

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - MEXICALI**



**PREVISIÓN SOCIAL Y SU PLANEACIÓN FISCAL**

**Trabajo Terminal**

**Que para obtener el diploma de  
ESPECIALIDAD EN FISCAL**

**Presenta:**

**ESTHER CRUZ LEYVA**

**Asesor:**

**M.C. LEONEL ROSILES LÓPEZ**

**Mexicali, Baja California, México**

**Diciembre de 2007**

**Gracias a DIOS**

**A**

**Mi madre, por la vida.**

***Un hombre es sabio  
mientras busca sabiduría;  
si llega a creer que la ha encontrado,  
se convierte en un idiota.***

***Proverbio árabe***

## RESUMEN

La Previsión Social es un tema actual para las empresas y los trabajadores. Como área de análisis, este tema es polifacético; requiere ser analizado desde varios ángulos para entender los alcances de su complejidad.

Esta nos permitirá conocer, desde los conceptos de previsión social, planeación fiscal, salarios, que es lo que no se considera salario, exención, deducibilidad, ingresos, gastos, conceptos que nos permitirán comprender los objetivos de esta investigación. Así como sus fundamentos legales de la previsión social que están comprendidos en la Constitución política de los estados unidos mexicanos, la ley federal del trabajo, la ley del impuesto sobre la renta y la ley del seguro social.

Además abordaremos la deducibilidad de los gastos de la previsión social, que tienen derecho los empleadores en las erogaciones que efectúan a favor de sus trabajadores. Como también la exención de los ingresos por previsión social, que tiene derecho los trabajadores de sus ingresos por otros conceptos, que no son salarios.

En nuestro país la Previsión Social se origina en un plano constitucional en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, como una garantía social, recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa; por lo que se fija un Salario Mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole Social.

La previsión social constituye un derecho de los trabajadores y es una obligación de los empresarios, por ello la previsión social es una parte del derecho laboral.

En cuanto al otorgamiento de las prestaciones, debe también planearse que éstas sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, con el objeto de que los beneficios repercutan en ambas partes.

## ÍNDICE

Página

### AGRADECIMIENTO

### RESUMEN

### CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 1.1 Antecedentes.....            | 7  |
| 1.2 Definición del problema..... | 10 |
| 1.3 Justificación.....           | 11 |
| 1.4 Objetivo.....                | 12 |
| 1.5 Supuestos.....               | 12 |

### CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Conceptualización.....                                     | 14 |
| 2.1.1 Previsión social.....                                    | 14 |
| 2.1.2 Planeación fiscal.....                                   | 15 |
| 2.1.3 Salarios.....                                            | 17 |
| 2.1.4 Prestaciones de previsión social no son salario          | 17 |
| 2.1.5 Ingresos.....                                            | 20 |
| 2.1.6 Gastos.....                                              | 20 |
| 2.2 FUNDAMENTOS LEGALES DE LA PREVISION SOCIAL                 | 21 |
| 2.2.1 Constitución política de los estados unidos mexicanos... | 21 |
| 2.2.2 Ley federal del trabajo .....                            | 22 |
| 2.2.3 Ley del impuesto sobre la renta .....                    | 24 |
| 2.3 DEDUCIBILIDAD DE LOS GASTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....    | 27 |
| 2.3.1. Generalidades.....                                      | 27 |
| 2.3.2 Requisitos de la deducibilidad.....                      | 27 |

|                                                          |                                                                            |               |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 2.3.3                                                    | Limites para la deducción.....                                             | 29            |
| 2.3.4                                                    | Planes de previsión social.....                                            | 33            |
| 2.4.                                                     | EXENCIÓN DE LOS INGRESOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL. ....                      | 36            |
| 2.4.1.                                                   | Generalidades.....                                                         | 36            |
| 2.4.2                                                    | Requisitos de la exención.....                                             | 37            |
| 2.4.3                                                    | Ingresos exentos de acuerdo a la Ley del impuesto sobre la renta .....     | 42            |
| 2.4.4                                                    | Ingresos no acumulables para el Instituto Mexicano del Seguro Social ..... | 43            |
| <br><b>CAPÍTULO III    MÉTODO</b>                        |                                                                            |               |
| 3.1                                                      | Método.....                                                                | 50            |
| <br><b>CAPÍTULO IV    CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> |                                                                            |               |
| 4.1                                                      | Conclusiones y recomendaciones                                             |               |
| 4.1.1                                                    | Conclusiones.....                                                          | 53            |
| 4.1.2                                                    | Recomendaciones.....                                                       | 54            |
| <br><b>FUENTES DE CONSULTA.....</b>                      |                                                                            | <br><b>56</b> |

## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

## ANTECEDENTES

### 1.1. Antecedente

En México se configura poco a poco la previsión social, en la etapa constitucional que surge de la revolución de 1910. Hasta antes de este siglo era nula la existencia para la clase trabajadora; es hasta 1910 cuando se abre la posibilidad para México de un desarrollo de tipo industrial. (Campos Díaz Yadira Janet. Tópicos sobre Previsión Social. Nuevo Consultorio Fiscal Jurídico. 2da. Quincena de Julio 2003.)

Fue entonces cuando en nuestro país la Previsión Social se origina en un plano constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, como una garantía social. En este ordenamiento, se establece que a todo trabajador se le debe proteger en su integridad física y espiritual; y que se deberá asegurar que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón, recibirá un pago justo, equitativo y suficiente, para que tenga una vida decorosa. Por lo que se fija un Salario Mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole social.

A partir del año 2003 se incorpora por primera vez la definición de Previsión Social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 8, Cuarto párrafo. Para este efecto la Ley, considera Previsión Social, “las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presente o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.” es estimada por las autoridades fiscales como la más correcta, sin embargo, deja dudas y vacíos para diferenciar lo que es y lo que no es Previsión Social. (Koller Lucio Carl. Seguridad Social, página 24)

Desde tiempos inmemoriales, los hombres han requerido la protección de la vida, la salud y los medios de subsistencia, durante el paso de los años, algunos sindicatos y algunas empresas han buscado la manera de otorgar ciertas prestaciones a los empleados,

con la finalidad de apoyar a su desarrollo, no solo económico, sino también en su desarrollo cultural y en gran parte al mejoramiento en su calidad de vida y el de su familia.

Es por esta razón que durante la existencia en mayor medida de los sindicatos, se comenzó a crear la figura del concepto denominado en la actualidad como previsión social, sin embargo ¿qué es la previsión social? ¿Cómo afecta o beneficia a las empresas y sus trabajadores? es lo que estudiaremos con esta investigación.

Es importante conocer las limitaciones para considerar el ingreso exento de los trabajadores por concepto de previsión social, considera el artículo 109 fracción VI de la ley del impuesto sobre la renta.

Los incrementos de sueldos al personal dejan de ser representativos, 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 aunado al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto del aumento. Ante esta situación, se hace necesario tratar de diseñar formulas de remuneración al personal, que sin apartarse del marco legal, permiten reducir el impacto fiscal.

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

Que las prestaciones califiquen como gastos normales de la empresa y que sea deducible para efectos del impuesto sobre la renta.

Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto.

Podemos indicar que la previsión social se ha convertido en un elemento básico, para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos en forma justa; ya que al no estar gravado por el Impuesto sobre la Renta con sus tarifas progresivas, beneficia mas al trabajador

Los planes de previsión social se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

De la previsión social, es el de proteger al trabajador y elevar su estilo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico; beneficios que van mas allá del concepto de sueldo, que únicamente compensan el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.

Consideramos que definidamente uno de los aspectos más importantes que deben vigilar las empresas es lo referente a la previsión social. Sabemos que hoy en día hablar de este tema resulta bastante complicado, dado que existen disposiciones aplicables, como: leyes federales, estatales, reglamentos, acuerdos y criterios administrativos, entre otros.

Por otra parte, las cuotas de seguridad social representan un costo bastante considerable dentro del presupuesto de toda empresa; y sabemos que la previsión social juega un papel importante al momento de determinar el salario base de cotización sobre el cual se calculan las mencionadas cuotas para el pago al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Que las partes involucradas en la negociación y toma de decisiones sobre los salarios y prestaciones que un patrón otorga a sus trabajadores, tengan una visión de conjunto, que les permita la administración óptima de un Plan de Prestaciones de Previsión Social.

La Previsión Social es una parte del derecho del trabajo, dinámica y cambiante, de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora y a las políticas que sobre el particular dicten las autoridades competentes es decir: La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

Así el concepto dinámico, evolutivo, cambiante de las prestaciones de previsión social, nos sugiere que estas prestaciones no son salario; por que de acuerdo con la definición que sobre el salario contiene el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, esté es: “la contraprestación que el trabajador recibe por sus servicios”. Y en nuestra particular

reflexión, una beca educacional para los estudios de bachillerato de los hijos de los trabajadores, no es salario para el trabajador; es una prestación a favor de los beneficiarios del trabajador.

Por su parte el artículo 41 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dispone que: “.....es posible otorgar diferentes beneficios a favor de trabajadores”.

## **1.2 DEFINICION DEL PROBLEMA**

Resulta de suma importancia, y no sólo en materia fiscal el otorgamiento de remuneraciones al personal, pues estas 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.

La Primera parte de este trabajo se analizara: algunos aspectos sobre el alcance y características del concepto de previsión social, planeación fiscal, sueldos y salarios, exención, deducibilidad, gastos, ingresos, plan de previsión social. Posteriormente se trataran las partidas de Previsión Social en sus aspectos legales, continuando con la deducibilidad de los gastos de previsión social, exenciones de los ingresos.

No se pretende el tratar de evadir los impuestos, sino de mejorar la calidad de vida del trabajador, percibiendo mas remuneraciones por parte del patrón, sin que esto signifique que tanto trabajador como patrón se vean afectados con cargas extras en cuanto a imss, Infonavit e impuestos sobre la renta que vienen a mermar las remuneraciones diferentes a salario que perciben los trabajadores e incrementen las obligaciones del patrón.

¿Podrá tener un efecto fiscal positivo con una buena planeación fiscal en la previsión social?

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

La previsión Social es un campo de amplias posibilidades cuya reglamentación conviene profundizar más para aprovechar los beneficios que ofrece a favor de los trabajadores y del patrón.

Lo principal que una empresa desea al otorgar una prestación de este tipo es elevar el nivel económico de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean consideradas bajo las reglas de la ley del impuesto sobre la renta como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

Atendiendo al marco legal de las disposiciones que regulan al patrón y al trabajador, los beneficios que se conceden deben tener como objetivos primordiales:

Que las prestaciones califiquen como gastos normales de la empresa y que sea deducible para efectos del impuesto sobre la renta.

Que las prestaciones no sean acumulables para el personal, para efectos del propio impuesto.

Podemos indicar que la previsión social se ha convertido en un elemento básico, para remunerar a los trabajadores y a los ejecutivos en forma justa; ya que al no estar gravado por el Impuesto sobre la Renta con sus tarifas progresivas, beneficia mas al trabajador.

Los planes de previsión Social se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

De la previsión social, es el de proteger al trabajador y elevar su estilo de vida en cuanto a lo social, cultural y económico; beneficios que van mas allá del concepto de sueldo, que únicamente compensan el esfuerzo del empleado al desempeñar sus labores.

Consideramos que definitivamente uno de los aspectos más importantes que deben vigilar las empresas es lo referente a la previsión social. Sabemos que hoy en día hablar de este tema resulta bastante complicado, dado que existen disposiciones aplicables, como: leyes federales, estatales, reglamentos, acuerdos y criterios administrativos, entre otros.

#### **1.4 OBJETIVO**

Definir los conceptos que integrarían una previsión social acorde con una planeación fiscal, dentro de un marco legal.

Que nos permita la planeación fiscal en la previsión social planear creativamente estrategias fiscales para llevar acabo las mejores maneras de como pagar lo justo en impuestos y que se vean beneficiados tanto trabajadores como patrones.

#### **1.5 SUPUESTO**

La previsión social utilizando la planeación fiscal puede producir un efecto fiscal positivo para el patrón y para el trabajador.

## **CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL**

## 2.1 MARCO CONCEPTUAL

### 2.1.1 PREVISIÓN SOCIAL

Comencé por definir la palabra previsión; según el Diccionario de la Real Academia Española: “acción y efecto de prever, así como acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles, que a su vez significa lo que puede ser previsto”.

Por otra parte, el término social, según el citado diccionario, tiene entre otras acepciones: todo aquello perteneciente o relativo a la sociedad. Por lo tanto Previsión Social desde su significado gramatical, quiere decir que es la acción de disponer de lo necesario para atender las necesidades previsibles relativas a la sociedad.

En es mismo orden de ideas tengo una de las definiciones mas concretas y acertada acerca de previsión social, la vertida por Becerril Aréchiga Alfonso en su obra, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social que paso a exponer: Previsión social es una serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel de económico, social físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración de los servicios, pues no se otorgan en función a estos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.(Becerril Aréchiga Alfonso, cit. Pos., Gutiérrez Higuera Jesús, exposición de Previsión social, p.8)

Mario de la Cueva, al respecto nos dice: La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía del trabajo, y educa al hombre para que devengue en buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando el tiempo o el infortunio lo incapacitan para el trabajo. (De la Cueva Mario, cit pos., Ledesma Villar Luís Carlos, Previsión Social, p.12.).

Además la Ley del impuesto sobre la renta nos define en su artículo 8, cuarto párrafo el concepto de previsión social, donde mas adelante lo estudiaremos mas a fondo, en el capitulo 2 en el punto 2.2.3.

### 2.1.2 PLANEACIÓN FISCAL

Planeación Fiscal en términos sencillos es “La técnica que mediante la ejecución de determinados actos, contratos, regímenes, tiene como objetivo optimizar la carga tributaria, siempre en el marco de las leyes respectivas”.

Por lo que se define como el conjunto de medidas de carácter fiscal que adopta un contribuyente para cumplir con estricto apego a la ley, con sus obligaciones fiscales al menor costo posible.

Lo anterior se logra mediante el establecimiento de objetivos y metas, fijar prioridades y tiempos de ejecución, coordinar esfuerzos y evaluar resultados. (<http://www.finsnet.com.mx/cargar/my/Eespecial/art11.htm>.)

1.- Es un proceso creativo que no tiene límites, busca evitar perjuicios económicos y obtener estos mismos beneficios. Otorga la seguridad de que se está cumpliendo en forma integral con las obligaciones fiscales.

2.- No es correctiva del pasado, es preventiva del futuro, evita caer en omisiones y sanciones, no pretende eliminar el riesgo, sino asegura que se aceptan los riesgos propios de la planeación, tampoco es una simulación de actos, ya que se genera en cada una de sus fases con un sentido de negocio.

3.- Es una actividad legítima que responde al derecho de libertad de trabajo y de asociación. Consiste en analizar, diseñar e implantar las alternativas que permiten realizar un negocio o llevar a cabo una operación o grupo de operaciones, con el fin de lograr que:

- a) La carga fiscal sea la menos posible.
- b) Disminuir su impacto hasta donde las disposiciones fiscales lo permitan.
- c) Diferir el pago de los tributos a un período posterior.

4. Se presenta cuando se evita la causación de un gravamen por virtud del despliegue de diversos actos jurídicos permitidos por la ley. En otras palabras es la conducta que asume un contribuyente que valiéndose de medios no prohibidos por la ley, impide el nacimiento de la obligación tributaria que de otra manera se generaría.

5.- “Es lícita porque emana del estricto derecho que tiene el particular de seleccionar la manera que más le convenga o acomode para llevar a cabo sus actividades”.

6.- “La planeación fiscal no se ocupa de las decisiones futuras, sino del impacto futuro de las decisiones actuales. Al planear se trabaja siempre hacia adelante, es decir, que se debe hacer en estos momentos dentro del marco legal, para lograr los máximos ahorros fiscales o diferir en lo posible el pago de impuestos, en una determinada fecha futura”.

Para ubicar la naturaleza de la Planeación Fiscal, se definen lo que son la: simulación, elusión y evasión, conceptos que a menudo se confunden cuando se desconoce su significado y es común que se mencione elusión y evasión como sinónimos, cuando de fondo, son totalmente opuestos.

Simulación.- Es aparentar la realización de determinados actos o contratos con el único fin de no cumplir con una obligación.

Elusión.- Es el derecho del contribuyente de aprovechar los diferentes regímenes fiscales y las facilidades implícitas y explícitas en la ley para reducir su carga tributaria, no va en contra del interés fiscal.

Evasión: Es una conducta delictiva, sancionada penalmente, es el evitar una obligación ya generada mediante el uso de engaños, aprovechamiento de errores y simulación de actos.

Por lo tanto, la planeación fiscal se identifica con la elusión, insistiendo que ésta, no viola la ley ejemplo: Puedo optar por la deducción inmediata, arrendamiento financiero, arrendamiento puro o compra de activos fijos, si soy persona física con actividad empresarial, por el régimen intermedio o pequeño contribuyente, si me dedico al

arrendamiento de inmuebles, por una sociedad anónima o una sociedad civil, si me fusiono o me rescindo, cada tratamiento tiene su propio efecto fiscal.

### **2.1.3 SALARIO**

Por la importancia que reviste para este trabajo de investigación, se considera necesario integrar el concepto de salario de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

*“ARTÍCULO 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

*ARTÍCULO 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”*

### **2.1.4 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL NO SON SALARIO**

La definición en el artículo 8vo. de la Ley del Impuesto sobre la Renta reconoce que las prestaciones no son salario:

*“...siempre que dichas erogaciones no se otorguen por concepto de remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado”.*

Además, la definición de lo que es la previsión social hace que se entienda como un concepto que vive por sí mismo, independiente de la relación laboral: la previsión social lo es, así sea una persona distinta del trabajador quien la disfrute: “...que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.

De alguna manera, la contraprestación por los servicios podría ser destinada a la familia, es decir, el salario del trabajador debe ser pagado directamente a él o a quien legalmente represente sus derechos personales o personalísimos. Esto deja ver otro aspecto: la unilateralidad, es decir, el patrón no debe estar obligado a otorgar prestaciones de previsión social a los trabajadores, pues en el momento que esto ocurra, la prestación se convierte en contraprestación y, por tanto, en salario.

Las circunstancias y contenidos de la previsión social pueden variar de acuerdo al patrón, siempre que sea aplicable a los trabajadores y sus familias, para que sea real, es decir, si un trabajador no tiene hijos no podrá disfrutar de una prestación destinada a la educación escolar de los mismos, y no por ello podría pedir alguna compensación económica, pero para que sea real, cuando menos uno de los trabajadores debe tener acceso a esta prestación bajo las circunstancias de tener un hijo, cuando menos. Desde luego, el patrón no puede desaparecer caprichosamente las prestaciones de previsión social, así como no puede variar ninguna de las condiciones de trabajo sin que haya una razón legal, económica o administrativa para hacerlo.

Puede suceder que el patrón haya notado la poca respuesta a la prestación escolar o su inutilidad porque no tenga trabajadores con hijos, en este caso, puede suprimirla, de acuerdo con los trabajadores, pues hay razones claras para esa decisión. Con el salario no podría hacerlo: El patrón puede sugerir y los trabajadores aceptar no cobrar salarios, salvo en los casos que esta circunstancia venga acompañada de una reducción de horario de trabajo, o suspensión de labores por circunstancias de desastre económico.

En el artículo 27 de la Ley del Seguro Social se establecen los conceptos que deben integrar al Salario Base de Cotización así como algunos casos de a los que no deben considerarse para estos efectos. La redacción de este artículo es un tanto desafortunada, en el sentido de que no deja muy en claro el criterio o reglas para determinar la integración (o no- integración) de algunos conceptos que los patrones otorgan a los trabajadores.

Esta situación a provocado que el propio Instituto Mexicano del Seguro Social considere como integrable cualquier concepto que no sea de los que expresamente se enlistan en el citado artículo 27 como conceptos que no integran el salario, además de que ha establecido ciertos criterios que van completamente en contra del sentido general de dicha disposición, y que aplica en forma genérica.

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe integrarse cualquier cantidad que no siendo instrumento de trabajo, se entregue al trabajador de manera

habitual, regular o periódica pero segura, por sus servicios, y que no sea de las que expresamente se señalan en el reformado artículo 27.

Al respecto la Ley establece lo siguiente: "...el Salario Base de Cotización se integra... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios", esto significa, que cualquier otra cantidad que se pague y que no sea como retribución a los servicios prestados no debe considerarse dentro del Salario Base de Cotización.

El artículo 27 a la letra establece lo siguiente: "Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos":

## **2.5 INGRESOS**

Del ordenamiento legal de la Ley del impuesto sobre la renta, por ingreso de previsión social a favor de un trabajador, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio del mismo, 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 sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económica, social, cultural e integral

### **2.1.6 GASTOS**

Del ordenamiento legal de la Ley del impuesto sobre la renta, 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 sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económica, social, cultural e integral.

## 2.2 FUNDAMENTOS LEGALES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

### 2.2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El sustento constitucional del derecho al trabajo en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna. Este precepto que se encuentra estructurado en el Título Sexto de la ley fundamental que se ubica precisamente con el nombre “Del trabajo de la Previsión Social”.

Este artículo 123 de la constitución se clasifica en dos apartados: Apartado A de las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros y de manera general todo contrato de trabajo; y un apartado B, que rige el trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Este artículo 123 constitucional al sustentar las bases del derecho del trabajo en México, delimita las bases también de la previsión social. Particularmente, por lo que respecta en el apartado A. En las siguientes fracciones:

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

*Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.*

*Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.*

*Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.*

*Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebida embriagantes y de casas de juego de azar.*

*Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.*

*Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del 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 patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;*

*Fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.*

*Fracción 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.”*

## **2.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Después de las bases constitucionales en la materia laboral en México se encuentra reglamentada en la Ley Federal de Trabajo, por lo que respecta al apartado A. Encontramos que esta ley está estructurada en 938 artículos, la cual establece los derechos de los trabajadores y por consiguiente obligaciones de los patrones en materia de previsión social. Particularmente en materia de salud, vivienda, educación, seguridad e higiene, y riesgos de trabajo entre otras.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores.

La justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

Al estar esta disposición señalada en el Título Primero, denominado principios generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esa Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos.

Las prestaciones que se otorgan para prever estas contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstanciadas que pueden acontecer a futuro como lo marca la misma ley del impuesto sobre la renta.

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la previsión social no solo abarca situaciones o circunstancias a futuro, sino también aspectos inmediatos como pueden ser: educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro, entre otros conceptos, en cuyo caso, estas prestaciones, ya no son solo futuras o inciertas, sino que son prestaciones para prever a mediano, y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

Así que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal.

Las prestaciones legales y obligatorias que marca a la ley federal del trabajo a favor de los trabajadores:

- a) Salario cuota diaria. Remuneración cuantificable resultante del trabajo prestado.
  - a. *De pago incondicional*. Sueldos y salarios, tiempo extra, incentivos, comisiones, gratificación, participación de utilidades, primas de antigüedad contractuales pagaderas periódicamente con base en años trabajados; y otros pagos similares.
  - b. *De pago condicionado*. Planes o jubilación y primas de antigüedad por retiro.
- b) Descanso: durante la jornada de trabajo continua.
  - a. Vacaciones (obligatorio)
  - b. Semanal
- c) Aguinaldo
- d) Derecho a participar en las utilidades
- e) Becas educacionales
- f) Derecho a la vivienda
- g) Derecho a la prima de antigüedad
- h) Seguridad social
- i) Pago de horas extras y trabajo extraordinario
- j) Derecho a la incapacidad y el adiestramiento

### **2.2.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

A partir del año 2003 se incorpora por primera vez la definición de Previsión Social en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 8, Cuarto párrafo, para este efecto la ley, considera Previsión Social, “las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presente o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de familia.” es estimada por las autoridades fiscales como la más correcta, sin embargo, deja dudas y vacíos para diferenciar lo que es y lo que no es Previsión Social.

Nótese que el artículo 8, cuarto párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que la definición se basa, medularmente, en los siguientes aspectos:

- ☐ Satisfacción de unas contingencias;
- ☐ Satisfacción de una necesidad presente o futura; y
- ☐ Superación física, social, económica o cultural que eleve la calidad de vida del trabajador y la de su familia.

“ARTÍCULO 109 FRACCIÓN VI DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA EXPRESIÓN “OTRAS” PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL DE NATURALEZA ANÁLOGA AHÍ CONSIGNADA, ES ENUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA. Las despensas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, sí quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI, al constituir una prestación de previsión social análoga a las expresamente consignadas en dicha fracción, ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares en los aspectos económicos, social y cultural y en general, en forma integral, pues interpretar de otra manera dicha disposición legal, nos llevaría al extremo de considerar excluidos los ingresos que comprenden el aspecto más relevante que se trata de cubrir en cualquier sistema de previsión social, referido a satisfacer en los individuos su necesidad de subsistencia más elemental, como lo es el de la alimentación.

Además debe tenerse en cuenta que el ingreso por este concepto y el referido al vestido, son los únicos no contemplados expresamente dentro de los demás ingresos de previsión social contenido en el artículo 109; por tal razón consideramos que la expresión “otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, utilizada por el legislador, es enunciativa y no limitativa.

Para abarcar a todos aquellos ingresos de previsión social no incluidos ya en el propio artículo 109, ya que además de los expresamente señalados en su fracción VI, se incluye en las fracciones II, III, IV, V y VIII los relativos a: indemnizaciones por riesgos y enfermedades; jubilaciones, pensiones y haberes de retiro; gastos médicos, hospitalarios y

de funeral; prestaciones de seguridad social otorgadas por instituciones públicas; vivienda y cajas de ahorro y préstamos.”

Los empleadores son los que deben proporcionar a sus empleados prestaciones de índole social, las cuales gozarán de diversos beneficios fiscales, acorde a la reglamentación que para su otorgamiento consagra la propia ley.

De lo que se concluye que cualquier prestación se entregue al trabajador que reúna estos requisitos, será considerada como Previsión Social.

Por su parte el Artículo 31 fracción XII nos detalla, 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.

Estas 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”.

## **2.3. DEDUCIBILIDAD DE LOS GASTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

### **2.3.1 GENERALIDADES**

Las reglas de las deducciones de Previsión Social, las encontramos en la Nueva Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1º de enero de 2003. El concepto lo incluye en el último párrafo del artículo 8 del Impuesto sobre la Renta y los requisitos de las deducciones se encuentran en el artículo 31 fracción XII.

### **2.3.2 REQUISITOS DE LA DEDUCIBILIDAD**

En este sentido el Artículo 31, fracción XII de la Ley de ISR, determina que todos los gastos que se efectúen por concepto de Previsión Social, serán deducibles, siempre y cuando se proporcionen de manera general y en beneficio de los empleados.

De acuerdo a lo establecido en este artículo, las prestaciones de Previsión Social deben cumplir con diversos requisitos para considerarse deducibles, dentro de los que encontramos requisitos de carácter general, requisitos particulares y otros.

Los requisitos para su deducción que deberán cumplir los contribuyentes en términos de la fracción XII del artículo 31 de LISR:

Primero que todas las prestaciones, se otorguen en forma general en beneficios de todos los trabajadores.

*Para trabajadores sindicalizados:* Que se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

*Si hay más de un sindicato:* Que sean las mismas para todos los trabajadores de cada sindicato, de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

*Para trabajadores no sindicalizados:* Que sean las mismas prestaciones para todos ellos.

Sí además hay trabajadores sindicalizados deberán cumplir los siguientes dos requisitos:

1.- Que las erogaciones deducibles por este concepto deben ser en promedio aritmético en un monto igual o menor a las de cada trabajador sindicalizado; se excluye de este cálculo a las:

- Aportaciones de seguridad social.
- Primas por seguros de vida.
- Primas por seguros de gastos médicos.
- Aportaciones a fondos de ahorro.
- Aportaciones a los fondos de ahorro.
- Las de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, a que se refiere el artículo 33 de la LISR, y

2.- Que no excedan de 10 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año; se excluyen de este cálculo a los mismos cinco conceptos antes relacionados.

Si no hay trabajadores sindicalizados: Solamente aplica el requisito 2.

Requisitos particulares de conceptos de previsión social tenemos:

Fondos de ahorro:

- Que sean generales, en los términos arriba indicados.
- Que las aportaciones patronales sean iguales a las aportaciones de los trabajadores.
- Que la aportación patronal no exceda del 13% del salario del trabajador.
- Que la aportación patronal no exceda de 1.3 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.
- Que se cumplan los requisitos de permanencia del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Seguros de vida y de Gastos Médicos, son generales cuando:

- Sean los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato.
- Sean los mismos para todos los trabajadores no sindicalizados.
- Se cumple el requisito, aun cuando se otorguen sólo a trabajadores sindicalizados o sólo a trabajadores no sindicalizados.

Seguros de vida:

- Que se otorguen en beneficio de los trabajadores.
- Que los beneficios de los seguros cubran: La muerte del titular, o los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado, conforme a las leyes de seguridad social.
- Que se entreguen: Como pago único, o en las parcialidades que acuerden las partes.

Seguros de gastos médicos.

- Que se otorguen en beneficio de los trabajadores.

Dentro del concepto encontramos que debe de reunir otros requisitos de las deducciones (*Artículo 8 de la ley del impuesto sobre la Renta*)

- a) Corresponden a erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores.
- b) Que satisfagan contingencias o necesidades presentes y futuras.
- c) Que otorguen beneficios tendientes a la superación física, social, económica y cultural.
- d) Que mejoren su calidad de vida y la de su familia.

### **2.3.3 LIMITES PARA LA DEDUCCIÓN**

De acuerdo con la fracción XII del artículo 31 de la Ley del ISR, puede haber planes diferentes para distintos grupos de trabajadores. No obstante la posibilidad de que se establezcan distintos planes, esto puede originar que en parte se limite la deducibilidad de las prestaciones de previsión social.

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 en que correspondería si se les

hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible según la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar, en su caso, los gastos 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.

En consecuencia, para determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social que se otorguen, toda empresa deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. Distinguir dos grupos de trabajadores:
  - a) Los de confianza
  - b) Los demás.
2. Seleccionar dentro de los empleados de confianza dos subgrupos:
  - a) Los de salarios menores.
  - b) Los de salarios superiores.

Es importante observar que el Reglamento de la Ley del ISR no indica un procedimiento para determinar los salarios menores y superiores.

3. Determinar la proporción que represente la previsión social otorgada del salario para cada uno de los dos subgrupos de empleados de confianza:

a).- Prestaciones de empleados de confianza de salarios menores

( / )

Total de salarios cuota diaria menores

( = )

Proporción de salarios menores para empleados de confianza

b).- Prestaciones de empleados de confianza de salarios superiores

( / )

Total de salarios cuotas diaria superiores

( = )

Proporción de salarios superiores para empleados de confianza

4. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de previsión social de los empleados de confianza.

a) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza, es mayor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la totalidad de las prestaciones de previsión social será deducible.

b) Si la proporción de salarios menores para empleados de confianza, es menor que la proporción de salarios superiores para estos empleados, la diferencia entre estas proporciones, no será deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza de salarios superiores, de la siguiente forma:

Total de salarios cuota diaria superiores

(X)

Diferencia entre las proporciones

( = )

Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza de salarios superiores.

5. Determinar la proporción que representa la previsión social otorgada, del sueldo de los demás trabajadores:

Prestaciones de los demás trabajadores

( / )

Total de sueldos cuota diaria de los demás trabajadores

( = )

Proporción de los demás trabajadores

6. Determinar la deducibilidad de las prestaciones de la previsión social de los empleados de confianza en relación con los demás trabajadores.

a) Si la proporción de los demás trabajadores es mayor que la proporción de los empleados de confianza, la totalidad de las prestaciones de previsión social, será deducible.

b) Si la proporción de los demás trabajadores es menor que la proporción de los empleados de confianza, la diferencia entre ambas proporciones, no será deducible.

Si el contribuyente se encuentra en el supuesto del inciso b, tendrá que determinar el monto no deducible de las prestaciones de previsión social que se otorguen a los empleados de confianza, de la siguiente forma:

Total de salarios cuota diaria de empleados de confianza

(x)

Diferencia entre las proporciones

( = )

Prestaciones no deducibles de los empleados de confianza

Se concluye así que para no limitar la deducción de los gastos por previsión social se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contener beneficios mayores para salarios superiores.

- Los planes de previsión social para los demás trabajadores sí pueden contener beneficios mayores para salarios superiores.
- Los planes de previsión social para empleados de confianza no pueden contemplar prestaciones superiores a las que se otorguen a los demás trabajadores.
- Los planes de previsión social de los demás trabajadores sí pueden contemplar prestaciones superiores a las que se entreguen a los empleados de confianza.

#### **2.3.4 PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL**

El requisito básico que debe cumplir los gastos de previsión social, para que puedan efectuarse su deducción, es que estos se incluyan en un plan que cumpla con las disposiciones reglamentarias: al efecto, el artículo 31 fracción XII de la Ley del ISR disponen lo siguiente:

- Cuando el plan tenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos 75% de los elegibles.
- Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan se comunicaran al personal dentro del mes siguiente a dichos inicio.

Adicionalmente, el artículo 43 del reglamento de la Ley del ISR mismo ordenamiento establece otros requisitos que deberán incluir los planes, en relación con los gastos de previsión social, a saber:

1. 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.

2. 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 de 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.

Por lo tanto, los elementos que contendrá un plan de previsión social serán los siguientes:

- Constar por escrito, pues además de ser un requisito formal representa una evidencia documental, de que las prestaciones se están otorgando de manera general en beneficio de los trabajadores.
- Indicar la fecha en que se inicia el plan, ya que guarda relación con el requisito de hacerlo del conocimiento de los trabajadores, dentro del mes siguiente a su inicio.
- Indicar el número de participantes, ya que cuando el plan integre aportaciones, deberán participar al menos 75% de los elegibles.
- Indicar a los beneficiarios de los planes, dado que no necesariamente el trabajador tendrá que ser el beneficiario, se puede designar a las siguientes personas: el esposo o el concubino, la esposa o la concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el padre adoptivo, así como los menores, no obstante que no sean descendientes ni hijos adoptivos del trabajador, siempre que en todos los casos dependerán económicamente de este. Sólo en las prestaciones por fallecimiento no operará esta condicionalmente; sin embargo, en el caso de planes de seguros de vida, el trabajador será el único beneficiario de esta prestación, de conformidad con el artículo 41 del Reglamento de la Ley del ISR.

Es así, por lo que a través de este plan la empresa puede otorgar a sus empleados las siguientes actividades:

1. Actividades recreativas
2. Ayuda para matrimonio
3. Ayuda para nacimiento de hijos
4. Fallecimiento de familiares
5. Gastos culturales
6. Fomento deportivo
7. Servicio médico
8. Seguro de vida
9. Gastos de equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
10. Canasta básica
11. Artículos de primera necesidad
12. Comestibles
13. Vivienda
14. Renta para casa habitación
15. Seguro de gastos médicos mayores
16. Vales para comida, restaurante, gasolina y para ropa
17. Gastos de transporte de personal
18. Subsidios por incapacidad
19. Becas educacionales para trabajadores y sus hijos
20. Guarderías infantiles
21. Artículos escolares

## **2.4 EXENCIÓN DE LOS INGRESOS EN LA PREVISIÓN SOCIAL**

### **2.4.1 GENERALIDADES**

Un primer aspecto que se debe observar en la previsión social, es que únicamente las personas físicas pueden tener el carácter de trabajador; motivo por el cual las prestaciones de previsión social se otorgan a éstos en virtud de una relación de trabajo; sin que a una persona moral no se le puede otorgar este tipo de prestaciones, ya sea por los contratos civiles, administrativo, o mercantiles que celebren. (De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II, México, 1999)

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social lo fundamenta la Ley del Impuesto sobre la Renta que 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 ingresos no sujeto al pago de impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyentes, 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 de los contribuyentes, elevado al año.

Lo anterior no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido.

## 2.4.2 REQUISITOS DE LA EXENCIÓN

Las partidas de Previsión Social que reciben los trabajadores se encuentran eximidas en algunos casos del pago de Impuesto Sobre la Renta.

Para estos efectos podemos clasificar a la Previsión Social de la siguiente manera:

\*Las partidas de previsión social totalmente exentas

\*Partidas de Previsión Social exentas con base en un monto de Salarios mínimos

\* Partidas de Previsión Social exentas con base en los ingresos del trabajador.

### Las partidas de previsión social totalmente exentas:

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que sean otorgadas al trabajador por el patrón, adicionales a las que brindan las Instituciones de Seguridad Social.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral cuando se cumpla con la Generalidad, como lo establecen las leyes o los contratos de trabajo, considerando la Generalidad de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dispuesta en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Ingresos provenientes de fondos de ahorro cuando éstos cumplan con los requisitos de deducibilidad establecidos en el Artículo 31 de la Ley de ISR.
- Las cuotas de seguridad Social a cargo de los trabajadores que sean cubiertas por los patrones.
- La entrega de depósitos al INFONAVIT o Institutos de Seguridad Social, por la entrega de rendimientos y aportaciones que provenga de la subcuenta individual prevista en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social o en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- Las prestaciones de Seguridad Social que otorguen las instituciones públicas.
- Seguros de vida y de gastos médicos mayores.

Partidas de Previsión Social exentas con base en un monto de Salarios Mínimos:

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro estarán exentas cuando provengan de la subcuenta de retiro, vejez y cesantía en edad avanzada establecidas en la Ley del Seguro Social, así como la del retiro del fondo de ahorro en los mismos casos establecidos en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, además de los casos de invalidez e incapacidad cuando el monto por estos conceptos no excedan de nueve veces el Salario Mínimo General diario del área geográfica del contribuyente.

Es importante precisar que, para conocer el monto total de las percepciones a las que ha de aplicárseles la exención, se deben considerar todos los ingresos que por estos conceptos haya percibido el trabajador en el periodo a calcular, independientemente de quien los pague.

Partidas de Previsión Social exentas con base en los ingresos del trabajador:

Todas las demás partidas de Previsión Social que no se encuentran contempladas en las clasificaciones anteriores estarán condicionadas en cuanto a su exención de acuerdo con los ingresos que perciba cada trabajador.

Entre éstas se encuentran:

- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.

- Actividades culturales y deportivas.
- Cuotas de Seguridad Social de los trabajadores pagadas por el patrón.

Cualquier prestación de Previsión Social que no esté en las listas anteriores se asimilará a este último bloque.

El requisito a la exención de estas prestaciones es:

Cuando los ingresos gravados del año del trabajador sumados a la Previsión Social otorgada sean menores a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año, se considerará exenta el total de la Previsión Social.

$[\text{Ingresos del trabajador} + \text{Previsión Social}] < 7 \text{ veces el Salario Mínimo General elevado al año (129,206.35)}$

Entonces la Previsión Social está exenta al 100%.

Ejemplo:

| Ingresos del trabajador | Previsión Social         | Total         |
|-------------------------|--------------------------|---------------|
| \$ 86,800.00            | \$ 13,260.00             | \$ 100,060.00 |
| Previsión Social exenta | Previsión Social gravada |               |
| \$ 13,260.00            | 0                        |               |

Cuando los ingresos del trabajador sean mayores a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año, se considerará como parte exenta de la Previsión Social, el equivalente a un Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año.

[Ingresos del trabajador + Previsión Social] > 7 veces el Salario Mínimo General elevado al año. (  $50.57 \times 7 \times 365 = 129,206.35$  )

Entonces se exentará un Salario Mínimo del área del contribuyente elevado al año. (  $50.57 \times 365 = 18,458.05$  )

Ejemplo:

| Ingresos del trabajador | Previsión Social         | Total           |
|-------------------------|--------------------------|-----------------|
| \$ 139,700.00           | \$ 18,580.00             | \$ 158,280.00 * |
| Previsión Social exenta | Previsión Social gravada |                 |
| \$ 18,458.05            | \$ 121.95                |                 |

\* Superiores a \$ 129,206.35 (7 veces el Salario Mínimo). El equivalente a un Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año (  $\$ 50.57 \times 365 = 18,458.05$  ).

Cuando los ingresos del trabajador sean menores a siete Salarios Mínimos Generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, pero sumados a la Previsión Social rebasen este monto se tendrán dos opciones para calcular la exención:

- 1.- El equivalente a 1 Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- 2.- Los ingresos del trabajador menos el equivalente a siete veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevados al año.

La mayor de las dos opciones será la que se considere para la exención al ingreso expuesto en este párrafo.

$[\text{Ingresos del trabajador} + \text{Previsión Social}] > 7 \text{ veces el Salario Mínimo General elevado al año}$

Ejemplo:

| Ingresos del trabajador | Previsión Social         | Total         |
|-------------------------|--------------------------|---------------|
| \$ 104,800.00           | \$ 34,510.69             | \$ 139,310.69 |
| Previsión Social exenta | Previsión Social gravada |               |
| \$ 24,406.35            | \$ 10,104.34             |               |

Un Salario Mínimo General del área del contribuyente elevado al año \$ 18,458.05

\* Siete veces el Salario Mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año menos los ingresos del trabajador      \$ 129,206.35 - \$ 104,800.00 = \$ 24,406.35

Por consecuencia, la opción más conveniente es la segunda (\$24,406.35).

### 2.4.3 INGRESOS EXENTOS DE ACUERDO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Nos encontramos que en el artículo 109 de la Ley que se comenta, se contiene una lista de ingresos que no se considerarán como acumulables para efectos del impuesto sobre Producto del Trabajo. Por ejemplo, se excluyen de este gravamen al salario mínimo y las demás prestaciones que se otorguen sobre esta base; las jubilaciones, pensiones hasta determinado límite, etcétera. De tal manera que para poder identificar a los ingresos que están sujetos al impuesto, es necesario excluir, en primer lugar, los que están exceptuados de pago o los que no se consideran ingresos. A estos se reduce el presente análisis, de que si las prestaciones de previsión social que se proporcionan a los empleados son ingresos que deben excluirse de los ingresos.

Dentro de la lista de ingresos exentos a que hace referencia el artículo 109 de la Ley actual, cabe destacar los enunciados en el mencionado artículo y las fracciones siguientes, en el que textualmente se indica:

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

*FRACCIÓN II*

*Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.*

*FRACCIÓN III*

*Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, en los casos de invalidez incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces al salario mínimo general del área geográfica del contribuyentes. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.*

**FRACCIÓN IV**

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

**FRACCIÓN V**

*Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.*

**FRACCIÓN VI**

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

*Desde el punto de vista gramatical, la palabra “análogo” es lo relativo a analogía, la cual se define como: “Semejanza. Estudio de las Palabras”. (Diccionario ilustrado de la Lengua Española).*

Por tal motivo, al utilizar el legislador en la fracción VI del citado artículo 109, el enunciado: “y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga”, es incuestionable que el marco jurídico relacionado con dichas prestaciones es ilimitado, de acuerdo a la semejanza que tengan con las inicialmente referidas en el propio dispositivo legal. En otras palabras, este término abre un campo importante para todos aquellos conceptos distintos que, por su relación de semejanza con los concretamente enunciados en el precepto, guarden la misma naturaleza jurídica de previsión social y por ende disfrutan del mismo tratamiento fiscal de exención de ingresos acumulables por parte de los empleados que los reciban.

#### **2.4.4 INGRESOS NO ACUMULABLES PARA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

El Salario Base de Cotización (SBC) es el elemento más importante de todo el aspecto financiero del sistema del Seguro Social, ya que es el punto de partida para el cálculo de las cuotas obrero-patronales, reconocimiento de derechos y otorgamiento de las prestaciones en dinero.

Dada la gran diversidad de conceptos que hoy en día utilizan los patrones para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleados en materia salarial, ha sido necesario que el instituto proponga reformas a la Ley y expida criterios relacionados con la determinación del Salario diario Integrado, con la finalidad de normar algunas de las variantes que se puedan presentar en este sentido con motivo de una relación laboral.

En el artículo 27 de la Ley del Seguro Social se establecen los conceptos que deben integrar al Salario Base de Cotización así como algunos casos de a los que no deben considerarse para estos efectos. La redacción de este artículo es un tanto desafortunada, en el sentido de que no deja muy en claro el criterio o reglas para determinar la integración (o no- integración) de algunos conceptos que los patrones otorgan a los trabajadores.

Esta situación ha provocado que el propio Instituto Mexicano del Seguro Social considere como integrable cualquier concepto que no sea de los que expresamente se enlistan en el citado artículo 27 como conceptos que no integran el salario, además de que ha establecido ciertos criterios que van completamente en contra del sentido general de dicha disposición, y que aplica en forma genérica.

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe integrarse cualquier cantidad que no siendo instrumento de trabajo, se entregue al trabajador de manera habitual, regular o periódica pero segura, por sus servicios, y que no sea de las que expresamente se señalan en el reformado artículo 27.

Al respecto la Ley establece lo siguiente: "...el Salario Base de Cotización se integra... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios", esto significa, que cualquier otra cantidad que se pague y que no sea como retribución a los servicios prestados no debe considerarse dentro del Salario Base de Cotización.

El artículo 27 a la letra establece lo siguiente: "Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos":

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. 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;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro; y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Analizaremos algunos de estos elementos:

**FONDO DE AHORRO.** No integra si se constituye mediante depósitos semanales, quincenales o mensuales. Si se constituye de manera diversa o si el trabajador retira en más de dos veces al año, se integrará.

**ALIMENTACIÓN Y LA HABITACIÓN ONEROSA.** Estos conceptos no integrarán el Salario Base de Cotización, cuando sean otorgados en forma onerosa, entendiéndose por onerosa, cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del SMGDF (Salario mínimo general del Distrito Federal), es decir para que no integre el Salario base de cotización debe costar al trabajador aproximadamente un importe diario del 20% del salario mínimo.

**PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.** No integrarán el Salario base de cotización los premios por puntualidad o asistencia en un límite para cada uno de estos conceptos de 10% del Salario base de cotización; el excedente se integrará.

**TIEMPO EXTRA.** En los términos en que está redactado el artículo 27 deberá integrarse el tiempo extraordinario cuando exceda de los límites previstos en la legislación laboral (3 horas diarios, 3 días a la semana).

El Salario Diario Integrado que se determine no debe exceder del equivalente a 25 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF).

### **CASOS ESPECIALES:**

#### **1. Propinas**

- Las propinas que sean pactadas entre trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización. Sin embargo aquellas propinas que o están pactadas y son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario

base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación de patrón-trabajador.

## 2. Cuotas del IMSS pagadas por el patrón

- Conforme al criterio del consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social 1899/82 del 17 de noviembre de 1982 se determina que las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formaran parte del salario base de cotización.

## 3. Retribución por el trabajo en los días de descanso.

- Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser entregada al salario base de cotización.

## 4. Salarios caídos

- El importe de los salarios que debe pagar un patrón, decretado por una autoridad laboral, forma parte del salario base de cotización.

## 5. Viáticos

- Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de su residencia habitual, por lo cual no forman parte del salario en general.

## 6. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos

- Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no integrará el salario.

## 7. Bonos o premios de productividad

- Debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios. Si formaran parte del salario base de cotización.

## 8. Bonos o premios por antigüedad

- Son integrante de salario base cotización

## 9. Bonos o ayudas para transporte

- Este concepto no se integrara al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por gasto específico sujeto a comprobación.

## **CAPÍTULO III MÉTODO**

### 3.1 MÉTODO

#### 3.1.1 MÉTODO

La metodología que se aplico para la realización de este trabajo es: el método descriptivo donde se realizo un análisis amplio de las diversas legislaciones fiscales vigentes aplicables, particularmente de las obras seleccionadas para el tema, revistas fiscales, reformas fiscales, y otras publicaciones, que otorgan beneficios tanto a patrones como a trabajadores, cuando se otorguen o reciban remuneraciones según sea el caso por el concepto de previsión social. Por tratarse de un caso de estudio, se realizo una pequeña investigación de campo, mediante casos prácticos sobre previsión social y ejemplo de la elaboración de un plan de previsión social, con el fin de lograr una mejor comprensión del tema de análisis, los pasos seguidos:

Primero.- Un estudio de conceptos:

- A).- Previsión social
- B).- Planeación fiscal
- C).- Salarios
- D).- No son salarios
- E).- Exención
- F).- Deducibilidad
- G).- Ingresos
- H).- Gastos

Segundo.- Análisis documental para referenciar la normatividad fiscal obteniendo información de las siguientes fuentes:

1. Código Fiscal de la Federación
2. Ley de Impuesto Sobre la Renta
3. Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta
4. Ley del seguro social
5. Ley federal del trabajo

Tercero.- Se observó el marco fiscal de las empresas, en cuanto a su deducción, de las erogaciones efectuadas a favor de sus trabajadores, para que estas no representen una carga fiscal.

Cuarto.- Se estudiaron las prestaciones a favor de los trabajadores, canalizadas bajo el concepto de previsión social, en lo relativo a exención de ingresos, para efectos del impuesto sobre la renta y el instituto mexicano del seguro social.

Quinto.- a fin de que la presente investigación tenga un análisis práctico, se realizaron casos prácticos, que nos permitan una mejor comprensión de la aplicación de previsión social.

## **CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1.1 CONCLUSIONES

Los objetivos que se alcanzaron en este trabajo de investigación son los siguientes:

- Analizo el marco legal y fiscal de la actual política de previsión social.
- Estableció los ordenamientos legales que le dan origen y vida a la previsión social.
- Reviso los requisitos que establece el actual orden normativo y fiscal, pero sobre todo,
- Se hizo un estudio responsable de lo que es la previsión social y su planeación fiscal.

El régimen fiscal de la Previsión Social se encuentra en el marco normativo de la ley de ISR; se establece el propósito de la Previsión Social. Aparte se considera que con la reglamentación actual las autoridades hacendarías buscan limitar a la figura patronal de realizar erogaciones por concepto de la Previsión Social, al establecer en la misma ley ciertos preceptos referentes a los requisitos que se deben reunir, para que las erogaciones sean deducibles. Ya que el artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta determina: que todos los gastos que se efectúen por concepto de Previsión Social serán deducibles, siempre y cuando se proporcionen de manera general y en beneficio de todos los trabajadores; estas prestaciones deben cumplir con diversos requisitos para considerarse deducibles, los cuales debemos tener muy en cuenta.

Es posible establecer y encontrar vigentes hoy en nuestro país planes de previsión social establecidos en beneficio de la clase trabajadora a través de Contratos Ley, Contratos Colectivos o Individuales de Trabajo, en los que los Patrones y los Trabajadores se han puesto de acuerdo sobre los contenidos idóneos para ambas partes. Estos planes deben atender a las necesidades de cada empresa y tomar en consideración las características del personal que labora en ella, buscando siempre que estas prestaciones de Previsión Social, sea deducibles para el patrón y exentas para el trabajador.

La planeación Fiscal no esta PROHIBIDA, tomando en cuenta que la misma ley nos da opciones fiscales para poder reducir la carga contributiva.

#### 4.1.2. RECOMENDACIONES

Definitivamente uno de los aspectos más importantes que deben vigilar las empresas es el de seguridad social, específicamente lo referente a la previsión social. En el presente, en materia fiscal hablar de este tema resulta bastante complicado, toda vez que tenemos una multiplicidad de disposiciones aplicables, como leyes federales, estatales, reglamentos, acuerdos, criterios administrativos, entre otros. Aparte; se debe considerar también, las cuotas de seguridad social, tema que no tocamos muy a fondo en este trabajo, pero que consideramos que representan un costo bastante considerable dentro del presupuesto de toda empresa, y sabemos que la previsión social juega un papel importante al momento de determinar el salario base de cotización, sobre el cual se calculan las mencionadas cuotas.

Por lo anterior, hay que tratar en forma analítica las consecuencias y efectos que tienen las prestaciones de previsión social en las diferentes contribuciones que sobre nómina conocemos (Impuesto sobre la Renta y cuotas obrero-patronales), todo esto con la finalidad de tener una mayor certeza sobre el régimen fiscal de la previsión social.

Si la Ley del Impuesto sobre la Renta nos define el concepto de Previsión Social, originando con ello una mayor seguridad jurídica, se recomienda que el contribuyente conozca y se informe acerca de lo que es la Previsión Social y la gran cantidad de partidas que pueden incluirse en un plan; así como de su tratamiento fiscal, para que aproveche al máximo estos beneficios, vía Previsión Social que podría otorgar a sus trabajadores.

En relación con el pago de la Previsión Social, se recomienda evitar que ésta sea pagada en efectivo, pues pudiera presumirse como contraprestación, a la cual se le calcula el impuesto correspondiente. Es aconsejable que se dé en especie o se cubra la cuota, cooperación o pago directamente con la institución con la que se tenga el acuerdo para recibir la Previsión Social.

Se recomienda la elaboración de un plan de Previsión Social, a efecto de soportar la deducibilidad de las prestaciones efectuadas por la empresa en beneficio de sus trabajadores; buscando siempre que las prestaciones sean deducibles para el patrón y exentas para el trabajador, beneficiando así a ambas partes.

Si se desea aumentar los beneficios a los trabajadores, sin que al patrón le cueste un gasto adicional, es aconsejable que se sustente en las partidas de Previsión Social que contribuyan al desarrollo del trabajador, pero no a aumentar la carga impositiva. El plan se recomienda como lo establece el reglamento del Impuesto sobre la Renta, sea comunicado a los trabajadores.

Pero sin duda y debido a los constantes cambios fiscales, que se tienen en nuestro país, tendremos que revisar las nuevas políticas fiscales para 2008, ya que vienen cambios en lo que se refiere a la deducibilidad de la previsión social. El Impuesto empresarial tasa única o permite la deducibilidad de la nómina y a cambio otorga un crédito fiscal equivalente a la tasa del impuesto multiplicada por los gastos de nómina gravados, así como la carga social. El costo de nómina se incrementará ya que el patrón tendrá que absorber indirectamente el impuesto atribuible a las prestaciones de previsión social exentas. Esto podría implicar posibles cambios, y efectuar una buena planeación fiscal, para evitar una posible afectación.

## FUENTES DE CONSULTA

- Alonso Martín. Diccionario de Español Moderno. Ediciones Aguilar. Sexta Edición, México, 1982.
- Campos Díaz Yadira Janet. Tópicos sobre Previsión Social. Nuevo Consultorio Fiscal Jurídico, Laboral y Contable-Financiero Núm.334, Fondo Editorial FCA- UNAM, México, 2da. Quincena de Julio 2003.
- Carrasco Iriarte Hugo. Derecho Fiscal Constitucional. Editorial Oxford. Cuarta edición. México 2000.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II, México, 1999.
- Koller Lucio Carl. Seguridad Social, IDC Información Dinámica de Consulta Año XI, 4ª. Época, México, 15 de Enero de 2003.
- Ledesma Villar Luís Carlos. Administración de Planes sobre Previsión Social 2003. Editorial ISEF, México, 2003.
- Ledesma Villar Luís Carlos. Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones fiscales ISEF, México, 1982.
- Patiño Camarena, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Primera edición, Editorial Oxford, México 1999.
- Reyes Altamirano Rigoberto. Diccionario de términos fiscales. Editorial Tax. México, 1999.
- RODRIGUEZ LOBATO, RAUL. Derecho Fiscal, Segunda edición, Editorial Oxford, México 2002.
- Santamaría García Jorge. Prestaciones de Previsión Social, Práctica Fiscal (PAF), 318 y 319. 1ra. y 2da. Quincena, Enero 2003.

### **Normatividad:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley Federal de Trabajo
- Ley del Impuesto Sobre la Renta

***Fuentes Electrónicas:***

- <http://www.finsnet.com.mx/cargar/my/Eespecial/art11.htm>.
- <http://www.cmrasesores.com/publica6/sppunto3.htm>