sus compras. En caso que las compras mensuales, computadas a los precios normales excedieran de N\$ XXX.XX se les cobrará el excedente al XXX%.

d) Procedimiento.

La sociedad contratará el servicio con una empresa especializada en venta de despensas y proporcionará al trabajador una lista de los artículos conteniendo el precio normal de cada uno de ellos. El trabajador elegirá, marcando en la lista los artículos que desee y calculará el importe total, del cual pagará exclusivamente el XXX% hasta por N\$ XXX.XX y el XXX% del excedente.

En ningún caso se proporcionará el efectivo ni se reembolsarán compras que el trabajador haga por su cuenta.

III.- Servicios médicos, dentales, hospitalarios y medicamentos.

a) Objetivo.

Proporcionar a los beneficiarios servicios médicos, dentales, hospitalarios y medicamentos.

b) Beneficiarios.

El trabajador, su esposa o concubina y sus ascendientes o descendientes, siempre que el IMSS los considere beneficiarios del trabajador.

c) Importe.

La compañía paga primas hasta por la cantidad de N\$ XXX.XX anuales por cada trabajador.

d) Procedimiento.

El trabajador deberá acreditar con acta de matrimonio y de nacimiento a los beneficiarios de esta prestación.

Acreditando lo anterior, la empresa contratará, con alguna aseguradora o institución hospitalaria, este servicio para el trabajador y sus beneficiarios.

IV.- Seguro de vida y/o invalidez.

a) Objetivo.

Proporcionar, mediante el pago de una prima, un seguro de vida o invalidez, adicional al establecido en la Ley del IMSS.

b) Beneficiarios.

Exclusivamente el trabajador.

c) Importe.

El pago mensual de la prima será de N\$ XX.XX independientemente de la suma asegurada.

d) Procedimiento.

La empresa contrata un seguro con una compañía aseguradora limitándose al pago de la prima.

V.- Actividades deportivas y culturales.

a) Objetivo.

Lograr la recreación e incrementar el acervo cultural del trabajador y su familia, motivar su asistencia a espectáculos culturales y deportivos, así como hacerlo participe de grupos culturales y deportivos.

b) Beneficiarios.

El trabajador, su cónyuge o concubina, así como los ascendientes y descendientes que gocen de la prestación de servicios médicos, dentales, hospitalarios y medicinas.

c) Importe.

Hasta la cantidad de N\$ XX.XX mensuales por cada trabajador. Esta prestación es acumulable para efectos del límite a que se refiere colegiaturas, uniformes y útiles escolares; no será acumulable en los siguientes meses ni su importe será pagado en efectivo, en caso de no ser aprovechado.

d) Procedimiento.

Los recibos correspondientes a cuotas, abonos, boletos, etc. serán expedidos a nombre de la empresa y podrán ser adquiridos por ésta o reembolsados a los beneficiarios. En caso de que la erogación mensual relativa

a un empleado fuere superior a N\$ XX.XX, el empleado acepta que el excedente se le descuenta por nómina.

VI.- Fondo de ahorro.

a) Objetivo.

Alentar el ahorro de los trabajadores.

b) Beneficiarios.

Exclusivamente el trabajador.

c) Importe.

Hasta el XX% del sueldo base cuyo límite máximo será el equivalente a diez veces el salario mínimo de la zona económica en que se encuentra la empresa.

d) Procedimiento.

d.1) Elegibilidad.

La empresa se compromete a hacer las aportaciones siempre y cuando al menos el 75% de los trabajadores le comuniquen su deseo, por escrito, de participar en el fondo.

d.2) Personalidad.

El fondo de ahorro se manejará mediante una sociedad civil, formada exclusivamente para ese fin, por la empresa, y los trabajadores, de conformidad con sus estatutos.

d.3) Aportaciones.

El trabajador podrá aportar al fondo hasta el 13% de su sueldo base. La base de esta prestación no excederá de diez veces el salario mínimo, de la zona en que se encuentra la empresa. La empresa aportará al fondo una cantidad igual a la aportada por los trabajadores.

d.4) Destino de las aportaciones.

El importe del fondo deberá ser destinado exclusivamente para otorgar préstamos a los trabajadores que participen en él en caso de sobrantes de efectivo deberán ser invertidos en valores aprobados para ese efecto por la Comisión Nacional de Valores.

Los préstamos otorgados devengarán intereses del X% mensual sobre saldos insolutos, el plazo no será mayor de XX meses y el monto nunca podrá ser superior a la suma de los XX meses de sueldo del trabajador.

d.5) Préstamos al fondo.

La empresa podrá hacer préstamos al fondo, en caso de ser necesario, a efecto de darle mayor liquidez.

d.6) Retiro de las aportaciones y remanentes.

Tanto las aportaciones hechas por el trabajador y la empresa, como los rendimientos, podrán ser retirados una vez al año, en una fecha preestablecida en los estatutos del fondo; sólo al término de la relación de trabajo, podrán devolverse, anticipadamente las aportaciones que le correspondan al trabajador.

Para el cálculo de los rendimientos del fondo se considerará el monto aportado no retirado y el factor tiempo, conforme a los estatutos del fondo.

d.7) Descuentos por nómina.

El trabajador acepta, en los términos de los estatutos, que tanto el monto de sus aportaciones, como el pago de sus préstamos sea hecho quincenalmente, mediante descuento por nómina.

VII.- Guarderías Infantiles.

a) Objetivo.

Proporcionar, para los hijos de los trabajadores, una cantidad, para cubrir el importe de cuotas a guarderías infantiles.

b) Beneficiarios.

Los hijos de los trabajadores, sin importar si el trabajador es mujer o varón.

c) Importe.

Hasta N\$ XX.XX mensuales por cada trabajador. Esta prestación es acumulable para efectos del límite a que se refiere el punto de colegiatura, uniformes y útiles escolares y no será acumulable en los siguientes meses ni su importe será pagadero en efectivo, en caso de no ser aprovechado.

d) Procedimiento.

El trabajador deberá proporcionar el acta de nacimiento de sus hijos que no estén en edad escolar, e informar los datos de la guardería.

Posteriormente, el trabajador recibirá un cheque a nombre de la guardería, a efecto de que directamente haga el pago, recabando el comprobante a nombre de la empresa; sin embargo, podrá el trabajador efectuar los pagos por cuenta de la empresa y solicitar el reembolso presentando el recibo correspondiente.

VIII.- Subsidios por incapacidad.

a) Objetivo.

Otorgar subsidio por incapacidad hasta por el monto que sea necesario para que el trabajador reciba, conjuntamente con las prestaciones que otorga el IMSS, su salario completo mientras esté incapacitado.

b) Beneficiario.

Exclusivamente el trabajador.

c) Importe.

Diferencia entre el importe que otorga el IMSS y el salario completo del trabajador, mientras esté incapacitado.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

d) Procedimiento.

La empresa continuará pagando, normalmente el sueldo de cada empleado incapacitado; la empresa cobrará para sí el monto de los pagos por incapacidad que efectúe el IMSS.

5.2 Ejemplo No. 2 (Plan de Previsión Social)⁸

H. Veracruz, Ver. a ____ de _____ 199__.

A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.

DE XYZ, S.A. DE C.V.

Los directivos de esta empresa, han establecido un plan de prestaciones de previsión social que indudablemente ayuda a nuestros colaboradores a elevar su nivel de vida, desde un punto de vista económico, social y cultural.

Las prestaciones que integran este plan son desde el inicio de operaciones de la empresa:

- I) El 13 % para Fondo de Ahorro
- II) El 2.2% para Actividades Deportivas y Culturales
- III) El Seguro de Vida desde el 25 de junio de 1995
- IV) El Seguro de Gastos Médicos Mayores, a partir del 31 de diciembre de 1995.

El plan de prestaciones de previsión social se acompaña con la presente para que conozcan todos los detalles y sustituye al del 25 de junio de 1994.

Aprovechamos la oportunidad para invitarles a colaborar cada día con más empeño, entusiasmo y sobre todo con mucho profesionalismo para juntos fortalecer a nuestra empresa.

Reciban nuestro afectuoso saludo.

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

I N D I C E

- I. 13% para Fondo de Ahorro
- II. 2.2% para actividades Deportivas y Culturales
- III. Seguro de Vida para Funcionarios y Empleados
- IV. Seguro de Gastos Médicos Mayores

I. 13% PARA FONDO DE AHORRO

ESTATUTOS

1. OBJETIVO.

Fomentar el hábito de ahorro entre Funcionarios y Empleados de XYZ, S.A. DE C.V. que al ingresar a la empresa automáticamente adquiere su calidad de socio del Fondo de Ahorro (FONDO), el que se constituirá e incrementará con una aportación igual de la empresa y del personal, por el 13% del sueldo ordinario (base) de cada Funcionario y Empleado.

Llevar a cabo operaciones de préstamo con dicho personal e invertir los recursos financieros en beneficio de los socios del FONDO.

2. SOCIOS.

Al ingresar al Fondo de Ahorro todos los Funcionarios y Empleados de XYZ, S.A de C.V. aceptan que su aportación les sea descontada de su sueldo periódicamente por nómina y entregada al FONDO. La cantidad que se descuenta no será menor a la indicada en el punto 4 de estos Estatutos. Así mismo el Funcionario y Empleado se convierten en miembros del FONDO y aceptan sujetarse a los presentes Estatutos del mismo, así como a las reformas que en el futuro se aprueben, las cuales deberán de inmediato hacerse del conocimiento de todos los socios.

3. ADMINISTRACIÓN.

El fondo de Ahorro se administrará por una Comisión Administradora formada por los siguientes miembros:

- a) Presidente
- b) Tesorero
- c) Secretario

Para ser miembro de la Comisión Administradora, es requisito indispensable ser empleado de XYZ, S.A. DE C.V., sin embargo, los miembros de dicha Comisión pueden ser o no miembros del FONDO.

Las personas que ocupen los cargos de Presidente, Tesorero y Secretario respectivamente, serán designados por la mayoría de votos de los miembros participantes en el FONDO. El FONDO deberá estar integrado cuando menos por el 75% del total de Funcionarios y Empleados.

En caso de no reunirse el mínimo de participantes se disolverá y liquidará el FONDO.

La Comisión Administradora se reunirá una vez al mes con el propósito de discutir el informe mensual correspondiente.

Las reuniones se llevarán a cabo a más tardar los días 15 de cada mes y en ellas se requiere la asistencia del Presidente, Tesorero y Secretario. Las decisiones de la Comisión Administradora se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate, el voto de calidad lo dará el Presidente. En el caso de que no sea posible reunir a las personas indicadas, se harán hasta tres convocatorias y si aún así, alguno de los miembros no asistiera, las decisiones serán tomadas por las personas que se encuentren en la reunión.

Las convocatorias podrán hacerse para el mismo día con intervalos de treinta minutos, entre una y otra.

Adicionalmente el Tesorero presentará como anexo al informe, una conciliación entre el banco y los registros contables presentando los anexos correspondientes.

Una vez revisando e interpretando el balance mensual por la Comisión Administradora, se suscribirá por los representantes de la misma.

Son facultades de la Comisión Administradora las siguientes:

- a) Decidir sobre los préstamos solicitados por los socios, conforme a estos estatutos y a la capacidad de pago del solicitante. Para estos fines se consideran los montos y plazos que de común acuerdo establezcan los miembros del FONDO, los cuales formarán parte de estos Estatutos y se darán a conocer por escrito en su oportunidad.
- b) Efectuar operaciones de inversión de los fondos, teniendo siempre presente obtener los mayores beneficios financieros para los socios.
- c) Aceptar el retiro de un miembro por renuncia al FONDO. La renuncia debe presentarse con 15 días de anticipación y no se aceptará si el socio tiene un adeudo mayor con el FONDO que el total de sus ahorros. Según esto, el socio que renuncie recibirá el neto que le quede de sus ahorros, después de deducir cualquier adeudo que tenga pendiente.

A los adeudos liquidados en estas condiciones (en forma adelantada) se les bonificarán los intereses correspondientes desde la quincena siguiente de la liquidación hasta la del vencimiento del adeudo.

Los socios que renuncien al FONDO, tendrán derecho al cobro de interés por el período transcurrido hasta la fecha de su retiro.

d) Aceptar el retiro de un miembro por Dejar de Prestar Servicios a la Empresa.

El personal que se retire en estas condiciones tendrá derecho a recibir sus ahorros e intereses ganados por el FONDO, en la proporción que le corresponda.

El pago del retiro anticipado de ahorros a los socios se hará conforme a la siguiente tabla de prioridades:

- 1o. Devolución de ahorros a socios que renuncien al FONDO, continuando como empleados de la Empresa.
- 2o. Devolución de ahorros a socios que renuncien a la Empresa.

4. PRÉSTAMOS.

Los préstamos deberán solicitarse con un mínimo de dos días hábiles de anticipación.

Sólo se concederán préstamos a los socios activos del FONDO, siendo requisito indispensable que el solicitante sea miembro del FONDO por un lapso mínimo de 4 meses, pudiendo otorgarse a empleados con menos antigüedad, pero con el aval de dos socios.

La cantidad máxima que se prestará a los socios, así como el plazo máximo para liquidar los préstamos serán los que la Comisión Administradora señale y se dará a conocer por escrito a todos los socios.

Los segundos préstamos sólo se otorgarán cuando:

- a) Los primeros hayan sido cubiertos.
- b) Cuando no esté totalmente cubierto el primer préstamo el solicitante deberá presentar a un socio miembro del FONDO, que fungirá como aval.

Los intereses se cobrarán sobre el total de cada préstamo y serán a razón del Costo Porcentual Promedio de Captación (CPP) del mes anterior al que se otorgue el préstamo computado sobre saldos insolutos.

Los préstamos se otorgarán en el orden en que se reciban las solicitudes (Apéndice 1), y obedeciendo a la siguiente prioridad:

- 1) Préstamos a socios sin adeudos
- 2) Préstamos a socios con adeudos pendientes

Cada solicitud de préstamo indicará los términos de pago del mismo, y autorizará a que la Empresa, haga los descuentos correspondientes, por nómina exclusivamente, para entregarse a la Tesorería del FONDO, debiendo contener la propia solicitud, las firmas de revisada y autorizada por el Secretario, el Tesorero y el Presidente, respectivamente.

5. INTERESES.

5.1. Distribución

Los intereses ganados por los socios del FONDO se determinarán de la siguiente forma:

Intereses ganados sobre préstamos otorgados N\$ _____

Intereses ganados por inversión en valores + N\$ _____

Total de intereses por distribuir = N\$ _____

El total de los intereses ganados se distribuirá proporcionalmente a los ahorros acumulados por cada socio, aplicándose individualmente a la tasa de vencimiento global obtenida por el Fondo de Ahorro.

5.2 Ejemplo de distribución

Intereses ganados:

Intereses ganados sobre préstamos otorgados N\$1,300.00
 Intereses ganados por inversión en valores + N\$1,000.00
 =====
 Total = N\$2,300.00

Ahorro acumulado:

Total = N\$3,000.00

Tasa de interés por distribuir:

(Intereses ganados / Ahorro acumulado)

N\$ 2,300.00

----- = 76.66% global

N\$ 3,000.00

Tabla de distribución:

SOCIO	AHORROS		TASA	INTERESES	
	ACUMULADOS			GANADOS	
A	N\$ 50.00		76.66%	N\$ 38.33	
B	40.00		76.66%	30.66	
C	30.00		76.66%	22.99	
D	20.00		76.66%	15.33	
X	10.00		76.66%	7.66	
-----				-----	
TOTALES N\$3,000.00				N\$2,300.00	
-----				-----	

5.3 Fecha de entrega

El monto de los ahorros más los intereses ganados por cada socio se pagarán a más tardar el X día.

El Tesorero liquidará por medio de cheques nominativos a los socios recabando de éste el recibo correspondiente.

6. ESTADO DE CUENTA.

Se proporcionará a los socios, previa solicitud del mismo, con una semana de anticipación.

7. VIGILANCIA.

El Comisario por sí mismo o por el representante que designe, llevará a cabo la revisión de las cuentas con la periodicidad que juzgue conveniente y cuando menos una vez al año, para rendir un informe de la forma en que se han manejado, tanto las cuentas de ahorros como las de préstamos e intereses correspondientes.

El comisario será designado por la Empresa con el fin de apoyar el buen manejo del FONDO.

8. DURACIÓN.

La duración del FONDO será siempre del 1o. de Enero al 31 de diciembre de cada año.

El FONDO podrá liquidarse anticipadamente cuando lo decida, la Empresa, la Comisión Administradora o lo pida por escrito la mayoría de los socios.

Llegada la liquidación anticipada, el o los liquidadores efectuarán la liquidación completa de las operaciones y procederán al reembolso de los ahorros a los socios, distribuyendo los rendimientos correspondientes, después de que los préstamos concedidos hayan quedado totalmente cubiertos, dándose para esto a los liquidadores el tiempo necesario.

9. REFORMAS.

Para el mejor funcionamiento del FONDO, estos Estatutos podrán ser modificados por mayoría de los socios.

II. 2.2% PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.

1. OBJETIVO.

Proporcionar una ayuda para gastos incurridos en actividades deportivas y culturales.

2. BENEFICIARIOS.

Todos los Funcionarios y Empleados de la compañía, su cónyuge o concubina, los ascendientes y descendientes que dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil y cualquier otro menor de edad que viva en el mismo domicilio del Funcionario o Empleado y que además dependa económicamente de él. Para tales fines se deberá llenar el aviso de "Designación de Beneficiarios de Gastos de Previsión social" (Apéndice 2).

3. MONTO.

El 2.2% sobre una cantidad equivalente al salario.

4. CONCEPTO

Dentro de actividades deportivas y culturales quedan comprendidas en forma enunciativa y no limitativa las siguientes:

- Cuotas de membresías a instituciones deportivas y culturales.
- Compra de equipo y artículos deportivos.
- Honorarios o cuotas a instructores de actividades deportivas y culturales.
- Boletos que den el derecho de asistir a algún evento deportivo o cultural.
- Compra de libros, cualquiera que estos sean con excepciones de pasquines, panfletos y otros análogos, tampoco aquellos que por su especialidad o elevada erudición sea notorio que no es comprensible para el trabajador o sus beneficiarios, salvo prueba en contrario.

5. PROCEDIMIENTO.

En virtud de que la prestación es anual, la empresa implementará un control en el que calculará el 2.2% de una cantidad equivalente del sueldo mensual ordinario de cada Funcionario y Empleado y el resultado será la cantidad a que tenga derecho en ese mes, la cual se incrementará cada mes y se disminuirá con los gastos que el trabajador vaya realizando en su beneficio.

Excepcionalmente puede ser mayor el gasto que el beneficio acumulado, pero cargando en su cuenta la cantidad que no tenga derecho, previa autorización de la empresa.

Para solicitar el reembolso será necesaria la presentación del documento denominado "Comprobación de Gastos de Previsión Social" (Apéndice 3). Además se deberá cumplir con lo señalado en el punto 4 de este plan, así como presentar los comprobantes con los requisitos fiscales.

III. SEGURO DE VIDA PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

1. OBJETIVO.

Proporcionar un seguro de vida.

2. BENEFICIARIOS.

Todos los Funcionarios y Empleados de la compañía serán sujetos de aseguramiento.

3. MONTO

La suma asegurada será por el equivalente a X veces el sueldo mensual ordinario que tengan a la fecha de contratación de la póliza, cada Funcionario o Empleado.

4. PROCEDIMIENTO.

- 4.1. Para iniciar el plan se asegurará a todos los Funcionario y Empleadcs que al día 28 de junio de 1995 estén prestando sus servicios en la compañía, tomando en cuenta el sueldo que perciban en esa fecha, aunque la póliza estará vigente a partir

del 9 de julio del mismo año.
Posteriormente se irán asegurando a todos aquellos Funcionarios y Empleados de nuevo ingreso, pero hasta que hayan cumplido seis meses prestando sus servicios y considerando el sueldo que devenguen en ese momento.

IV. SEGURO DE GASTO MÉDICOS MAYORES

1. OBJETIVO.

Proporcionar un Seguro de Gastos Médicos Mayores, independiente del que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. BENEFICIARIOS.

Funcionarios y Empleados en servicio activo y sus demás dependientes económicos, cónyuge o concubina e hijos menores de 25 años que sean solteros y que no reciban remuneración económica por trabajo personal.

3. MONTO.

Hasta una suma asegurada de N\$ XXX.XX por cada beneficiario.

El importe del deducible será cubierto por cuenta del Funcionario.

4. PROCEDIMIENTO.

- 4.1. Para iniciar el Plan se asegurará a todos los Funcionarios y Empleados que al día 31 de diciembre de 1995 estén prestando sus servicios en

la Compañía. En virtud de que la póliza contratada es "auto administrada", no habrá reportes a la Compañía de Seguros de altas ni bajas durante el período de vigencia de la póliza, hasta el ajuste anual de primas. Por lo anterior los Funcionarios y Empleados tendrán derecho a esta prestación desde el momento en que inicien la prestación de sus servicios.

- 4.2. Los funcionarios y Empleados que dejen de prestar sus servicios, automáticamente quedarán fuera de este plan.
- 4.3. Los funcionarios y Empleados proporcionarán los datos que la aseguradora solicite, siendo ellos los únicos responsables de la información proporcionada y se sujetarán a las condiciones generales de la póliza que para tales fines se contrate.
.....
- 4.4. Cuando exista alguna reclamación de los beneficiarios se deberá llenar el documento que para tales fines proporciona la Compañía de Seguros denominado "Informe de Enfermedad" tanto por el Funcionario o Empleado (anverso) como por el médico tratante (reverso), debidamente firmado por ambos (Apéndice 4).

Una vez elaborado este documento se presentará el Funcionario o Empleado en las oficinas de XYZ, S.A. DE C.V., para que se revise y se haga la reclamación a través del Agente de Seguros.

- 4.5. Conviene que los funcionarios y Empleados den a conocer este beneficio a sus familiares y

dependientes económicos, con el fin de transmitirles la tranquilidad que otorga el contar con esta prestación.

- 4.6. Para otorgar esta prestación se contratará con una Compañía de Seguros.

⁸ Sueldos, Salarios y Previsión Social, Material de Cursos 1990, Méndez Alvarado, Xavier C.P.

CONCLUSIONES

Sobre los objetivos planteados originalmente al inicio del presente y sobre el desarrollo de la misma, se concluye:

1. Que la productividad de los recursos humanos de una empresa, que permita mantener y superar la calidad de los productos y servicios que proporciona, se logra, entre otros aspectos, mediante la participación y el reconocimiento económico a los individuos que prestan sus servicios a la organización, no solo a través de sueldos y salarios que muchas veces carecen del sentido remunerador ante la época inflacionaria en la que vivimos, sino por medio de planes de previsión social, los cuales representan un ingreso adicional para el personal y su familia o bien el ahorro de un gasto que de alguna forma se hubiese tenido que efectuar.
2. Que los planes de previsión social pretenden contribuir a resolver las necesidades adicionales del trabajador o empleado, tanto materiales, sociales, culturales y de educación; dichos planes se otorgan de acuerdo a la capacidad económica de la empresa. El impacto que se busca con su aplicación, además de incrementar la productividad, es mejorar el nivel de vida de su personal, en su trabajo, con su familia y en el medio social en el que se desenvuelve.
3. Que la rotación del personal puede disminuir si se cuenta con atractivos planes de previsión social, pues

existirá un motivo, en este caso económico, que moverá a los individuos a permanecer en la organización.

4. Que una alternativa de remuneración complementaria del sueldo al personal, para el empresario mexicano consciente de que los recursos humanos de la empresa constituyen uno de los factores más importantes para el logro de los objetivos de la misma, consiste en un plan de previsión social.
5. Que los aspectos que deben considerarse para constituir, administrar y aplicar un plan de previsión social son los siguientes:
 - a) Evaluación y análisis de las necesidades actuales de la empresa y sus proyecciones a futuro, así como el estudio de las alternativas de remuneración al personal y la forma en que éstas impactan en los costos y gastos de la empresa.
 - b) Diseño del plan de previsión social en función de lo que la empresa haya decidido ofrecer a su personal, al margen de presiones sindicales.
 - c) Comunicación continua, tanto del Comité Técnico con la empresa, como de trabajadores y empleados con la organización misma.
6. Que la constitución de un plan de previsión social, aplicado en forma general en beneficio del personal, otorga las siguientes ventajas:

- Las aportaciones de los conceptos de previsión social son deducibles de los ingresos de la

empresa para efectos del cálculo del Impuesto Sobre la Renta, lo cual representa además una ventaja financiera para la misma.

- Los beneficios económicos obtenidos por los trabajadores y empleados de la empresa, siempre que no rebasen los límites establecidos por la ley, estarán exentos del Impuesto sobre la Renta.

7. Que el Comité Técnico es un órgano auxiliar, constituido de conformidad por las partes que intervienen en el contrato, y que aún cuando sus facultades y derechos se delimitan en dicho contrato, éste se forma con el objeto principal de vigilar la administración y aplicación del plan de previsión social.

Por último diré que cada empresa que este en condiciones de otorgar prestaciones de previsión social o interesada en proporcionarlas deberá determinar su plan de acuerdo a su situación económica y a un estudio que lleve a cabo de las remuneraciones que se pagan en el medio en que este ubicada dicha empresa, lo que le servirá de base para las prestaciones a otorgar.

BIBLIOGRAFÍA

...

BIBLIOGRAFÍA

- BECERRIL ARECHIGA ALFONSO C.P. *Análisis de las Prestaciones de Previsión Social*;
Editorial ISEF, S.A.;
5^a Ed.; México, D.F.
229 pp.
- CORRAL MORENO MANUEL C.P. *Cuestionario de Impuestos*;
Editorial ISEF, S.A.;
2^a Ed.; México, D.F.
122 pp.
- DOMINGUEZ MOTA ENRIQUE C.P. *Compilación Tributaria 1995*;
Editorial Dofiscal
Editores; 31^a Ed.;
México, D.F.
- FERNÁNDEZ ZUÑIGA ADRIANA C.P. *Planes de Previsión Social a través de un fideicomiso*;
Editorial IMCP; 1^a Ed.;
México, D.F.
150 pp.
- ITURRIAGA BRAVO LUIS C.P. *Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios 1995*;
Editorial ISEF, S.A.;
10^a Ed.; México, D.F.
373 pp.
- MURUETA SANCHEZ ALFREDO C.P. *Cómo se integra el salario para la cotización al Seguro Social*;
Editorial Pac; 6^a Ed.;
México, D.F.
149 pp.

NOVOA MEDINA RAUL SALVADOR L.C. *Estudio práctico sobre las deducciones Autorizadas 94 para efectos del ISR;*
 Editorial ISEF, S.A.;
 5°. Ed.; México D.F.
 259 pp.

PENICHE OSORIO CARLOS DE J. LAE. *Estudio Práctico del Régimen Fiscal y Administrativo de los Fondos y Cajas de Ahorro;*
 Editorial ISEF, S.A.;
 2°. Ed.; México, D.F.
 74 pp.

TORRES DIAZ JULIO. *Administración de Prestaciones su Valorización Otorgamiento y Aplicación;*
 Editorial ECASA; 2° Ed.;
 México, D.F.
 119 pp.

GRAHAN DUPLAN ARMANDO C.P. *Fiscoactualidades;*
 Editorial IMCP No.188;
 México, D.F.
 9 pp.

MENDEZ ALVARADO XAVIER C.P *Sueldos, Salarios y Previsión Social (Material de Cursos 1990).*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
 Editorial ALF, S.A. de C.V.; México, D.F.
 247 pp.

Ley Federal del Trabajo;
 Editorial Delma, S.A. de C.V.; 9° Ed.; México, D.F.
 580 pp.

APÉNDICES

SOLICITUD DE PRÉSTAMO

H. VERACRUZ, VER. A ____ DE _____ DE 199 ____ .

SRES. MIEMBROS DE LA
COMISION ADMINISTRATIVA DEL FONDO

Por medio de la presente solicito de la manera más atenta,
me sea concedido en calidad de préstamo la cantidad de
N\$ _____ (_____),
mismos que serán liquidados en _____ pagos quincenales de
N\$ _____ (_____)
cada uno.

Por lo tanto autorizo a _____, a
descontar de mi sueldo el importe correspondiente al pago de
mi adeudo.

A T E N T A M E N T E.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN REVISÓ

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN AUTORIZA

DESIGNACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

A efecto de cumplir con el Plan de Prestaciones de Previsión Social que tiene establecido la empresa, me permito comunicarles mi deseo de gozar de los beneficios que dicho Plan establece, así como manifestarle que conozco los detalles del mismo.

También hago de su conocimiento los nombres de los beneficiarios que de acuerdo con las reglas del Plan tienen derecho a participar:

TRABAJADOR: _____

CÓNYUGE O CONCUBINA: _____

ASCENDIENTES: _____

DESCENDIENTES: _____

OTROS MENORES: _____

COMPROBACIÓN DE GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

De conformidad con el Plan de Prestaciones de Previsión Social que tiene establecido la empresa, me permito solicitarles el reembolso de los gastos de Previsión Social, según los documentos que acompaño a la presente.

DESCRIPCIÓN DEL GASTO:

BENEFICIARIO(S) DEL GASTO:

NOTA: Para que pueda proceder el reembolso estos gastos, es indispensable que todos los comprobantes reúnan los siguientes datos:

DEL PROVEEDOR

- Nombre, denominación o razón social,
- R.F.C.
- Importe total en número y letra
- Documento foliado

DE NUESTRA EMPRESA

- Dirección
- Funcionario o empleado

H. VERACRUZ, VER. A _____ DE _____ 199 _____

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN REvisa

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN AUTORIZA

INFORME DE ENFERMEDAD

Nombre del contratante: _____
 Nombre del enfermo: _____
 Domicilio particular: _____
 Teléfono: _____ Asegurado con póliza núm. _____ Fecha
 de Nacimiento _____ Edad _____ Peso _____

Nombre de la enfermedad _____
 Fecha del 1er. síntoma _____ había estado antes enfermo
 de un padecimiento igual o similar? ___ fecha en que consultó
 por primera vez al médico a causa de su enfermedad _____

Proporcione los nombres de los médicos que lo atendieron con
 motivo de la enfermedad:

Dr. _____ Dirección _____ Tel. _____
 Dr. _____ Dirección _____ Tel. _____
 Dr. _____ Dirección _____ Tel. _____

Estuvo internado en algún sanatorio u hospital a causa de su
 enfermedad? ___ En caso afirmativo cite el nombre _____
 Dirección _____ Tel. _____ del hospital.

Tiene seguro de enfermedades con otra compañía? ___ en
 caso afirmativo cite el nombre de la
 compañía _____ número de póliza _____.

Estuvo por indicación médica forzosamente recluso? ___ La
 enfermedad lo incapacitó para desempeñar las labores propias
 de su ocupación? ___ En caso afirmativo señale la fecha en
 que la enfermedad le causó la incapacidad: Desde: _____
 Hasta: _____ Fecha en que reanuda sus labores: _____

*Autorizo a los médicos que nos hayan atendido e que nos atiendan en lo
 sucesivo o a cualquiera de los miembros de mi familia nombrados en esta
 solicitud, para que proporcionen a "Seguros X, S.A.". todos los informes
 referentes a nuestra salud en caso de enfermedad, relevando a dichos
 médicos en relación con su secreto profesional de toda responsabilidad
 en que pudieran incurrir al proporcionar tales informes.*

Firmado en _____ el día _____ de _____ de 199__.

 Firma del Enfermo