



Área: Seguridad Social y Contribuciones Locales

Puntos Finos de la Previsión Social

Resumen: La previsión social permite otorgar beneficios adicionales al trabajador sin integrar el Salario Base de Cotización, siempre que cumpla con los requisitos legales y de generalidad para evitar contingencias en auditorías.

Escrito por:

Miguel Castañeda Villalobos

Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales

Michel Saraí Rodríguez Ramos

Senior de Seguridad Social y Contribuciones Locales

dn@bhrmx.com

www.bhrmx.com

La **previsión social** constituye una herramienta legítima de compensación que permite al patrón otorgar **beneficios adicionales al trabajador**, siempre que estos se ajusten estrictamente a los parámetros establecidos en la legislación fiscal y en materia de seguridad social.

Desde la óptica de la **auditoría en seguridad social**, su correcta implementación no solo impacta en la deducibilidad fiscal, sino, principalmente, en la adecuada integración del **Salario Base de Cotización (SBC)**, evitando contingencias derivadas de una clasificación incorrecta de conceptos que pudieran considerarse salario para efectos del Seguro Social.

El artículo 7, penúltimo párrafo, de la **Ley del Impuesto sobre la Renta** define la previsión social como las erogaciones que tengan por objeto **satisfacer contingencias** o necesidades presentes o futuras, así como otorgar **beneficios** a favor de los trabajadores que permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.



En materia de deducción y tratamiento fiscal:

- **El artículo 27**, fracción XI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que las prestaciones de previsión social deben otorgarse de manera general para que resulten deducibles.
- **El artículo 93** de la misma ley regula los ingresos exentos para el trabajador, bajo los límites y condiciones que la propia disposición establece.
- **El artículo 28** dispone que la parte exenta para el trabajador no es deducible en su totalidad para el patrón.

En consecuencia, la previsión social requiere **cumplir con reglas de generalidad, límites cuantitativos y formalidad documental** para producir efectos fiscales válidos.

Por su parte, el **artículo 27 de la Ley del Seguro Social** establece los conceptos que **integran** el Salario Base de Cotización (SBC) y aquellos que pueden excluirse cuando cumplan requisitos específicos. En términos generales, el SBC se conforma por los pagos realizados al trabajador con motivo de su trabajo; no obstante, ciertas prestaciones pueden no integrarse si se ajustan a los límites y condiciones previstos en la propia disposición. Resulta relevante precisar que una **integración incorrecta puede generar diferencias** en el pago de cuotas obrero-patronales, así como las **consecuencias fiscales** correspondientes derivadas del ejercicio de las facultades de comprobación del Instituto.



¿Qué es la Previsión Social en términos prácticos?

Son **prestaciones otorgadas por el patrón** destinadas a satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras del trabajador, distintas al salario.

No constituyen una retribución directa por el servicio prestado, sino que tienen como finalidad **contribuir al bienestar del trabajador**, dentro de los parámetros legales establecidos.

Prestaciones más comunes y su fundamento legal

Vales de despensa

- **No integran** al Salario Base de Cotización (SBC) cuando su importe no exceda del 40 % del valor de la UMA, conforme al artículo 27, fracción VI, de la Ley del Seguro Social.
- Para efectos fiscales, deben otorgarse a través de **monederos electrónicos autorizados**, en términos del artículo 27, fracción XI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Fondo de ahorro

- **No integra** al Salario Base de Cotización (SBC) cuando se constituya con aportaciones iguales del patrón y del trabajador y se cumplan los requisitos previstos en el artículo 27, fracción II, de la Ley del Seguro Social.
- Para efectos fiscales, deben respetarse los **límites y condiciones** establecidos en el artículo 27, fracción XI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Alimentación y habitación

- **No integran** al Salario Base de Cotización (SBC) cuando el trabajador cubra, por lo menos, el 20 % del valor de la UMA, conforme al artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social.

Beneficios para el Patrón

- **Beneficios Financieros**
 1. Posible **exclusión** del SBC cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.
 2. **Deducibilidad** en términos de los artículos 27, 93 y 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
 3. **Estructuración** eficiente del esquema de compensación total.

- **Beneficios Laborales**

1. **Mejora** en la percepción del paquete de compensaciones y beneficios.
2. **Mayor** permanencia y compromiso del personal.
3. **Contribución** al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su entorno.
4. Estabilidad laboral y posibilidad de desarrollo.

- **Beneficios Estratégicos**

1. **Control** del costo laboral total.
2. **Estructuración formal** de prestaciones alineadas al marco legal vigente.



Riesgos para el patrón

Desde una perspectiva de auditoría en seguridad social, los riesgos más relevantes son:

- **Determinación** de diferencias derivadas de una incorrecta integración del SBC, en términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.
- **Ejercicio** de facultades de comprobación y revisión por parte del Instituto, conforme a sus atribuciones legales.
- **Incumplimiento** en la determinación y entero correcto de las cuotas obrero-patronales.

Una prestación que no cumpla con los requisitos legales puede reclasificarse como salario, generando diferencias retroactivas dentro del plazo de revisión aplicable, así como actualizaciones, recargos y, en su caso, sanciones correspondientes.

Recomendaciones de Control Interno

Desde el enfoque preventivo de auditoría, se recomienda:

- **Establecer** un plan de previsión social alineado a la Ley del Impuesto sobre la Renta y a la Ley del Seguro Social.
- **Incorporar** formalmente las prestaciones en los contratos individuales o colectivos de trabajo.
- **Verificar** el cumplimiento del requisito de generalidad, en términos del artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- **Conservar** la documentación soporte durante el plazo legal aplicable.
- **Realizar** una auditoría preventiva anual en materia de seguridad social.



La **previsión social** no constituye un mecanismo para reducir cuotas obrero-patronales, sino una **figura jurídica** regulada que debe observar estrictamente los artículos 7, 27, 93 y 28 de la **Ley del Impuesto sobre la Renta**, así como el artículo 27 de la **Ley del Seguro Social**.

Cuando se implementa con apego técnico y adecuado soporte documental, **fortalece la estructura** de compensación del patrón. Cuando se aplica sin control normativo, puede convertirse en un riesgo significativo en revisiones por parte del IMSS.

La clave radica en la **correcta interpretación legal**, el respaldo documental y la supervisión preventiva continua.

Una **revisión preventiva** puede marcar la diferencia entre un esquema sólido y una contingencia con efectos retroactivos en cuotas, actualizaciones, recargos y sanciones.

En **BHR México** contamos con un equipo especializado en **Auditoría en Seguridad Social y Contribuciones Locales**, enfocado en evaluar, corregir y fortalecer los esquemas de previsión social bajo un enfoque técnico integral.

Si desea **validar** su estructura actual o **implementar** un esquema alineado al marco normativo vigente, **nuestro equipo** está listo para acompañarle en un diagnóstico preventivo y estratégico.