

EL SALARIO Y LA PREVISIÓN SOCIAL ENTRE EL DERECHO SOCIAL Y EL FISCAL

María Ascensión
MORALES RAMÍREZ*

Resumen. Los salarios, como elementos primordiales de la prestación de un servicio personal subordinado, son objeto de un régimen contributivo bastante complejo. Entender el tratamiento fiscal de éstos y de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo no es una tarea fácil; sin embargo, lo que sí va quedando claro en el camino es el creciente papel de las “prestaciones de previsión social” en el ámbito fiscal y no en su espacio original, traduciéndose en una nueva inserción de la regulación de lo social.

I. INTRODUCCIÓN

El salario y la previsión social, aparte de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son objeto de regulación por diversas leyes y disposiciones como la Ley del Seguro Social (LSS), Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), Resolución Miscelánea Fiscal, Compilación de Criterios Normativos del Sistema de Administración Tributaria (SAT), además de los respectivos reglamentos de algunos de estos ordenamientos, cuyos tratamientos en materia de cuotas o impuestos resultan demasiado complicados para el trabajador y el empleador que desean entender los términos a la luz del derecho fiscal.

Las leyes laboral y de seguridad social en relación con la LISR han perseguido diferentes objetivos. La primera tiene como finalidad proteger el otor-

* Profesora de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Facultad de Derecho de la UNAM (moralesm@patronato.unam.mx).

gamiento de prestaciones (al trabajador) en sus respectivo ámbito de aplicación; la segunda la recaudación. En atención al objetivo consistente en relacionar un tema de derecho social con otras disciplinas del derecho, el presente trabajo tiene como propósito analizar las nociones de salario y la previsión social en el campo del derecho fiscal. En una primera parte se abordará la naturaleza social de las nociones objeto de estudio; en una segunda parte, el desarrollo de las mismas en el espacio fiscal.

II. NATURALEZA SOCIAL DEL SALARIO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

1. *Salario*

El salario es el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento.

El significado y alcance del concepto de salario, en el ámbito social, se desprende no sólo de la definición legal sino también a la luz del análisis sistemático de otros preceptos contenidos en la ley laboral, para determinar las notas características que lo componen: *a)* retribución, *b)* pagada por el patrón y *c)* por su trabajo.

En este orden, la LFT, en el artículo 82, lo define como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y el artículo 58, al definir la jornada, señala que “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Con base en estos dos preceptos, el alcance de la expresión “por su trabajo” comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino que también abarca, conforme al sistema de cómputo de la jornada, la disponibilidad para trabajar y la permanencia en la fuente de trabajo.¹ En consecuencia, el que el patrón deba pagar el salario al trabajador por su trabajo, se entiende tanto por la prestación efectiva del

¹ Por ejemplo, cuando se está en espera de órdenes de que se repare una maquinaria, o bien cuando el trabajador tiene que reposar o tomar sus alimentos.

trabajo, por la disponibilidad de trabajar y, en algunos casos, por la permanencia en la empresa, ello en atención a que no necesariamente puede implicar un trabajo continuo y una retribución constante, pues el trabajador lo es incluso después de concluida la jornada y aun cuando en el curso de ésta no se esté prestando el servicio, sin que se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. En este sentido, el salario es una obligación nacida de la relación de trabajo.

Por otro lado, el artículo 3o. de la ley, al exigir que a cambio del trabajo se proporcione “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, se entiende el salario como un instrumento de justicia social. Adicionalmente, el salario tiene otras características, como ser suficiente, determinado (saberse de antemano el monto o conocer las bases que servirán para su cálculo) y equivalente (“a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” y “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social”).²

El salario es objeto de diversas clasificaciones, dentro de las cuales las más importantes y derivadas de la propia ley son:

1) Por su cuantía:

- a) Salario mínimo: es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia (en el orden cultural, material y social) y para proveer la educación obligatoria de los hijos.³ Se divide en general y profesional.⁴
- b) Salario remunerador: es proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.⁵

² Artículo 86 de la LFT.

³ Artículo 123-A, fracción VI, segundo párrafo, de la Constitución en relación con el artículo 90 de la ley.

⁴ El salario general rige áreas geográficas determinadas y el profesional aplica en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, en términos del artículo 123-A, fracción VI, de la Constitución, en relación con los artículos 91 a 93 de la LFT.

⁵ Artículos 5o., fracción VI, 56 y 85 de la ley.

2) Por su valuación:

- a) Salario por unidad de tiempo: se percibe en función del lapso de tiempo que se dedica al trabajo.
- b) Por unidad de obra: se determina en relación con las unidades realizadas.
- c) Por comisión: corresponde a un porcentaje por la ejecución de una operación de venta.
- d) A precio alzado: el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra, comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo.⁶

3) Integración. Salario integral: comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.⁷

Asimismo, a fin de evitar la disminución o afectación del salario existen una serie de normas protectoras del salario en general, así como del salario mínimo:

- a) Derechos: pago, lugar y forma de éste, a disponer de él, preferencias de derecho.
- b) Prohibiciones: multas, compensación, colectas; reducciones, descuentos (sus excepciones); nulidad de cesión, inembargabilidad.⁸

2. Previsión social

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

⁶ Artículo 83 de la LFT.

⁷ Artículo 84 de la LFT.

⁸ Artículo 123-A, fracciones VI, VIII, X, XXIV, XXVII, XXVIII y XXXVII, de la Constitución, en relación con los artículos 5o., fracción VIII, 51, fracción IV, 97-116, 133, fracción VI, 135, fracción VIII, 271, 483-847, 966 y 979-981 de la LFT. Adicionalmente, el artículo 1003 define figuras delictivas derivadas de la falta de pago del salario mínimo general.

protección (ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado), es decir, en oposición a la “previsión individual”. Nació originariamente para abordar las necesidades apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial; bajo ella se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador: accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte. 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.⁹

Mario de la Cueva definió a la previsión social 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”, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento. De la Cueva agregó que bajo esta figura el trabajo adquirió su más alta dimensión, proyectada en dos momentos sucesivos de la vida: primeramente, es la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de las asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se torna difícil o imposible.¹⁰

La previsión social, al ser una institución jurídico-laboral exclusiva de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo y, por ende, como un derecho de éstos.¹¹ Posteriormente fue superada por una forma más evolucionada de protección: la seguridad social. Ésta comprendió no sólo a otros grupos profesionales, sino también a sectores no regularmente insertos en el mercado de trabajo, con el propósito de corregir las desigualdades y redistribuir la renta, independiente del salario, en atención a una necesidad del ciudadano. Ambas constituyen modalidades específicas de la protección social genérica.

En el derecho mexicano, la previsión social emanó como un capítulo del derecho laboral y complementaria del derecho individual del trabajo como se corrobora en el rubro del artículo 123 constitucional: “Del trabajo y la previ-

⁹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II.

¹⁰ *Ibidem*, p. 21.

¹¹ Almansa Pastor, José Manuel, *Derecho de la seguridad social*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1991, pp. 52 y 53.

sión social”. Sin embargo, el concepto no fue definido en dicho artículo y tampoco en la Ley Federal del Trabajo; empero, ambas disposiciones comprenden contenidos de ésta, aunque sin agotarlos.

III. DESARROLLO DE LAS NOCIONES EN EL DERECHO FISCAL

Las dos nociones objeto de estudio han sido desarrolladas en el campo del derecho fiscal con las características que a continuación se describen.

1. *Salario y los conceptos por pago de servicios subordinados*

La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) emplea varios conceptos para referirse al pago por la prestación de servicios personales subordinados: salario, sueldo, ingresos y asimilados a salarios. En el ámbito laboral y de seguridad social predomina el uso del vocablo “salario”. En razón de ello, se tratará de establecer las diferencias entre las diversas expresiones.

a) *Salario*. Etimológicamente deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal.¹² En la Antigüedad la sal era dinero. Los romanos pagaban a los soldados con ella.

En la literatura jurídica se encuentran las siguientes disposiciones sobre el vocablo salario: el artículo 123, apartado “A” de la Constitución, la LFT y la Linfonavit lo emplean. La LFT, en su artículo 20, lo define como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

b) *Sueldo*. Del latín *solidus*. Antigua moneda romana de oro que valía 25 denarios de dicho metal. Fue, entonces, una unidad o moneda de cuenta acuñada en los sistemas monetarios anteriores a la reforma realizada por Carlomagno, quien estableció la equivalencia: 1 libra = 20 sueldos = 240 dineros. A partir del siglo XIII se acuñaron monedas con valor de un sueldo, aunque adoptaron otros nombres.¹³

Diversas disposiciones refieren indistintamente los conceptos de sueldo y salario: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), el

¹² Corominas, Joan, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española*, Madrid, Gredos, 1987, p. 546.

¹³ *Idem*.

Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación, el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, por citar algunas. Por su parte, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) utiliza sólo el concepto de sueldo, aunque no lo define.

El *Diccionario* de la Consejería Jurídica del Estado de Guerrero define sueldo como la “remuneración, provecho o ventaja que corresponde al funcionario público por la prestación de su servicio”.

Con base en lo anterior, es posible señalar que no existe diferencia jurídica, pues ambos vocablos implican el pago por la prestación de servicios subordinados.

c) *Ingresos*. La LISR, en su artículo 110, hace referencia al concepto “ingresos”, aunque no lo define a pesar de constituir su objeto; empero, al precisar cuáles pueden ser, lleva a entender que se trata de aquellos que reciba el trabajador en dinero o en especie por concepto de salarios o por cualquier otra cantidad como consecuencia de la prestación de un servicio personal subordinado, dentro de los cuales se incluyen:

- 1) Los salarios.
- 2) Demás prestaciones que deriven de una relación laboral.
- 3) Participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- 4) Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Respecto del inciso 2 pueden citarse el aguinaldo, la prima vacacional, la prima dominical, el tiempo extraordinario, entre otros, y del inciso 4, la prima de antigüedad e indemnizaciones. Adicionalmente, el artículo 137 del Reglamento de la LISR considera como ingresos 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”.

d) *Asimilables a salarios*. A este concepto indebidamente se le denomina así, aun cuando carece del elemento principal del salario: la “subordinación”. Se

creó en 1981 sólo para efectos del impuesto sobre la renta. En este sentido, el artículo 110 de la LISR plantea ingresos que pueden recibir las personas físicas sin ser salarios.

Lo que se asimila es una serie de ingresos a la que la LISR le da un tratamiento semejante al salario, pero que de ninguna forma cambia la relación contractual entre las partes; es decir, el receptor de esos ingresos no adquiere el carácter de trabajador y quien los paga tampoco asume la calidad de patrón.

Dichos ingresos “asimilados a salarios”, en términos del artículo 110, fracciones I a VII, son:

I. Remuneraciones recibidas por servidores públicos.

II. Rendimientos y anticipos de socios de cooperativas de producción y anticipos de sociedades y asociaciones civiles.

III. Honorarios percibidos por consejeros y comisarios.

IV. Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario.

V. Honorarios independientes recibidos de empresarios o personas morales.

VI. Personas físicas con actividades empresariales.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo [se adicionó en 2005].

Las remuneraciones recibidas por servidores públicos son asimiladas *sui generis*; su contrato o nombramiento tiene un carácter administrativo, en los cuales no es suficiente la existencia de la relación de trabajo en algunos casos; en otros no se tiene estrictamente el carácter de trabajadores.¹⁴

Respecto de los honorarios independientes recibidos de empresarios o personas morales, la asimilación está condicionada a la naturaleza del prestatario y el objeto que desarrolla, es decir, que se trate de personas morales co-

¹⁴ Artículos 15 b y 18 de la LFTSE.

mo sociedades y/o asociaciones sin importar su objeto, fines o naturaleza (civil o mercantil) o de personas físicas con actividad empresarial, y sin importar que la actividad se realice en el régimen general, en el intermedio o en el régimen de pequeños comerciantes (Repeco).

A. *Funciones fiscales del salario*

Independientemente de que el salario o sueldo representan el pago por la prestación de servicios subordinados, a efectos de este trabajo se usará únicamente el primer concepto, por emplearse de manera uniforme en la ley laboral (origen de su regulación) para referirse a ese “pago o retribución”.

El salario se rige por un régimen fiscal porque constituye una fuente importante de contribuciones. En efecto, en esta materia tiene diferentes funciones:

- a) Otorga el carácter de contribuyente, pues está gravado por el impuesto sobre la renta.
- b) Sirve de base para contribuciones locales sobre nóminas y
- c) Para las aportaciones de seguridad social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El salario como fuente de contribuciones y las consideraciones de su “integración” para estos aspectos fiscales difieren según las disposiciones legales.

La LFT, por una parte, como ya se había señalado, define al *salario* como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Por otra parte, dispone sobre el *salario integrado*: “se conforma con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (artículo 84).

Respecto de las definiciones del salario (simple) como del integrado, tanto en materia laboral como en otras áreas se ha cuestionado la expresión “por su trabajo” empleada por la LFT, porque en la práctica se entregan a los trabajadores montos por conceptos ajenos al desarrollo de “su trabajo”. La crítica

laboral considera que las definiciones son muy restringidas, es decir, no deberían referirse al trabajo, sino más bien a los servicios derivados de la relación laboral o de los contratos colectivos o contratos ley. En las otras áreas se cuestionan porque precisamente para efectos contributivos, en forma amplia, son consideradas prestaciones que no son otorgadas al trabajador por su trabajo.

En realidad, para alcances fiscales se contemplan tanto el salario como otras prestaciones laborales (integrado). En este orden, la LFT toma en cuenta el salario integrado para efectos indemnizatorios, en términos de los artículos 84 y 89. Asimismo, existe abundante jurisprudencia sobre las prestaciones que integran el salario, como la siguiente:

SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. Para que un pago otorgado a un trabajador forme parte del salario, debe ser cubierto en forma ordinaria y permanente, sin que se ubique en la hipótesis las gratificaciones actuales, inciertas o extraordinarias que recibe; es decir, las que no se le cubren necesariamente en forma periódica, sino sólo cuando logra reunir determinados requisitos que pueden o no integrarse, como acontece, verbigracia, con los premios que se otorgan cada año en una empresa a quienes no tengan una falta justificada durante ese periodo.¹⁵

La LSS, en relación con las bases y cotización de pago de cuotas de seguridad social y algunos otros conceptos, en su artículo 5-A, fracción XVIII, determina al *salario o salarios* como la “retribución que la LFT define como tal”. Agrega que para efectos de esa ley, 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, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley”.¹⁶ El

¹⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. V, Parte-1, Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, p. 456.

¹⁶ Instrumentos de trabajo; el ahorro, si la aportación del trabajador es igual a la del patrón; aportaciones adicionales al seguro de retiro, cesantía y vejez; habitación y alimentación cuando se entreguen en forma onerosa; las despesas en especie y dinero cuando su importe no rebase el 50% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal; premios por puntualidad y asistencia, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización; aportaciones para fines sociales y tiempo extraordinario.

efecto constitutivo de la retribución es, en efectivo, la cantidad determinada en dinero y, en especie, bienes y servicios.

Esta misma definición opera en la Linfonavit en términos de su artículo 29, fracción II, al homologarse en 1997 las cotizaciones del Instituto a la base de los seguros de invalidez y vida así como retiro, cesantía y vejez, a través del convenio de colaboración para la afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización.

Como puede observarse, en la LFT y en la LSS no hay una definición de salario integrado o salario base de cotización; no obstante, la integración del primer concepto empleado por la LFT es utilizado también por la LSS y la Linfonavit, aunque la segunda exceptúa las prestaciones que se mencionan en el artículo 27 de la LSS, y en términos del artículo 9o. de la misma, segundo párrafo, en caso de controversia se tomará en cuenta lo establecido por la LFT, después el Código Fiscal de la Federación y luego el derecho común (estas últimas no aplican en la ley laboral). Asimismo, ya se había hecho referencia a que el primero se usa para efectos indemnizatorios ante un conflicto laboral, y el segundo en la inscripción de los trabajadores ante los dos institutos de seguridad social y constituye la unidad para determinar y pagar las cuotas en cada una de los seguros del régimen obligatorio de la LSS.

Por último, la LISR otorga un alcance bastante amplio al concepto de “ingresos”, entendiéndose por tales los percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, como son los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral (aguinaldo, prima vacacional, tiempo extraordinario, premios de puntualidad, comisiones, entre otros), así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo (indemnizaciones y prima de antigüedad), o sea, se trata de un tipo de salario integrado vasto.

B. *Efectos contributivos del salario y prestaciones*

En materia fiscal se distinguen tres tipos de ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo: los exentos, los no objeto y propiamente los gravables.¹⁷

¹⁷ Cfr. Sánchez León, Gregorio, *Derecho fiscal mexicano*, México, Cárdenas Editor, 2000.

1) Ingresos exentos: son aquellos que causan el impuesto sobre la renta (son un ingreso fiscal) pero no se paga el impuesto. Entre éstos, los más importantes son los comprendidos entre las fracciones I a XIII del artículo 109 de la LISR, que son las prestaciones exentas derivadas del salario.

a) Condiciones de trabajo:

I. Horas extras y trabajo en días de descanso de trabajadores de salario mínimo, siempre que no excedan de los márgenes de la LFT.¹⁸

b) Prestaciones de previsión social:

II. Indemnización por riesgos de trabajo o enfermedades en contratos colectivos y contratos ley.

III. Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro. Hasta nueve veces el salario mínimo general (SMG).¹⁹

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

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

VI. Otras prestaciones de previsión social y análogas:

— Subsidios por incapacidad.

— Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.

— Guarderías infantiles.

— Actividades culturales y deportivas.

— Otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo: ayuda para renta, transporte, despensas, entre otras.

VII. Aportaciones al Infonavit y casas proporcionadas a los trabajadores inclusive por el patrón.

¹⁸ El 50% del ingreso por concepto de trabajo en días de descanso y en horas extras de trabajadores con ingresos superiores al mínimo sin que excedan de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

¹⁹ En este concepto se comprenden las pensiones vitalicias provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en las leyes del Seguro Social y del ISSSTE.

VIII. Cajas y fondos de ahorro.

IX. Cuotas obreras al IMSS pagadas por el patrón.

c) Otras remuneraciones derivadas de la relación de trabajo:

X. Compensaciones por separación: primas de antigüedad, indemnizaciones y retiro. Hasta 90 veces el SMG por año de servicio.

XI. Gratificaciones anuales.

— Aguinaldo: hasta 30 días.

— Prima vacacional: 15 días SMG.

— PTU: 15 días de SMG.

— Primas dominicales: 1 SMG por cada domingo que se labore.

d) Remuneraciones percibidas por los extranjeros:

XII. Diplomáticos, consulares, miembros de delegaciones científicas y humanísticas, etcétera.

XIII. Viáticos. Deberán declararse o de lo contrario perderán su carácter de exentos.

2) 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.

Al respecto, el último párrafo del artículo 110 de la LISR dispone: “no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón les proporcione 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”.²⁰ Entre otros, pueden citarse las herramientas e instrumentos de trabajo como coche, capacitación, biblioteca, uniformes y ropa de trabajo. Adicionalmente, suelen considerarse como ingresos no objeto los préstamos a trabajadores, pólizas de seguros de vida o de gastos médicos a favor de éstos.

²⁰ Esta disposición es acorde a lo establecido en el artículo 132 de la LFT al referirse a los instrumentos, útiles, herramientas y ropa de trabajo.

- 3) Ingresos gravables: son aquellos por cuya percepción se pagan impuestos, es decir, los que se perciban (en dinero o en especie) por la prestación de un servicio personal y subordinado o como consecuencia de una relación de trabajo:
- 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.

2. Previsión social. Su concepción fiscal

Recientemente, la noción previsión social ha adquirido una concepción para fines fiscales. En efecto, el concepto fue incorporado a la LISR a partir del 1o. de enero de 2003. No obstante, 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.²¹

Los tribunales colegiados habían definido 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

²¹ La LISR y la LSS han tratado de regular el tratamiento, base de las contribuciones, límites, requisitos, topes y excepciones a algunas prestaciones que pueden considerarse previsión social.

de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar el nivel de vida económica, social, cultural e integral”.²²

La LISR retomó en cierta forma dicha definición y la amplió en el artículo 8o., al señalar que se considera previsión social “las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendentes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia”.

En relación con la definición puede decirse, en primer lugar, que la LISR no es el ordenamiento legal idóneo para definir el concepto de previsión social dada su naturaleza laboral. Asimismo, se encuentra ubicada en un numeral descontextualizado y su contenido se ve mermado en la propia ley al regular sólo algunas de sus prestaciones, además de crear incertidumbre respecto de otras; en segundo lugar, los fines fiscales que se le atribuyen han dado lugar a la confrontación entre dos puntos de vista o enfoques: el laboral y el fiscal.

Bajo la óptica del primer enfoque, pareciera que la previsión social se está saliendo de su campo original de regulación e incluso de la protección social; a través de esta línea se asiste a un creciente papel de las prestaciones de previsión social (en específico, planes de pensiones), colocándose en una situación de transición de ciclo largo hacia un nuevo modelo de protección más asistencialista y hacia un lento camino hacia la privatización progresiva de ámbitos funcionales de los regímenes profesionales contributivos, en el sentido de que cada vez éstos van perdiendo intensidad protectora, liberando espacios de previsión social a la protección complementaria externa. Para esta postura, la protección social es cada vez menos social (de poca cobertura), es decir, se está ante una nueva inserción de la regulación de lo “social” en donde, por ejemplo, con los planes de pensiones se ha optado por una política fiscal de marcado carácter regresivo.²³

El segundo enfoque considera que la concepción de previsión social a los efectos tributarios, por un lado, resulta ser muy reducida respecto de las prestaciones de largo plazo, así como para estimular de una manera sustancial las

²² *Semanario Judicial de la Federación*, enero de 1996, p. 203.

²³ Moreno Pérez, José Luis *et al.*, *Comentario sistemático a la legislación reguladora de las pensiones*, Granada, Comares, 2004, p. 18.

pensiones complementarias y otro tipo de beneficios, con los cuales se reduciría aún más el gasto público a través de subsidios directos a estos rubros y, por otro lado, es bastante amplia respecto de prestaciones de corto plazo en razón de que cualquier gasto realizado por los patrones en favor de los trabajadores podría considerarse en tal concepto; sin embargo, en el ámbito fiscal, y concretamente respecto de los criterios de las autoridades en la materia, muchas de ellas son rechazadas al considerar que tales erogaciones constituyen una prestación general derivada de la relación de trabajo, o bien no satisfacen contingencias o necesidades presentes o futuras.

Como puede observarse, no ha sido muy afortunada la definición, y ello obedece a que la previsión social como una de las modalidades de la protección social no puede apartarse del ámbito que le dio origen ni de la etapa a la cual se integró (la seguridad social). El mejoramiento del nivel de vida social y cultural de los trabajadores asalariados, en este caso (porque debe ser para cualquier individuo), no puede adquirir mayor dominio en las normas fiscales, olvidando el origen de una regulación más profunda como es la laboral. En este sentido, cabría preguntarse sobre la pertinencia de las nociones de salario y previsión social en la esfera fiscal.

A. Prestaciones de previsión social

Del contenido de la definición fiscal puede desprenderse que las denominadas “prestaciones de previsión social” son adicionales al salario, a las obligaciones patronales, a los servicios de las instituciones de seguridad social y no están condicionadas al cumplimiento de metas. No obstante, se había adelantado un sesgo de incertidumbre en la ley para determinar cuáles prestaciones reúnen ese carácter, esto en razón de que algunas de ellas se encuentran enunciadas en diversos artículos de la ley, en tanto que otras deben extraerse de los elementos de la definición (debiéndose identificar cuáles son obligaciones laborales y cuáles de previsión social en los términos fiscales). En este orden, con base en la propia LISR pueden clasificarse en dos tipos: expresas y análogas.

- a) *Prestaciones expresas*. Se encuentran previstas en los artículos 109, fracciones II-IX y XVII; 31, fracción XII, de la LISR, y 43 del RLISR:

- Indemnización por riesgos de trabajo o enfermedades en contratos colectivos y contratos ley; jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, incluidos los fondos de pensiones complementarias a las establecidas en las leyes de seguridad social.²⁴
- Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral.
- Subsidios por incapacidad,²⁵ becas educacionales para los trabajadores o sus hijos,²⁶ guarderías infantiles,²⁷ actividades culturales y deportivas.²⁸
- Habitación.²⁹
- Cuotas de seguridad social a cargo de los trabajadores, pagadas por el patrón.
- Fondo de ahorro.³⁰
- Seguro de gastos médicos.
- Seguro de vida.

b) *Prestaciones análogas.* El artículo 109, fracción IV, hace referencia a otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo.

Antes, los tribunales colegiados ofrecían la interpretación analógica, tomando como punto de referencia la descripción analítica establecida en la

²⁴ En este concepto se comprenden las pensiones vitalicias provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en las leyes del Seguro Social y del ISSSTE.

²⁵ Es adicional al 60% otorgado por el IMSS en términos del artículo 96. Se trata de que el patrón complete el 100% del salario.

²⁶ Esta prestación es independiente de la obligación patronal establecida en el artículo 132, fracción XIV, de la LFT que dispone: “cuando tenga más de 100 trabajadores, tendrá la obligación de otorgarles becas a cada uno o a alguno de sus hijos para sostener de manera decorosa estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales”; asimismo, respecto del artículo 153 A, que prevé la capacitación o adiestramiento en el trabajo.

²⁷ Se trata de un servicio adicional a través de la celebración de convenios de reversión de cuotas, pues en términos de los artículos 171 de la LFT y 201 de la LSS, es el IMSS el encargado de la prestación del servicio.

²⁸ Cuando se otorguen de manera individual, porque las colectivas están previstas por los propios sindicatos, en términos del artículo 132, fracción XXV, de la LFT.

²⁹ La LFT no contiene una definición de prestaciones de previsión social; no obstante, en el artículo 141, al referirse a las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, les atribuye el carácter de gastos de previsión social de las empresas.

³⁰ Tiene su fundamento en el artículo 31 de la LFT.

propia fracción VI del artículo 109. Con la definición introducida en 2003 en la LISR, tales prestaciones se circunscriben a los fines que el propio legislador fiscal describe, es decir, erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores con el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como mejorar la calidad de vida, nivel cultural y social de aquéllos.

En este sentido, por criterios jurisprudenciales han adquirido el carácter de “análogas” las despensas.³¹ Por contrato colectivo se han pactado diferentes prestaciones como gastos de matrimonio o de funeral, transporte,³² artículos escolares y dotación de anteojos, entre otros.

Como puede observarse, la LISR ha circunscrito a la previsión social en algunas prestaciones, sin procurar los propios objetivos de ésta. Asimismo, no resulta fácil distinguir las prestaciones de previsión social con fines fiscales de otras estrictamente laborales. En este sentido, deben diferenciarse de las prestaciones llamadas “instrumentos de trabajo” derivadas de las obligaciones que tiene el patrón con base en la ley laboral, conforme al artículo 132, fracción III,³³ y de los “incentivos” (premios de puntualidad, asistencia, productividad, etcétera) que son otorgados a condición de lograr un objetivo.

B. Efectos fiscales de la previsión social

Las prestaciones de previsión social tienen efectos fiscales para las partes de la relación de trabajo. Por un lado, se consideran gastos deducibles para los patrones³⁴ que eroguen tales prestaciones y, por otro, significan la exención a favor de los trabajadores, con los límites establecidos en la propia ley.

³¹ Esta prestación ha sido muy controvertida tanto en materia laboral como de seguridad social y en el caso concreto de la LISR, en primer lugar porque nunca ha formado parte de ésta como un concepto específico de prestación social, sino que su tratamiento ha sido a través de criterios jurisprudenciales y, en segundo lugar, en razón de que la ley vigente no establece cómo debe otorgarse, si en dinero o en especie (vales u otra modalidad y cómo se determinará el valor de los bienes).

³² Sólo si la ayuda es para subsanar la necesidad presente de la transportación del trabajador de su domicilio al trabajo o viceversa, pues en el caso de que se otorgue porque la labor consiste en trasladarse de un punto a otro durante la jornada laboral se estaría ante la presencia de un instrumento de trabajo.

³³ En términos de la propia ley fiscal se trata de los nombrados “ingresos no objeto”.

³⁴ Con la reforma de 2002 se modificó la fracción XII del artículo 31 para precisar las prestaciones de previsión social que se otorguen de manera general.

C. *Deducciones*

Al referirse a las deducciones de gastos del patrón por prestaciones de previsión social, los artículos 31, fracción XII, de la LISR y 43 del Reglamento establecen dos tipos de requisitos: generales y específicos.

a. Requisitos generales

- 1) Generalidad. Los gastos por prestaciones de previsión social serán deducibles cuando éstas se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. El principio opera conforme a los siguientes supuestos:
 - a) Trabajadores sindicalizados. Un sólo sindicato. Cuando las prestaciones se establezcan de acuerdo con el contrato colectivo o contrato ley. Dos o más sindicatos. Además de estar de acuerdo con los contratos colectivo o ley, sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los de los otros sindicatos de la empresa, de acuerdo con su contrato colectivo o ley.
 - b) Trabajadores no sindicalizados o a falta de éstos. Cuando sean las mismas prestaciones para todos ellos y en promedio aritmético sean menores o iguales que las de los sindicalizados, además de que el monto de las prestaciones de previsión social deducibles no excedan de 10 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador en el plazo de un año.³⁵ Se excluyen del promedio aritmético y del límite las erogaciones por concepto de primas de gastos médicos, seguros de vida, aportaciones a la seguridad social, a los fondos de ahorro y de pensiones complementarias.
- 2) Territorio nacional. Los gastos por prestaciones de previsión social deben efectuarse en territorio nacional, a menos que el trabajador labore en el extranjero.

³⁵ De conformidad con el último párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR, sin considerar gastos médicos, primas de seguros de vida, fondo de ahorro.

- 3) Aplicación al trabajador y su familia. Los gastos deben realizarse con relación al trabajador, en su caso, con el cónyuge o persona con quien viva en concubinato, o bien con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil.

Con la entrada en vigor del Reglamento de la LISR el 18 de octubre de 2006 ya no es requisito para efectos de deducibilidad que las prestaciones de previsión social consten por escrito, o sea en el denominado plan de previsión social.

Los dos primeros requisitos dan un trato discriminatorio entre ser o no trabajador sindicalizado. La institución de la previsión social, al ser parte del derecho del trabajo, no admite distinción entre la clase trabajadora. Al respecto, la LFT dispone en el artículo 184: “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”. Este trato discriminatorio dio lugar a tesis contradictorias entre la Primera y Segunda salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Primera consideró que la calidad de los trabajadores no puede ser un elemento válido para establecer un trato diferente en las deducciones de los gastos de previsión social o para limitar el monto deducible. Por su parte, la Segunda estimó que las limitaciones, tratándose de trabajadores de confianza, se encontraban justificadas porque con ello se pretendía lograr una mayor igualdad entre los trabajadores de la empresa.

Finalmente, el Pleno de la Corte, en la contradicción de tesis 41/2005, determinó la inconstitucionalidad del artículo 31, fracción XII, por otorgar un tratamiento distinto en razón de la forma en que se organizan los trabajadores y en atención a elementos ajenos al tributo. Al efecto, el 23 de octubre de 2006 aprobó el texto de tres tesis jurisprudenciales:

RENTA. El artículo 31, fracción XII, de la ley del impuesto relativo, es inconstitucional al limitar la deducción de los gastos de previsión social en perjuicio de los derechos de los trabajadores de mayores ingresos (tesis 128/2006).

RENTA. El artículo 131, fracción XII, de la ley de impuesto relativo viola el principio de equidad tributaria al dar un tratamiento distinto en razón de la forma en que se organicen los trabajadores, pues la deducción se hace depender de la eventualidad de que se esté o no sindicalizado, situación que interesa a las relaciones laborales pero son irrelevantes para el impuesto sobre la renta (tesis 129/2006).

RENTA. El artículo 31, fracción XII, de la ley del impuesto relativo, al limitar la deducción, viola el principio de proporcionalidad tributaria, en razón de que obliga a los sujetos a contribuir al gasto público conforme a una situación económica y fiscal que no refleja su auténtica capacidad contributiva y en atención a elementos ajenos a ella (tesis 130/2006).³⁶

b. Requisitos específicos

- 1) Fondo de ahorro. Además de los requisitos generales, las aportaciones del patrón serán deducibles:
 - a) Cuando sean iguales a las aportadas por el trabajador.
 - b) El monto de la aportación no exceda del 13% del salario.
 - c) No exceda de 1.3 veces el salario mínimo general de la zona económica del trabajador.
 - d) El fondo se mantenga en ahorro con un plazo de un año.
 - e) Se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes³⁷ (artículos 31, fracción XII, párrafo quinto de la LISR y 42 del RLISR).³⁸
- 2) Primas de seguros de vida. Cuando los beneficios 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 (artículos 31, fracción XII, de la LISR y 41 del RLISR).

³⁶ Contradicción de tesis 41/2005-PL, entre las sustentadas por la Primera y la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, diciembre de 2006, t. XXIV, p. 245.

³⁷ Los préstamos no debe exceder del monto que el trabajador tenga en el fondo y tendrán como garantía las aportaciones al mismo.

³⁸ Estas reglas no coinciden con las previstas en el artículo 27 de la LSS.

- 3) Primas de seguros de gastos médicos. Cuando los beneficios, además de otorgarse a los trabajadores, apliquen también al cónyuge, concubina o concubinario, ascendientes y descendientes (artículos 31, fracción XII, de la LISR y 41 del RLISR).

Tanto para el seguro de vida como el de gastos médicos mayores el principio de generalidad se cumple si las prestaciones son iguales para todos los trabajadores de un mismo sindicato o los no sindicalizados aun cuando se otorguen sólo para uno u otro sector.

D. *Exenciones*

Como consecuencia del otorgamiento de prestaciones de previsión social el trabajador obtiene beneficios o ingresos no acumulables, los cuales pueden ser exentos total o parcialmente del impuesto sobre la renta.

- 1) Exentas totalmente: reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, primas de seguros de gastos médicos y seguros de vida, y el fondo de ahorro, si cumple con los requisitos de ley.
- 2) Exentas parcialmente: subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, cuotas obreras pagadas por el patrón.

La suma de los ingresos por salarios y prestaciones de previsión social no debe exceder de siete veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente en un año. En caso contrario, la suma de las prestaciones exentas será el equivalente de un mes de salario mínimo general respectivo.³⁹ Esta limitación en ningún caso puede dar como resultado una suma inferior a 7 veces el SMG anual respecto de los ingresos por servicios personales subordinados y el importe de la exención.

E. *Las prestaciones de previsión social en las leyes de seguridad social*

Las erogaciones por algunas de las prestaciones de previsión social no forman parte integrante del salario básico de cotización para los efectos del pago

³⁹ Último párrafo del artículo 109 de la LISR.

de las cuotas obrero-patronales al IMSS e Infonavit;⁴⁰ entre éstas pueden citarse las prestaciones de un plan de pensiones privado complementario,⁴¹ los servicios médicos, dental y hospitalario, subsidios por incapacidad, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas,⁴² entre otras.

IV. CONCLUSIONES

El tratamiento de los salarios y la previsión social en el derecho fiscal es muy complicado, dada la amplia y compleja regulación que existe para los mismos.

Independientemente de los conceptos que se empleen para determinar la retribución por servicios personales subordinados, dada la naturaleza social y los principios protectores del salario, puede señalarse la supremacía de este concepto. Por su parte, la expresión “egresos” supera a los salarios integrados determinados en las leyes laboral y de seguridad social; su ámbito de aplicación es abundante.

El creciente papel de las “prestaciones de previsión social” en el ámbito fiscal confirma el lento camino hacia una nueva inserción de la regulación de lo “social”. Por muy bien intencionados que sean los fines u objetivos de naturaleza fiscal respecto de estas prestaciones, no pueden salirse de su campo original en perjuicio de la reducción de espacios en el terreno de la “protección social” en su más amplio significado. Efectivamente, las deducciones para el patrón están enfocadas a este tipo de prestaciones, entre las cuales destacan los planes de pensiones.

⁴⁰ El artículo 27, fracción II, de la LSS elimina las prestaciones de previsión social de la integración del SBC. Dicho artículo sirve también de base para el SBC en el Infonavit, pues el artículo 29, fracción II, párrafo primero de la Ley de ese Instituto remite a lo previsto en la primera.

⁴¹ La fracción VIII del artículo 27 de la LSS excluye de la integración del salario las cantidades aportadas para fines sociales, considerando como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado del contrato colectivo. Aunque estos planes deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 82 de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR).

⁴² Estas prestaciones también son consideradas para fines sociales, en términos del artículo 27, fracción VIII, de la LSS.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, José Manuel, *Derecho de la seguridad social*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1991.
- BELMARES SÁNCHEZ, Javier, *Bitácora laboral y de seguridad social*, México, Gasca, 2005.
- COROMINAS, Joan, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española*, Madrid, Gredos, 1987.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II.
- KAYE, Dionisio J., *Relaciones individuales y colectivas del trabajo*, México, Themis, 2002.
- LEDESMA VILLAR, Luis Carlos, *Administración de planes sobre previsión social*, México, ISEF, 2005.
- “Manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la administración pública federal”, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de mayo de 2007.
- MORENO PADILLA, *Derecho fiscal de la seguridad social*, México, Dofiscal Editores, 2003.
- MORENEO PÉREZ, José Luis *et al.*, *Comentario sistemático a la legislación reguladora de las pensiones*, Granada, Comares, 2004.
- PÉREZ CHÁVEZ y FOL OLGUÍN, *Previsión social. Guía práctica*, México, Tax Editores, 2007.
- “Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2007”, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de diciembre de 2006.
- SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio, *Derecho fiscal mexicano*, México, Cárdenas Editor, 2005. 