



IMCP
CROSS RCO

BOLETINES ERIC GERARDO GUZMÁN RODRÍGUEZ

MARZO 2026

PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL

POLÍTICA EDITORIAL

Los comentarios profesionales en este artículo expresan la opinión de los autores, bajo su responsabilidad, su interpretación sobre las disposiciones citadas y no necesariamente la de la CROSS. Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los mismos.

GENERALIDADES

El presente artículo tiene como propósito desarrollar un análisis integral sobre las prestaciones de previsión social dentro del marco de la relación laboral en México, así como examinar los efectos que dichas prestaciones generan en materia laboral, de seguridad social, fiscal federal y regulación estatal. La intención no es únicamente definir el concepto, sino comprender su naturaleza jurídica, su fundamento normativo y las implicaciones prácticas que conlleva su implementación en los centros de trabajo.

Para poder abordar adecuadamente el tema, es indispensable partir del concepto de relación laboral. Conforme a la legislación vigente en México, particularmente lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, existe relación laboral cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En este concepto convergen tres elementos esenciales:

1. La prestación de un servicio personal.
2. La subordinación jurídica, entendida como el derecho de mando del patrón y el deber correlativo de obediencia del trabajador.
3. El pago de una retribución económica denominada salario.

Patrón: Personas física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador: Persona física que presta a otra, física o moral un trabajo persona subordinado.

ASPECTOS LABORALES

Las prestaciones laborales son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al establecer un vínculo laboral, las prestaciones nacen de la relación contractual y son independientes al salario y estas prestaciones podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural, de salud y bienestar, etc.

Para el presente artículo las prestaciones laborales las vamos a clasificar de la siguiente manera:

- a. Prestaciones mínimas de Ley:** Las prestaciones mínimas de ley son aquellas que otorga la ley federal del trabajo y son el piso mínimo que todo trabajador es acreedor y que son irrenunciables y NO negociables. Encontramos en esta clasificación los siguientes:
- a. Aguinaldo: 15 días de salario por lo menos
 - b. Vacaciones: Ausentismos pagados de 12 días laborables por el primer año de servicios y que aumenta 2 días hasta llegar a 20 días por cada año subsecuente de servicios, a partir del año 6 aumentará 2 días de vacaciones por cada 5 años de servicio.
 - c. Prima Vacacional: Una prima no menor del 25% sobre los salarios de las vacaciones.
 - d. De seguridad social: Todos los derechos y obligaciones que determinan la Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT y la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL



b. Prestaciones mínimas de Ley – Ampliadas: Son aquellas prestaciones en las que se tiene que caer en un supuesto en específico para poder ser acreedor a dichos derechos. Encontramos en esta clasificación los siguientes:

- a. Licencia de maternidad: Descanso de 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto.
- b. Licencia de adopción: 6 semanas con goce de sueldo posterior a la adopción.
- c. Periodo de lactancia: 2 reposos de media hora por día durante 6 meses.
- d. Licencia de paternidad: 5 días con goce de sueldo posterior a parto o adopción.
- e. Participación de utilidades: 10% de utilidades generadas en el ejercicio.
- f. Prima de antigüedad: 12 días de salario por cada año de servicio (Condicionada)
- g. Prestaciones por renuncia: Proporcionales de prestaciones
- h. Prestaciones por despido injustificado: Prestaciones legales y proporcionales
- i. Horas extras dobles y triples: No más de 3 horas diarias ni 3 veces por semana.
- j. Prima dominical: Una prima de un 25% por lo menos sobre su salario.
- k. Día de descanso laborado: Su salario más un salario doble.
- l. Día festivo laborado: Su salario más un salario doble.

c. Prestaciones mínimas vitales: Son aquellas que por su naturaleza se les debe otorgar a las personas trabajadoras y que se regulan en un capítulo especial dentro de la ley federal del Trabajo. Encontramos en esta clasificación las siguientes:

- a. Trabajadores de buques: Alimentación, habitación y tratamientos médicos.
- b. Tripulaciones Aeronáuticas: Alimentación, alojamiento y transportación.
- c. Trabajadores de Autotransporte: Hospedaje y alimentación.
- d. Trabajadores Estacionales del Campo: Habitación.
- e. Deportistas: Transportación, hospedaje y alimentación.
- f. Trabajadores del hogar: Habitación y alimentación.

d. Prestaciones contractuales: Son las prestaciones que se pactan en los contratos de trabajo (individuales, Colectivos o Ley), o en convenios especiales, políticas de compensación y prestaciones como resultado de un acuerdo bilateral (patrón – trabajador). En esta clasificación podemos encontrar un sinnúmero de prestaciones, por lo cual enunciaremos algunas de manera ejemplificativa:

- a. Ayuda por nacimientos de hijos
- b. Ayuda por matrimonio
- c. Ayuda para gastos funerarios
- d. Ayuda para gastos escolares
- e. Ayuda para beca de estudios

Y para precisar, en estas últimas, se puede retribuir a la persona trabajadora en lo denominado como “especie”, siempre y cuando se cuide la parte que contempla el artículo 102 de la LFT que estable lo siguiente:

“Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”

El cual debemos interpretar que el monto de las prestaciones que se paguen en especie no deberán ser mayores al monto de salario que se pague en efectivo.

En conclusión, las prestaciones de previsión social, nacen de las prestaciones contractuales entre trabajador y patrón, derivado obviamente de una relación laboral y que persiguen ciertas finalidades como lo es que, siempre estén orientadas a **mejorar la condición de vida de los trabajadores, a reducir sus gastos y a otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social**. Y es muy interesante, que otras normas a las que la retribución a los trabajadores está sujeta y regulada, hagan referencia a este tipo de prestaciones y las etiqueten con el concepto de “Previsión Social”, sin embargo, no hay un concepto definido en la LFT como tal, y que se tenga a remitir a otras normas para hacer la precisión sobre que se considera como tal.

Para este trabajo vamos a puntualizar sobre el concepto de la PREVISIÓN SOCIAL, tomando en consideración el concepto de BORNACINI Y COLS que se transcribe a continuación:

“El conjunto de prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que no constituyen una remuneración a sus servicios, pues no se entregan en función del trabajo, sino como un complemento que procura el bienestar del trabajador y su familia en los aspectos de salud, cultural, deportivo, social y en general, que contribuyan al desarrollo integral del ser humano.”

Ahora bien, vamos a empatar con lo que considera la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en México sobre la previsión social, y esto lo precisa en el quinto párrafo del artículo 7° de la ley en comento y que establece que:

“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.”

Por lo que podemos concluir que esta retribución otorga beneficios a los trabajadores y familiares de estos, en temas de salud, cultura, economía, social o física. Y que se otorgan por el simple hecho de ser



trabajadores y no va en función de su trabajo.

También es de suma importancia limitar que, para estos conceptos de previsión social, se debe tomar en cuenta el concepto de generalidad. Porque es base para los planes de previsión social, que se otorguen de manera general a los trabajadores. Aunque muchas veces llegamos a confundir este concepto de generalidad con “TODOS”, cuando no debería ser así. Hablando en este tema la generalidad se debe de entenderse que son atribuidas a un grupo homogéneo de personas, que, al encontrarse en igualdad de circunstancias, deben acceder a la misma prestación de previsión social otorgada a sus pares, según las leyes o los contratos de trabajo que definan los planes del sector aplicable, los requisitos de elegibilidad, lo beneficiarios y los procedimientos para definir el monto de las prestaciones.

EFFECTOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En lo comentado al principio de este documento, hicimos la observación de que al haber una relación laboral surgen derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, dentro de estos derechos se encuentra los de Seguridad Social, regulados en la Ley del Seguro Social y por lo tanto de manera recíproca hay que cumplir con las obligaciones derivadas de esta, entre las cuales se encuentra hacer aportaciones, en una parte el patrón y una parte el trabajador, como lo dispone la normativa. Para el pago de contribuciones de seguridad social se basa es un factor denominado “Salario Base de Cotización” regulado en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social vigente y que establece lo siguiente:

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

En consecuencia, se puede llegar a decir que las prestaciones de previsión social integrarían al salario base de cotización de conformidad con esta norma, ya que estable que cualquier prestación en especie o cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo. Sin embargo, dentro de este mismo precepto legal existen 9 fracciones que excluyen algunos conceptos, dada su naturaleza y que son las siguientes:

- I. Herramientas de trabajo, ropa y otros similares
- II. El ahorro y cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales
- III. Aportaciones adicionales del patrón hacia el trabajador en las ramas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- IV. Aportación patronal del INFONAVIT y PTU
- V. Alimentación y habitación
- VI. Despensas en dinero o en especie
- VII. Premios de puntualidad o asistencia
- VIII. Planes de pensiones (CONSAR)
- IX. Tiempo extraordinario

Por lo que, en la segunda parte de la fracción II establece claramente que las prestaciones de “PREVISIÓN SOCIAL” quedan excluidas del Salario Base de Cotización, pero además debemos voltear a ver el criterio normativo del IMSS en relación al Salario Base de cotización número 01/2024 emitido por las dirección de incorporación y recaudación del IMSS denominado: ***“Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social”*** y que explica de manera clara y concisa que si se le entrega dinero en efectivo o depositada a la cuenta a los trabajadores bajo cualquier concepto de previsión social, es muy difícil demostrar que efectivamente se hayan gastado los recursos para los que son destinados.

Por ejemplo: En una empresa que otorga una retribución a través de un plan de previsión social denominada “Ayuda para útiles escoltes” para los hijos de los trabajadores y el empleador da en efectivo dicha prestación, el empleado pudiera gastar ese recurso en otros conceptos que no sean en útiles escolares para sus hijos y se perdería la esencia de la “Previsión Social” como lo vimos en los conceptos de los aspectos laborales. Por lo tanto, para dar certeza de que los recursos que erogan en conceptos de previsión social, se recomienda que no se otorguen en efectivo ni a las cuentas de los trabajadores si no que se entreguen en especie o que se demuestren controles fiables para que se demuestre que el recurso es aplicado para su fin, que consten en contratos de trabajo y que se otorguen de manera general en beneficio de todos los trabajadores.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Partiendo de que se pueden remunerar al trabajador por conceptos de planes de previsión social, el Título IV Capítulo I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que:

“Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.”

Considerar también el requisito establecido en la fracción XI del artículo 27 de esta ley que establece:

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

Tomando en cuenta de que esta remuneración de es parcialmente gravada tomando en cuenta las fracciones VIII y IX del artículo 93 de la LISR vigente que establecen que:

“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.”

Y que esa previsión social es la que se establece en el artículo 7 quinto párrafo de la LISR.

Y que en este mismo artículo 93 pero en su penúltimo párrafo establece que:

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de PREVISIÓN SOCIAL se limitará cuando: La suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de; Una cantidad equivalente a 7 veces la UMA elevada 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 una UMA elevada 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 7 veces la UMA elevada al año.

Para robustecer lo comentado hay que considerar también el criterio sobre prácticas fiscales indebidas número 23/ISR/PI contenido en la resolución miscelánea fiscal para 2026 en su anexo 3, en cual establece que: Para efectos de la determinación del ISR en materia de “PREVISIÓN SOCIAL”, esta no se debe de otorgar en efectivo ni en otros medios equivalentes.

IMPUESTOS ESTATALES

En el mismo orden de ideas que los temas anteriores, vamos a partir que los empleadores pueden retribuir a los empleados por el concepto de prestaciones de “PREVISIÓN SOCIAL”, en este sentido y de conformidad con las normas estatales vigentes (en este caso Michoacán), por realizar erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, las personas físicas o morales que realicen dichas erogaciones, se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneración al personal, prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.

En el cuerpo de esta norma en su artículo 23 establece que:

“Para los efectos de este impuesto se considerará remuneración al trabajo personal subordinado, los sueldos y salarios, así como todas las prestaciones en dinero o en especie, con independencia de la designación que se le otorgue que deriven de un trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.”

Sin embargo, en su segundo párrafo establece cuales NO se consideran como parte de la remuneración al trabajo persona subordinado, el cual estable un listado similar a los conceptos que no integran al Salario Base de Cotización de la Ley del Seguro Social, estableciendo de manera textual que las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical, no se consideran como base para el pago del impuesto.

CONCLUSIÓN

Los planes de previsión social constituyen un instrumento relevante para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer la relación laboral, puede ser un esquema muy atractivo para los patrones para remunerar a las personas trabajadoras, sin embargo, hay que cuidar los aspectos de cada norma en particular a la que es sujeta esta remuneración. Ya que si por un lado establecemos un monto o porcentaje definido para otorgar esta prestación y si no cuidamos y homologamos los controles para estar dentro de los límites de no integración al salario base de cotización para efectos de seguridad social o la exención por parte de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, podríamos tener el escenario de una partida parcialmente gravada para ISR y no integrable para el SBC.

Por otro lado, si no cuidamos o tenemos controles de la entrega de esta prestación y no se llegará a cumplir su finalidad, pudiéramos también tener la contingencia de prestaciones que integran completamente al SBC y que estuvieran completamente gravadas para ISR y a su vez los mismos efectos para impuestos estatales.

La pregunta en estos tiempos es: ¿Vale la pena remunerar a los trabajadores bajo este esquema? Tomando en cuenta que:

- Para las deducciones fiscales (ISR) la parte que es exenta para el trabajador es parcialmente deducible.
- Los costos laborales se han incrementado.
- No se puede deducir al 100% los pagos exentos para los trabajadores.

En consecuencia, cada empresa debe evaluar de manera particular la viabilidad de estos esquemas, considerando su estructura de costos laborales, su capacidad administrativa y el impacto en la productividad. Solo mediante una planeación adecuada y cumplimiento normativo riguroso puede lograrse que la previsión social cumpla su finalidad: mejorar de manera real y sostenible el bienestar del trabajador y su familia.

BIBLIOGRAFÍA

Ley Federal del Trabajo

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Seguro Social

Criterios normativos IMSS en relación al Salario Base Cotización

Anexo 3 de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente para 2026

Ley del Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo

**ERIC GERARDO
GUZMÁN RODRÍGUEZ**

