



El alcance de la previsión social

- Este recurso es una forma de lograr el bienestar integral del trabajador a través de mejoras para que tenga una mejor calidad de vida.

Desde hace muchos años resulta común que los planes de prestaciones otorgados por los patrones incluyan planes de “previsión social”, sin que el alcance de dicho concepto haya sido identificado por la legislación laboral. Fue a través de la jurisprudencia sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver sobre la deducibilidad de los vales de despensa, cuando se determina el alcance de la “previsión social”.

Mediante la jurisprudencia dictada bajo el rubro Vales de Despensa, estos deben considerarse como gastos de previsión social para efectos de su deducción conforme al artículo 24, fracción XII, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se establece que la previsión social no sólo como un mecanismo para atender futuras contingencias que permitieran satisfacer necesidades de orden económico del trabajador y su familia ante la imposibilidad material de hacerles ante o una incapacidad o riesgo de trabajo, sino también como una forma de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

En la jurisprudencia en comento, nuestro Alto Tribunal reconoció que al otorgarse prestaciones que implicaran un ahorro para el trabajador, dado que no utilizaría la parte correspondiente de su salario para cubrir necesidades básicas podría destinarlo a satisfacer otras necesidades o fines, se cumplía el objetivo contemplado en la Ley del Impuesto sobre la Renta como gastos de “previsión social”.

En este contexto, se reconoció la existencia de prestaciones a los trabajadores que no tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado, sino mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su familia durante la existencia de la relación laboral. Esta clase de prestaciones se identifican con aquellas que protegen el ingreso de los trabajadores como: ayudas para adquisición de lentes, nacimiento, matrimonio, útiles escolares, funeral, vales de despensa, aportaciones al fondo de ahorro, becas educacionales, absorción de las cuotas obreras en materia de seguridad social, entre otras prestaciones que los patrones entregan precisamente buscando una mejor calidad de vida.

Por tanto, se distingue el salario de las prestaciones de previsión social, ya que si bien ambas se otorgan con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado, no tienen por objeto remunerar al empleado por su actividad laboral, ya que buscan mejorar la calidad de vida del empleado y sus familias.

No obstante lo anterior, la misma Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la tesis bajo el rubro Salario, el fondo de ahorro es parte integrante de

aquél. La resolución sustenta que acorde con la legislación laboral, el salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al empleado por su servicio de manera permanente, y que se encuentre pactado en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo o convenio de otra naturaleza (inclusive la costumbre), por lo que el fondo de ahorro constituye una prestación extralegal que se integra con las aportaciones del patrón y del empleado, quien lo percibe a cambio de su trabajo.

Bajo este análisis se concluyó que las cantidades aportadas por el patrón son en beneficio exclusivo de los empleados, ya que se incrementa su ingreso, se concluyó que las aportaciones patronales al fondo de ahorro son parte integrante del salario, independientemente de que su finalidad sea fomentar el hábito de ahorro.

Es claro que se desconoce que las aportaciones al fondo de ahorro sólo obligan respecto aquellos trabajadores que voluntariamente aceptaron la adhesión a un plan de ahorro que forma parte de la previsión social, que busca proteger el ingreso del empleado mediante un fondo al cual el empleado aporta parte de su salario y que en reconocimiento al esfuerzo por el ahorro, el patrón se compromete a aportar una cantidad igual o superior, pero que no puede retirarse de manera inmediata, sino hasta que empleado tenga derecho al retiro de los fondos.

En este contexto, surge la inquietud sobre el alcance de la “previsión social”, ya que aun cuando se busque proteger el ingreso del trabajador, en la medida en que se entregue de manera permanente durante la vigencia de la relación laboral, bajo este nuevo criterio deberá considerarse como integrante del salario.

*Este artículo refleja la opinión del autor
y no necesariamente del colegio.*

**Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del
Colegio.*

relacionespublicas@colegiocpmexico.mx

*Lic. Maricela Calderón Agoitia**

2011-07-04 00:00:00

©Derechos Reservados Periódico Excelsior, S.A. de C.V., 2007. Bucareli No. 1, Col. Centro. C.P. 06600
México, D.F. Tel. + 52 (55) 5128 3000. Diseñado por Excelsior

EXCELSIOR

Una empresa de
GRUPO
PÁJARO