

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**



**ANÁLISIS INTEGRAL DE LA DESPENSA COMO PREVISIÓN SOCIAL**

**Tesis que para obtener el grado de  
MAESTRO EN CONTADURÍA**

**Presenta:  
LINA ADRIANA MEZA AMAYA**

**Director de tesis:  
M. C. ELIZABETH GARCÍA ESPINOZA**

*Mexicali, Baja California, México*

*Septiembre 2005*

## **DEDICATORIAS**

A Dios, por darme tanto cada día.

A mis hijas Carolina y Adriana por ser la luz de mi vida, su existencia me hace esforzarme a ser mejor persona.

A mi esposo Manuel por estar siempre, y ser mi cómplice en el deseo de superación. U. M.

A mis padres Raquel y Alfonso por su apoyo y amor incondicional, soy muy afortunada al tenerlos como padres.

A mi hermano Arturo por ser mi mejor ejemplo a seguir, sin ti, esto no hubiera sucedido. Gracias

A mi hermana Raquel y su familia por su ánimo y cariño.

A Elizabeth, la amistad es un milagro y se encuentra en forma inesperada, gracias por todo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Autónoma de Baja California, por brindarme la oportunidad de alcanzar una meta personal.

A mi directora de tesis, Elizabeth García Espinoza por su confianza, su dedicación y apoyo.

A todos mis maestros, por compartir con nosotros sus conocimientos, su esfuerzo y vocación.

A mis compañeros de grupo por el tiempo y las experiencias compartidas.

A mis compañeros de equipo, Yadíra, Ramón, Carlos, y Laura, fue un privilegio trabajar con ustedes.

# ÍNDICE

Dedicatorias	2
Agradecimientos	3
Índice	4
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Objetivos de la investigación	6
1.3. Importancia y limitaciones del estudio	6
1.4. Metodología	7
1.5. Definición de términos	8
Capítulo II. Marco teórico	10
2.1. Introducción	10
2.1.2 Los sujetos de la relación laboral	12
2.1.2.1. Conceptos de relación laboral	12
2.1.2.2. El contrato	13
2.1.2.3. Los trabajadores	13
2.1.2.4. El patrón	15
2.1.2.5. El salario	17
2.1.2.6. El salario integrado	18
2.2. Previsión social	19
2.2.1. Concepto	19
2.2.2. Definiciones de previsión social	20
2.2.3. Facetas de previsión social	21
2.2.4. Características de la previsión social	23
2.2.5. Principales prestaciones de la previsión social	24
2.3. Marco fiscal de la despesa en la Ley del Impuesto sobre la Renta	25
2.3.1. Requisitos de deducibilidad de la despesa como previsión social	29
2.3.2. Requisitos de exención de la despesa para previsión social	34
Capítulo III. La despesa como previsión social en la Ley del Seguro Social	37
3.1. Marco legal de la despesa como previsión social en la Ley del Seguro Social	37
Capítulo IV. La despesa como previsión social en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	38
4.1. Marco fiscal de la despesa en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	38
Capítulo V. Plan de previsión social	39
5.1 Implementación de un plan de previsión social	39
Capítulo VI. Caso práctico	45
6.1 Conclusiones	48
Fuentes Consultadas	49

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Ley de Impuesto sobre la Renta presentó en el año 2003 por vez primera, un concepto de previsión social.

En el artículo octavo último párrafo se define lo siguiente:

“Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación, física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”

Además de este párrafo que apareció en la Ley del Impuesto sobre la Renta de 2003, no existe en el derecho mexicano un precepto legal claro y preciso que nos indique qué es la previsión social.

Debido a esto, ha sido necesario en el pasado recurrir a las distintas resoluciones jurisdiccionales emitidas con el propósito de entender el concepto de previsión social y poder aplicarlo.

Las prestaciones de previsión social son un instrumento que permite obtener resultados positivos en la relación patrón trabajador, sin embargo se requiere conocer las implicaciones fiscales, laborales, y operativas para lograr el equilibrio esperado.

La implantación de un plan de previsión social debe considerarse como principal objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador en el orden social, material y cultural. Además debe asegurarse la deducibilidad para el patrón y la exención para el trabajador.

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En la búsqueda por alcanzar el bienestar de los trabajadores, un gran número de empresas otorgan despensas ya sea en efectivo, especie o vales, por lo que es necesario efectuar un análisis de la despensa como previsión social con el propósito de establecer un plan debidamente fundamentado acorde a la normatividad fiscal vigente y que sea de práctica aplicación. Este es el objetivo del presente trabajo.

- Analizar el régimen laboral-fiscal de la despensa como previsión social partiendo del estudio de la previsión social hasta el análisis específico de la despensa.
- Proponer un plan de previsión social de aplicación sencilla.
- Presentar efectos financieros de la previsión social en cuanto a su deducibilidad y exención.
- Destacar los beneficios de la previsión social en la actualidad.

## **1.3 IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

El recurso humano es fundamental en toda actividad económica, cualquier empresa sin importar su tamaño o naturaleza depende de la eficiencia del trabajador para alcanzar un desarrollo armónico.

Un trabajador satisfecho evidentemente da mejores resultados y prefiere quedarse donde mejores beneficios obtiene.

Un buen plan de previsión social puede convertirse en un poderoso atractivo para ingresar y permanecer en una empresa.

Encontrar un equilibrio entre los beneficios de la empresa, en su papel de otorgante, y los del trabajador como receptor es la utilidad que se pretende alcanzar con este trabajo de investigación.

#### **1.4 METODOLOGÍA**

Primeramente se realizó un análisis conceptual de previsión social, despensa y vales de despensa, consultando diferentes fuentes en libros y artículos de revistas especializadas en el área fiscal.

Posteriormente se elaboró el marco jurídico de previsión social, vales de despensa, y prestaciones sociales en especie de acuerdo a la jerarquía de leyes en México.

En forma posterior se realizó un comparativo del tratamiento fiscal de salarios y prestaciones.

Enseguida se efectuó una confrontación de vales de despensa y despensa en especie frente a Ley del Seguro Social e Infonavit.

Como último paso se elaboró un plan de previsión social basado en la despensa proporcionada en especie y en vales de despensa.

#### **1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

FUNDAMENTO LEGAL.- Consiste en que los actos de autoridad que originen molestia de acuerdo al artículo 16 constitucional, deben basarse en una disposición normativa general, es decir, que esta prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad, que exista una ley que lo autorice. (Burgoa I, 2003:177)

GASTOS DE PREVISIÓN: Es una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral.

Los gastos de previsión social a cargo de una empresa deben considerarse como propios y necesarios para la explotación de su actividad económica, porque se traducen en un mayor rendimiento de trabajo, que significan una mayor y mejor producción. (Ledesma C. 2001:14)

JURISPRUDENCIA.- La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos del de derecho especiales y determinados que surgen en un determinado numero de casos concretos semejantes que se presenten en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley. (Burgoa I, 2003:728)

PATRÓN.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos. (Ley Federal del Trabajo, 2003: Artículo 10).

PRESTACIONES SOCIALES.- Se denominan así los beneficios que, en dinero o en especie, el patrón entrega a sus trabajadores, de forma distinta a su salario base. Estas prestaciones se consideran de “previsión social”. (Díaz González, 2000:88)

PREVISIÓN SOCIAL: “Se califica de este modo a cualquier cantidad, que en dinero o en especie el patrón le entregue a sus trabajadores, para mejorar la calidad y nivel de vida de este y de sus dependientes económicos y familiares, en los órdenes social, material y cultural.” (Díaz G., 2000:89)

PREVISIÓN SOCIAL: “Régimen también llamado de seguridad social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación, a cubierto de aquellos riesgos que los privan de su capacidad de ganancia, cualquier que sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez)” (Ossorio M, 1996:4)

PREVISIÓN SOCIAL.- El conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población, en general y de los trabajadores y de sus familias, en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. (Diccionario Jurídico Mexicano)

TRABAJADOR.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Ley Federal del Trabajo, 2003: artículo 8).

VALE.- Documento por el cual una persona reconoce a otra cierto derecho u obligación. En materia comercial es muy común; algunos ejemplos son vale de salida, vale de despensa, vale de restaurante, vale de gasolina.

(Díaz González, 2000:113)

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretende examinar detalladamente el marco jurídico de la previsión social en México, adentrarse en el área laboral y encontrar conceptos que nos permitan ubicar dentro de la relación de trabajo nuestro objeto de estudio.

Empezaremos con la definición de trabajo, del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo:

“El Trabajo es un derecho y deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

El artículo quinto del capítulo primero de las garantías individuales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enuncia

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I Y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo se obligará a ésta a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

## **2.1.2. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

### **2.1.2.1. CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL**

Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. (De la Cueva, 1971:185.)

De lo anterior se derivan los siguientes puntos fundamentales:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de los de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- c) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo. (De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, 2000:567).

La relación individual de trabajo, la que puede establecerse, o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo acto o documento que la haya originado. (Borrell Navarro M., 2001:195.)

#### **2.1.2.2. EL CONTRATO**

##### Definición

El artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo nos entrega un concepto de contrato individual:

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

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

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

#### **2.1.2.3. LOS TRABAJADORES**

##### Generalidades

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas.

La persona trabajador ha de ser una persona física, del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral.

## Definición

La Ley Federal del Trabajo actual lo define en el artículo ocho:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

De lo anterior se desprende que cualquier persona puede ser considerada como trabajador dentro de los parámetros y con los requisitos que la propia ley establece. (Gómez Soto Julio A., 2002,313:27)

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el artículo nueve el Trabajador de confianza se considera:

“La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”

Esto implica que la calidad del trabajador de confianza está vinculada con la naturaleza de sus funciones y recae en muy pocos individuos en la empresa.

Quien puede tener pueden tener tan amplias facultades pueden ser el director general, el contralor o el gerente general.

Enlazando el concepto de trabajador de confianza con el de representante del patrón el artículo once de la Ley Federal del Trabajo define:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

#### **2.1.2.4. EL PATRÓN**

##### Definición

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el artículo diez se define así:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.”

El concepto de patrón aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral.

“Patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos generos en forma subordinada. (Sánchez Gracia, Instituciones: 299)

##### Clasificación

Los patrones pueden clasificarse:

a) Por su naturaleza jurídica.

1. Personas individuales;
2. Personas jurídicas o morales

3. Patrimonios afectos a un fin.

b) Por el tipo de actividad que desarrollan.

1. Industriales;
2. Comerciales;
3. Agrícolas;
4. Mineras;
5. De servicios

c) Por su extensión.

1. Empresa
2. Establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben.

1. De jurisdicción local;
2. De jurisdicción federal;

e) Por su ubicación

1. Dentro de las poblaciones;
2. Fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que empleen

1. Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
2. Medianas empresas (mas de 100 y menos de 1000 trabajadores)
3. Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).

g) Por la finalidad que persiguen

1. Con fines de lucro;
2. Sin fines de lucro.

(De Buen L.Nestor, Derecho del Trabajo, 2000:504)

#### **2.1.2.5. EL SALARIO**

##### Definición

La Ley Federal del Trabajo de acuerdo al artículo ochenta y dos nos indica:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

Esta condición que señala la Ley “por su trabajo”, es lo que da identidad al concepto de salario, el que siempre debe conservar una equivalencia con el trabajo contratado.

La institución del salario junto con la del contrato individual de trabajo constituye los grandes pilares del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Debemos tener presente en la definición conceptual del salario y su alcance, que su apreciación es diversa en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Seguro Social y la Ley del Infonavit. (Borrell Navarro M. 2001:123)

La Ley Federal del Trabajo se refiere al salario en cincuenta y siete artículos entre los que resaltan, los que prescriben que el salario puede ser fijo, variable o mixto y cuyo importe en efectivo, debe pagarse en moneda de curso legal. Pudiendo en cuanto a su cuantía fijarlo libremente las partes, siempre que no sea menor a los

mínimos legales establecidos por la Ley en el área geográfica de la prestación del servicio, debiendo ser siempre, remunerador. (Borrell Navarro M. 2001:123)

El artículo 85 de la Ley laboral prescribe que el salario debe ser remunerador.

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”

Por remunerador debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de sus hijos. (Borrell Navarro M. 2001:124)

#### **2.1.2.6. EL SALARIO INTEGRADO**

##### Definición

La Ley Federal del Trabajo nos indica en su artículo ochenta y cuatro:

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

Por tanto de acuerdo con la Ley, el salario se compone de dos tipos de prestaciones, en efectivo y en especie, incluyéndose en estas últimas las despensas, pagos para rentas de vivienda, actividades culturales o deportivas, de luz o electricidad, teléfono, colegiaturas, etcétera.

Según la jurisprudencia, el salario se integra con “todas las ventajas económicas establecidas a favor del trabajador.”

Las despensas que a veces otorgan los patronos a sus trabajadores, según la vigente jurisprudencia, son prestaciones de previsión social, por lo que no forman parte del salario del trabajador, por lo que no formará parte del impuesto sobre productos del trabajo. (Borrell Navarro M. 2001:129)

## **2.2. PREVISIÓN SOCIAL**

### **2.2.1 CONCEPTO**

La previsión social es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprecisas.

Son formas por medio de las cuales mediante el empleo de recursos presentes, se garantiza un interés futuro, con un objetivo común:

La adopción de medidas que tiendan a cubrir los riesgos profesionales, la desocupación de los requerimientos de la vejez, mediante sistemas económicos de seguridad que se pongan en práctica. Este conjunto de acciones y medidas tienden a otorgar apoyos económicos a los obreros y empleados, así como sus familiares. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1989)

La previsión social no se concreta únicamente a la idea exclusiva de conservar para el hombre su energía de trabajo por mayor número de años, sino que se orienta hacia otros objetivos, como son:

- Un ingreso que le permita al trabajador una existencia decorosa.
- La ampliación de un régimen de seguros.
- Satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.

- La garantía de una vejez digna. ( Sánchez Miranda A. ,1998:16)

## **2.2.2. DEFINICIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge de la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo. (De la Cueva M. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo)

Se entiende por gasto de previsión social a cargo de una empresa, aquel que se traduce en una prestación a beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral, esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económico, social cultural e integral. (Semanao Judicial de la Federación, IX Epoca, t. III, 3er. T. C. del 1 er. C. Enero 1996, p.203.)

La previsión social es una institución del derecho del trabajo mediante la cual se procura el bienestar de la clase trabajadora y su familia; se preocupa por atender las necesidades actuales y futuras de todas aquellas personas que tienen una relación de trabajo subordinada o bien aportan su trabajo a una sociedad, asociación, contrato o cualquier forma jurídica a través de la cual un trabajador aporta su esfuerzo personal a cambio de una retribución que puede ser el salario, la participación de la utilidad, la distribución del rendimiento o cualquier forma de participación de los beneficios de la explotación colectiva. (Ledesma Villar L. C. Administración de planes sobre previsión social, 2003 prólogo)

La previsión social no puede tener contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y

dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el Estado, y las relaciones obrero-patronales. Es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.

Las prestaciones de previsión social pueden destinarse a satisfacer necesidades futuras como las jubilaciones o a las actuales como las becas, las despensas o el ahorro y a los infortunios como los subsidios de incapacidad. (Ledesma Villar L. C. Administración de planes sobre previsión social, 2003:23)

La acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles; lo que puede ser previsto. (Diccionario de la Real Academia Española)

### **2.2.3 FACETAS DE PREVISIÓN SOCIAL**

La previsión social tiene múltiples facetas:

La característica de social lo adquiere en cuanto a que se trata de una colectividad o una comunidad que busca atender problemas particulares de un número indefinido de personas que tienen en común ciertos rasgos, y son:

1. La adopción de medidas que tienden a cubrir riesgos laborales.
2. La atención a los requerimientos de la senectud mediante sistemas económicos de seguridad que para ello se generen.

La previsión social no se concreta a la idea de conservar para el ser humano su capacidad de laborar por un plazo mayor sino que su propósito se orienta hacia la cobertura de otros fines como:

1. La búsqueda de ingresos que le permitan al trabajador una existencia digna y decorosa, junto con su familia.
2. El disfrute de una condición social aceptable dentro del grupo social en el que se encuentra.
3. Busca la ampliación de un régimen de seguridad que abarque el mayor número de contingencias posible, o sea, que no cubra únicamente los riesgos de trabajo, también los riesgos ordinarios propios o de los integrantes de su familia, que comúnmente se presentan en el contacto con los objetos que los rodean.
4. La asignación de recursos económicos cuando sobreviene el desempleo ya sea provocada por reducciones en la producción, por acontecer incapacidades o por vejez.
5. A la satisfacción de necesidades de carácter monetario, sino de naturaleza personal o familiar, como actividades de tipo cultural; recreativo; deportivo, o de aquellas que se conocen hoy como de “ocio activo”, que incluyen: las educacionales, de transporte, comunicación y viajes, entre otras.
6. El respeto y garantía a una vejez digna en la que el individuo no dependa de otros, sino que tenga los recursos suficientes para llegar sin problemas al final de su existencia. (Díaz González Luis Raúl, Prontuario de Actualización Fiscal, Consideraciones sobre la previsión social, 1997:56)

La previsión social no puede tener contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social en que persiga el Estado, y las relaciones Obrero-Patronales. Es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del

salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.

Las prestaciones de Previsión Social pueden destinarse a satisfacer necesidades futuras como las jubilaciones o a las actuales como las becas, las despensas o el ahorro y a los infortunios como los subsidios de incapacidad) (Ledesma Villar L. C. Administración de planes sobre previsión social, 2003:23)

Facetas de previsión social consideradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

1. Disposiciones que protegen a las mujeres y los menores.
2. La protección de la maternidad.
3. Habitaciones cómodas e higiénicas.
4. Establecimiento de mercados públicos.
5. Instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.
6. Riesgos profesionales.
7. Medidas preventivas sobre higiene, salubridad y seguridad.
8. Capacitación y adiestramiento.
9. Servicio para la colocación de los trabajadores.
10. Patrimonio de familia.
11. La institución de la seguridad social.
12. Sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas.

#### **2.2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

La previsión social tiene algunas características:

1. Se otorga como complemento al salario.
2. Busca satisfacer en forma equitativa las necesidades de los trabajadores, por ello se otorga en forma general.
3. Proporciona seguridad a los empleados.
4. Busca su superación física, social, económica y cultural. (Ramírez Hernández Francisco Javier, Arvizu Quiñones Fabiola G. Manejo Integral de Salarios y Previsión Social 2003, Prontuario de Actualización fiscal, 2003:5)

### **2.2.5. PRINCIPALES PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

- Despensa.
- Seguros de vida.
- Jubilaciones.
- Pensiones.
- Guarderías Infantiles.
- Fondo de ahorro.
- Seguros de gastos médicos mayores.
- Seguro contra daños.
- Gastos funerales.
- Becas.
- Ayuda para útiles escolares.
- Propinas.
- Ayuda para uniformes escolares.
- Ayuda para renta de casa-habitación.
- Ayuda para gastos de matrimonio.
- Ayuda para transporte.
- Ayuda por nacimiento de hijos de trabajadores.
- Canasta navideña.
- Becas para hijos de trabajadores.

- Compensaciones por viajes.
- Vales de gasolina.
- Servicio de comedor.
- Vales de restaurante.
- Fondo al deporte.
- Taller de lectura y redacción.
- Apoyo para actividades culturales.
- Equipo deportivo.
- Cuotas para clubes deportivos.
- Entre otros de naturaleza análoga. (Ramírez Fernández- Arvizu Quiñones F. 2003:6)

### **2.3 MARCO FISCAL DE LA DESPENSA PARA EFECTOS DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

La previsión social debiendo ser por su añeja permanencia en la legislación fiscal, algo bien definido y claro es sin duda, uno de los conceptos que en el ámbito fiscal ha sufrido varias modificaciones en cuanto a su tratamiento y efectos, llegando incluso a estar a punto de desaparecer dentro de la legislación impositiva

Hasta el 2002 no existía el concepto de previsión social en ley; esto es, tomábamos los criterios del Poder Judicial para definir el concepto mismo, cabe aclarar que la única ley que enumeraba dicho concepto era la Ley General de Sociedades Cooperativas. (Reyes Corona O. 2003:117)

En el artículo 57 del la Ley General de Sociedades Cooperativas encontramos:

“El Fondo de Previsión Social no podrá ser limitado; deberá destinarse a reservas para cubrir los riesgos y enfermedades profesionales y formar fondos de pensiones y haberes de retiro de socios, primas de antigüedad y para fines diversos que cubrirán gastos médicos y de funeral, subsidios por incapacidad, becas

educacionales para los socios o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de previsión social de naturaleza análoga....”

En la Ley del Impuesto sobre la Renta 2003 se tuvo el acierto de incluir en el texto de ley una definición, lo cual, con todo y la positiva intención del legislador, seguramente tendrá en el futuro varias interpretaciones, en cuanto a su significado real y forma que en que deberá aplicarse para efectos fiscales. (Calles Elías Ruben-Lopez Villa Enrique, 2003:32,15)

“Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia.” (Ley del Impuesto sobre la Renta 2003 Artículo 8 ultimo párrafo)

El concepto de previsión social se amplía de manera considerable, dejando abierta la posibilidad a que cualquier pago que realice el empleador sin importar la denominación pueda ser justificado con la definición anterior. No obstante la propia Ley del Impuesto sobre la Renta, establece límites para acotar las erogaciones que los patrones realicen por previsión social o bajo ese rubro, con lo que se debe considerar el efecto que tienen estos pagos para la empresa como para el trabajador y necesariamente se recaerá en un análisis cuidadoso para cada empresa. (Galindo Cosme, 2005:205)

Esta definición incorporada al texto de ley da mayor seguridad jurídica a los contribuyentes, y es muy semejante al criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, además la definición abarca un sinnúmero de conceptos de previsión social que se presentan en el ámbito laboral. (Ramírez Hernandez-Arvizu Quiñones, 2003:334,5.)

El texto de Ley es sumamente parecido al que tradicionalmente se definía a través de la siguiente Jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996 tesis I.3º. A. J/5 pagina 203

RENTA, IMPUESTO SOBRE LA, GASTO DE PREVISION SOCIAL. CONCEPTO.

Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Tercer tribunal Colegiado en materia administrativa del primer circuito.

Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa, S.A. 29 de noviembre de 1977.

Unanimidad de votos. Ponente. Sergio Hugo Chapital Gutierrez

Por otra parte la definición contiene los siguientes elementos que conviene analizar:

- Erogaciones a favor de los trabajadores.
- Para satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.
- Tendientes a la superación, física, social, económica o cultural.
- Que permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

La regulación de lo que es y debemos entender como previsión social, esta en el Título I de la Ley del Impuesto sobre la Renta en cuanto a generalidades.

De conformidad con la definición de previsión social, contenida en el artículo ocho de la Ley del Impuesto sobre la Renta y los artículos 31, fracción XII y 109, fracción VI, de la citada Ley, establecen que son deducibles y exentos de impuestos los gastos de previsión social; anteriormente el problema residía en que dichos artículos no precisaban el concepto de “despensa”, sin embargo, existía el supuesto normativo al establecer el concepto de “otros de naturaleza análoga”, y además existían al respecto precedentes emitidos por el Tribunal Fiscal de la Federación y Jurisprudencia 39/97 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia Nacional, así como el criterio normativo 59/2004/1512 del Servicio de Administración Tributaria, que establecían que las despensas eran deducibles.

Por lo que ahora queda muy claro en la ley que esta prestación es deducible para efectos del Impuesto sobre la Renta de conformidad con la definición de previsión social; sin embargo, en el caso de hacer valer los criterios y jurisprudencias correspondientes a la ley anterior será necesario que vuelva a presentarse la jurisprudencia por tratarse de una nueva Ley del Impuesto sobre la Renta.

La ayuda para despensas alimenticias puede ser otorgada de conformidad con lo siguiente:

- Que la empresa entregue vales de despensa.
- Que la empresa adquiera las despensas a una empresa que se dedique a su comercialización y las otorgue al personal con un costo determinado.
- Que las despensas puedan otorgarse en función al número de dependientes que tenga cada trabajador, considerando un costo específico por despensa.

- Que los trabajadores adquieran la despensa y que la empresa reembolse a los trabajadores su importe hasta por una cantidad especificada previamente y que estos artículos sean de primera necesidad de acuerdo con la canasta básica.(Ramírez Hernández, Arvizú Quiñónez, 2005:380)

### **2.3.1 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD DE LA DESPENSA COMO PREVISIÓN SOCIAL**

Para satisfacer los requisitos de deducibilidad los gastos de previsión social Deberán cumplir de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta 2005 en el artículo 31 fracción XII con lo siguiente:

“Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aún cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas

prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles solo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que estas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones se otorguen a los trabajadores sindicalizados o los trabajadores no sindicalizados. Asimismo las erogaciones realizadas por el concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las

aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, no se consideraran para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.”

Este artículo de la Ley del Impuesto sobre la Renta delimita y establece las reglas para deducir la previsión social y es aplicable a las personas morales del Título II.

Los principales requisitos mencionados son:

- a) Que dichas prestaciones se establezcan de manera general en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, en cuanto a se refiere a sindicatos.
- b) Cuando se tengan dos sindicatos o más, mismas prestaciones.
- c) Calcular el promedio aritmético entre los sindicalizados y no sindicalizados;
- d) Para determinar el promedio aritmético no se consideraran las aportaciones de seguridad social, las primas de seguros de vida y de gastos médicos ni las aportaciones a los fondos de ahorro y a los de pensiones y jubilaciones;
- e) Si no se cuenta con sindicatos, no habrá la obligación de realizar el cálculo del promedio aritmético;
- f) Asimismo, si no existen no sindicalizados o gente de confianza;

- g) El monto de la aportación en cuanto al fondo de ahorro no debe rebasar el trece por ciento del salario y debe aportar tanto el patrón como el trabajador; cabe aclarar que dicha situación, aunque no era una obligación que imperaba por ley, se realizaba para efectos de la Ley del Seguro Social, y s
- h) Cumplir con los requisitos de permanencia del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta. (Reyes Corona O. 2003:118)

En el reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta se determina el procedimiento para calcular el promedio aritmético del que habla el artículo 31 fracción XII:

“ Para los efectos del cuarto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, los contribuyentes determinaran el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de la legislación laboral, de cada uno de los citados trabajadores durante el citado ejercicio inmediato anterior. El resultado así obtenido se multiplicara por 365 días y será el promedio anual.

Para los efectos del párrafo anterior, se consideran además como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y post natales de las madres trabajadoras, mismos que se usan como referencia para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta por su parte enuncia en el artículo 43 los requisitos de los gastos de previsión social:

“Los gastos que se hagan por concepto de previsión social de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, 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 los 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 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.”

#### Resolución Miscelánea 2005

3.4.7 Las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley del I. S. R., son deducibles hasta por el monto señalado en dicho precepto. Cuando dichas prestaciones excedan de los límites establecidos en el artículo citado, el excedente no se considerara ingreso acumulable para el trabajador que lo perciba ni tampoco será deducible para el contribuyente que cubra dichas prestaciones. Para estos efectos, en la constancia a que se refiere el artículo 118, fracción III de la Ley del I.S.R, que los contribuyentes proporcionen a las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados, deberán consignar como ingreso exento el monto del excedente cubierto.

Es importante recordar que esta regla se refiere a la previsión social que se convierte en no deducible para el patrón por exceder los límites establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que se modificaron

en 2002, y posteriormente en 2003, permitiendo aplicar las modificaciones para 2003 en 2002. (Martínez Ibáñez 2005-112)

### **2.3.2. REQUISITOS DE EXENCIÓN DE LA DESPENSA PARA PREVISIÓN SOCIAL**

Con base al artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

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

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

En el penúltimo párrafo del mismo artículo explica:

“ La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.”

En forma general este artículo presenta como ingresos exentos para las personas físicas lo siguiente:

- a) En la fracción primera para los trabajadores del salario mínimo, exención total de las prestaciones que no excedan lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.
- b) En la fracción segunda, las indemnizaciones por riesgos y enfermedades de trabajo;
- c) Reembolsos de gastos médicos y de funeral,
- d) Jubilaciones, pensiones y similares;
- e) Aportaciones a Infonavit o casas;
- f) Cuotas subsidiadas por el patrón;
- g) Prestaciones diversas en términos de la fracción décima primera, y
- h) Los percibidos en términos de las fracciones sexta y séptima en cuanto se refiere a las prestaciones de previsión social y el fondo de ahorro. (Reyes Corona O. 2003:110)

Existen tres factores importantes a considerar al otorgarse las prestaciones de previsión social.

1. La revisión a conciencia de la cláusula que regula la integración de salario, sea de carácter personal, colectivo o ley.
2. La misma revisión a conciencia de los conceptos que se tengan como prestaciones sociales y de previsión social en dichos contratos.
3. La modificación de los conceptos sin canjear salarios, sino suplantando algunos conceptos anacrónicos o no vigentes por nuevos con mayores beneficios para los trabajadores, ejecutivos y directivos de la empresa.

Se debe analizar cuales prestaciones de ley estamos otorgando y negociar las que consideremos de naturaleza análoga en beneficios de los trabajadores.

El artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta aplicable a las personas físicas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado se explica:

“Se consideran ingresos por la prestación de un servicios personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

....No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo presentado.”

En este artículo encontramos los conceptos que no son ingresos en bienes para los trabajadores, en donde podemos apreciar que se habla de comida, puede ser en vales de comida, comedor, vales de despensa, canasta básica.

De acuerdo a los artículos 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

“Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a este.”

Esto quiere decir que solo cuando la Ley del Impuesto sobre la Renta señale que un ingreso en servicios está gravado, será afecto al tributo, esto significa que podemos dar ingresos en servicios al trabajador que no jugarían fiscalmente hablando pero sí en el aspecto laboral.

No todo lo que juegue en la parte laboral será tratado igual en el aspecto fiscal, por lo que debemos tomar nuestros contratos e instrumentos celebrados con los trabajadores y revisarlos.

Si se pretende, con apego a la ley, generar mayores deducciones y exenciones al trabajador se debe empezar por su búsqueda en los contratos individuales de trabajo e inclusive en los estatutos de las sociedades (Reyes Corona O. 2003:120)

### **CAPÍTULO III. LA DESPENSA COMO PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

#### **3.1. MARCO LEGAL DE LA DESPENSA COMO PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

De conformidad con la reforma del artículo 27 de la Ley del Seguro Social según el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 2001 que establece que para los efectos de esta ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza y según la fracción VI del mismo artículo :

“Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.”

Por tanto cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior, el excedente integrará el salario base de cotización.

El criterio que ha sustentando el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, es en el sentido de que cuando el patrón otorgue despensas a través de vales, no se modifica la esencia jurídica de esta prestación; en otras palabras, el vale es considerado como un medio de pago.

Para efectos de la Ley del Seguro Social, no se integra al salario base de cotización, cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general; por el excedente se integrará el salario. (A. Pérez R. Y Novoa J. 9,2003: 44.)

## **CAPÍTULO IV. LA DESPENSA COMO PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

### **4.1. MARCO FISCAL DE LA DESPENSA EN LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

Se determinará el salario base de aportación considerando las mismas bases que se tomaron para calcular el salario base de cotización para efectos de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social según lo señala el artículo 29, fracción II, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Por lo tanto, en caso de que los patrones otorguen despensa en especie o en vales de despensa, estarán exentos de aportaciones cuando no rebasen el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; por el excedente, se consideraran para efectuar las aportaciones correspondientes.

## **CAPÍTULO V. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL**

### **5.1 IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL**

Antecedentes:

En este capítulo se ejemplificará un plan de previsión social que incluye la despensa como previsión social.

Teniendo en consideración la importancia estratégica que para la empresa “ El Diseñador de Música” en lo sucesivo denominada como la Empresa, tiene a 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 necesidad de mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social y personal, a efectos de consolidar las relaciones humanas correspondientes y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, 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 plan 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.

Título I

De la constitución del plan

Artículo 1º. En cumplimiento con lo dispuesto en las disposiciones legales, los artículos 2º, 3º, 8º, 10, 20,31, 102,115,28, 132 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo. Artículos 8, 31, 109,125 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Artículo 42, 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta 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.

Artículo 2o. El presente Plan se constituye por el acuerdo de la Empresa y sus Trabajadores, al amparo y en 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.

## TÍTULO II

De la iniciación de vigencia, publicación y reformas

Artículo 3º. Se establece que la vigencia de este plan iniciará el día 1 de enero de 2005.

Artículo 4º. El Plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 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 encuentren prestando sus servicios a la Empresa.

Artículo 6º. Cualquier reforma que sufra el plan o sus reglamentos operativos, será comunicada a todos los interesados, dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la entrada en vigor.

## TÍTULO III

Artículo 7º. Para efectos de la interpretación del contenido de este plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que ha continuación se señalan, y en caso de

duda, deberá atenderse siempre a aquello que este más acorde con la naturaleza y finalidades del Plan.

- a) Plan. El plan de prestaciones de previsión social constituido conforme al título precedente y con arreglo a estos estatutos.
- b) Patrón o empresa. La sociedad denominada “El diseñador de música” con domicilio en González Bocanegra s/n y constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, según consta en la escritura numero 1111 de fecha 12 de enero de 1993, otorgada ante la fe pública del Lic. Guilebaldo Silva Cota notario público numero dos.
- c) Trabajador o empleado. Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón en virtud de un contrato de trabajo.
- d) 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.
- 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 esta 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 8º, y 9º 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 periodo de pago.
- h) Ejercicio social. La vigencia del plan es un periodo cierto que comprenderá, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada 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 todos los trabajadores de la empresa a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo, con el carácter de trabajadores de planta.

#### TÍTULO IV

Artículo 8. 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) Establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la empresa.
- c) Mejorar la productividad dentro de la empresa.

Artículo 9. 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 iniciaran en la fecha que se señala 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 social será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero en su caso.
- e) El plan se dará por terminado en aquel en que :
  - 1. La empresa sea liquidada.
  - 2. Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de previsión social.

Artículo 10. 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 conveniente en los siguientes casos:

- a) En los señalados en los reglamentos operativos correspondientes.
- b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales 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.

## TÍTULO V

### De la participación

Artículo 12. Solo podrán ser participantes de los beneficios del presente plan, quienes realmente reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de la empresa
- b) Tener como máximo dos faltas en el mes calendario.
- c) En caso de incapacidad por cualquier causa, se considerará trabajador activo sólo para los efectos de las prestaciones que concede este plan.
- d) El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo, así como las que le impone la Ley Federal del Trabajo.
- e) No se considerarán participantes del plan a los trabajadores que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa.

## TÍTULO VI

### De los beneficios

Artículo 13. Conceptos a otorgar

El patrón otorgará a los participantes de este plan vales de despensa.

Artículo 14. El beneficio de otorgar vales de despensa a los trabajadores consistirá en entregar el equivalente al cuarenta por ciento del salario mínimo vigente durante 2005 en forma semanal.

## TITULO VII

Administración del plan.

Artículo 15. La administración del plan, así como la vigencia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de recursos humanos.

## TITULO VIII

Interpretación y jurisdicción:

Artículo 16. La interpretación de este plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria podrán aplicarse a las disposiciones laborales, de seguridad social, fiscales y cualquiera otra que por su naturaleza resultare aplicable.

Artículo 17. Para el cumplimiento de este plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contienen, “la empresa” y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de el Estado de Baja California, que serán los únicos competentes para conocer las controversias que pudiesen suscitarse: por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de “la empresa” para ejercer cualquier acción legal.

Instructivo y reglas de funcionamiento del plan de previsión social

Vales de despensa:

- 1.- Los vales de despensa serán entregados el día 15 de cada mes y deberá firmarse la lista correspondiente, de acuerdo al anexo 1 de este instructivo.
- 2.- Los vales de despensa serán canjeados, única y exclusivamente por productos de la canasta básica, en las empresas contratadas por “la empresa”.
- 3.- Estos vales por ningún motivo podrán ser vendidos o canjeados por dinero en efectivo.
- 4.- Las empresas en las cuales podrán canjearse estos vales son los siguientes:  
Mercados Calimax, Tienda Ley, Mercados Gigante.
- 5.- Los trabajadores deberán apegarse a las políticas de venta con vales de despensa de cada una de las empresas mencionadas en el punto anterior.

Anexos del plan de previsión social.

Anexo 1. Vales de despensa

El diseñador de música, S. A. de C. V.

Calle Francisco González Bocanegra s/n

Anexo 1. Relación de vales de despensa entregados.

Relación de vales de despensa entregados por la Primer quincena de enero de 2005.

Departamento	Puesto	Número	Nombre	Importe	Folios	Firma
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## CAPÍTULO VI. CASO PRÁCTICO

De la redacción del artículo 109 fracción VI, y penúltimo párrafo se podrían presentar los siguientes supuestos:

Cuando el sueldo anual exceda a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente y además se obtienen ingresos por previsión social de los señalados en la fracción VI del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la previsión social exenta será hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Ejemplos: En Baja California el salario mínimo en 2005 es \$46.80 por día

El salario mínimo anual sería \$46.80 por 365 días = \$17,082.

El salario mínimo anual por siete veces sería \$46.80 por 365 por 7= \$119,574.00

### ***Ejemplos en los que el sueldo anual excede a siete veces el salario mínimo general anual***

	Primer supuesto	Segundo supuesto
Sueldo anual	\$ 150,000.00	\$200,000.00
Más		
Vales de despensa	\$ 21,600.00	\$ 16,200.00
<b>Sueldo más previsión social</b>	<b>\$ 171,600.00</b>	<b>\$216,200.00</b>
Previsión social	\$ 21,600.00	\$ 16,200.00
menos		
Previsión social exenta	\$ 17,082.00	\$ 17,082.00
Previsión social gravada	\$ 4,518.00	\$ -
Comprobación		
Sueldo anual	\$ 150,000.00	\$200,000.00
Más		
Previsión social gravada	\$ 4,518.00	\$ -
Más		
Previsión social exenta	\$ 17,082.00	\$ 16,200.00
<b>Ingreso total anual</b>	<b>\$ 171,600.00</b>	<b>\$216,200.00</b>

Ejemplos en los que el sueldo anual no excede de siete veces el salario mínimo general anual			
	Previsión social exenta es la diferencia	Previsión social exenta es un salario mínimo	Previsión social exenta por Exceder a un salario mínimo
Sueldo anual más	\$ 100,806.00	\$ 116,760.00	\$ 116,760.00
Vales de despensa	\$ 19,095.00	\$ 20,016.00	\$ 13,344.00
<b>Sueldo y previsión</b>	<b>\$ 119,901.00</b>	<b>\$ 136,776.00</b>	<b>\$ 130,104.00</b>
Menos			
Importe de siete salarios mínimos general anual	\$ 119,574.00	\$ 119,574.00	\$ 119,574.00
Menos			
Sueldo anual	\$ 100,806.00	\$ 116,760.00	\$ 116,760.00
Diferencia	\$ 18,768.00	\$ 2,814.00	\$ 2,814.00
Un salario mínimo anual	\$ 17,082.00	\$ 17,082.00	\$ -
Comparado con:			
Diferencia	\$ 18,768.00	\$ 2,814.00	\$ -
La mayor	\$ 18,768.00	\$ 17,082.00	\$ -
Previsión social	\$ 19,095.00	\$ 20,016.00	\$ 13,344.00
Menos			
Previsión social exenta	\$ 18,768.00	\$ 17,082.00	\$ 13,344.00
Previsión social gravada	\$ 327.00	\$ 2,934.00	\$ -
Comprobación			
Sueldo anual	\$ 100,806.00	\$ 116,760.00	\$ 116,760.00
Más			
Previsión social gravada	\$ 327.00	\$ 2,934.00	\$ -
Ingreso gravado	\$ 101,133.00	\$ 119,694.00	\$ 116,760.00
Más			
Previsión social exenta	\$ 18,768.00	\$ 17,082.00	\$ 13,344.00
<b>Ingreso anual</b>	<b>\$ 119,901.00</b>	<b>\$ 136,776.00</b>	<b>\$ 130,104.00</b>

*En los tres casos el sueldo es menor a siete salarios mínimos del área geográfica elevados al año.*

*En los dos primeros casos la previsión social es mayor a un salario mínimo anual*

*En los tres casos las suma de sueldo y previsión social es superior a siete veces el salario Mínimo general anual*

*En el tercer caso la previsión social es menor a un salario mínimo anual*

Ejemplos en los que el sueldo anual mas previsión social excedan o no a siete veces el salario mínimo general anual

	Sueldo anual más previsión social no excedan a siete veces el salario mínimo general anual	Sueldo anual más previsión social no excedan a siete veces el salario mínimo general anual	Sueldo anual más previsión social excedan a siete veces el salario mínimo general anual
Sueldo anual	\$ 99,900.00	\$ 94,350.00	\$ 122,100.00
Más			
Despensa o vales de despensa	\$ 19,639.23	\$ 19,536.00	\$ 19,536.00
<b>Sueldo y previsión</b>	<b>\$ 119,539.23</b>	<b>\$ 113,886.00</b>	<b>\$ 141,636.00</b>
Previsión social	\$ 19,639.23	\$ 19,536.00	\$ 19,536.00
Menos			
Previsión social exenta	\$ 19,639.23	\$ 19,536.00	\$ 17,082.00
Previsión social gravada			
Comprobación			
Sueldo anual	\$ 99,900.00	\$ 94,350.00	\$ 122,100.00
Más			
Previsión social gravada			\$ 2,454.00
Ingreso gravado	\$ 99,900.00	\$ 94,350.00	\$ 124,554.00
Más			
Previsión social exenta	\$ 19,639.23	\$ 19,536.00	\$ 17,082.00
Ingreso total anual	\$ 119,539.23	\$ 113,886.00	\$ 141,636.00

*La suma de los dos primeros casos no excede de los siete salarios mínimos elevados al año*

*En el tercer caso la suma de sueldo mas previsión social excede de los siete salarios elevados al año, además la previsión social excede de un salario mínimo elevado al año.*

## 6.1 CONCLUSIONES

El uso de los vales de despensa o la entrega de despensa es una forma de otorgar prestaciones de previsión social.

Debemos distinguir del salario o de otras prestaciones el otorgar prestaciones de previsión social.

Es primordial cumplir con el objetivo de buscar la superación física, social, económica y cultural del trabajador.

El objetivo a lograr, es encontrar el equilibrio al otorgar prestaciones de previsión social, deducibles al patrón y exentas para el trabajador.

Un adecuado plan de previsión social, puede ser un imán al momento de atraer y conservar a los trabajadores.

El plan de previsión social debe otorgarse de manera general, que aplique a todos los trabajadores de la empresa, lo general aplica a los trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones.

Debe ser conocido por todos los trabajadores.

Es indispensable que exista un procedimiento para determinar el monto de las prestaciones, y un instructivo que explique como serán otorgadas.

Será importante distinguir la diferencia que existe en las diferentes leyes aplicables a la despensa o vales de despensa, debemos recordar que la cantidad exenta para la Ley del Impuesto sobre la Renta, es diferente a la de la Ley del Seguro Social o Infonavit.

## **FUENTES CONSULTADAS**

### **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión, coordinación editorial, Javier Moreno Padilla, Editorial Trillas 2003.

Domínguez Mota Enrique, Ocampo Medina Carlos, Domínguez Abasolo Mauricio, Compilación fiscal correlacionada 2005, Dofiscal Editores, 2005.

Gerard Bertrand Alejandro, Suárez Aceituno Jorge Luis, Compilación laboral correlacionada 2005, Dofiscal Editores, 2005.

### **OBRAS**

Burgoa Orihuela Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo, Editorial Porrúa, 2003.

Borrell Navarro Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, 2001.

Del Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 2000.

Díaz González Luis Raúl, Diccionario Jurídico para contadores y administradores, Editorial Gasca Sicco, 2000.

Galindo Cosme Mónica Isela, Estudio Práctico del Impuesto sobre la Renta sobre las remuneraciones al personal 2005, Ediciones Fiscales ISEF, 2005.

Ledesma Villar Luis Carlos, Administración de planes sobre previsión social 2003, Ediciones fiscales ISEF, 2003.

Ledesma Villar Luis Carlos, Fondos y cajas de ahorro, Ediciones fiscales ISEF, 2001.

Luna Guerra Antonio, Régimen legal y fiscal de las sociedades cooperativas 2004, Ediciones fiscales ISEF, 2004.

## **OTRAS FUENTES CONSULTADAS**

Arvizu Quiñónez Fabiola de Guadalupe, Ramírez Hernández Francisco Javier, Manejo estratégico de sueldos y salarios y previsión social, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número doscientos ochenta y uno, junio de 2001.

Arvizu Quiñónez Fabiola de Guadalupe, Ramírez Hernández Francisco Javier, Manejo integral de salarios y previsión social, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número trescientos doce, octubre de 2002.

Arvizu Quiñónez Fabiola de Guadalupe, Ramírez Hernández Francisco Javier, Manejo integral de salarios y previsión social 2003, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número trescientos treinta y cuatro, septiembre de 2003.

Arvizu Quiñónez Fabiola de Guadalupe, Ramírez Hernández Francisco Javier, Previsión Social 2005, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número trescientos ochenta, agosto de 2005.

Elías Calles Rubén, López Villa Enrique, ISCAS- Previsión Social, dos conceptos a la luz de la nueva resolución miscelánea fiscal con ejemplos, Puntos finos, Dofiscal Editores, número treinta y dos, junio 2003.

Gómez Soto Julio A., García Landa Jorge M., Previsión Social: Análisis y aplicación integral, Prontuario de Actualización Fiscal, Editorial Gasca, número trescientos trece, octubre 2002.

Halgraves Cerda Arturo, Previsión Social: su problemática en 2002, y la definición de ciertos conceptos en la iniciativa de reformas para 2003, Puntos finos, Dofiscal Editores, número veintiuno, diciembre 2002.

León Gamez Felipe, Previsión Social, Comentarios sobre algunos conceptos para lograr su deducción, Puntos finos, Dofiscal Editores, número cuarenta y uno, octubre de 2003.

Lincona Monroy Arturo, Implicaciones fiscales del establecimiento de un plan de previsión social. Horizonte Fiscal, Ediciones Parsua S.A. de C. V.

Martínez Ibáñez Francisco Javier, Previsión social no deducible, Regla 3.4.6 de la Resolución Miscelánea 2005, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número trescientos setenta y ocho, julio de 2005.

Mundo Montoya María Isabel, Administración de prestaciones laborales, Prontuario de actualización fiscal, Editorial Gasca, número trescientos cincuenta y seis, agosto de 2004.

Pérez Reguera Alfonso, Novoa Franco Jorge, Vales de despensa, tratamiento fiscal de los vales de despensa como previsión social, primera parte, Puntos finos, Editorial Dofiscal, junio 2002.

Pérez Reguera Alfonso, Novoa Franco Jorge, Vales de despensa, tratamiento fiscal de los vales como previsión social, segunda parte, Puntos finos, Editorial Dofiscal, julio 2002.

Pérez Reguera Alfonso, Novoa Franco Jorge, Vales de despensa, tratamiento fiscal de los vales como previsión social, tercera parte, Puntos finos Editorial Dofiscal, julio 2002.

Ramírez Hernández Francisco Javier, Manejo Integral de Salarios y Previsión Social, Prontuario de Actualización Fiscal, Editorial Gasca, número doscientos sesenta y cuatro, octubre de 2003.

Reyes Mora G. Oswaldo, Cuadernos Tributarios, Tax Editores Unidos, número tres, julio-agosto 2000.

Reyes Corona Oswaldo Guillermo, Planeación fiscal: algunas consideraciones legales en el correcto manejo de la previsión social para el ejercicio fiscal del 2003, primera parte, Prontuario de Actualización Fiscal, Editorial Gasca, número trescientos veintisiete, mayo de 2003.

Reyes Corona Oswaldo Guillermo, Planeación fiscal: Correcto manejo de la previsión social, segunda parte, Prontuario de Actualización Fiscal, Editorial Gasca, número trescientos veintinueve.

Sánchez Miranda Arnulfo, Previsión Social, conceptos, análisis, vales de despensa e implementación. Prontuario de actualización fiscal, número doscientos siete, mayo de 1998.

Tamez Zendejas Manuel, Gastos de previsión social: algunas consideraciones sobre los nuevos requisitos para su deducción, Puntos finos, Dofiscal Editores, número cinco, abril 2002.

