

Previsión Social: Beneficios para el trabajador y efectos fiscales para el patrón

Procesamiento de Nómina

Las empresas preocupadas por mejorar la productividad, permanencia y retención de sus colaboradores, que les permita el fortalecimiento en la calidad de su vida económica, social y cultural, han optado en beneficiarlos por medio de la previsión social, creando un sentimiento de permanencia y lealtad.

Concepto. Art. 7 penúltimo párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

“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, 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.”

Beneficios:

1. Permiten una mejor calidad de vida al trabajador.
2. No están condicionadas a la prestación de un servicio.
3. Están exentos para ISR cumpliendo su limitante, reglas y topes.
4. No integran al Salario Base de Cotización (SBC) cumpliendo su limitante, reglas y topes.
5. Estimula aumentar el compromiso y productividad en la empresa.

Efectos fiscales para el patrón

1. Deben ser otorgadas de carácter general, estableciendo políticas para su pago o entrega; art. 27 Frac. XI LISR
2. Cumplir con los requisitos y reglas para su deducción Art. 93
3. No son deducibles al 100% por la parte exenta del trabajador; art. 28 (LISR)
4. Incrementa el costo social por el excedente de los límites de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS) Art. 27
5. Grava para el Impuesto Sobre la Renta (ISR) de acuerdo a sus reglas y topes, código financiero de cada estado.

Prestaciones más comunes de la Previsión Social

1. Vales de despensa, siempre que el importe otorgado no exceda del 40 % del valor de la UMA (art. 27 frac. VI, LIMSS).
Que sean entregadas mediante monedero electrónico (art. 27 frac. XI LISR).
2. Fondo de ahorro, cuando este se conforme con un depósito en dinero semanal, quincenal o mensual, igual tanto del empleado como de la empresa y que no se puede retirar más de dos veces al año (art. 27, frac. II, LIMSS).
Que el monto de la aportación sea igual la del patrón y el trabajador, sin que exceda de 13% del salario y ni más de 1.3 veces el salario mínimo general UMA (art. 27 frac. XI LISR).
3. Alimentación y habitación, es necesario que los subordinados paguen por lo menos el equivalente al 20 % del valor de la UMA (art. 27, frac. V, LSS).

Comentarios

Cabe mencionar que las prestaciones de Previsión Social deben quedar plasmadas en el contrato individual o colectivo de trabajo, mediante un plan de previsión social o por políticas, a fin de detallar los beneficios a conceder, los supuestos de procedencia y la forma de entrega o pago y hacerse del conocimiento de la plantilla laboral.

Nuestros especialistas del área Procesamiento de Nómina se encuentra a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueda tener en su empresa, la aplicación de las disposiciones aquí expuestas.

Contáctanos

dn@bhrmx.com
55 54 47 74 00

En México contamos con 19 oficinas en toda República Mexicana, 50 socios y más de 500 profesionales para ofrecerte la mejor calidad de nuestros servicios.