



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Programa de Especializaciones en Ciencias de la Administración**

**Tesina**

**Título de la Tesina**  
**Nuevo Régimen Aplicable a los Pagos de Previsión Social y su**  
**Impacto Financiero en la Base del Impuesto Sobre la Renta para**  
**el Año 2014.**

**Que para obtener el grado de:**

**Especialista en Fiscal**

**Presenta: Pino Juárez Diana Valeria**

**Tutor: Jorge Santamaría García**

**México, D.F. a 18 de Noviembre de 2014.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Objetivo general.....</b>	<b>2</b>
<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. Marco jurídico fiscal.....</b>	<b>5</b>
1.1 De los sujetos obligados al pago del tributo.....	5
1.2 Del objeto del pago del tributo (hecho imponible).....	6
1.3 De la base de la obligación fiscal.....	7
<b>Capítulo II. Previsión social y su concepto fiscal.....</b>	<b>10</b>
2.1 Aspectos generales de la previsión social.....	10
2.2 ¿Qué se considera previsión social para efectos fiscales?.....	13
2.3 Prestaciones de previsión social y las consideradas por la LISR.....	17
2.4 Reforma fiscal 2014. (Art. 28 XXX).....	21
<b>Capítulo III. Clasificación de los ingresos por salarios de acuerdo a su sujeción (Efectos contributivos del salario y prestaciones).....</b>	<b>26</b>
3.1 Ingresos gravables como salarios.....	28
3.2 Ingresos no objeto.....	29
3.3 Ingresos exentos.....	29
3.4 Caso especial: asimilados a salarios.....	30
<b>Capítulo IV. Del impacto financiero en la base del impuesto sobre la renta y el costo integral de los salarios.....</b>	<b>32</b>
<b>Capítulo V. Conclusión.....</b>	<b>47</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Cálculo de la Utilidad Fiscal Neta.....	34
Tabla 2. Del porcentaje de contribuciones patronales.....	36
Tabla 3. Razones fiscales sobre el costo de los salarios.....	38
Tabla 4. Consideraciones legales de algunas prestaciones de previsión social.....	41
Tabla 5. Previsión social exenta para el trabajador. Ejemplo.....	42
Tabla 6. Del ejemplo, prestaciones otorgadas.....	44
Tabla 7. Del ejemplo, determinación de la previsión social exenta.....	44
Tabla 8. Del ejemplo, ingresos por salarios no deducibles.....	45
Tabla 9. Del ejemplo, ingresos por salarios gravables.....	45
Tabla 10. Del ejemplo, determinación del impuesto sobre la renta de los años 2013 y 2014.....	45

## Introducción

El presente trabajo contiene una investigación sobre el tema de las prestaciones de previsión social que otorga el patrón a sus trabajadores con el fin de satisfacer contingencias o necesidades presentes y futuras; además, muestra cómo es que la reforma fiscal 2014 podría traer afectaciones en el cálculo de la deducibilidad de dichos pagos para el patrón y esto a su vez influir en el costo fiscal de los salarios pagados.

Derivado de ello, se analizan los aspectos generales de la previsión social, antecedentes y diversas consideraciones de la misma; su afectación con la ley fiscal es decir las prestaciones que la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014 considera que forman parte de ella.

Asimismo se menciona la disposición fiscal relevante que impacta al pago de estas prestaciones a partir de la reforma fiscal 2014 contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta que entró en vigor en enero de este año, ya que si en principio dichas prestaciones se otorgan con un sentido de seguridad social la normatividad tributaria también las considera parte del universo de las contribuciones.

Para llevar a cabo la presente investigación se consultaron diversas fuentes físicas en varios acervos culturales de la UNAM así como medios electrónicos tales como revistas y conferencias ofrecidas.

También se visitó el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, el cual brindó su apoyo aportando material de estudio físico y digital; por lo que la presente investigación ofrece una amplia gama de estudio invertido y de la manera más ligera para el lector.

## **Objetivo general**

Analizar el nuevo régimen aplicable a los pagos de previsión social que se hagan a los trabajadores para efectos de revelar el impacto financiero en la base del impuesto sobre la renta de las empresas en el costo integral de los salarios.

## **Objetivos específicos**

- a) Conocer qué se considera previsión social como parte de los ingresos que recibe el trabajador por parte de su patrón, distinguiendo aquellos conceptos que no causan el impuesto porque están exentos de la carga fiscal, de aquellos que no son objeto por cuestión del alcance del concepto fiscal de previsión social y los que están excluidos expresamente de tal concepto por disposición de la propia ley.
  
- b) Evaluar el impacto financiero del pago de prestaciones de previsión social, considerando el régimen fiscal para cada clase de concepto de pago en el costo integral de los salarios que paga el patrón, según la nueva disposición que en materia de impuesto sobre la renta deben cumplir las empresas a partir de la nueva ley del impuesto sobre la renta vigente en 2014.

## Justificación

A raíz de la reforma fiscal que da inicio a las nuevas disposiciones en enero de 2014, nacen muchos cambios en nuestra legislación con los cuales el fisco busca equilibrar la recaudación.

Entre estos cambios se encuentra una norma que afecta particularmente a los pagos hechos del patrón a sus trabajadores y que estos a su vez sean ingresos exentos para estos últimos, puesto que de ser así el patrón sólo podrá deducir dichas erogaciones en un 47 ó 53% según corresponda de acuerdo a la disposición en comento.

La exposición de motivos señala que dicha disposición busca obtener el principio de la simetría fiscal respecto de dichas erogaciones, como lo serían las prestaciones de previsión social. Estas prestaciones deben tener como fin último satisfacer contingencias o necesidades presentes y futuras para el trabajador, como lo menciona la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014; pero además de esta ley, dichas prestaciones nacen con el carácter de seguridad social y con el objeto de mejorar las necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores; por lo que en principio se entendería que no deberían tener repercusiones de carácter fiscal ni mucho menos recaudatorio; sin embargo la ley fiscal las toma en cuenta.

Lo comentado se estudiará en la presente tesina con el objetivo de dar a conocer, el cómo esta disposición afectará la base del impuesto sobre la renta de 2014 así como el costo integral de los salarios que el patrón otorga a sus trabajadores por concepto de previsión social.



## **Capítulo I**

### **Marco jurídico fiscal**

En este capítulo se darán a conocer los elementos sustanciales que componen la relación jurídico-tributaria del tema, con el objeto de que se identifique de manera clara la dirección y la aplicación de nuestro estudio.

#### **1.1 De los sujetos obligados al pago del tributo**

Uno de los elementos del impuesto es el sujeto, el cual es considerado como "la persona que tiene a su cargo el cumplimiento de la obligación en virtud de haber realizado el supuesto jurídico de la norma" (Delgadillo Humberto, 2008, p.113).

También es llamado sujeto pasivo y su estudio "consiste principalmente en la distinción entre las varias categorías de sujetos de la relación tributaria, es decir, en la definición del deudor principal o contribuyente" (Jarach, 2011, pág. 66).

Por lo que dentro de nuestro tema de estudio, el sujeto está considerado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo primero, dentro de sus disposiciones generales reconociendo como sujeto del pago de este impuesto a las personas físicas y morales en los siguientes casos:

- I. Cuando sean residentes en México, respecto de todos sus ingresos.
- II. Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país.
- III. Las residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuente de riqueza situadas en territorio nacional.

Se consideran que son sujetos los mencionados anteriormente cuando sobre ellos recae la obligación tributaria prevista en la ley, lo que desprende a su vez que por ello serán causantes de un gravamen.

## **1.2 Del objeto del pago del tributo (hecho imponible)**

El término objeto hace referencia a la situación de hecho sobre el cual recae el gravamen. Parafraseando a la doctrina del Poder Judicial de la Federación, se deduce que el objeto del tributo se refiere a la realidad económica que se pretende someter a la tributación al momento de caer en el presupuesto legal, lo que constituye el hecho imponible, de cuya realización surge la obligación tributaria; esto es, "hay un hecho generador cuando la realidad coincide con la hipótesis normativa y con ello provoca el surgimiento de la obligación fiscal" (Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXV, junio 2007, p.1105).

Siendo el hecho imponible la situación jurídica o de hecho que el legislador establece en la ley y que una vez que es realizada por los sujetos generen la obligación tributaria, podemos mencionar lo siguiente:

El hecho imponible es una previsión concreta que el legislador selecciona para que nazca la carga tributaria (...). El Código Fiscal de la Federación no establece una descripción legal del hecho imponible, por lo que debemos entender que los elementos del mismo se encuentran dispersos en todas las leyes fiscales especiales. (Delgadillo Humberto, 2011, pág. 92)

Como se observa, el objeto del tributo o hecho imponible debe estar establecido dentro de la ley, por lo que "por voluntad de la ley la obligación del contribuyente y la pretensión correlativa del Fisco se hacen depender del verificarse de un hecho jurídico, el titulado presupuesto legal del tributo o hecho imponible" (Jarach, 2011, pág. 73)

Considerando que la materia sobre la cual recae el gravamen para este caso de estudio son las prestaciones de previsión social otorgadas, nos remitimos a la disposición establecida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014, que nos atañe.

Artículo 7. Párrafo 5. Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, 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. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Por lo que en lo subsecuente, al hablar de la previsión social, será ésta consideración de la Ley del Impuesto Sobre la Renta a la que se esté haciendo referencia.

### **1.3 De la base de la obligación fiscal**

La base tributaria es otro elemento de las contribuciones y sirve como herramienta para determinar el impuesto a cargo, en otras palabras “la base del impuesto es la cuantía, el monto de ingresos o el valor de las cosas sobre lo que se determina el impuesto a cargo del sujeto pasivo principal o de los responsables solidarios” (Sánchez Narciso, 2001, p.235) por lo que se hace mención a dicho elemento, ya que una vez determinada será este elemento el que se presente ante las autoridades en los términos que disponen las leyes tributarias.

Para conocer la base tributaria es necesario que haya una *determinación* de la misma, para obtener su cuantía. De este modo

Cuando la obligación tributaria sustantiva se ha manifestado con la adecuación del hecho generador al hecho imponible [se llega a la base tributaria], se debe cumplir la conducta predeterminada por la norma consistente en un dar. Para que esto pueda realizarse es necesario precisar su contenido. (Delgadillo Humberto, 2011, pág. 101).

En otras palabras para saber cuál es la cantidad que debe darse al fisco.

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 6 nos dice que las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.

Asimismo menciona que corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario; esto es, cuando las autoridades fiscales deban hacer dicha determinación.

La ley del impuesto sobre la renta considera como base la diferencia entre los ingresos acumulables y las deducciones autorizadas.

Los ingresos acumulables están establecidos en los artículos 16 y 90, para personas morales y físicas respectivamente. Las deducciones autorizadas están referidas en el artículo 25 para las personas morales.

Hay que considerar que para que estas deducciones procedan deben cumplir los requisitos establecidos en el artículo 27 de la ley en comento.

Para nuestro caso de estudio, dentro del mismo artículo 27 en la fracción XI, menciona los requisitos en el caso de los gastos de previsión social y comienza diciendo "Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores (...)"

Por lo que en primera instancia para que los gastos de previsión social sean deducibles deben cumplir con los requisitos de dicha fracción.

Además de tomar en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 27, también debe de considerarse lo dispuesto en el artículo 28, de las partidas que se considerarán como no deducibles para efectos de esta ley.

El objeto de nuestro estudio es analizar el impacto financiero del pago de prestaciones de previsión social considerando las disposiciones recién entradas en vigor en la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014; poniendo énfasis en la nueva norma establecida en el artículo 28 en comento en su fracción XXX, que dice:

Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Lo mencionado en los párrafos anteriores nos dará la pauta para conocer los fundamentos tributarios a los que haremos referencia a lo largo de esta investigación.

## **Capítulo II**

### **Previsión social y su concepto fiscal.**

#### **2.1 Aspectos generales de la previsión social.**

El tema de previsión social nace del derecho a la seguridad social, pues desde siempre las personas han buscado protegerse a sí mismos o a sus dependientes; si bien "el término seguridad social puede significar cosas distintas para diferentes personas, tiene un hilo conductor que es el deseo natural de las sociedades de una mayor protección ante los problemas que plantea la vida, la incertidumbre, la enfermedad y el infortunio" (Departamento de Seguridad Social de la OIT, 2001, pág. 1).

Un manual publicado por el Departamento de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, nos habla de la prestaciones con cargo a los empleadores:

En muchos países es responsabilidad de los empleadores proporcionar determinadas prestaciones, principalmente en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La responsabilidad recae sobre el empleador, que debe proporcionar indemnización y atención médica cuando se produce esta contingencia, ya sea de forma directa o suscribiendo una póliza de seguros autorizada [como prestación de previsión social].

Las leyes laborales introducidas en muchos países también han exigido que los empleadores proporcionen los tipos de prestación propios de la seguridad social obligatoria.

En algunas legislaciones se encuentra la obligación de proporcionar asistencia médica, en tanto los Estados alientan cada vez más a los empleadores por medio de desgravaciones fiscales y otras concesiones a

crear planes que sustituyan o complementen las prestaciones de seguridad social. (Departamento de Seguridad Social de la OTI, 2001, pág. 13)

A su vez el Diccionario de la Real Academia Española, 2012, dice que el término previsión social, puede definirse como la “acción de prever lo conveniente para atender contingencias o necesidades previsibles, mientras que la palabra social es un adjetivo y significa perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases”.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos da lugar a la previsión social dentro del título sexto *Del Trabajo y de la Previsión social*, en su artículo 123, que a letra menciona que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

Por lo que la previsión social se identifica unida al derecho laboral por vincularse como un derecho de los trabajadores.

En un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM hace referencia a los inicios del concepto de previsión social, mostrando lo siguiente:

El concepto de *previsión social* apareció en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado). Nació originariamente para abordar las necesidades apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial.

El calificativo *social* tipificó a este concepto como el nacimiento de los seguros sociales como instrumentos específicos de protección de necesidades y fijó la responsabilidad social de todas las personas utilizadoras del trabajo ajeno. (Ascensión, 2008, pág. 128)

Por su parte, dentro del mismo estudio se cita a Mario de la Cueva, quien la define como "el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios" .

Un enfoque más, pero en términos de derecho social, nos dice que "la previsión social es el sistema político-económico que protege, tutela y reivindica los derechos e intereses de los que viven de su trabajo" (Delgado Moya, 1991, pág. 166)

La visión de Delgado Moya (1991) respecto de la previsión social es otorgarle un sentido indispensable para el desarrollo económico, incluso político de cualquier país; pues afirma que constituye la base principal de la política económica y social de los países civilizados, al mencionar que mediante ella se han fomentado la constitución de las cajas de ahorros populares, las instituciones de economía de los grandes consorcios industriales, las secciones benéficas y las asociaciones de mutualidad que dieron origen primero al seguro privado para dar paso después a los seguros sociales. Concluye mencionando su deseo de transformar la previsión social en un privilegio del hombre:

No obstante, la previsión social, en sus múltiples manifestaciones, ya ha cumplido con su destino, y de un privilegio de clase (la obrera) debe transformarse en un privilegio del hombre, sin distinciones de ninguna especie; de previsión social debe transfigurarse en seguridad social; de protectora y tuteladora de un sector social, debe convertirse en reivindicadora del linaje humano. (Delgado Moya, 1991, pág. 167)

Sin embargo los tribunales colegiados publicaron en el Seminario Judicial de la Federación, la definición de los gastos de previsión social como,



Una prestación en beneficio de los trabajadores, sus familiares dependientes o beneficiarios, tendentes 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 económica, social, cultural e integral. (Ascensión, 2008, pág. 138)

De manera general se puede decir que la previsión social es un medio de retribución por el cual los patrones otorgan a sus trabajadores prestaciones por la relación de trabajo existente, con el fin de cubrir necesidades sociales de los mismos. Dando origen a diversas prestaciones sociales que estarán reguladas por distintas leyes, ya que si bien la definición de previsión social no está definida en ninguna disposición, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, comprenden algunos efectos sobre ella.

## **2.2 ¿Qué se considera previsión social para efectos fiscales?**

Como se mencionó, la previsión social tiene diversos efectos dentro de las leyes mexicanas, nuestro caso de estudio se enfoca en lo referente a ley fiscal, haciendo énfasis en la Ley del Impuesto Sobre la Renta; pues si bien dichas prestaciones se otorgan al trabajador para cubrir sus necesidades sociales, también pueden ser consideradas dentro del régimen fiscal de salarios, lo que representaría una fuente importante de contribuciones; puesto que sabemos que proviene de una relación laboral y por lo tal existe una remuneración, que le otorga al trabajador el carácter de contribuyente al estar gravado por el impuesto sobre la renta.

El concepto de previsión social dentro de la Ley del Impuesto sobre la Renta, fue incorporado en el año de 2003. Un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, nos da el siguiente enfoque:

Cuando el concepto fue incorporado existían disposiciones referidas a "gastos de previsión social" y, asimismo, los tribunales colegiados en materia administrativa emitieron diversas resoluciones en relación con el contenido de esta expresión aun cuando no se encontraba definida en la ley fiscal en comento y sólo presentaba una lista de las más importantes prestaciones que la comprenden.

Los tribunales colegiados habían definido el concepto y la Ley del Impuesto Sobre la Renta retomó en cierta forma dicha definición y la amplió. (Ascensión, 2008, pág. 138)

Existe una disposición específica dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que menciona lo que se considera previsión social para efectos fiscales, ubicada en el artículo 7, quinto párrafo:

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, 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. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

A su vez, la ley en comento también considera requisitos específicos para que la previsión social sea una deducción autorizada para quien realiza este gasto, en su artículo 27, fracción XI:

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

*trabajadores.* Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Para los efectos del párrafo anterior, 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, aun cuando éstas 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.

Este artículo hace mención a prestaciones de previsión social que se tocarán en temas posteriores, sin embargo el último párrafo menciona que:

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad

social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 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.

El artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se refiere exclusivamente a los requisitos para la deducibilidad de la previsión social, y es el *artículo 93* de esta misma ley, dentro del penúltimo párrafo, quien nos habla de la *parte del ingreso que se considerará exenta para el trabajador*:

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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas 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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo 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 las fracciones XI y XXI del artículo 27 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

En el capítulo IV se tocará más a fondo lo dispuesto en el artículo 93, dando también un ejemplo numérico para que sea más claro, pues derivado de lo anterior podemos tener un panorama de las diferentes prestaciones que estarán consideradas para efectos de la ley en comento; además de los requisitos para su deducción como patrón y de lo que será exento para el trabajador.

Se deben seguir las características que la Ley del Impuesto Sobre la renta toma en consideración para reunir la cualidad de considerarse previsión social de lo contrario las autoridades fiscales podrían considerar que estas erogaciones no constituyen una prestación de previsión social sino que es una prestación general de salarios.

### **2.3 Prestaciones de previsión social y las consideradas por la Ley del Impuesto Sobre la Renta.**

Podemos entender que a través de las prestaciones de previsión social se busca la satisfacción de necesidades esenciales de los trabajadores, como se comenta a continuación:

El otorgamiento de estos conceptos tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores y a sus familias la satisfacción de sus necesidades esenciales

y la posibilidad de superación de su nivel de vida, esto es, las concede el patrón a sus trabajadores por el simple hecho de tener esa calidad, por tanto, no las vincula con la prestación del servicio. (Carrillo Cisneros, Moreno Ibarra, Acosta, Bustamante Ruíz, & Almada Urías, 2013, pág. 612)

Si bien no existe como tal una definición para las prestaciones de previsión social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta describe algunos conceptos, en sus artículos 27, fracción XI y 93, fracción VIII; los cuales se enlistan a continuación:

1. Fondos de ahorro
2. Primas de seguro de vida que se otorguen a los trabajadores.
3. Reembolso de gastos médicos.
4. Subsidios por incapacidad.
5. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
6. Guarderías infantiles.
7. Actividades culturales y deportivas.

Al respecto de esta lista de prestaciones, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, hace algunas aclaraciones:

- Subsidios por incapacidad, es adicional al 60% otorgado por el IMSS; se trata de que el patrón complete el 100% del salario.
- Becas educacionales, esta prestación es independiente de la obligación patronal establecida en el artículo 132 fracción XIV, de la Ley Federal del Trabajo.
- Guarderías infantiles, se trata de un servicio adicional a través de las celebración de convenios de reversión de cuotas, pues en términos de los artículos 171 de la Ley Federal del Trabajo y 201 de la Ley del Seguro Social, es el IMSS el encargado del servicio. (Ascensión, 2008, pág. 141)

Hay que recordar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta también hace referencia a *otras prestaciones de naturaleza análoga*, por lo que dicha lista no

está limitada, con ello podemos añadir: la despensa o vales de despensa [a través de criterios jurisprudenciales], seguro para gastos médicos mayores, la ayuda para gastos de funeral y para gastos de matrimonio. Siempre y cuando cumplan con los requisitos que señala dicha ley, que es, tener el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como mejorar la calidad de vida.

Como vemos estas prestaciones de previsión social, se encuentran en dos artículos principalmente de la Ley de ISR; pues el artículo 27 nos habla de los requisitos que deben cumplir las deducciones, en específico la fracción XI, nos da la pauta para considerar los vales de despensa dentro de estas prestaciones.

La Resolución Miscelánea Fiscal 2014, en su regla I.3.3.1.26, nos proporciona el concepto de vale de despensa:

Para los efectos del artículo 27, fracción IX, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre con el que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a sus trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de artículos que le permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia.

Nos menciona que dichos vales no pueden ser canjeados por dinero, ni para adquirir bebidas alcohólicas o productos de tabaco.

Sin embargo en la regla I.3.3.1.34 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2014, otorga la facilidad a los patrones que otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores vales de despensa, durante el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2014, podrán deducirlos aun cuando su entrega no se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el SAT.

Además la Resolución Miscelánea en comento en la regla I.3.3.1.27 nos especifica que se entiende por monedero electrónico, cualquier dispositivo electrónico que se encuentre asociado a un sistema de pagos.

El artículo 27, fracción XI también nos habla de que los fondos de ahorro sólo 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.

Así como los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo 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. Serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

De igual manera las demás prestaciones de previsión social mencionadas están contenidas en el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; este artículo tiene un enfoque totalmente diferente al 27, puesto que mientras este se refiere a los requisitos que deben cumplir las deducciones autorizadas, el 93 habla de los conceptos por los que no se pagará el impuesto sobre la renta, en particular dentro de la fracción VIII, nos detalla los considerados como ingresos de previsión social exentos del impuesto.



Por lo mencionado anteriormente es evidente que las prestaciones por concepto de previsión social tienen efectos fiscales por la existencia de la relación de trabajo. En primer lugar representarían gastos deducibles para el patrón y en segundo lugar pueden significar exenciones a favor de los trabajadores, con ciertos límites establecidos en la ley de estudio, que teniendo un conocimiento de las prestaciones otorgadas y cumpliendo con los requisitos en ley, podríamos continuar con su aplicación sin mayor inconveniente. Sin embargo, hay que considerar las modificaciones realizadas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a partir del primero de enero de 2014, puesto que hubo modificaciones que nos competen.

#### **2.4 Reforma fiscal 2014.**

Como sabemos el Ejecutivo Federal cuando remitió al Congreso de la Unión el paquete económico para el año 2014, destacó la iniciativa para reformar diversos ordenamientos fiscales, donde destacó la expedición de una nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, abrogando la anterior ley de 2002. Dicho paquete económico fue aprobado el 31 de octubre de 2013 y con él, la reforma fiscal. Esta reforma, que entró en vigor a partir de este año 2014, ha sido muy controvertida debido al nivel y formas de recaudación que se pretenden con ella.

En la exposición de motivos se menciona mucho el tema de la *simetría fiscal*, principio que se que cumple cuando:

Cada deducción que aplique el contribuyente que realice el gasto, le corresponde la acumulación equivalente de ingreso por parte de quien recibe el pago. Este principio se vulnera cuando se permite a un contribuyente deducir sus gastos y se exenta a quien recibe el ingreso. (Mena Rodríguez, 2014, pág. 4)

En palabras de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente dentro de un documento técnico de investigación, nos dice que el principio de la simetría fiscal:

Establece un parámetro de vinculación entre los contribuyentes y de equilibrio entre ingresos y gastos, de manera que si a una persona física o moral le corresponde el reconocimiento de un ingreso que será gravado, a su contraparte que realiza el pago -que genera ese ingreso-, debe corresponderle una deducción. (PRODECON, 2014, pág. 2)

Uno de los cambios que tendrá mayor afectación en las empresas contenida en la nueva ley, es sobre la limitante a la deducción de los pagos hechos en favor de los trabajadores cuando estas erogaciones a su vez, representen ingresos exentos para los trabajadores. Este límite puede ser del 47% o del 53% cuando estas erogaciones no hayan disminuido en el ejercicio fiscal anterior.

No obstante esta limitante también se hace a conceptos que resultan obligatorios de pago para los patrones conforme a la Ley Federal del Trabajo, como sería:

El tiempo extraordinario, la gratificación anual, las indemnizaciones, por mencionar algunos, y no existe un mecanismo para eliminarlos o modificar la forma de pago; además, por ministerio de la LISR, una parte de estos pagos están exentos, es decir, no es una prestación que el patrón otorga y pueda evitar.

También existen algunas prestaciones que se tiene establecidas en los contratos colectivos, y que sí están exentos es con base en las reglas que se establecieron en la LISR, por ejemplo, los fondos de ahorro y la previsión social, que en la medida que se cumplan con los topes establecidos y requisitos de generalidad son deducibles, y no pueden eliminarse por estar establecidos en los mencionados contratos.

Inclusive en los conceptos de ingresos exentos para el trabajador pueden comprender ingresos por viáticos, primas de seguros de vida y de gastos médicos. (Mena Rodríguez, 2014, pág. 5)

De esta forma se busca la simetría fiscal, por los ingresos en los que el trabajador no paga impuesto y a su vez no sean deducibles para el patrón.

En la exposición de motivos sólo se señala que estos porcentajes fueron establecidos para guardar relación entre la tasa del Impuesto Empresarial a Tasa Única que fue derogado y la tasa del Impuesto Sobre la Renta, lo que nos da pauta a pensar que se está desconociendo que estas erogaciones otorgadas a través de prestaciones hacia los trabajadores, son de carácter laboral y para ayuda del trabajador que es el fin último de la previsión social; y se convierte en fines puramente recaudatorios.

Aunado a lo anterior, la exposición de motivos nos hace ver que las prestaciones de ley y las establecidas en un contrato laboral se encuentran afectas a la disposición:

En efecto, las prestaciones que se afectan con esta restricción no solo son los pagos de previsión social (cajas y fondos de ahorro, vales de despensa, vales de gasolina, ayuda de transporte, etc., los cuales además están limitados a solo diez salarios mínimos como máximo para entregar a los trabajadores), sino también los pagos obligatorios para el patrón de prestaciones laborales (reparto de utilidades, aguinaldo, primas vacacionales, horas extras, indemnización por separación, etc.). (Burgoa Toledo, 2014).

Como se menciona, la deducción se determinará conforme al factor aplicable del 47 ó 53 por ciento, dependiendo del comportamiento de las

prestaciones otorgadas a los trabajadores que tengan ingresos exentos por esos conceptos, respecto del ejercicio inmediato anterior.

Mediante la regla I.3.3.1.16 de la Resolución Miscelánea Fiscal de 2014, se establece el procedimiento para conocer si las prestaciones disminuyeron o no:

**I.3.3.1.16.** Para los efectos del artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

**I.** Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores.

**II.** Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

**III.** Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima dominical.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
9. Seguro de vida.
10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
11. Previsión social.
12. Seguro de gastos médicos.
13. Fondo y cajas de ahorro.
14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
15. Ayuda de transporte.
16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
18. Prima de antigüedad (aportaciones).
19. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
20. Subsidios por incapacidad.
21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
22. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
24. Intereses subsidiados en créditos al personal.
25. Horas extras.
26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
27. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

El cociente que resulte, se deberá comparar con el que se obtenga en el ejercicio inmediato anterior y con ello se conocerá el porcentaje de deducción a aplicar.

Podemos darnos cuenta que a pesar de que el procedimiento para la determinación de esta nueva disposición tributaria no es complicado, esta limitante afectará a empresas con mano de obra intensa y a aquellas que hagan pagos de prestaciones de previsión social a sus trabajadores, por lo que para conocer el efecto de esta disposición dentro del pago de las prestaciones de ley otorgadas y además las consideradas como previsión social contractuales; hay que conocer a su vez cuáles son los ingresos por los que el trabajador está exento del pago del impuesto sobre la renta, pues ello determinará la deducción del patrón por dichos pagos.

### **Capítulo III**

#### **Clasificación de los ingresos por salarios de acuerdo a su sujeción. (Efectos contributivos del salario y prestaciones)**

Después de conocer las prestaciones consideradas como previsión social y que además el otorgarlas puede ocasionar su no deducibilidad total a partir de la nueva disposición dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 28, fracción XXX, que menciona que al efectuar erogaciones a favor de los trabajadores y que éstas a su vez sean ingresos exentos para ellos, sólo serán deducibles un 47 ó 53 por ciento; hay que conocer la siguiente condición mencionada en esta disposición, que es los ingresos que la ley fiscal considera que son exentos.

Dentro de la conferencia ofrecida dentro de *Global Conference on Business and Finance Proceedings* sobre la reforma laboral en el año 2013, por la

Universidad Estatal de Sonora, nos hablan de la relación de prestaciones de previsión social y los salarios, que tributarían dentro de la Ley del Impuesto Sobre a Renta, tema que estudiaremos en nuestro presente capítulo:

Para abordar el tema de Previsión Social señalaremos su relación intrínseca con los salarios, así como con los incentivos y prestaciones. En México, el régimen contributivo es complejo y los salarios son un elemento esencial de las condiciones de trabajo y empleo en las entidades. Al ser éstos un costo para los empleadores y principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en un trascendental tema de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. (Carrillo Cisneros, et. al, pág. 610)

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2014, en el artículo 94, se menciona el concepto de *ingresos* si bien no lo define lleva a entender que se trata de aquellos que reciba el trabajador al considerarse una prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y otras prestaciones que deriven de una relación laboral, así como la participación en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como parte de la terminación de una relación laboral.

A su vez el artículo 137 del reglamento de la citada ley, menciona que se considera un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

El salario es "toda retribución que percibe el empleado a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva" (CROSS. Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, 2010, pág. 29)

El Dr. Delgado Moya, menciona que "el término *prestación* aplica a los pagos periódicos o no, y a los demás desembolsos en dinero o en naturaleza, hechos en provecho directo del asegurado con motivo del cumplimiento del riesgo y de la incapacidad de ganancias que determina" (1991, pág. 233)

Por lo que hay que distinguir entre lo que se considera salario y prestaciones de previsión social, puesto que el primero estaría gravado en primera instancia por el impuesto sobre la renta; sin embargo la misma ley excluye algunos conceptos y los separa en ingresos gravados, ingresos no objeto y por último en ingresos exentos.

### **3.1 Ingresos gravables como salarios.**

Son aquellos que al percibirlos causan un impuesto, es decir, "los que se perciban (en dinero o en especie) por la prestación de un servicio personal subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo" (Ascensión, 2008, pág. 138)

Por lo que se pueden enlistar los siguientes:

- a) Salarios
- b) Tiempo extra
- c) Prima dominical
- d) Prima vacacional
- e) Aguinaldo
- f) Premio de puntualidad



- g) Premio de asistencia
- h) Comisiones
- i) Participación de los Trabajadores en las Utilidades
- j) Prestaciones derivadas de la terminación (o rescisión) de la relación laboral, como las primas de antigüedad e indemnizaciones.

### **3.2 Ingresos no objeto**

El último párrafo del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2014, menciona que:

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de 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 prestado.

Esta disposición va ligada al artículo 132 de la Ley federal del Trabajo, que se refiere a los instrumentos, útiles, herramientas y ropa de trabajo.

En otras palabras los ingresos no objeto, "son aquellos que no están previstos en la ley para ser gravados, empero incrementan el patrimonio del trabajador, inclusive evitándole una erogación, al ser proporcionados por el patrón, pero se declaran" (Ascensión, 2008, pág. 137)

### **3.3 Ingresos exentos**

Como se comentó en los capítulos anteriores, la disposición fiscal que afectará los pagos hechos por los patrones a sus trabajadores, no serán deducibles en un cien por ciento, cuando dichas erogaciones a su vez, se consideren como ingresos exentos para los últimos. Por lo que abordaremos lo que se consideran.

Los ingresos exentos son aquellos que causan el impuesto sobre la renta, pero que la misma ley los excluye del pago. Entre los cuales se encuentran en las fracciones I y XIV del artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2014:

I. Las horas extras, el trabajo en días de descanso: que no excedan de los márgenes establecidos por la Ley Federal del Trabajo [el 50% del ingreso por concepto de trabajo en días de descanso y cinco veces el salario mínimo general del área geográfica.

III. Las indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.

IV. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro: hasta quince veces el salario mínimo general.

VI. Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral.

VII. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VIII. *Otras Prestaciones de Previsión Social y análogas.*

X. Aportaciones al Infonavit.

XI. Los provenientes de cajas de ahorro.

XIV. Gratificaciones anuales: Aguinaldo, hasta 30 días; prima vacacional y PTU 15 días; prima dominical 1 salario mínimo por cada domingo que se labore.

Como se menciona, para los conceptos contenidos en cada fracción existen condiciones y límites establecidos en la misma ley que deben ser tomados en cuenta a la hora de otorgar los conceptos mencionados; puesto que de lo contrario estaríamos en el supuesto de la no deducibilidad del cien por ciento por considerarse ingresos exentos para los trabajadores.

### **3.4 Caso especial: asimilados a salarios**

Los ingresos por asimilados a salarios corresponden a personas que optan por que el cálculo de su impuesto sobre la renta anual, lo efectúe quién les paga su retribución.

Las personas que tributan en este supuesto no se consideran trabajadores:

Las personas físicas que pagan el impuesto como asimilables a salarios no son trabajadores, ya que la propia disposición legal, permite optar por pagar el impuesto sobre la renta en los términos del capítulo I del título IV de la ley en materia, siempre que lo comuniquen por escrito al prestatario, con lo cual se le dará el tratamiento de asimilables a salarios, pero no por el hecho de optar por dicho tratamiento fiscal, el servicio que ofrecen estas personas físicas se convierte en subordinado y ellos en trabajadores. (CROSS. Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, 2010, pág. 114)

En su artículo a través del Instituto de Investigaciones Jurídicas del a UNAM, Ma. Ascensión nos comenta que:

Los asimilables a salarios es un concepto al que indebidamente se le denomina así, aún cuando carece del elemento principal del salario: la "subordinación".

Se creó en 1981 sólo para efectos del impuesto sobre la renta. En este sentido la ley del impuesto plantea ingresos que pueden recibir las personas físicas sin ser salarios.

Lo que asimila es una serie de ingresos que la ley en comento le da un tratamiento semejante al salario, pero que de ninguna forma cambia la relación contractual entre las partes, es decir, el preceptor de esos ingresos no adquiere el carácter de trabajador y quien los paga tampoco asume la calidad de patrón. (Ascensión, 2008, pág. 132)

Recordemos que la disposición fiscal afecta a "los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador"; por lo que los asimilables a salarios, no caen dentro de la misma.

Después de analizar en los capítulos anteriores todo lo referente a las prestaciones de previsión social consideradas en la Ley del Impuesto Sobre la

Renta, así como los ingresos exentos que pudiera llegar a tener un trabajador; podemos continuar con un ejemplo de cómo estaría formado de ahora en adelante el costo integral de los salarios y la afectación del mismo en la base del impuesto sobre la renta.

## **Capítulo IV**

### **Del impacto financiero en la base del impuesto sobre la renta y el costo integral de los salarios**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 28, fracción XXX, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014, que se ha comentado; podemos observar que la deducción que se venía aplicando por otorgar a los trabajadores prestaciones de previsión social y análogas se verá afectada con ella; por lo que hay que prever que este gasto no será una deducción que ayude a disminuir la base del impuesto sobre la renta anual.

Y sin embargo dicha norma también traerá consigo una afectación financiera, puesto que, de dejar de realizar dichas erogaciones nos veremos afectados con el 47% de deducción. Por lo que se planteará una mecánica para conocer el costo integral de salarios a partir de esta disposición sobre los pagos que se realicen a los trabajadores eligiendo algunas prestaciones de previsión social para nuestra propuesta y con ello se pueda prever el impacto de dicha erogación.

De la lectura de la regla I.3.3.1.16 de la resolución miscelánea fiscal para 2014 transcrita en el tema 2.1; se desprende la siguiente postura:

Los contribuyentes determinarán el factor aplicable a los montos que estos cubran a sus trabajadores, comparando el cociente que resulte en el

ejercicio de que se trate con el cociente obtenido del ejercicio inmediato anterior, señalándose los conceptos a considerar para tal fin, dentro de los cuales se incluyen partidas que por su naturaleza no debieran de tomarse en cuenta para determinar el citado factor, tales como:

Participación de los Trabajadores en las Utilidades. Esta partida no debería incluirse en el cálculo de los cocientes, toda vez que la misma es una obligación para los patrones de pagarla en la medida en que se genere base gravable, sin que quede a voluntad de estos el incrementar o disminuir su importe, por lo que año con año el monto a repartir variará de acuerdo a la utilidad fiscal que resulte. Una mayor distorsión se observará en caso de que el contribuyente sufra una pérdida fiscal, ya que en el ejercicio en que esto ocurra habrá que reconocer que al menos por este concepto disminuyeron las erogaciones.

Cajas de ahorros. No existe motivo alguno para considerar a las cajas de ahorro como erogaciones, toda vez que las mismas por su naturaleza las conforman únicamente los trabajadores sin que existan aportaciones por parte del contribuyente, por lo que en principio en todos los casos no habrá erogaciones por este concepto.

Cuotas sindicales pagadas por el patrón. Considero que este rubro tampoco debe incluirse en el cálculo de los cocientes, toda vez que los pagos que por este concepto realice el contribuyente no se traduce en una prestación para el trabajador.

Además, es importante determinar los conceptos que la ley de la materia considera ingresos exentos para los trabajadores y las erogaciones a las que se les aplicará el factor que corresponda (...)

(Villalobos González, 2014, pág. 7)

Hay que tomar en cuenta que:

La no deducibilidad de estas partidas podría afectar la determinación de la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta (CUFIN); en consecuencia, afectará los

pagos por dividendos y el costo de venta de las acciones. Es decir, estos gastos “no deducibles” deben afectar a la CUFIN.

Ya que para efectos de determinar la utilidad fiscal neta del ejercicio, además de restar el resultado fiscal, el Impuesto Sobre la Renta y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades se restan también los *gastos no deducibles*, entre ellos los pagos hechos del patrón a sus trabajadores que son objeto de investigación en el presente trabajo. Por lo que hay que reconocer el efecto que tendrán en la CUFIN, pues el monto de la misma se verá reducido porque el concepto de dichos *gastos no deducibles* que la restan, incrementa con estos pagos que realiza el patrón y que a su vez son exentos para el trabajador, lo que da como resultado una reducción del saldo de la CUFIN.

A manera de ejemplificar el cálculo mencionado en el párrafo anterior se muestra un ejemplo numérico:

Tabla 1.

Cálculo de la Utilidad Fiscal Neta 2014.

RESULTADO FISCAL 2014		UFIN 2014	
Ingresos Acumulables	10,000,000.00	Resultado fiscal 2014	2,750,000.00
Deducciones			
(-) Autorizadas	7,000,000.00	Menos:	
(=) Resultado	3,000,000.00	ISR pagado	825,000.00
(-) PTU Pagada	250,000.00	<b>Partidas No deducibles</b>	<b>2,100,000.00</b>
(=) Utilidad Fiscal	2,750,000.00	PTU generada	200,000.00
(-) Pérdidas por amortizar	-	PTU pagada	250,000.00
(=) Resultado Fiscal	2,750,000.00	UFIN	1,975,000.00
(*30%) ISR	825,000.00		

Por otro lado las características que se mencionaron respecto de la reducción de la CUFIN, trae repercusiones al reparto de dividendos, pues resulta un impuesto sobre la renta mayor, sin dejar de considerar que a partir del año 2014 existe un impuesto sobre los dividendos adicional del 10%, el cual se enterará a

través de una retención. Según lo menciona el artículo 140 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su segundo párrafo:

**Artículo 140.** Las personas físicas deberán acumular a sus demás ingresos, los percibidos por dividendos o utilidades. (...)

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas físicas estarán sujetas a una tasa adicional del 10% sobre los dividendos o utilidades distribuidos por las personas morales residentes en México. Estas últimas, estarán obligadas a retener el impuesto cuando distribuyan dichos dividendos o utilidades, y lo enterarán conjuntamente con el pago provisional del periodo que corresponda. El pago realizado conforme a este párrafo será definitivo.

Siguiendo este orden de ideas, los gastos a favor de los trabajadores que a su vez representen ingresos exentos para ellos, integrarán al concepto de partidas no deducibles que afectan el saldo final de la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta del año 2014 disminuyéndolo; a su vez los dividendos que se quieran distribuir a razón de ella serán en un monto menor aunado al impuesto adicional del 10% en la legislación vigente a partir del año 2014. Lo que nos lleva a concluir que ambas disposiciones traen efectos financieros negativos para quienes otorguen prestaciones a favor de sus trabajadores y que sea exentos para los mismos.

Cabe mencionar que para efectos de la determinación de la PTU, el Legislador reconoció la deducción de 100% de los ingresos exentos de la nómina; sin embargo, en el caso de la no deducibilidad de las aportaciones a fondos de pensiones y jubilaciones, no se reconoció la deducción de esta partida. (Carrillo Cisneros, et. al, pág. 9)

Para realizar nuestra propuesta del proceso para el cálculo del costo integral del salario, considero que no es necesario hacerlo de manera individual,

es decir, trabajador por trabajador; sino por grupos catalogados (de confianza, sindicalizados, etc.).

Hay que saber que el entorno fiscal de la nómina comprende los siguientes costos: un ISR sobre salarios y prestaciones, cuotas al Seguro Social e INFONAVIT y el Impuesto Estatal Sobre Nóminas. A pesar de que la presente investigación representa un estudio sobre el efecto financiero que produce la reforma fiscal respecto de las prestaciones de previsión social que son otorgadas (por lo cual se hará más énfasis en ellas) conviene analizar el entorno general de la nómina, para conocer su costo integral.

Considerando los siguientes elementos mostrados en la siguiente tabla para conocer en porcentaje la carga contributiva para el patrón.

Tabla 2  
Porcentajes de contribuciones patronales

<b>Cuotas al IMSS</b>	<b>Concepto</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Base</b>	<b>Fundamento legal</b>
Seguro de riesgos de trabajo	Porcentaje de prima que corresponde sobre el SBC (dependiendo de la clase de siniestralidad de la empresa)	Mínimo .50 y máximo 15%	SBC	74 Ley del Seguro Social
Enfermedades y maternidad				106, fracción I,
Enfermedades y maternidad	Cuota fija	20.4% del SMGDF	SMGDF	LSS
	prestaciones en especie	1.10% (sobre la diferencia de SBC - tres SMGDF)	sobre la diferencia de SBC - tres SMGDF	106, fracción II, LSS
	prestaciones en dinero	0.70% del SBC	SBC	107 fracciones I y II, LSS
	prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.05% del SBC	SBC	25, LSS
Invalidez y vida	Invalidez y vida	1.75% del SBC	SBC	147, LSS
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Retiro	2% del SBC	SBC	168, fracción I, LSS



Aportaciones al Infonavit	Cesantía y Vejez	3.150 del SBC	SBC	168, fracción II, LSS
Guarderías y prestaciones sociales	Guardería y prestaciones sociales	1.00 del SBC	SBC	211, LSS

	<b>Concepto</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Base</b>	<b>Fundamento legal</b>
INFONAVIT		5%	SBC	29, fracción II, Ley del INFONAVIT

	<b>Concepto</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Base</b>	<b>Fundamento legal</b>
Impuesto sobre nóminas	Erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado (art. 156), excepto las consideradas en el art. 157	3%	Sobre las prestaciones establecidas en el Código	Art. 156, 157 y 158 del Código Fiscal del Distrito Federal

(Taller de prácticas. 3a. decena de Junio de 2011).

El costo resulta elevado, ya que además del pago del salario íntegro, se deben cubrir las prestaciones legales y extralegales que se otorgan a los empleados, sin embargo cubrir estas prestaciones contribuyen a la calidad de vida del trabajador por colación a la entrega de su productividad hacia la empresa.

Para analizar en este caso el entorno fiscal de la nómina se propone además realizarlo a través de indicadores por medio de razones que nos arrojen porcentajes. Lo anterior se esquematiza en el cuadro presentado en la siguiente página, el cual fue tomado de un estudio realizado por el despacho KPMG, quien lo destina como estrategias al público empresarial.

Tabla 3

Razones fiscales sobre el costo de los salarios

CONCEPTO	INDICADOR
<b>Tasa real del ISR respecto a prestaciones gravadas y prestaciones totales pagadas</b>	<b>ISR sobre salarios</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones gravadas y Percepciones totales pagadas</b>
<b>Proporción de las percepciones gravadas respecto del total pagadas</b>	<b>Percepciones gravadas</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones totales pagadas</b>
<b>Proporción de las percepciones exentas respecto del total pagadas</b>	<b>Percepciones exentas</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones totales pagadas</b>
<b>Proporción de las prestaciones de previsión social respecto del total de remuneraciones pagadas</b>	<b>Previsión social</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones totales pagadas</b>
<b>Proporción de las cuotas de Seguro Social e INFONAVIT respecto a las prestaciones totales pagadas más previsión social</b>	<b>Cuotas al Seguro Social e INFONAVIT</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones totales pagadas más previsión social</b>
<b>Proporción del Impuesto Estatal Sobre Nóminas respecto a las prestaciones totales pagadas más previsión social</b>	<b>Impuesto Estatal Sobre Nóminas</b> <i>ENTRE</i> <b>Percepciones totales pagadas más previsión social</b>

(Imperial Iván, Delineando estrategias, pág. 7)

Una vez que se obtenga el resultado se analiza para obtener un panorama del punto que debe mejorarse y tener un parámetro del costo fiscal de la nómina total en porcentajes. Se hace mención a esto, porque la nómina representa una erogación fuerte dentro de cualquier empresa, y conocer su entorno y controlarlo otorgará la facilidad de tomar decisiones dentro de este campo. Dicha visión fue publicada como estrategia por el despacho KPMG por lo que se consideró conveniente plasmarla.

En esta investigación analizaremos una muestra con combinaciones de salario y prestaciones, para así calcular el componente fiscal que representa para la empresa.

El patrón paga prestaciones legales, donde se consideran las obligatorias por ley y extralegales o contractuales, donde se encuentra la previsión social.

Las prestaciones legales siempre formarán parte del costo de los trabajadores; sin embargo, las extralegales, al no ser obligatorias, incrementarán el costo laboral, dependiendo de las que cada empresa otorgue, es decir, a mayores prestaciones extralegales, mayor será el costo que representen los trabajadores. (Taller de prácticas, 2010)

Las prestaciones que se analizarán serán las siguientes, dentro de las legales: el salario, aguinaldo, prima vacacional y vacaciones. Como previsión social y que las refiero como extralegales, estarán: los vales de despensa, seguros de vida, seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, becas educacionales y actividades deportivas. Por lo que se dará un bosquejo de las mismas.

El salario, es el principal concepto de pago al trabajador y está definido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por su parte el aguinaldo debe pagarse cuando menos en un equivalente de 15 días de salario, y antes del veinte de diciembre, aún cuando no hayan cumplido un año de servicios, puesto que se les deberá pagar el equivalente a lo trabajado, en conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, cuando tengan más de un año de servicio y que no podrán ser menor a seis por el primer año, aumentando dos días, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de trabajo. Según artículo 76 de la ley en comento. Por último en el artículo 80 se señala el porcentaje mínimo a otorgar como prima vacacional, siendo de un 25%.

En la página siguiente se presenta un recuadro menciona lo referente a las prestaciones de previsión social, en primer lugar dando una descripción general de su otorgamiento y en seguida el efecto fiscal referente a la exención para el trabajador.

Tabla 4

Consideraciones legales de algunas prestaciones de previsión social.

<b>Prestaciones de Previsión Social</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Aspectos generales</b>	<b>Aspectos fiscales</b>	
		<b>Patrón Art. 27. f. XI LISR</b>	<b>Trabajador Art. 93 Penúltimo párrafo, LISR</b>
Vales de despesa	Para la Ley del Seguro Social a efectos del art. 27, No integra si su importe no rebasa el 40 % de un salario mínimo vigente en el DF.	Para su deducción proporcionarlos de manera general a través de monederos electrónicos autorizados por el SAT	Totalmente exento para el trabajador.
Seguro de Vida	El patrón contrata una póliza colectiva con una institución con el fin de proteger al trabajador y a su familia.	Serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular. Arts. 122 y 41 RLISR	Totalmente exento para el trabajador al cumplir las condiciones establecidas en dicho artículo 93, LISR, 2014.
Seguro de gastos médicos mayores	Como primer característica es que el beneficiario está sujeto a una contingencia.  "Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra..." (Criterio del IMSS, en el Acuerdo 77/94. Vigente según tesis: IV.3o.A. 125 A y IV.3o.A.	Siempre y cuando sean generales de acuerdo a leyes o contratos de trabajo	Totalmente exento para el trabajador.
Fondo de ahorro	"El trabajador ahorra una cantidad y la empresa aporta otra cantidad que en determinado momento le es entregada al trabajador " (Orozco Colín, 2013, pág. 132)	El monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador.  Y art. RLISR 42	Totalmente exento para el trabajador.
Becas educacionales	Las condiciones para otorgar las becas están contenidas en los contratos colectivos de trabajo.	Las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores	Totalmente exento para el trabajador.
Actividades deportivas	Es una cantidad que se entrega al trabajador destinada a los deportes. Art. 132 XXV LFT.	Las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores	Totalmente exento para el trabajador.

(IDC, Tratamiento integral de la nómina, 2013, p. 185)

Como ya se mencionó para considerar las prestaciones de previsión social están exentas para los trabajadores deben cumplir con la característica que considera el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2014, en su penúltimo párrafo, la cual se resume de la siguiente manera:

- Si la Previsión Social + demás percepciones son < a 7 Salarios Mínimos Generales Área Geográfica , entonces la Previsión Social = 100% Exenta
- Si demás percepciones son > 7 SMGAG entonces la Previsión Social Exenta = 1 SMGAG
- Si las demás percepciones son < 7 SMGAG, pero sumadas a la Previsión Social son > 7 SMGAG:  
Exención de la Previsión Social = diferencia de 7 SMGAG – (Demás Percepciones).

Como ejemplo a lo establecido en los párrafos anteriores se ofrece el siguiente:

Tabla 5.  
Previsión social exenta para el trabajador. Ejemplo.

<b>Limite deducible 7 SMGAG</b>			<b>\$ 171,925</b>		
<b>Exención SMGAG</b>			<b>\$ 24,561</b>		
<b>Percepciones</b>			<b>Previsión Social</b>		
	<b>Distintas a la Previsión Social</b>	<b>Previsión Social</b>	<b>SUMA</b>	<b>Gravada</b>	<b>Exenta</b>
<b>A</b>	100,000	50,360	150,360	0	50,360
<b>B</b>	140,000	50,360	190,360	18,435	31,925
<b>C*</b>	150,000	50,360	200,360	25,799	24,561
<b>D</b>	180,000	50,360	230,360	25,799	24,561

Tampoco se tomarán en cuenta para el pago del Impuesto Sobre Nóminas dentro del Distrito Federal, según el artículo 157, fracción XII "Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".

Ahora que conocemos las especificaciones de las prestaciones que hemos elegido para nuestro análisis, se dará un ejemplo donde se verá reflejado el impacto financiero que tiene la disposición que entra en vigor a partir de este año 2014 sobre la base del impuesto sobre la renta, al dejar de considerarse como deducible el total de las prestaciones que son exentas para el trabajador.

Aunque este ejemplo sólo haga referencia a estas prestaciones contractuales, se tiene que seguir considerando que aunado a las erogaciones de sueldos y salarios así como de previsión social, por la nómina debe pagarse el impuesto sobre nómina de un 3%, más las cuotas al IMSS e INFONAVIT; lo que aumenta la carga financiera del pago de la misma.

Ejemplo práctico.

El presente caso está calculado con el salario mínimo general del Distrito federal del año 2014. Para realizar el comparativo se tomará el mismo monto de prestaciones tanto para 2013 como 2014.

Tabla 6

Prestaciones otorgadas.

Concepto	Monto Otorgado	Gravado	Exento
<b>Sueldos y salarios</b>	1,008,000	1,008,000	
<b>T1</b>	300,000		
<b>T2</b>	312,000		
<b>T3</b>	240,000		
<b>T4</b>	156,000		
<b>Más</b>			
<b>Prestaciones de Ley</b>	44,917	36,259	8,658
<b>Aguinaldo</b>	42,000	33,925	8,075
<b>Vacaciones</b>	2,333	2,333	
<b>Prima vacacional</b>	583		583
<b>Más</b>			
<b>PTU</b>	25,294	21,257	4,037
<b>Total por salarios</b>	<b>1,078,211</b>	<b>1,065,515</b>	<b>12,696</b>

Tabla 7

Determinación de la previsión social exenta.

Total de salarios, prestaciones de ley y PTU	Vales de despensa	Seguro de vida	Seguro de gastos médicos mayores	Fondo de ahorro	Becas ed.	Act. deportivas	Total de Previsión social	Salarios más Previsión Social	7 SM Elevados al año	Previsión social exenta
317,892	9,690	12,000	13,000	2,281	10,800	6,000	57,021	374,913	171,926	57,021
331,669	9,690	13,000	18,000	2,281	10,800	6,000	63,151	394,820	171,926	63,151
257,698	9,690	11,000	11,000	2,281	10,800	6,000	53,371	311,069	171,926	53,371
170,951	9,690	8,000	8,000	2,281	10,800	6,000	46,461	217,412	171,926	46,461
<b>1,078,211</b>							<b>220,004</b>			<b>220,004</b>



Tabla 8

Determinación de ingresos por salarios no deducibles.

Concepto	Importe
<b>Total de los ingresos exentos por salarios</b>	232,699
(*) por	
<b>Factor no deducible</b>	47%
(=) igual	
<b>Ingresos exentos por salarios No Deducibles</b>	109,369

Tabla 9

Determinación de ingresos por salarios gravados.

Concepto	Importe
<b>Total de sueldos y salarios pagados</b>	1,298,214
(-) menos	
<b>Ingresos exentos por salarios No Deducibles</b>	109,369
(=) igual	
<b>Total de ingresos por salarios Deducibles</b>	1,188,846

Tabla 10

Comparación del Impuesto Sobre la Renta en los años 2013 y 2014.

**ISR DEL EJERCICIO 2013**

Concepto	Importe
<b>Ingresos acumulables</b>	10,221,000
(-) menos	
<b>Deducciones autorizadas</b>	3,024,000
<b>Sueldos, salarios y previsión social</b>	1,298,214
(=) igual	
<b>Utilidad fiscal</b>	5,898,786
(-) menos	
<b>PTU del ejercicio</b>	25,294
(-) menos	
<b>Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores</b>	-
(=) igual	
<b>Resultado fiscal</b>	5,898,786
(*) Tasa de ISR	30%
<b>(=) ISR del ejercicio 2013</b>	1,769,636

**ISR DEL EJERCICIO 2014**

Concepto	Importe
<b>Ingresos acumulables</b>	10,221,000
(-) menos	
<b>Deducciones autorizadas</b>	3,024,000
<b>Sueldos, salarios y previsión social</b>	1,188,846
(=) igual	
<b>Utilidad fiscal</b>	6,008,154
(-) menos	
<b>PTU del ejercicio</b>	25,294
(-) menos	
<b>Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores</b>	0
(=) igual	
<b>Resultado fiscal</b>	6,008,154
(*) Tasa de ISR	30%
<b>(=) ISR del ejercicio 2014</b>	1,802,446

Si bien en la determinación de la renta gravable para el caso de la PTU se permite la disminución de los ingresos acumulables las cantidades que no hubieran sido deducibles por concepto de estas prestaciones, como lo menciona el artículo 9; como se puede observar el impuesto sobre la renta de un año y de otro, tiene una diferencia que, dependiendo del supuesto puede resultar gravosa para la liquidez de la empresa que esté otorgando dichas prestaciones, considerando que estas son a favor de sus trabajadores y que por ende, se le debería dar el valor que como derecho tienen los trabajadores y como obligación el Estado de cubrir, siendo los patrones quienes absorben dicha carga, considero que deberían ser apoyados y no perjudicados financiera ni fiscalmente.

Al respecto, el 24 de marzo de este año, se emitió una sentencia por la jueza primero de distrito en materia administrativa en el Distrito federal, que precisa que

... Esta limitante se considera desproporcional, pues se trata de una restricción a la deducción de un gasto necesario e indispensable, que impide se les reconozca el carácter de erogaciones que intervienen en detrimento de la riqueza objeto del ingreso obtenido por el contribuyente.

Por tanto, son susceptibles de disminuir la base gravable, lo que contraviene lo establecido por el artículo 31 fracción IV constitucional.

... Adicionalmente, la resolución considera que esta limitante está encaminada a desincentivar el otorgamiento de ese tipo de prestaciones al a favor de los trabajadores, afectándolos en la mejora de su calidad de vida y en la de su familia, sin que se aprecie una causa que justifique una limitante en la deducción del concepto para el empleador.

No obstante está sujeto a revisión y no representa una sentencia firme, por lo que no hay que confiarse y se recomienda comenzar a detallar y analizar el entorno de las deducciones que se hacen por estos conceptos hacia los trabajadores, ya que no se busca en ningún momento que se dejen de realizar, sino todo lo contrario, dar un punto de vista a las empresas para que puedan

tomar cartas en el asunto y encontrar la mejor manera para que ella y el empleado sigan creciendo juntos.

## **Capítulo V.**

### **Conclusión**

El nuevo régimen aplicable a los pagos de previsión social, como se analizó en la presente investigación después de considerar distintos factores como las nuevas disposiciones legales y de hacer una comparación numérica entre el año 2013 y el año 2014, podemos observar que esta disposición afecta financieramente la base del impuesto sobre la renta (mostrado en la tabla 10) pues el monto del impuesto a cargo resulta mayor, así como en el costo integral de los salarios ya que si el patrón consideraba las prestaciones de previsión social que le otorgaba al trabajador como una manera de disminuir su base de impuesto sobre la renta, con la nueva disposición esta visión se ve afectada ya que no se consigue el objetivo. Los patrones buscarán resarcir o equilibrar de algún modo este efecto, quizá con la eliminación de ciertas prestaciones o en el peor de los casos realizar despidos para poder hacer frente al pago de las contribuciones o dejar de ser objeto de las mismas. Por lo que se debe prever y presupuestar dicho aumento en la base para el pago del impuesto anual y que en la medida de lo posible, se esté preparado para enfrentar financieramente este impacto negativo a la economía de los patrones. Sin olvidar la repercusión que contiene la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta y el reparto de dividendos, pues a partir del año 2014 también se verá disminuida al considerar en las partidas no deducibles que la restan, las prestaciones otorgadas que sean exentas para los trabajadores haciendo que su monto disminuya.

Conocer el entorno fiscal de la nómina, sus costos y su afectación dentro de las finanzas de la empresa, se ha convertido en algo necesario, puesto que llevando un control interno adecuado y teniendo la información digerible a través de indicadores, monitoreo de los mismos y cálculos, se pueden tomar decisiones

que beneficien el futuro de la empresa y el de sus trabajadores. No hay que esperar el último momento para conocer cómo nos afectarán los cambios en las disposiciones fiscales o si es que queda derogada la disposición comentada en nuestro estudio, aunque se haya interpuesto un amparo; hagamos uso de las herramientas tecnológicas para estar al tanto de la situación de la empresa y para la determinación el costo integral de los salarios, sobretodo, no hay que dejar a un lado que la previsión social nace con el fin de otorgar bienestar a los trabajadores otorgándoles beneficios a ellos y a sus familiares, la sociedad debería ser armónica, ayudar a preservarse y todos nos veremos retribuidos: la empresa con la efectividad y productividad del trabajador y éste con la protección de sus necesidades sociales y económicas.

## Bibliografía

### Libros, leyes y reglamentos

Chavez, P., & Olgún, F. (2008). *Previsión social. Guía práctica*. México: Taxx editores.

Código Fiscal del Distrito Federal

Cueva, M. d. (1984). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (3a). México, DF, Porrúa.

Delgadillo Gutiérrez, L. H. (2011). *Principios de Derecho Tributario*. México: Limusa.

Delgado Moya, R. (1991). *El derecho a la seguridad social*. México: ISTA.

Departamento de Seguridad Social de la OIT. (2001). *Principios de seguridad social. Principios de la seguridad social*. Turín, Italia: SOC POL.

Díaz González, L. R. (2006). *Conceptos jurídicos fundamentales*. México: Gasca.

Diccionario de la Real Academia Española. (2012). México.

George, M., & Magno, L. (2008). *La unificación del sistema de seguridad social en México*. México: Porrúa.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (1997). *Las prestaciones sociales*. (IMSS, Ed.) México.

Jarach, D. (2011). *El hecho imponible. Teoría general del derecho tributario sustantivo*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Maldonado Ortega, J. M. (2004). *Primer curso de derecho tributario mexicano*. México: Porrúa.

Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral. Un enfoque práctico*. México: McGraw Hill.

Mendizábal Bermúdez, G. (2007). *La seguridad social en México*. México: Porrúa.

Monroy Hernández, G. (2010). *El objeto y el hecho imponible en el impuesto sobre la renta*. México: Dofiscal.

Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Administración de la seguridad social*. (OIT, Ed.) Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Financiación de la seguridad social*. (OIT, Ed.) Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Principios de la seguridad social*. (S. C. Solorio, Ed.) Turín, Italia.

Orozco Colín, L. A. (2013). *Estudio integral de la nómina 2013*. México: Isef.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014

Sánchez Gómez, N. (2001). *Derecho Fiscal Mexicano*. México: Porrúa.

#### Revistas

Burgoa Toledo, C. A. (2014). Deducción parcial de prestaciones laborales exentas. *Consultorio Fiscal*, 5-16.

Imperial, Iván. (s.f.). El impacto de optimizar la nómina. (KPMG, Ed.) *Estructura financiera, fiscal y legal*, 12. Recuperado de <https://www.delineandoestrategias.com.mx/>

Información Dinámica de Consulta. (2008). Tratamiento integral de la nómina. (IDC, Ed.) *Información Dinámica de Consulta* (185), 1-26.

KPMG. (Noviembre de 2013). Reforma fiscal 2014. México, México, México.

Reynoso Flores, A. Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón. *Consultorio Fiscal* (407), 68-76.

Rojas, J. C. (2014). PTU, nuevo procedimiento para determinar la renta gravable 2014. *Consultorio Fiscal* (585), 18-25.

Taller de prácticas. (3a. decena de Junio de 2010). Nómina. ¿sabe cuál es el costo real para su empresa? *Taller de prácticas* , C2.

Taller de prácticas. (2010). Previsión social. Jurisprudencias de la SCJN y criterios del SAT, así como tratamiento fiscal en el IETU y otros aspectos en el ISR. *Práctica fiscal* (579), A36-A53.

Taller de prácticas. (2010). Previsión social. Tratamiento fiscal en el ISR. *Práctica fiscal* (578), A23-A24.

Martín Granados, M. A. (s.f.). El régimen fiscal de los salarios en el impuesto sobre la renta. *Revista Jurídica. Boletín mexicano de derecho comparado* .

Valencia González, G. (Enero de 2014). Deducción parcial de erogaciones que son ingresos exentos de trabajadores. *Puntos Prácticos* , 22-26.

#### Actas de conferencia

Carrillo Cisneros, E., Moreno Ibarra, E. d., Acosta, D. I., Bustamante Ruíz, M. G., & Almada Urías, R. A. (2013). Reforma laboral: tendencias de la previsión social para las nuevas generaciones. *Reforma laboral: tendencias de la previsión social para las nuevas generaciones*. 8, págs. 610-620. Sonora: Global Conference on Business and Finance Proceedings.

#### Medios electrónicos

Abrantes Pego, R. (s.f.). Las políticas de extensión de la protección social en salud (PSS) como sustento de la formulación normativa. (CIESS, Ed.) *CIESS* , 59-67.

Ascensión, M. R. (Julio-Diciembre de 2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal. *Latinoamericana de derecho social* , 125-148.

Díaz Limón, J. (s.f.). La seguridad social en México (primera parte). (I. d. UNAM, Ed.) México, Puebla, México.

CROSS. Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social. (2010). *Personas físicas, tratamiento en materia de seguridad social*. México: CCPM.

Mena Rodríguez, R. J. (Julio de 2014). Reforma fiscal 2014. Inconstitucionalidad de prohibir la deducción de la nómina. México, DF, México.

PRODECON. (Enero de 2014). Previsión social y deducibilidad de la nómina. México, México, México.

Ruezga Barba, A. (2009). *Seguridad social una visión latinoamericana*. (C. I. Social, Ed.) México.

Santos Basso, O. L. (26 de Mayo de 2006). 50 años de seguridad social. (CIESS, Ed.) : *un pasado para reflexionar y un futuro por construir* , 65-76.

Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. (Junio de 2007). Tesis IV.1o.A.79A, número de registro 172,211. México, México, México.

Villalobos González, H. (Mayo de 2014). Algunas consideraciones a la reforma fiscal 2014. México, DF, México.