

Capítulo 3.4

Prestaciones de previsión social en las microempresas como factor de desarrollo y de consolidación

Karina Monserrat Corvera Zapata¹

Miguel Ángel Haro Ruiz²

Lizette Rivera Lima³

<https://doi.org/10.61728/AE20251086>



¹ Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara, Jalisco. lcpmonserratcorvera@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7652-0980>

² Universidad de Guadalajara. miguel.haro@valles.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8884-6240>

³ Universidad de Guadalajara. lizette.lima@cucea.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5397-4066>

Resumen

La previsión social tiene por objetivo otorgar a los trabajadores prestaciones que van más allá de la compensación salarial básica, estos beneficios buscan elevar la calidad de vida de los trabajadores y su familia, por lo que se ha convertido en un elemento fundamental en el ámbito laboral y en un diferenciador entre las empresas tanto en generar un buen ambiente laboral como herramienta de retención de talento. El objetivo de esta investigación es analizar las distintas prestaciones de previsión social y su normatividad jurídica vigente en México en 2024 para proporcionar a las microempresas una propuesta viable y alcanzable de cuáles son las prestaciones de previsión social más adecuadas dentro de sus posibilidades. La metodología es de enfoque cualitativo y alcance descriptivo; se emplearon los métodos analítico-sintético, sistemático y deductivo mediante la técnica de investigación documental. Los resultados muestran que las prestaciones de previsión social que, en la generalidad y con base en los recursos que una microempresa promedio tiene a su alcance, pueden ser más viables de otorgar son los vales de despensa y el fondo de ahorro debido a ambas prestaciones tienen en común que dentro de sus limitantes no haya tal que establezcan algún monto mínimo para aprovechar las exenciones tanto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como de la Ley del Seguro Social, por lo que podrían implementarse dichas prestaciones iniciando con cantidades que el empleador considere que puede proporcionar sin comprometer la estabilidad financiera de la organización.

Introducción

La previsión social tiene por objetivo otorgar prestaciones que vayan más allá de la compensación salarial básica; estos beneficios buscan elevar la calidad de vida tanto de los trabajadores como de sus familias, por lo que se ha convertido en un elemento fundamental en el ámbito laboral y en un elemento diferenciador entre las empresas pues conllevan la generación de

un buen ambiente laboral y se han convertido también en una herramienta de retención de talento de la organización.

De esta manera, el objetivo de esta investigación es analizar las distintas prestaciones de previsión social y su normatividad jurídica vigente en México en 2024 para proporcionar a las microempresas una propuesta viable y alcanzable de cuáles son las prestaciones de previsión social más adecuadas dentro de sus posibilidades.

Las prestaciones de previsión social son prestaciones de naturaleza laboral y de carácter opcional, pues no se encuentran estipuladas como obligatorias en la Ley Federal del Trabajo ([LFT], 1970), no son otorgadas en la mayoría de las microempresas porque generalmente cumplen con el mínimo legal en términos de salario; sin embargo, las microempresas en México son de suma importancia, ya que, representan el 94.81 % de establecimientos del país (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2019) representando el 90 % de las empresas de servicios, el 93.7 % de los establecimientos manufactureros y el 96.9 % de los establecimientos comerciales.

En 2024, las microempresas totalizaron 4.5 millones de establecimientos, los cuales representaron el 95 % de las unidades económicas del país (Secretaría de Economía, 2024). De acuerdo a González et al. (2018), las microempresas enfrentan 3 retos principales: bajas utilidades, competencia excesiva y aumento de precios. En este sentido, las microempresas al representar la mayoría de establecimientos comerciales del país y concentrar gran porcentaje de la fuerza laboral también presentan el reto de ser competitivos; así, el otorgamiento de prestaciones de previsión social puede ser un factor igualador que fomente el mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados.

Por lo que, la pertinencia teórica y social de este artículo de investigación radica en aportar una propuesta concreta de cuáles son las prestaciones de previsión social que pueden ser más beneficiosas y viables de otorgar dentro de las microempresas, de acuerdo a las ventajas y efectos que tienen tanto hacia el trabajador, como hacia el patrón; tomando en cuenta por un lado la deducibilidad de las prestaciones, refiriéndonos a aquellas que otorguen mayor beneficio fiscal al empleador y por otro lado, la mayor exención tributaria al trabajador.

Base teórica

De acuerdo al INEGI (2023), se consideran como microempresas a todas aquellas organizaciones que cuenten con una plantilla de 1 hasta 10 empleados, criterio que es coincidente con la categorización del T-Mec (Secretaría de Economía, 2024); mientras que las pequeñas empresas emplean de 11 a 50 personas y las medianas empresas cuentan con 51 a 250 personas en su plantilla (Secretaría de Economía, 2024).

Por otra parte, el salario y sus elementos comprenden la retribución económica que eroga un patrón por las actividades que realiza el trabajador (Morales, 2008). De acuerdo a la LFT (1970), el salario puede ser mínimo, debe ser remunerador y puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, comisión o por precio alzado. Asimismo, el artículo 84 de la LFT (1970) dispone que los elementos que integran el salario al expresar: “El salario se integra con 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” (LFT, 1970); de esta forma, el salario si bien, se integra por la cuota diaria, también integra otros elementos como los señalados anteriormente.

La previsión social o también denominada por Quesada (2008) como beneficios sociales, busca otorgar al trabajador prestaciones o beneficios diferentes al salario con el objetivo de aumentar tanto su calidad de vida como la de su familia (Guzmán et al, 2015). En este tenor, Marquetguerre (2006) en su interpretación de De la Cueva (1979) expone que la previsión social busca satisfacer las necesidades futuras para lo cual, se puede establecer un sistema individual basado en el ahorro y un sistema colectivo establecidos bajo el principio de mutualidad; entre estos, la previsión social en sentido estricto tiene su fundamento ya sea en la norma, o en un acuerdo colectivo entre trabajadores y patrones, convirtiéndose entonces en un derecho de los trabajadores.

Conforme a Alonso (2024), la previsión social cuenta tanto con herramientas públicas como es el seguro social obligatorio, como con herramientas privadas que son beneficios para que los trabajadores mejoren su condición física, social, cultural o económica a las cuales hace referencia esta investigación.

Metodología

Para la metodología del trabajo, se tomó como base Creswell (2009) puesto que se revisaron los conceptos principales, significados, así como el fenómeno a partir de la normativa vigente en México. La temporalidad de la investigación tomó en cuenta la normativa vigente en 2024 en México a nivel federal, excluyendo la normativa estatal que pudiera regir prestaciones de burócratas en los Estados.

El análisis de la información se llevó a cabo tomando como base a Creswell y Creswell (2018) en conjunto con López (2021), a fin de integrar la dimensión jurídica a la investigación. De esta forma, se emplearon el método analítico-sintético diseccionando las prestaciones de previsión social de las diferentes normas, el método sistemático ordenando las disposiciones legales identificadas conforme al tipo de prestación, su integración o no al salario base de cotización, sus efectos fiscales para el trabajador y sus efectos fiscales para el patrón; finalizando con el uso del método deductivo a través del estudio general a particular del tema.

Asimismo, se utilizó la técnica de investigación documental de la normativa vigente, doctrina y jurisprudencia del tema. Finalmente, se resumieron los resultados para presentar de forma gráfica las prestaciones de previsión social y su tratamiento fiscal, de forma que puedan convertirse en una guía para las microempresas en México.

Desarrollo

Si bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ([CPEUM], 1917) cuenta con un título llamado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, dentro de este cuerpo normativo no se encuentra definido expresamente el concepto de previsión social; sin embargo, este concepto sí se encuentra regulado dentro del sistema legislativo mexicano, y su acepción la podemos encontrar en el párrafo quinto del artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta ([LISR], 2013), que expresa:

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 trabaja-

dores 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. (LISR, 2013)

De conformidad con la definición anterior, el Estado busca que, a través de las prestaciones otorgadas por los empleadores, los trabajadores cuenten con una mejoría en su calidad de vida, lo que consecuentemente contribuye a la mejora del ambiente laboral. Así, Holguín (2024) sostiene que es imperativo contar con mecanismos sostenibles que aseguren, por un lado, el cuidado de los trabajadores y, por otro, la estabilidad financiera.

En el mismo sentido, el otorgamiento de dichos beneficios superiores es un reflejo del compromiso de los empleadores con sus trabajadores y crea en ellos lealtad y un sentido de pertenencia hacia la empresa, así como propicia la reducción de factores de estrés de los trabajadores al sentirse respaldados por sus empleadores con seguridad social y financiera; como mencionan Rodríguez et al., (2024), los paquetes de previsión social resultan provechosos, atractivos y favorables para el bienestar de los trabajadores, el clima laboral, el crecimiento profesional y la permanencia del trabajador en la organización. Es así que, de muchas maneras también, la previsión social puede influir positivamente en la productividad, participación y desempeño de los colaboradores.

Ahora bien, para lograr que las microempresas opten por ofrecer a sus empleados prestaciones superiores a las mínimas que prevé la LFT (1970), tales como sueldo, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, el Estado ha añadido características a ciertas prestaciones para que sean atractivas a los empleadores; lo atractivo de estos planes de prestaciones de previsión social pueden representar beneficios fiscales al poder deducir estas prestaciones y exentar de impuestos si se efectúan bajo las condiciones y limitantes señaladas en la LISR (2013), Ley del Seguro Social ([LSS], 1995), así como en otras disposiciones relevantes de la materia como las fiscales y de seguridad social que se abordan en líneas sucesivas.

De esta forma, estos beneficios no solo pueden representar provecho para los trabajadores y sus familias, sino que pueden ser traducidos a beneficios económicos para la empresa, impactando de manera positiva en los costos y convirtiéndose en una inversión estratégica; en este sentido, Garcés-Galdeano et al. (2016) encontraron que las compañías que ofrecían

planes pensionarios adicionales a los legales a sus trabajadores aumentaban la satisfacción y el compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

Sin embargo, a pesar de la rentabilidad que tienen estas prestaciones, aún pudiera parecer complicada la implementación en algunas empresas mexicanas, sobre todo en microempresas, debido a la complejidad fiscal que en ocasiones presentan. Bajo esta premisa, Morales (2008) señala que el tratamiento de los salarios y la previsión social es muy complicado, debido a la amplia y compleja legislación que existe, así como que las leyes laborales, de seguridad social y la LISR (2013) persiguen diferentes objetivos, teniendo las primeras como finalidad proteger el otorgamiento de prestaciones al trabajador y la segunda delimitando la recaudación; por lo que al ser tan extensa la información en leyes, así como sus reglas y limitantes, es confusa para los microempresarios. En el mismo tenor, Gómez de la Torre (2015) resalta la ventaja fiscal de las aportaciones de este tipo al pagar impuestos y señala que el tratamiento tributario de la previsión social es una condicionante para su otorgamiento.

De acuerdo con la LSS (1995), LISR (2013) y el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta ([RLISR] 2015), las prestaciones de previsión social deben cumplir con ciertas generalidades para poder hacer deducible este gasto, tales como:

- Deben otorgarse en forma general, es decir, en beneficio de todos los trabajadores, y deben estar contemplados en los acuerdos colectivos (contrato ley o contrato colectivo de trabajo).
- Deben registrarse debidamente en la contabilidad y que sean restadas una sola vez.
- Se deben efectuar en territorio nacional (artículo 46 del RLISR, 2015).
- Deben efectuarse para beneficio de los trabajadores y su núcleo familiar.

Se debe considerar que, al ser estos pagos ingresos exentos para el trabajador, serán no deducibles hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de .53 o .47 al monto de dichos pagos, según lo indica la LISR (2013) en su artículo 28, fracción XXX, donde aplicará el factor .47 cuando las prestaciones exentas para los trabajadores dentro del año que se trate no hayan disminuido respecto a las prestaciones exentas otorgadas en un ejercicio inmediato anterior. Asimismo, la exención aplicable a los ingresos

obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social prevista puede limitarse conforme lo disponga la ley, según sea el caso.

Actualmente no se cuenta con alguna disposición que contenga la obligación de plasmar estas prestaciones de previsión fiscal por escrito; a pesar de lo anterior, Pérez y Fol (2016) recomiendan establecerlas por escrito a través de un Plan de Prestaciones de Previsión Social adaptado a las necesidades de la empresa, en el que se especifiquen las prestaciones a las que tendrán derecho los trabajadores, los montos y características de estas, así como estar debidamente fundamentado en Ley.

Las prestaciones de previsión social no se deben otorgar a razón del trabajo realizado, ni se debe condicionar al desempeño, tiempo u otros factores relacionados con el desarrollo del trabajo; estas prestaciones deben otorgarse solo por el hecho de ser trabajador y ostentar esta calidad jurídica por los fines que estas persiguen. Si se condicionan al trabajo desempeñado, se vuelve remunerativa a este, por lo que pierde su naturaleza de previsión social.

Respecto a los vales de despensa, la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT, 2011) establece que los patrones podrán optar por otorgar ayuda alimentaria en algunas de sus modalidades como pueden ser comidas o despensa, teniendo en cuenta que los vales de despensa como prestación de previsión social están regulados en la Resolución Miscelánea Fiscal para 2024 ([RMF], 2023) en su regla 3.3.1.15.

De igual forma, los ingresos obtenidos por el trabajador por concepto de vales de despensa, se encuentran exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR), por lo que no deberá hacerse ninguna retención de ISR por parte del empleador, lo anterior con fundamento en el artículo 93 de la LISR (2013) fracciones VIII y IX. Por otra parte, la LSS (1995) en su artículo 27 fracción VI excluye como integrante del salario base de cotización (SBC) los importes otorgados al trabajador por concepto de despensas en especie o dinero, siempre y cuando este monto no rebase el 40% del Salario Mínimo General (SMG) vigente; esta exclusión es dada la naturaleza de la prestación de previsión social y no de remuneración del trabajo personal subordinado.

Igualmente, se deben tomar en cuenta dos criterios relevantes que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN); el primero, contenido en la tesis 2a./J. 39/97 (SCJN, 1997) que establece que la naturaleza jurídica

de los vales de despensa es ser una prestación de previsión social, pues ayudan a que el trabajador tenga una vida decorosa pudiendo adquirir despensa sin sacrificar parte de su salario y, por otro lado, la tesis de jurisprudencia por contradicción de tesis 2a./J.58/2007 (SCJN, 2007) que excluye la deducibilidad de la despensa cuando se pague en efectivo la despensa, argumentando que, al pagarse la despensa en efectivo, no se asegura que el trabajador destine el monto recibido para la adquisición de alimentos o bienes necesarios.

En cuanto al fondo de ahorro, el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario ([CONAMPROS], 2014) lo define como las aportaciones económicas obrero-patronales periódicas que tienen como finalidad el ahorro. Se debe tener en cuenta que, a la luz del artículo 27, fracción II de la LSS (1995), se excluye del SBC dada su naturaleza y que, de igual forma, la LISR (2013) en su artículo 93, fracción XI, contempla los ingresos de los trabajadores provenientes de fondos de ahorro exentos del pago del ISR, siempre y cuando cumplan los requisitos de deducibilidad que contempla esta norma.

Respecto a los seguros de gastos médicos y de vida, la LISR (2013) en su numeral 93, fracción XXI indica que las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o beneficiarios con motivo de la verificación del riesgo amparado estarán exentas de ISR, lo cual también sucederá en caso de que los ingresos provengan del pago de la prima del seguro de vida.

El tratamiento para la alimentación y la habitación, la LSS (1995) en su numeral 27, fracción V, excluye como integrante del SBC. En el caso de los gastos en comedores, no serán deducibles, en términos del Artículo 28, fracción XXI (LSS, 1995), cuando estas prestaciones no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

Existen además otras prestaciones de previsión social; si bien el artículo 93, fracción VIII (LISR, 2013), menciona otras prestaciones de previsión social, tales como subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, también hace mención de otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga; no obstante, estas prestaciones de previsión social no son mencionadas en las exclusiones de integración del SBC dentro de la LSS, por lo que deberán considerarse dentro del cálculo de este.

Resultados

La LISR (2013) establece una definición ambigua de las prestaciones de previsión social, pues no enlista las prestaciones de previsión social, aunque sí su finalidad; asimismo, la LISR (2013) en su artículo 27, fracción X, indica que para ser consideradas estas prestaciones como deducciones autorizadas deberán otorgarse de forma general en beneficio de todos los trabajadores, así como otros requisitos específicos cuando hablamos de vales de despensa, fondo de ahorro, primas de seguros de vida y primas de seguros de gastos médicos; en este sentido, es recomendable que se establezcan por escrito las prestaciones, lo cual concuerda con Pérez y Fol (2016; 2017) para dar mayor claridad a las prestaciones, los objetivos de las mismas, la duración, los beneficiarios y los lineamientos de las mismas, de forma que sea claro tanto para el patrón como para el trabajador.

Igualmente, en esta misma ley, en su artículo 93, fracción VIII (LISR, 2013), se reconocen como ingresos exentos de ISR para el trabajador las prestaciones: subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, así como otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, reiterándonos en la siguiente fracción (IX) que la previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta ley, remitiéndonos a su definición.

No obstante, la LSS (1995) solo excluye del SBC las prestaciones de previsión social tales como el ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa, la alimentación y habitación, las despensas. En este sentido, a continuación, se presenta una tabla de contenido comparativa de las exenciones en las distintas prestaciones.

Tabla 1

Comparación de las exenciones y los beneficios fiscales de las prestaciones de previsión social en 2024

Prestaciones	Se excluye del SBC	Ingreso exento para el trabajador	Deducible para efectos de la LISR
Vales de despensa	Sí, cuando el importe no rebase el 40 % SMG Vigente	Sí	Sí, pagándose con monedero electrónico
Fondo de ahorro	Sí, cuando se integre por una cantidad igual del trabajador y empresa	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos, límites y permanencia contemplados en Ley
Seguro de gastos médicos mayores	No	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos contemplados en Ley
Seguro de vida	No	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos contemplados en Ley
Alimentación	Sí, siempre y cuando se entreguen en forma onerosa.	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos contemplados en Ley
Habitación	Sí, siempre y cuando se entreguen en forma onerosa	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos contemplados en Ley
Otras prestaciones de previsión social	No	Sí	Sí, cumpliendo los requisitos contemplados en Ley

Nota: “SMG” se refiere a “Salario Mínimo Vigente”

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFT (1970), LSS (1995), LAAT (2011), LISR (2013) y RMF (2023).

Como se observa en la tabla anterior, todas las prestaciones de previsión social son deducibles para el empleador, cuidando los límites y requisitos que las propias disposiciones establecen, así como son exentas del ISR para el trabajador; aunque no todas se encuentran excluidas del SBC, por lo que a través de esta tabla demostrativa se evidencia que la prestación de vales de despensa y fondo de ahorro contiene los mayores beneficios fiscales.

Por último, los trabajadores que perciben prestaciones de previsión social conjuntamente con las prestaciones de seguridad social, desarrollan mayor compromiso en las actividades y funciones que desempeñan en la microempresa, además demuestran lealtad hacia el empleador y/o patrón, mostrando reciprocidad y reconocimiento del esfuerzo que hacen en conjunto, estos factores son determinantes para la microempresa logre desarrollarse y a corto plazo consolidarse y permanecer en el tiempo, el capital humano es trascendental para que una organización funcione y logre sus objetivos y metas, incidiendo en el desarrollo local y regional donde se encuentra y en dónde interactúan sus colaboradores a través del consumo de bienes y servicios.

Conclusiones

El otorgamiento de prestaciones de previsión social busca mejorar la vida del trabajador y aportar elementos de competitividad a la microempresa en términos de retención del talento humano. Sin embargo, las prestaciones de previsión social, a pesar de encontrarse contempladas entre las distintas leyes y normas que conforman nuestro ordenamiento legal, particularmente entre las leyes fiscales y de seguridad social, no se encuentran homologadas textualmente y, en muchas ocasiones, además de no tener un criterio claro y homogéneo derivado de las mismas, presentan factores que dificultan su comprensión por los microempresarios, y ultimadamente, complican su adaptación y aplicación en las organizaciones.

Por esta razón, se deduce que este es uno de los factores más relevantes en la falta de incorporación de estas prestaciones extralegales a sus trabajadores, lo que hace prioritario que se siga trabajando en aportar información respecto a estas prestaciones y su marco jurídico con el objetivo de que más empresas puedan otorgar beneficios a sus trabajadores que tengan un impacto real y positivo, y que también represente una ventaja para el empleador.

Las prestaciones de previsión social que, en la generalidad y con base en los recursos que una microempresa promedio tiene a su alcance, pueden ser más viables de otorgar son los vales de despensa y el fondo de ahorro; esto, debido a ambas prestaciones tienen en común que dentro

de sus limitantes no haya tal que establezcan algún monto mínimo para aprovechar las exenciones tanto de la LISR, como de la LSS, por lo que podrían implementarse dichas prestaciones iniciando con cantidades que el empleador considere que puede proporcionar sin comprometer la estabilidad financiera de la organización.

Referencias

- Alonso, M. del P. (2024). Algunas actividades no cubiertas por la seguridad social en Martínez, L. A. & Cardona, L. A. (Editores), *La actuaria en la seguridad social* (pp. 111-143), Conferencia Interamericana de Seguridad Social y Comisión Americana de Actuaría y Financiamiento.
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (2014). *Fondo y caja de ahorro. Tratamiento legal y fiscal*. Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. Obtenido de: <https://www.gob.mx/conampros/documentos/fondo-y-caja-de-ahorro-tratamiento-legal-y-fiscal>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2024.
- Creswell, J. W. (2009). *Qualitative inquiry & research design*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research Design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Garcés-Galdeano, L., García-Olaverri, C., & Huerta, E. (2016). Occupational pension scheme: An innovative tool in HRM: The journal of the iberoamerican academy of managment. *Management Research*, 14(2), 106-129. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-09-2015-0611>
- González, J., Osorio, G. & Mungaray, A. (2018). La microempresa mexicana, un asunto de necesidad y no de oportunidad: el caso de Colima. *Análisis económico*, 33(84), 123-142. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552018000300123&lng=es&tlng=es.
- Gómez De La Torre, M. (2015). Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los planes de pensiones y sistemas alternativos de previsión social/Fiscal advantages granted to contributions into pension plans and alternative systems. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (48), 501-522. Obtenido de: <http://wdg.biblio.udg.mx:2048/>

- login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/ventajas-fiscales-de-las-aportaciones-y/docview/1675009482/se-2
- Guzmán, V., Oropeza, M. A. & Bautista, M. C. (2015). *La previsión social como una estrategia en el desarrollo del capital humano y su impacto fiscal en las organizaciones*. Congreso AECA. Obtenido de: https://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xviiicongresoaecca/cd/50h.pdf
- Holguín, L. G. (2024). Mecanismos sostenibles para la previsión social empresarial española del siglo XXI. *Hallazgos*, 21(41), 243-256. <https://doi.org/10.15332/2422409X.9553>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). INEGI presenta resultados de la Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Estadísticas a propósito del día de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de comunicado de prensa núm. 377/23: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_DIAMIPYMES.pdf
- Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores. (2011). Nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2011.
- Ley del Seguro Social. (1995). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2024.
- López, E. (2021). La investigación jurídica. En W. A. Godínez (Coordinadora), *Técnicas de investigación jurídica* (pp. 61-108). Ciudad de México, México: Tirant Lo Blanch.
- Marquetguerrero, P. (2006). Protección, previsión y seguridad social en la constitución mexicana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (3), 69-89. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640258003>
- Morales, M. A. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 125-148. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9559/11590/11617>

- Pérez, J., & Fol, R. (2016). *Previsión Social. Guía práctica*. Tax. Obtenido de Vlex: <https://app.vlex.com/#sources/14412>
- Pérez, J., & Fol, R. (2017). *Manual para el control integral de las nóminas*. Tax. Obtenido de Vlex: <https://app-vlex-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/sources/20549>
- Quesada, J. (2008). La gestión de la previsión social y su incidencia en los beneficios y dialéctica social. *Revista del Instituto Internacional de Costos*, (3), 69-88. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3362365.pdf>
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. (2015). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de mayo de 2016.
- Resolución Miscelánea Fiscal para 2024. (2023). Obtenido de Servicio de Administración Tributaria: http://omawww.sat.gob.mx/normatividad_RMF_RGCE/Paginas/documentos2024/rmf/rmf/RMF_2024-29122023.pdf
- Rodríguez, C. A., Miranda, C. I., & Martínez, G. (2024). Beneficios sociales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29). <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.268>
- Secretaría de Economía. (2024). Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía. Secretaría de Economía. Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (1997). Tesis: 2a./J. 39/97 Vales de despensa. 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. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Obtenido de: https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/1f1-1MHYBN_4klb4Hq8W2/%22Vales%20de%20despensa%22
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2007). Tesis: 2a./J. 58/2007. Despensas en efectivo. No constituyen gastos de previsión social para efectos de su deducción en la determinación del impuesto sobre la renta. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172535>

