



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**INTEGRACION FISCAL, SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL
DE SUELDOS Y SALARIOS**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTAN:

EDUARDO ROJAS VALENCIA
MARLENE BADILLO ACOSTA
ORLANDO DE JESUS PALACIOS

ASESOR: L.C. LUIS YESCAS RAMIREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A MI ESPOSA E HIJOS

Por el apoyo que me brindaron durante todo mi desarrollo profesional, por todo el cariño que me han dado, por el sacrificio y los desvelos que pasamos juntos

Gracias familia

A MIS PADRES

Por todo el apoyo y la motivación que día a día iban sembrando en mí y por los consejos que me dieron para poder terminar mis estudios.

A LOS PROFESORES

Gracias por compartirnos todos sus conocimientos, sus experiencias de trabajo, con el objetivo principal de ser los mejores profesionistas.

A LA UNAM

Gracias por pertenecer a la máxima casa de estudios y por prestarnos las instalaciones para poder cumplir los sueños de ser universitario,

A DIOS

Gracias por darnos la oportunidad de poder cumplir uno de nuestros mayores sueños de ser profesionista y de mantenernos unidos como familia que somos

OBJETIVO

Crear una fuente de información confiable que contará con todos los conocimientos de aplicabilidad inmediata relacionados con los conceptos de sueldos y salarios en los aspectos jurídico y fiscal, que le permitirán desarrollar manuales de políticas de calidad, tanto para el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales como para optimizar sus presupuestos de sueldos y salarios al máximo.

Así mismo, contará con estrategias fiscales y laborales que le permitirán llevar a cabo programas de reestructuración que se reflejarán en el incremento de la liquidez de la empresa y en ingreso real del trabajador, tomando en cuenta cómo recompensar al empleado productivo reduciendo la carga tributaria y pudiendo a la vez, establecer planes de arraigo para el logro de alianzas estratégicas con su recurso humano más valioso.

INTRODUCCION

Dentro del presente Trabajo de " **Integral Fiscal, Seguridad Social y Laboral de Sueldos y Salarios** " se muestra la problemática que implica el espacio jurídico – fiscal del concepto de Sueldos y Salarios. La recopilación de los conocimientos adquiridos e investigados para conformar un resumen que contempla las disposiciones fiscales, de Seguridad Social así como los conocimientos básicos de la legislación laboral para el uso adecuado de estas disciplinas, para efecto de evitar riesgos y obtener soluciones vitales para la competitividad y supervivencia de las empresas.

Es por ello que al conjugar las distintas áreas que forman parte del manejo de los Sueldos y Salarios, el trabajo desarrolla los procedimientos correctos para la determinación del I.S.R., IMSS y los sueldos dentro del aspecto laboral.

El capítulo de ISR nos brinda los procedimientos necesarios para la determinación correcta de los impuestos, introduciéndonos de una forma accesible a sus artículos y reglamentos relacionados con la determinación de las bases gravables. Así como de los procedimientos utilizados en cada caso.

Para los efectos de IMSS se realizó un análisis detallado que expone los criterios válidos para la determinación del salario base de cotización, cuotas de cada una de sus ramas; mismas que se encuentran ejemplificadas para su mejor entendimiento y comprensión.

En el aspecto laboral refleja los puntos de mayor atención donde son interceptadas las leyes antes mencionadas y la ley Federal del Trabajo, recordando que en todo este grupo de leyes de suma importancia son necesarias para el eficiente desempeño de los Licenciados en Contaduría en las empresas.

INDICE

OBJETIVO	1
INTRODUCCION	2
CAPITULO I REGIMEN FISCAL INTEGRAL DE SUELDOS Y SALARIOS	5
1.1 ESTRUCTURA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	5
1.2 ESTRUCTURA DEL TITULO IV DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	6
1.3 INGRESOS GRAVADOS	7
1.4 INGRESOS EXENTOS	8
1.5 CALCULO DE RETENCIONES MENSUALES	8
1.6 CALCULO DEL SUBSIDIO FISCAL MENSUAL	11
1.7 CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL	17
1.8 CASOS ESPECIALES DE RETENCION	22
1.9 COMPENSACIONES POR SEPARACION	24
1.10 RETENCION SOBRE GRATIFICACIONES, PRIMAS PTU Y PREVISION SOCIAL	27
1.11 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS	33
1.12 DECLARACION ANUAL Y DEDUCCIONES PERSONALES	36
CAPITULO 2. ANALISIS SOBRE ASPECTOS SALARIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	40
2.1 RELACION LABORAL	40
2.2 CONTRATO DE TRABAJO	40
2.3 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	41
2.4 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	42
2.5 CONTRIBUCIONES A CUBRIR EN UNA RELACION LABORAL	43
2.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	44
2.7 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	46
2.8 SALARIO CONCEPTO Y CLASIFICACION	48
2.9 PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES	52
2.10 JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES	53
2.11 SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	55
CAPITULO 3 ESTUDIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	57
3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS (ORÍGENES DEL IMSS)	57
3.2 SUJETOS OBLIGADOS	64
3.3 RÉGIMEN OBLIGATORIO E INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO	64
3.4 RÉGIMEN VOLUNTARIO	65
3.5 RAMAS DE ASEGURAMIENTO	66
3.6 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	68
3.7 INVALIDEZ Y VIDA	71
3.8 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	74
3.9 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	75
3.10 TOPES MÁXIMOS DE COTIZACIÓN POR RAMAS DE ASEGURAMIENTO	76
3.11 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	77
CAPITULO 4. PREVISION SOCIAL	78
4.1 DEFINICION PREVISIÓN SOCIAL	78
4.2 FINES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	78
4.3 PREVISIÓN SOCIAL COMO DEDUCCION PARA EL PATRÓN	79
4.4 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTE UNO O MAS SINDICATOS	79
4.5 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTEN TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS	80
4.6 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTEN TRABAJADORES SINDICALIZADOS	81
4.7 LÍMITE EN LA EXENCIÓN DE LOS INGRESOS POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL	82

4.8 TOPE DE DEDUCCIÓN GENERALES.....	84
4.9 TOPE DE DEDUCCIÓN ESPECÍFICOS.....	85
4.10 CONCEPTOS QUE INTEGRAN UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.....	87
4.11 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD.....	87
4.12 BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS.....	89
4.13 GUARDERÍAS INFANTILES.....	89
4.14 ACTIVIDADES CULTURALES.....	90
4.15 ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	92
4.16 PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA.....	92
4.17 FONDOS DE PENSIONES Y JUBILACIONES COMPLEMENTARIOS A LOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	94
4.18 JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO, RENTAS VITALICIAS U OTRAS FORMAS DE RETIRO.....	99
4.19 APORTACIONES A FONDOS PARA CUBRIR PRIMAS DE ANTIGÜEDAD.....	100
4.20 CASOS ESPECIALES.....	123
4.21 CRITERIOS ESPECIALES DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL.....	127
CONCLUSIONES.....	142
BIBLIOGRAFÍA.....	144

CAPITULO I REGIMEN FISCAL INTEGRAL DE SUELDOS Y SALARIOS

1.1 ESTRUCTURA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Para iniciar nuestra investigación, empezaremos con la estructura de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para ubicar el Título IV de las Personas Físicas

TITULO I	DISPOSICIONES GENERALES
TITULO II	DE LAS PERSONAS MORALES
TITULO III	DEL REGIMEN DE LAS PERSONAS MORALES CON FINES NO LUCRATIVOS
TITULO IV	DE LAS PERSONAS FISICAS
TITULO V	DE LOS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO
TITULO VI	DE LOS REGIMENES FISCALES PREFERENTES
TITULO VII	DE LOS ESTIMULOS FISCALES

1.2 ESTRUCTURA DEL TITULO IV DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA "DE LAS PERSONAS FISICAS"

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I	SALARIOS
CAPITULO II	ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES
CAPITULO III	ARRENDAMIENTO
CAPITULO IV	ENAJENACION DE BIENES
CAPITULO V	ADQUISICION DE BIENES
CAPITULO VI	INGRESOS POR INTERESES
CAPITULO VII	INGRESOS POR OBTENCION DE PREMIOS
CAPITULO VIII	INGRESOS POR DIVIDENDOS
CAPITULO IX	DE LOS DEMAS INGRESOS
CAPITULO X	REQUISITOS DE LAS DEDUCCIONES
CAPITULO XI	DECLARACION ANUAL

1.3 INGRESOS GRAVADOS

A) CONCEPTO DE INGRESO

El Art. 1º de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que son sujetos de este impuesto los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Por lo que respecta a las personas físicas, el art. 106 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta estipula:

"Están obligados al pago del impuesto sobre la renta las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta ley, o de cualquier otro tipo".

Asimismo, en el Artículo 110 del Capítulo I del Título IV establece que:

"Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral."

b) INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS

- I Las renumeraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las Entidades Federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Concepto de servicios preponderantes

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un propietario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dichos prestatario, en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el Artículo 120 de esta ley.

Comunicación al prestatario

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el Artículo 120 de esta ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Ingreso de quien lo percibe

Ingresos en crédito: Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

1.4 INGRESOS EXENTOS

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

1.5 CALCULO DE RETENCIONES MENSUALES

RETENCIONES DE IMPUESTO POR LAS PERSONAS QUE HAGAN LOS PAGOS (Art 113 de la LISR)

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

TARIFA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8601,51	En adelante	1,228.98	29.00

Actualización

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizarán en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del Artículo 7^o-C de esta ley. La Secretaría de Hacienda y crédito público hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tarifa actualizada en el Diario Oficial de la Federación.

Acreditamiento contra el impuesto

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II al V del Artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del quinto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del Artículo 114 de esta ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del Artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del quinto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 115 de esta ley.

Retención del impuesto en gratificaciones. p.t.u. y primas

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de esta ley; en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Retención de impuesto a miembros del Consejo

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior la cantidad que resulte de aplicar la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida en el artículo 177, sobre su monto, salvo que exista, además relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso, se procederá a los términos del párrafo segundo de este artículo.

Retención de impuesto en compensaciones por separación

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Artículo 112, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.

Entero del impuesto retenido

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el título III de esta ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Pago provisional del ISR sobre sueldos del extranjero

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del Artículo 118 de esta ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Retención sobre prestaciones de previsión social

Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

1.6 CALCULO DEL SUBSIDIO FISCAL MENSUAL

Subsidio para pagos provisionales (Art. 114 de la LISR)

Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el Artículo 113 de esta ley, a los que se les aplicará la siguiente:

TARIFA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre el impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	860.53	40.00
20,770.30	32,736.83	2,075.27	30.00
32,736.84	En adelante	3,116.36	0.00

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del Artículo 113 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

Determinación del subsidio acreditable

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los

pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado en las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Tratándose de inversiones a que se refiere el párrafo anterior, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio se realice en los términos de la Sección II del Capítulo II del Título II de esta ley, y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que registren para efectos contables. No se considerarán ingresos para los efectos del párrafo anterior, los viáticos por los cuales no se esté obligado al pago del Impuesto Sobre la Renta de acuerdo con el Artículo 109 de esta ley.

Subsidio para actividad empresarial y profesional, arrendamiento

Los contribuyentes a que se refieren los Capítulos II, y III de este Título, también gozarán del subsidio a que se refiere este artículo contra el impuesto que resulte a su cargo, en los términos de los Artículos 127, 143 de esta ley, según corresponda.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por los conceptos a que se refieren dos o más de los Capítulos de este Título, sólo aplicarán el subsidio para los pagos provisionales efectuados en uno de ellos. Cuando se obtengan ingresos de los mencionados en este Capítulo, el subsidio se aplicará únicamente en los pagos provisionales correspondientes a dichos ingresos.

Tratándose de pagos provisionales trimestrales, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio será la contenida en este artículo elevada al trimestre. Asimismo, tratándose de los pagos provisionales que efectúen las personas físicas a que se refiere el capítulo II de éste Título, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio, será la contenida en este artículo elevada al periodo al que corresponda el pago provisional. La tabla se determinará sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite interior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la misma, que en los términos de dicho artículo resulten para cada uno de los meses del trimestre o del periodo de que se trate y que correspondan al mismo renglón

**Impuesto sobre la renta por salarios y subsidio
(Art. 113 y 114)**

DETERMINACION DE LA FORMULA DEL SUBSIDIO

Proporción acreditable (2)	$\frac{\text{Salarios gravados}}{\text{total de erogaciones + inversiones, previsión social, servicios de comedor, comida y transporte, seguro social, INFONAVIT Y SAR (1 Y 3)}}$
-------------------------------	---

- Nota (1) No se incluyen útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo, ni los viáticos comprobados.
- Nota (2) Cuando la proporción sea inferior al 50% no hay subsidio.
- Nota (3) La inversión en activos es el importe de la depreciación del ejercicio inmediato anterior y en caso de inversiones no deducibles, las que registren para efectos contables.

DETERMINACION DE LA RETENCION MENSUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS

(Art.113 y 114)

	4,100.00	
Salario		
Menos:		
Limite inferior	<u>496.08</u>	
Excedente límite inferior	3,603.92	
Por:		
% excedente límite inferior previo	<u>10 %</u>	Subsidio
Impuesto marginal	360.39	50%...180.19
Más:		
Cuota fija	14.88	7.44
ISR por salarios	375.27	187.63
Por:		<u>.40 (1)</u>
subsidio no acreditable		75.05
Subsidio sí acreditable	<u>112.58</u>	
Subtotal	262.69	
Crédito al salario	382.46	
Crédito al salario por pagar al trabajador	<u>119.77</u>	

NOTA (1)	Unidad	1.00
	Menos:	
	Proporción entre ingresos gravados y erogaciones relacionadas con salarios	
		<u>.80</u>
	diferencia	.20
	diferencia por el doble	<u>2</u>
	Por ciento no acreditable	.40
		=====

Para efectos de determinar los conceptos que deben considerarse como Erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otros, pueden mencionarse los siguientes.

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones
6. Prima de antigüedad.
7. Premios de puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades
9. Seguro de vida.
10. Medicinas y honorarios médicos.
11. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor.
13. Previsión social.
14. Seguro de gastos médicos mayores
15. Fondo de ahorro.
16. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
17. Programas de salud ocupacional.
18. Depreciación de equipo de comedor.
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal.
20. Depreciación de instalación deportiva.
21. Gastos de transporte de personal.
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
24. Prima de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
26. Subsidios por incapacidad y plan de previsión social.
27. Becas para trabajadores.

28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
30. Horas extras.
31. Intereses subsidiados en créditos al personal.
32. Horas extras.
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

CRITERIO DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION EN CUANTO A NO INCLUIR EL IMSS Y EL INFONAVIT PARA LA DETERMINACION DE LA PROPORCION DEL SUBSIDIO (Tomado de la revista I.D.C. del 30 de junio de 1998 Págs. 1140 y 1141)

Comentarios a la tesis emitida por el Tribunal Fiscal de la Federación, en la que se declara que las cuotas patronales pagadas al IMSS y al INFONAVIT no deben ser tomadas en consideración en la determinación de la proporción del subsidio acreditable.

Consideraciones previas

La controversia generada por el criterio sustentado por las autoridades hacendarias, en el sentido de considerar dentro del importe del monto total de pagos erogados por la empresa para la determinación de la proporción del subsidio, las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT, alcanzó ya la atención del Tribunal Fiscal de la Federación, dando fin a dicha polémica con la tesis que hoy nos ocupa.

La resolución que emite el tribunal fiscal adquiere enorme importancia, ya que la autoridad ha venido objetando en las auditorías el importe del subsidio determinado por las empresas, considerando que la proporción de éste es incorrecta, lo que no sólo repercute en diferencias a pagar, sino que modifica el procedimiento para determinar el impuesto a cargo de los trabajadores, derivado en una baja considerable de sus ingresos netos al disminuir dicho subsidio.

Criterio de los especialistas

Los razonamientos sustentados por algunos especialistas coincidentes con IDC para la inobservancia del procedimiento señalado por las autoridades, se basa en los siguientes argumentos:

El Artículo 114 de la LISR señala que para determinar la proporción del subsidio: El empleador dividirá el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados. Conforme a dicho artículo no resulta procedente incluir dentro del cálculo el importe de las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT, ya que el importe de las

mismas no se considera ingresos para el trabajador, sino que se trata de contribuciones a cargo del patrón.

Tal conclusión se respalda en la exposición de motivos expuesta por el legislador, al incluir el Artículo 114, al señalar que el subsidio se obtendrá partiendo de la información que proporcione la empresa sobre los ingresos adicionales a los salarios que perciban los contribuyentes.

Asimismo, no debiera perderse de vista que la determinación del subsidio acreditable no incide en la economía del patrón y el que se considere o no las cuotas dentro de la determinación de la proporción del subsidio no le depara perjuicio alguno, en cambio si afecta directamente al trabajador, a quien el legislador pretende proteger directamente.

Por último, el argumento esgrimido por la autoridad en el sentido que la Miscelánea -Anexo 8- específicamente establece que se considerarán como erogaciones las multicitadas cuotas, no resulta legalmente procedente, ya que ésta no puede ir más allá de lo establecido en la ley, amén de que conforme al CFF sólo puede generar derechos a favor de los contribuyentes y no obligaciones como erróneamente se pretende.

CRITERIO DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN EN CUANTO A NO INCLUIR EL IMSS Y EL INFONAVIT PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO

Impuesto Sobre La Renta. Las cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores no deben ser tomadas en consideración para determinar la proporción del subsidio acreditable.

El otorgamiento del subsidio acreditable tiene por objeto, primero, beneficiar de manera decreciente a los trabajadores en la medida en que se obtengan niveles de ingresos más altos y, segundo, simultáneamente otorgar mayor porcentaje de subsidio entre más alto sea el ingreso gravado; lo cual se consigue a través de la reducción de ese porcentaje en la proporción en que aumente las presentaciones exentas en el ingreso percibido, por lo que las cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores no deben ser tomadas en consideración para determinar la proporción del subsidio acreditable, en términos del Artículo 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pues ello implicaría reducir el mencionado subsidio, no obstante que dichas aportaciones de manera alguna implica un nivel de ingreso más alto para los trabajadores, ni pueden reputarse como erogaciones por concepto de previsión social, al no traducirse, de manera directa, en una prestación de beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, Social, económica, cultura e integral que le signifique un ingreso superior; si no

que dichas aportaciones se cubren en cumplimiento de una obligación tributaria a cargo del patrón cuyo beneficio para el trabajador es el mismo sin importar el nivel de sus ingresos.

Recurso de apelación Núm. 100(A)-I-34197169196. Resuelto por la Primera Sección de la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, en sesión de 30 de enero de 1998, por mayoría de 4 votos a favor y 1 en contra.- Magistrada poniente: Alma Peralta di Gregorio.- Secretaria: Lic. Beatriz Rodríguez García.

(Tesis aprobada en sesión de 30 de enero de 1998.

Como se observa, la tesis transcrita recoge los argumentos expresados por los contribuyentes y confirma que las cuotas mencionadas no deben considerarse en la determinación de la proporción del subsidio, resolviendo así la controversia señalada.

Aun cuando ciertamente nos encontramos ante una tesis y no una jurisprudencia, su contenido nos permite conocer el razonamiento que ante casos similares deben seguir los tribunales.

1.7 CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL

CREDITO AL SALARIO

Art. 115

Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo a la fracción I del Artículo 110, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del Artículo 113 de esta ley,

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del Artículo 113 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del Artículo 114 de esta ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Crédito en efectivo al contribuyente

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del Artículo 113 de esta ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el Artículo 114 de esta ley y no serán acumulables ni formará parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Contribuyentes que enteren directamente el impuesto

Los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo de este artículo que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del Artículo 118 de esta ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, aplicarán la tabla y el procedimiento previstos en este artículo para la determinación del

impuesto correspondiente. Cuando el impuesto a cargo, disminuido con el subsidio que, en su caso, le sea aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual que resulte conforme a la tabla establecida en el presente artículo, el contribuyente podrá solicitar la devolución de dicho monto o compensarlo contra el Impuesto Sobre la Renta que resulte a su cargo posteriormente.

LA PREVISION SOCIAL, LAS PRESTACIONES Y LOS SUELDOS Y SALARIOS

a) Salarios desde el punto de vista laboral

Artículo 82 LFT

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84 LFT

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.

b) Previsión social desde el punto de vista fiscal

La ley del ISR establece en el Art.31 frac. XII:

Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta ley.

Sin lugar a dudas, las partidas que la ley en cuestión considera como previsión social, son las siguientes:

- a) Jubilaciones
- b) Fallecimientos
- c) Invalidez
- d) Servicios médicos y hospitalarios
- e) Subsidios por incapacidad
- f) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- g) Fondos de ahorro
- h) Guarderías infantiles

- i) Actividades culturales
- j) Actividades deportivas
- k) Otras de naturaleza análoga

Que estos conceptos quedan exceptuados del impuesto sobre la renta de las personas físicas, contemplado en el Título IV de la LISR, con las limitaciones que para cada caso en particular establece el Artículo 109 de la mencionada ley.

Ahora bien, no habiendo suficiente claridad en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en cuanto a que debe considerarse como previsión social y aceptando que también pueden incluirse dentro de esa clasificación otros conceptos de naturaleza análoga, tenemos que encontrar cuáles son las características comunes en los conceptos que menciona la ley, y éstas son las siguientes:

- 1) Todas las prestaciones que se pueden otorgar son siempre en beneficio directo del trabajador, de su cónyuge o de sus dependientes económicos.
- 2) Las partidas de previsión social no pueden ser de uso discrecional, sino que deben aplicarse al fin específico que las originó.
- 3) No puede existir previsión social si ésta no se otorga directamente al trabajador o sus beneficiarios.
- 4) Los beneficios de las partidas de previsión social no deben alcanzar a la empresa, sino que son exclusivamente del trabajador, ya que de otra forma se convertirían en herramientas de trabajo.

A continuación se transcriben los artículos del Reglamento de la ley del ISR que regulan la previsión social:

REQUISITOS DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL **Art. 43 del RISR**

Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del Artículo 31 de la ley satisfarán los siguientes requisitos:

- I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

- II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con él cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o Descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando Tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito De dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

APORTACIONES A FONDOS DE AHORRO

Art. 42 del RISR

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del Artículo 31 de la ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año
2. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participante y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
3. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan en monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido, como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

SEGUROS DE HOMBRE CLAVE

Art. 44 del RISR

Los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes a que se refiere la fracción XIII del Artículo 31 de la ley, deberán ajustarse a lo siguiente:

- I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada.
- II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones.

- III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable.
- IV. En caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.

**PREVISIÓN SOCIAL INGRESOS QUE NO PAGAN IMPUESTO:
INGRESOS EXENTOS
(Art. 109 de la LISR)**

No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Indemnizaciones por riesgos o enfermedades

- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley

Jubilaciones, pensiones y retiros del SAR

- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejes, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

1.8 CASOS ESPECIALES DE RETENCION

PRESTACIONES DISTINTAS DEL SALARIO MINIMO Y HORAS EXTRAS (Art. 109-I de la LISR)

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50 % de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este título.

EXENCION DEL TIEMPO EXTRA A TRABAJADORES CON PERCEPCIONES SUPERIORES AL SALARIO MINIMO

Caso 1

Percepción mensual	\$1,800.00
Percepción hora hombre	7.50
Tiempo extra trabajado en una semana	9 horas
Percepción tiempo extra	135.00
Tiempo extra exento	67.50
Tiempo extra gravado	67.50

Caso 2

Percepción mensual	1,800.00
Percepción hora hombre	7.50
Tiempo extra trabajado en una semana	15 horas
Percepción tiempo extra	270.00
Tiempo extra exento	67.50
Tiempo extra gravado	202.50

En este caso el tiempo extra trabajado en una semana excede los límites marcados en la legislación laboral, por tanto la exención se calcula a partir del límite de la legislación laboral
 $\$ 7.50 \times 9 \text{ horas} \times 2 = \$135.00 \times 0.5 = \$67.50$

Caso 3

Percepción mensual	6,000.00
Percepción hora hombre	25.00
Tiempo extra trabajado en una semana	9 horas
Percepción tiempo extra	450.00
Tiempo extra exento	243.35
Tiempo extra gravado	206.69

En este caso el 50% de la percepción por tiempo extra trabajado en una semana excede a cinco salarios mínimos, por lo que únicamente se considera exento hasta ese límite.

$$\$48.67 \times 5 = \$243.35$$

1.9 COMPENSACIONES POR SEPARACION (Art. 109-X de la LISR)

- X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así, como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los Trabajadores al Servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del Sistema de ahorro para el Retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

RETENCION DE IMPUESTO EN COMPENSACIONES POR SEPARACION (Art. 113, 6º párrafo siguiente a la tarifa)

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Artículo 112 de esta ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el

cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA
COMPENSACIONES POR SEPARACION
(Art. 112 de la LISR)**

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por lo que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.
- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del Artículo 177; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

**INGRESOS POR INDEMNIZACIONES, PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIROS U OTROS PAGOS
POR SEPARACION
(Art. 112 de la LISR)**

A. Determinación de la parte gravada de la indemnización

Indemnización (4 años de antigüedad)	28000.00
Ultimo sueldo mensual	6200.00
Proporción de subsidio 60%	
Factor de subsidio no acreditable $1 - .60 = 0.40 \times 2 = 0.80$	
Indemnización exenta 90 días x 4 años x SMG	17521.20
Indemnización gravada	10478.80

B. Impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario

Base gravable	6200.00
Límite inferior	4210.42
Excedente	1990.00
Porcentaje sobre del excedente	17%
Impuesto marginal	338.30

Más: Cuota fija	386.31
Impuesto Art.113 ISR	<u>724.61</u>

Calculo del Subsidio Fiscal Art. 114 ISR

Impuesto marginal	338.30	50%	s/impuesto marginal	169.15
Cuota fija	386.31			193.17

Subsidio acreditable 100%	362.32
Proporción de Acreditamiento 20 %	72.46

Subsidio no Acreditable	289.86
Menos; Crédito al Salario	294.63

Impuesto del Sueldo Mensual	354.52
-----------------------------	--------

C. Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo

<u>Impuesto</u>	<u>354.52</u>	=0.057	X 100= 5.71
Sueldo	6200.00		

Determinación del imp. provisional retener por la indemnización

Indemnización gravada	10478.80
Por tasa del impuesto	5.71
Cantidad a retener por indemnización	598.33
Impuesto total sueldo e indemnización	<u>952.85</u>

GRATIFICACIONES ANUALES Y OTRAS PRESTACIONES (Art. 109-XI de la LISR)

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

1.10 RETENCION SOBRE GRATIFICACIONES, PRIMAS PTU Y PREVISION SOCIAL

(Art.142 del RISR)

Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el Artículo 113 de la ley, la persona que hagan dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4

- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el Artículo 113 de la ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente:
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Tratándose de los ingresos a que se refiere la fracción VI del Artículo 109 de la ley, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al penúltimo párrafo del Artículo 113 de la misma, ésta se hará sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos de este artículo.

**RETENCION SOBRE GRATIFICACION ANUAL, PTU,
PRIMAS DOMINICALES, PRIMAS VACACIONALES Y PREVISION
SOCIAL GRAVADA
(Art. 142 del Reglamento de la LISR)**

Sueldo de Mayo de 2006: \$ 5,500.00

Cobro de ptu el 31 de Mayo de 2006 \$ 4,248.00

Proporción de subsidio: 80%

Factor de subsidio no acreditable: $1 - 0.80 = 0.20 \times 2 = 0.40$

Determinación de la ptu gravada

Ptu pagada	4,248.00
Menos: \$ 48.67 por 15	730.00
Ptu gravada:	3,518.00

Cálculo opcional de la retención por la ptu:

Fracción I:

<u>Ptu</u>	x	30.4 = \$	<u>3518.00</u> x 30.4 = 30.4 =	\$ 9.64 x 30.4	293.00
365			365		

Fracción II:

Resultado de la Fracción I.	293.00
Mas sueldo ordinario del mes	<u>5,500.00</u>
Suma	<u>5,793.00</u>

Base gravable	5793.00		
Limite inferior	4210.42	386.31	Isr cuota fija
Excedente	1582.58		
% de isr	17.00%	269.04	Isr del excedente
ISR art. 113		655.35	
Base gravable	5793.00		
Limite inferior	4210.42	193.17	Subsidio cuota fija
Excedente	1582.58		
%de isr	17.00%		
Impuesto marginal	269.04		
%de subsidio	50.00%	134.52	Subsidio impuesto m
Subsidio art. 114		327.69	
Propor. Acreditam.		60.00%	
Subsidio acreditable		196.61	
Subsidio no acredita		131.08	
Isr Art. 113			655.35
Menos Subs. acredi			196.61
Impuesto a cargo			458.74
Crédito al salario mensual			294.63
Resultado Frac. II			164.11
Fracción III			
Sueldo del mes			5500.00
Base gravable	5500.00		
Limite inferior	4210.42	386.31	Isr cuota fija
Excedente	1289.58		
% del isr	17.00%	219.23	Isr del excedente
Isr Art. 113		605.54	

Base gravable	5500.00		
Limite inferior	4210.42	193.17	Subsidio cuota fija
Excedente	1289.58		
% de isr	17.00%		
Impuesto marginal	219.23		
% de subsidio	50.00%	109.61	Subsidio impuesto m
Subsidio Art. 114		302.78	
Prop. de acreditamiento		60.00%	
Subsidio acreditable		181.67	
Subsidio no acreditable		121.11	
Isr Art. 113			605.54
Menos:subs. acreditable			181.67
Imp. a cargo			423.87
Menos:cred.sal.mensual			294.63
Imp. Sueldo mensual			129.24
Imp. Fracción II			164.11
Menos.sueldo mensual			124.24
Resultado fracción III			34.87
Fracciones IV y V			
Tasa	Fracción III 34.87	=0.1190 x 100	= 11.90%
	Fracción I 293.00		
PTU gravada			3518.00
X tasa de impuesto			11.90%
Cantidad a retener PTU			418.64
Comparación con él	Impuesto que hubiera	Causado esa percepción	On.
Extraordinaria siguiendo	El procedimiento	General que señala	La ley
Sueldo mes más PTU		9018.00	
Base gravable	9018.00		
Limite inferior	8601.51	1228.98	Isr cuota fija
Excedente	416.49		
% de isr	29.00%	120.78	Isr del excedente
Isr Art. 113		1349.76	
Base gravable	9018.60		
Limite inferior	8601.51	614.49	Subsidio cuota fija
Excedente	416.49		
%de isr	29.00%		
Impuesto marginal	120.78		
% de subsidio	50.00%	60.39	Subsidio impuesto
Subsidio Art. 114		674.88	
Proporción de acred		60.00%	
Subsidio acreditable		404.93	
Subsidio no acredit		269.95	
Isr Art. 113			1349.76
Menos Subs. acreditable			404.93
Impuesto a cargo			944.83
Menos cred al sal. Mens			0.00
Imp. Sueldo más PTU			944.83
Menos imp.Suel sin ptu			129.24
Impuesto que hubiera	Correspondido a la	PTU	815.59

SUELDOS PERCIBIDOS POR EXTRANJEROS (ART.109 FACCC. XII LISR)

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, delegaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficinas en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

VIATICOS

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna requisitos fiscales.

OBLIGACIONES FISCALES DE LOS PATRONES
(Art. 118 Ley del ISR)

I	Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de la misma
II	Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta ley
III	Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y el monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubiera deducido en el año de calendario de que se trate.
	Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de Enero de cada año en los casos de retiro el trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación
IV	Solicitar en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.
	Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
V	Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de Febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria.
VI	Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro
VII	Proporcionar a más tardar el 15 de Febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 119, fracción XIII de esta ley
VIII	Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de Febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria

Casos en que no procede el cómputo del impuesto anual

No se hará el cálculo del impuesto anual, cuando se trate de contribuyentes que:

- A) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al primero de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo
- B) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$ 300,000.00
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

1.11 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS

(Art. 177)

Salario	65,000.00	
Menos:		
Límite inferior	<u>50,524.93</u>	
Excedente límite inferior	14,475.07	
Por		
% excedente límite inferior	<u>17%</u>	Subsidio previo
Impuesto marginal	2,460.76.50%	1230.38
Más:		
Cuota fija	<u>4,635.72</u>	<u>2,318.04</u>
ISR por salarios	7,096.48	3,548.42
Por:		<u>.40 (1)</u>
Subsidio no acreditable		1,419.37
Subsidio sí acreditable	2,129.05	
Impuesto neto causado	4,967.43	
Retenciones	4,915.00	
Diferencia a cargo	<u>52.43</u>	

Nota (1)	Unidad	1.00
	Menos:	
	Proporción entre ingresos gravados y Erogaciones relacionadas con salarios	<u>.80</u>
	Diferencia	20
	Diferencia por el doble	<u>2</u>
	Por ciento	.40
		=====

**CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DEL
IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR SALARIOS
(Art. 177)**

Salario	12,574.25	
Menos:		
Límite inferior	<u>5,952.85</u>	
Excedente límite inferior	6,621.14	
Por		
% excedente límite inferior	<u>10%</u>	Subsidio previo
Impuesto marginal	662.14 x 50%	331.70
Más:		
Cuota fija	<u>178.56</u>	<u>89.28</u>
ISR por salarios	840.70	420.35
Por:		<u>.40 (1)</u>
Subsidio no acreditable		168.30
Subsidio sí acreditable	252.21	
Impuesto neto causado	588.49	
Retenciones	688.49	
Diferencia	100.00	

Nota (1)	Unidad	1.00
	Menos:	
	Proporción entre ingresos gravados y Erogaciones relacionadas con salarios	<u>.80</u>
	Diferencia	20
	Diferencia por el doble	<u>2</u>
	Por ciento	.40
		=====

1.12 DECLARACION ANUALY DEDUCCIONES PERSONALES

(Art. 176 de la LISR)

Las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario a excepción de los exentos y de aquéllos por los que se haya pagado impuesto definitivo, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentarán durante el periodo comprendido entre los meses de febrero y abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

DEDUCCIONES PERSONALES

Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo, las siguientes deducciones personales:

- I. Los honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.
- III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:
 - a) A la federación, entidades federativas o municipios.
 - b) A las entidades a que se refiere el Artículo 96 de esta ley.
 - c) A las entidades a que se refiere el Artículo 95-XIX y 97 de esta ley.
 - d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X, XI y XX del Artículo 95 y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 95 de esta ley.
 - e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los

requisitos del Artículo 98 de esta ley.

- f) A programas de escuela empresa.

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la ley general de educación, se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología, así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de esta ley; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

IV.	Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados, con los integrantes del sistema financiero y siempre que el monto del crédito otorgado no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión. Para estos, se considerarán como intereses reales el monto en el que los intereses efectivamente pagados en el ejercicio excedan al ajuste anual por inflación del mismo ejercicio y se determinará aplicando en lo conducente lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 159 de esta Ley, por el periodo que corresponda.
V.	Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o las cuentas de planes personales de retiro. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año.
VI.	Las primas de seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.
VII.	Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar.
VIII.	Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. Para determinar el área geográfica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de Diciembre del año de que se trate. Las personas que a la fecha citada tengan su domicilio fuera del territorio nacional, atenderán al área geográfica correspondiente al Distrito Federal. Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberán comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales.

**CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL
(Art. 177 de la LISR)**

T A R I F A

Límite inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	3.00
5,952.85	50,524.92	178.56	10.00
50,524.93	88,793.04	4635.72	17.00
88,793.05	103,218.00	11,141.52	25.00
103,218.01	En adelante	14,747.76	29.00

Actualización de la tarifa

Cuando la inflación observada acumulada desde la fecha en la que se actualizaron por última vez las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en este artículo y los artículos 113, 114, 115, y 178 de esta ley, exceda del 10% las mismas se calcularán a partir del mes de enero siguiente, por el periodo comprendido desde el mes en el que estas se actualizaron por última vez y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, el factor de actualización se obtendrá dividiendo el índice nacional de precios al consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo entre el índice nacional de precios al consumidor del mes en el que se efectuó la última actualización

**SUBSIDIO ANUAL
(Art. 178 de la LISR)**

Los contribuyentes a que se refiere este Título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el Artículo 177 de esta ley, a los que se les aplicará la siguiente:

TABLA ANUAL

Límite inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	50.00
5,952.85	50,524.92	89.28	50.00
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50.00
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50.00
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50.00
123,580.21	249,243.48	10,326.48	40.00
249,243.49	392,841.96	24,903.24	30.00
392,841.97	En adelante	37,396.32	0.00

CAPITULO 2. ANALISIS SOBRE ASPECTOS SALARIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 RELACION LABORAL

Son múltiples las relaciones laborales que a diario se establecen en nuestro país, la legislación que las regula es la Ley Federal del Trabajo siendo ésta la que en su artículo 20 nos define lo que es la relación de trabajo.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Con esta definición podemos concluir que la relación laboral es cualquier actividad subordinada desarrollada por una persona física a cambio de un salario que beneficie directamente a otra persona ya sea física o moral.

La relación de trabajo, está íntimamente vinculada a la ejecución del contrato, y con esto, sobre todo a la prestación efectiva del trabajo.

Las relaciones laborales obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes establece las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, sin posibilidad de modificar lo establecido, es por ello que nuestra ley laboral en el mismo artículo 20 nos define lo que es la relación de trabajo y lo que es el contrato de trabajo.

2.2 CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

Art. 20 “Se entiende por... Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Por otro lado, Cardoso de Oliveira define el contrato de trabajo como: “El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario”.

Podemos concluir que cuando existe una relación de trabajo se presume de la existencia del contrato de trabajo, debido a que éste último es una garantía para el patrón y para los trabajadores en cuanto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones a desempeñar, salario, antigüedad y prestaciones; además, en caso de conflicto, constituye un medio de prueba. Cabe mencionar que la falta de contrato es siempre imputable para el patrón.

2.3 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Como ya se ha mencionado en reiteradas ocasiones la relación de trabajo comienza con una figura jurídica que es el contrato de trabajo, el cual puede ser simplemente “individual”, o “contrato colectivo”. Así mismo el contrato de trabajo puede ser de duración indefinida o limitarse a un tiempo o a una obra determinada.

Contrato Individual de Trabajo.

Se denomina “contrato individual de trabajo” al que se realiza entre patrón y trabajador en forma directa, decidiendo ambos el salario o remuneración que le ha de corresponder al asalariado como compensación por el trabajo que éste entregue. De acuerdo con nuestra Ley Federal de Trabajo *“Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.*

Las formas comunes de contratos individuales de trabajo pueden ser:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Contrato de trabajo por obra determinada

Contrato de trabajo por tiempo determinado

Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo se concreta mediante el acuerdo entre empleadores representados por una asociación patronal (cámara, unión, asociación, etc.) y los trabajadores representados por un sindicato o asociación gremial de trabajadores, conteniendo todo contrato, por lo menos, el acuerdo sobre dos aspectos fundamentales: las condiciones de trabajo y los niveles salariales.

El artículo 386 de la LFT dice que: *Contrato Colectivo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”.*

El artículo 387 de la citada ley previene que: *“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo”.*

Contrato-Ley.

Un convenio derivado del citado Contrato Colectivo es el denominado Contrato-Ley, el cuál tiene como finalidad establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de las industrias de todo el país, varios estados, un estado, una zona económica que abarque varios estados, una zona económica que forme parte de un estado.

El artículo 404 de la Ley Federal del trabajo, a la letra dice que:

“Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarándolo obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Es importante mencionar que por lo general, los patronos no desean los contratos-ley, por considerar que el establecer igualdad de condiciones para todas las empresas, perjudica sobre todo a la pequeña empresa y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

2.4 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Es necesario determinar cuales son los sujetos de la relación laboral, estudiando qué se entiende por trabajador, qué por patrón y como se explica la relación que existe entre ambos.

El artículo 8º de la LFT, nos dice que trabajador: “Es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Con acierto la ley en comento, nos señala en el mismo artículo el concepto de la actividad desarrollada, agregando en éste que, “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Puede deducirse de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que se requiere de un trabajo personal subordinado, sin embargo es necesario mencionar el concepto de patrón de acuerdo a los lineamientos del artículo 10 de la ya tan mencionada LFT “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Como podemos apreciar de acuerdo a las definiciones anteriores la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física, es decir un hombre o una mujer.

2.5 CONTRIBUCIONES A CUBRIR EN UNA RELACION LABORAL

Los patrones deben contribuir por políticas gubernamentales con lo siguiente:

- a) Cuotas al IMSS, que tienen el carácter de contribuciones de seguridad social de acuerdo con lo que establece el art. 2 del CFF, las cuales se asignan a los siguientes ramos:
 - Seguros de Riesgos de Trabajo.
 - Seguro de Enfermedades y Maternidad.
 - Seguro de Invalidez y Vida.
 - Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
 - Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales
- b) Aporte del 5% al INFONAVIT, para cubrir las obligaciones habitacionales, lo cual también está catalogado como una contribución de seguridad social.
- c) Impuesto sobre nóminas estatal, el cual tiene diferentes tasas dependiendo el Estado, la base generalmente es sobre las remuneraciones a los empleados.

Los trabajadores por su parte, deben satisfacer las siguientes contribuciones:

- a) ISR, con tasa progresiva que alcanza en este ejercicio un máximo del 28%, propiamente sobre la totalidad de sus percepciones gravadas debido a que las deducciones son muy limitadas.

Cabe destacar, que para efectos del ISR los trabajadores se ven beneficiados por un subsidio acreditable y un crédito al salario conceptos que son disminuidos directamente del Impuesto Sobre la Renta que resulta a cargo del trabajador, notando más directamente dichos beneficios los trabajadores que perciben hasta 4 salarios mínimos, debido a que su impuesto a pagar es menor.

- b) Cuotas al IMSS, cuando perciben más de un salario mínimo general en los siguientes ramos:
 - Seguros de Enfermedades y Maternidad
 - Seguro de Invalidez y Vida
 - Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

2.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Se presume que todas las relaciones de trabajo se encuentran reguladas bajo disposiciones legales laborales y fiscales las cuales nos establecen dentro de sus articulados obligaciones que deben cumplir tanto los patrones como los trabajadores. Es por ello que mencionaremos a continuación las obligaciones de acuerdo a la LFT, LISR y LSS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro del articulado de la LFT se encuentran contempladas las siguientes obligaciones:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Contratación	Art. 21, 24, 26, 35 y 1002
Pago de salario e indemnizaciones	Art. 82 al 116, 1002, 1004
Efectuar descuentos y retenciones permitidos al salario	Art. 97 y 110
OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Respeto de jornada ordinaria	Art. 58 a 68 y 994 fracc. II
No rebasar tres hrs. diarias ni tres veces a la semana como tiempo extraordinario	Art. 58 a 68
Pagar las primeras nueve horas extras laboradas semanales al doble y las subsecuentes al triple	Art. 58 a 68
Otorgar días de descanso semanal y obligatorios	Art. 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75
Determinar y otorgar anualmente un período vacacional y efectuar el pago de la prima vacacional.	Art. 76, 77, 80, 81 y 994 fracc. II
Pago de Aguinaldo	Art. 87 y 1002
Reparto de PTU. En caso de generarse	Art. 117 al 131 y 992 fracc. II
Expedir quincenalmente a solicitud del trabajador una constancia escrita con el número de días trabajados y salario percibido	Art. 132 Fracc. VII
Expedir una constancia escrita relativa a sus servicios cuando se separe de la empresa	Art. 132 Fracc. VIII
OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Elaborar el cuadro general de antigüedades por categorías, profesión u oficio y colocarlo en un lugar visible	Art. 154, 157 y 158.
Cubrir 12 días de salario por cada año de servicio a los trabajadores que se separen de la empresa	Art. 162
Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento.	Art. 153 A al 153 X, 391 fracc. VII y VIII y 994 fracc. IV.

Observar los preceptos legales para adoptar medidas de seguridad e higiene	Art. 509 al 512 F y 994 fracc. V
Conservar la siguiente documentación: Contratos de trabajo Listas de raya Controles de asistencia Comprobantes de pago de prestaciones	Art. 804 y 1002
Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo.	Art. 132 Fracc. III

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Esta Legislación fiscal nos menciona las siguientes obligaciones derivadas de la relación laboral:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Efectuar retenciones conforme a la LISR	Art. 113 y 118 Fracc. I
Entregar en efectivo el Crédito al Salario, atendiendo los lineamientos de los arts. 115 y 116 de la LISR	Art. 115, 116 y 118 Fracc. I
Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados.	Art. 116, 118 Fracc. II
Proporcionar constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas al personal subordinado.	Art. 118 Fracc. III
Solicitar las constancias de remuneraciones y retenciones cuando el trabajador haya laborado para otros patrones	Art. 118 Frac. IV
Cerciorarse que los trabajadores se encuentren inscritos en el RFC o solicitar Los datos necesarios de los trabajadores a fin de inscribirlos en el RFC.	Art. 118 Fracc. IV, VI
Solicitar a los trabajadores que tienen dos o más patrones un escrito en el cuál informen que prestan servicios a otro empleador y éste Les aplica CS a fin de no duplicarlo.	Art. 118 Fracc. IV.
OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Presentar declaración informativa del Crédito al Salario pagado en efectivo	Art. 118 Fracc. V
Presentar declaración informativa de las remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas	Art. 118 Fracc. V
En sus pagos provisionales efectuar el pago del ISR retenido a los trabajadores y en su caso el acreditamiento del Crédito al Salario pagado en efectivo.	Art. 113, 115

Ley Del Seguro Social.

Algunas de las obligaciones que marca la LSS y sus reglamentos son:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social	Art. 15 Fracc. I
Comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores	Art. 15 Fracc. II
OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Llevar y conservar registros como nóminas y listas de raya	Art. 15 Fracc. II
Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe	Art. 15 Fracc. III
Determinar los salarios base de cotización	Art. 27, 29 y 30
Presentar la declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo.	Art. 20 Fracc. V del reglamento de clasificación de empresas
Recabar la documentación correspondiente para el cálculo de la prima de riesgo, del trabajador o de sus familiares, si estos omiten la entrega, el propio patrón deberá recabarla de los servicios médicos del Instituto.	Art. 22 del reglamento de clasificación de empresas

2.7 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

LEY FEDERAL DE TRABAJO

La legislación laboral obliga a los trabajadores a lo siguiente:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo.	Art. 134 Fracc. I
OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Observar las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades competentes y los patrones.	Art. 134 Fracc. II
Ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos	Art. 134 Fracc. V

Prestar auxilios en caso de siniestro o riesgo inminente cuando peligren las personas o los intereses del patrón.	Art. 134 Fracc. VIII, 65 y 66
Someterse a reconocimientos médicos para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo	Art. 134 Fracc. X
Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca	Art. 134 Fracc. XI
Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones y presentar los exámenes de evaluación en dichos cursos	Art. 153 H

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Las obligaciones que tienen los trabajadores conforme a la LISR son las siguientes:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Pagar el Impuesto sobre la Renta	Art. 1
Proporcionar a los patrones los datos necesarios para su inscripción en el RFC	Art. 117 Fracc. I
Solicitar sus constancias de retención de impuestos.	Art. 117 Fracc. II
En su caso presentar declaración anual	Art. 117 Fracc. III incisos a, b, c, d, e.
Comunicar por escrito al empleador que presta sus servicios a dos o más patrones	Art. 117 Fracc. IV
Cuando el trabajador tiene dos o más patrones debe comunicarle a cada uno de los empleadores quién le aplica el Crédito al Salario a fin de que no se aplique nuevamente.	Art. 117 Fracc. IV

Ley Del Seguro Social.

En la Ley del Seguro Social no existe alguna obligación en específico que le sea atribuible a los trabajadores con respecto a la relación laboral. No obstante consideramos que tienen la obligación de cubrir las cuotas de las ramas de Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; aunque el responsable directo de la retención y entero de las cuotas ante el IMSS es el patrón.

Cabe mencionar que éstas son las obligaciones que consideramos son más importantes en una relación laboral, ya que si hablamos de todas y cada una de las obligaciones de los trabajadores y patronos sería una lista demasiado larga y nos desviaríamos del tema que estamos tratando.

2.8 SALARIO CONCEPTO Y CLASIFICACION

Concepto

Siendo uno de los elementos fundamentales de la relación laboral la LFT en su art. 82 lo describe como: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El Maestro Mario de la Cueva define al salario como: “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.

Podemos afirmar, que el salario es el ingreso que el trabajador obtiene por prestar sus servicios y el costo que la empresa paga por recibirlos. El salario es una obligación a cargo del patrón, nacida de la relación laboral, la cual es exigible por el trabajador con motivo de la relación que surge entre ambos.

Las características del salario son:

- a) Remunerador, significa que debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.
- b) Equivalente al mínimo legal.
- c) Suficiente, debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) Determinado o determinable, el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- e) Periódico, el pago a los obreros deberá efectuarse semanalmente (art. 5 fracción VII y art. 88 LFT) y a los demás trabajadores cada quince días (art. 88 LFT).
- f) Cubrirse en efectivo y en moneda de curso legal.

Por otra parte, se hace necesario aclarar qué es sueldo y qué es salario. Estos dos conceptos tan comunes en nuestro país, aparentemente tienen contenidos diferentes, pero en esencia tienen el

mismo significado; porque tanto la retribución obtenida a cambio de los servicios es el sueldo como el salario. La diferencia está principalmente en la costumbre, es decir, que cuando se elabora y paga la nómina del personal de confianza, se habla de sueldos y cuando se elabora y paga la nómina del personal sindicalizado, se habla de salarios. Se deduce entonces, que la única diferencia es de carácter social.

Clasificación del salario

El salario puede clasificarse de acuerdo a varios criterios, entre los cuales podemos mencionar:

A. Por el medio empleado para el pago.

- *Salario en moneda o en efectivo (art. 90 LFT).* Es el salario pagado en moneda de uso corriente, que todo trabajador recibe.
- *Salario en especie.* Es el que se paga en mercancías o servicios.
- *Salario en pago mixto.* Es el que se paga al trabajador parte en moneda y parte en especie.

B. Por su capacidad adquisitiva.

- *Salario nominal.* Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.
- *Salario real.* Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

Así tenemos que, mientras el salario nominal se incrementa, el salario real puede también aumentar o disminuir, observándose una constante fluctuación en el poder adquisitivo del salario.

C. Por sus límites.

- *Salario mínimo (art. 90 LFT).* Es la cantidad menor que debe percibir el trabajador por sus servicios.
- *Salario máximo* es la cantidad mayor que le permite a la empresa una producción costeable.

D. Por la forma de pago.

- *Por unidad de tiempo.* Es el salario que se fija, tomando en cuenta sólo la jornada ordinaria de trabajo independientemente de que se fije por día, por semana, por mes u otra forma. Con esta forma de pago, el trabajador con estar bajo las órdenes del patrón, es suficiente para cobrar su salario aún cuando no realice nada.
- *Por unidad de obra.* También se le denomina a destajo, es el salario que recibe el trabajador computado con base en el número de unidades producidas; hay que aclarar que

nuestra LFT, establece que para este caso se debe computar el trabajo de tal forma, que el trabajador alcance por lo menos el salario mínimo vigente de la región (art. 85).

- *Por comisión.* Esta retribución es propia de los agentes de comercio, puede comprender el pago de una o más de las siguientes primas: una cantidad calculada sobre el valor de la mercancía colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos. El derecho al cobro de las citadas primas nacerá al momento en que se haya perfeccionado la operación que le sirva de base, o bien, cuando la empresa reciba los pagos parciales correspondientes.
- *A precio alzado.* Se presenta cuando el trabajador pone su actividad y se le pagará de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado. La diferencia que existe entre el salario a precio alzado con la figura civil del contrato de obra a precio alzado, consiste en que en ésta el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla y en el salario a precio alzado solamente se pone la actividad del trabajador.

E. Por la oportunidad de pago.

Puede ser semanal o quincenal de acuerdo a lo establecido en el art. 88 de la LFT, pero también puede ser mensual en el caso del pago de comisiones o anual, por ejemplo en el caso del aguinaldo.

F. Por su fijación.

- *Legal.* En este método la LFT es explícita y señala en su art. 91, “los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la industria o comercio o para profesiones; oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas”. Entenderemos como salario legal aquél destinado como mínimo para una jornada de trabajo (art. 90 LFT).
- *Individual.* Como su nombre lo indica está en relación directa con lo que señala el art. 83 de la ley, pero teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo efectuado y sin pasar por alto el principio de “a trabajo igual salario igual”, con las excepciones que marca la ley. Lo anterior, es reflejo de la relación de trabajo que se establece entre trabajadores y patrones. Lo individual será, la reglamentación particular entre uno o varios trabajadores, tomando en consideración el interés propio de cada uno, ajeno a los intereses de los otros.
- *Por contrato colectivo.* El contrato colectivo de trabajo abarca a una o más empresas o establecimientos y se celebra entre un grupo o más de trabajadores sindicalizados y uno o más patrones o sindicatos de éstos, siendo obligatorio para las partes contratantes, generalmente se obtienen mayores prestaciones y salarios para la colectividad de

trabajadores. A esta parte del derecho del trabajo se le ha denominado derecho colectivo del trabajo.

- *Por contrato ley.* La ley en su art. 404 señala “contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.
- *Por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.* Refiriéndonos a este punto, los criterios que podemos señalar se aplican para los casos de conflictos, en decir, cuando el trabajador demande al patrón el pago del salario y también cuando exija nivelación salarial con base en el principio de “a trabajo igual salario igual”. Otros casos serán la indemnización y las huelgas. En el supuesto de que la huelga haya estallado y se declare legalmente existente si es imputable al patrón, la junta decidirá teniendo en cuenta los aumentos que se hubiesen dado en el periodo de duración de la misma sobre los salarios caídos y no cubiertos.

En lo que respecta al contrato individual, contrato colectivo y contrato-ley que están relacionados con la fijación del sueldo, en el capítulo dos se profundizó sobre el estudio de estos temas.

Por otro lado, consideramos necesario conocer dos términos mas de salario:

- *Salario Integrado.* La LFT en su art. 84 indica: “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. A lo anterior se advierte que el salario no comprende únicamente la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas, establecidas en el contrato a favor del obrero.
- *Salario Base de Cotización.* De acuerdo al art. 27 de la LSS el salario base de cotización se integra con los mismos conceptos que manifiesta el art. 84 de la LFT, sin embargo la primera especifica algunas excepciones para la no integración de algunos conceptos al salario, este último servirá de base para cubrir las cuotas obrero-patronales al IMSS.

2.9 PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES

Una remuneración se compone por el salario básico y prestaciones.

El salario básico, es la cantidad mínima de dinero que el trabajador siempre va a percibir, de acuerdo a diversas causas, como su presencia en el lugar de trabajo y su rendimiento normal, ya sea por disposiciones legales o convencionales.

Las prestaciones son recompensas presentes o futuras que se le otorgan a los trabajadores y no se les deducen de su nómina, estas prestaciones pueden ser legales u obligatorias y/o contractuales u opcionales. Los elementos que integran una prestación son los siguientes:

- a) Los premios (bonificaciones, incentivos, etc.) constituyen un suplemento que por diversos motivos le corresponde percibir (por esfuerzo, productividad, condiciones de trabajo, etc.) y al igual que el salario básico se determinan sobre bases legales o convencionales.
- b) Los beneficios legales o voluntarios de la empresa, que se conceden en virtud de acuerdos individuales o por vigencia de la ley (seguros, bonificaciones especiales por uso de automóvil, vacaciones, servicios sociales, etc.)
- c) Las cargas sociales, en ello, entran las contribuciones al sistema de seguridad social (jubilación, obra social, enfermedad, accidente, etc.) Las cargas sociales son originadas en el salario, sin embargo no se ven reflejadas directamente en el bolsillo del trabajador, sino que el destinatario es otro.

Dentro de nuestra legislación laboral, se encuentran prestaciones legales y obligatorias a favor de los trabajadores, estas prestaciones legales son las siguientes:

- Día de descanso obligatorio
- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Prima Dominical
- Aguinaldo
- Participación de las utilidades
- Becas educacionales
- Derecho de la vivienda
- Seguridad Social
- Trabajo extraordinario con pago de horas extras
- Capacitación y adiestramiento
- Primas de antigüedad

2.10 JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA

1. Diurna

2. Nocturna

3. Mixta

Jornada diurna: Es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 hrs., **Jornada nocturna:** Es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 hrs. **Jornada mixta:** Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues se comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, la duración máxima será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante la jornada continua de trabajo se considera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo ó de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

DIAS DE DESCANSO

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar de los días de descanso, los trabajadores que presten servicios en un día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la misma semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de

cada patrón.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso.

Si se quebranta esta disposición el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

A continuación mencionaremos los días de descanso obligatorios:

- I. El primero de enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- IV. El primero de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- VII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

VACACIONES

Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

2.11 SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son causas de suspensión temporal en la prestación del servicio sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado sé percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Art. 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el de las obligaciones consignadas en el Art.31 Frac. III de la misma.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra ó vencimiento del término o inversión del capital.
- IV. La incapacidad física o mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.
- V. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,
- VIII.El concurso o la quiebra legalmente declarado y la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos

RESCISIÓN.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados por la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, las obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo,
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él,
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada,
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado,
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades,
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica,
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

CAPITULO 3 ESTUDIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS (ORÍGENES DEL IMSS).

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 09 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del Seguro Social en México se encuentra e el Art. 123 de la Carta Magna promulgada el 05 de febrero de 1917. ahí se declara “ De utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares”.

A finales de 1925 se presentó por una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sustento y consideraban que también los sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez y accidentes y otros con fines análogos. Con todo habría de pasar todavía casi quince años para que la ley se hiciera realidad”.

En todas las épocas, los hombres, los pueblos y las naciones han aspirado a la Seguridad Social. Romper con la inseguridad en todos los órdenes de la prueba más fehaciente de la evolución misma del individuo y de la consagración de los Estados políticamente estructurados.

El anhelo fundamental de la actual clase trabajadora, es no solo asegurar el sustento y la comida del día siguiente, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de el y de

las personas que dependan de él económicamente, así como de los infortuitos o imprevistos que puedan presentarse.

Por ello, la Seguridad Social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de las desigualdades que persiguen remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles.

Las condiciones de vida de la clase trabajadora son cada día más desventajosas e injustas, creando anarquía y desesperación, por la forma en que se encuentra distribuida la riqueza de nuestro medio.

Desde la Revolución Industrial y, con el auge del Sistema Capitalista se agravaron las diferencias de clases existentes; con el devenir de la industria y el maquinismo, la salud y la integridad del trabajador se vio expuesta a múltiples imprevistos y riesgos derivados del ejercicio del trabajo mismo.

El accidente, la enfermedad, la muerte, la vejez, la cesantía y en general el infortunio, son circunstancias que acechan y pueden afectar el hogar y la empresa donde presta sus servicios el trabajador, y cuando este llega a faltar, la familia se ve abandonada en las más precarias condiciones, ya que el trabajador normalmente no reserva parte de sus salarios al vivir deficientemente con dicha remuneración y no se encuentra en condiciones de afrontar un imprevisto contingente que pudiera ocurrir; también es conocido por todos, la falta de ahorro de ciertos elementos de la sociedad mexicana.

Ciertamente, la Seguridad Social pugna por regirse como un sostén o muralla protectora de la humanidad, procurando el bienestar colectivo en forma integral, para lograr la anhelada felicidad a la que todos tenemos derecho. Luego entonces, la Seguridad Social tiene objetivos muy amplios y variados, que en ocasiones resultan difíciles de sistematizar objetivamente, desde un punto de vista académico. De ahí la inquietud primordial de analizar y concretizar la materia en este trabajo, para presentar metodológicamente una idea de la Seguridad Social en el ámbito del derecho.

Desde tiempos remotos, las civilizaciones se han preocupado por la Seguridad Social, ante el peso de la inseguridad en todos los órdenes, no obstante que es una institución moderna, en su inspiración es tan antigua como la necesidad del hombre de combatir esta inseguridad. Ciertamente, el origen de las agrupaciones obedece al desarrollo histórico del hombre y fundamentalmente la forma instintiva de luchar por su seguridad, quizá a la inseguridad que el mundo inhóspito le presentaba, por lo que sintió la necesidad de vivir en grupos con la idea del

bienestar común en todos sus aspectos con el pastoreo, la domesticación de animales y el cultivo de plantas logró tener seguridad sobre el fruto de su alimentación.

No obstante, la enfermedad y la muerte continuaron siendo motivo de preocupación, anteponiendo sus creencias y sus veneraciones a seres superiores o sobre naturales como recurso a la inseguridad, que lo condujeron a adoptar formas de organización social.

Con el transcurso del tiempo, hubo culturas que crearon sistemas de ayuda mutua, en el pueblo griego existían organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos.

En Roma se precisó con claridad estas instituciones como los colegios de artesanos, principalmente los *collegia tenoiurum*, que mediante el pago que hacían los asociados de una prima o cuota se cubrían los beneficiarios gastos de sepelio. En la edad media, el hombre busca otras formas de seguridad más complejas y se agrupo en instituciones denominadas, gremios y corporaciones y gildas.

Los gremios eran la unión de los oficiales de un mismo oficio con el único fin de buscar protección. Las corporaciones eran organizaciones de oficios regidos por sus propios estatutos, en los que fijaban normas sobre calidad de sus productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua, ante la incipiente regulación y protección laboral.

Las gildas, proporcionaban a sus agremiadas protecciones mutuas mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad, viudez.

Estas organizaciones surgen de la necesidad de protección económica de sus agremiados y familiares, que estaban formados por los maestros, oficiales, compañeros o asalariados y aprendices que reciben instrucción sobre las técnicas de fabricación mediante un sistema de producción monopólico.

En el hincapié moderno, la clase trabajadora no tuvo la protección oficial necesaria y con el fenómeno del maquinismo y la revolución industrial tuvo la urgente necesidad de agruparse con fines profesionales y una mayor seguridad industrial y social integra.

Alemania, retoma esta idea y finca razones fundamentales que determinaron la creación de los Seguros Sociales, en una primera etapa de carácter voluntario y, a partir de 1883 se crea el Seguro obligatorio para todos los trabajadores amparados por el Estado, mediante medidas de prevención en beneficio de la colectividad.

De 1883 a 1919 otros países tomaron la experiencia de la Seguridad Social en Alemania, como Francia, Dinamarca e Inglaterra.

Inglaterra después de una larga lucha sindical en el año de 1907, introduce la Ley de reparación de accidentes de trabajo y el sistema de asistencia para ancianos. Sin embargo, en 1911 promulga la ley denominada “ Nacional Insurance Hill”, la cual obtuvo la solidaridad nacional, porque abarcó en forma completa y perfeccionada los riesgos de enfermedad, invalidez y el paro voluntario, colocándose en líder mundial en materia de seguros sociales.

En 1914, Gran Bretaña, mediante la cámara de los comunes, revisa los sistemas existentes del seguro social y sus servicios conexos.

Con el perfeccionamiento del Plan Beverige, en junio de 1948 se promulga la Ley del Seguro Nacional con la cual Inglaterra establece su seguridad social integral protegiendo los accidentes y enfermedades de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos entre otros, así como el seguro social.

España fue otro país que destaco en la legislación de los seguros sociales, creando en 1883 una comisión de reformas sociales abocándose al estudio y resolución de estos problemas.

La primera ley española al igual que Alemania, se funda en los seguros voluntarios, principalmente en lo relativo a los accidentes de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial.

Se responsabiliza a los patronos de las consecuencias de los riesgos de trabajo transformándose en seguridad del riesgo de trabajo.

En la ley del 07 de febrero de 1908 se crea en Instituto Nacional de Prevención y en mayo de 1917 se consolida una necesidad de la obligatoriedad u es hasta el 11 de marzo cuando se dicta la Ley del Seguro Social obligatorio y el reglamento respectivo se da a conocer el 21 de enero de 1921 con una preocupación de bienestar colectivo.

Por otra parte los Estados Unidos de Norteamérica, con motivo de la crisis económica de 1929, que dejó sin empleo a miles de trabajadores y la quiebra de incontables fuentes de trabajo, se crea la Ley del Seguro Social, aprovechando las experiencias en la materia de otros países.

En 1935 adopto el sistema del seguro social promulgando la ley contra la desocupación, la vejez, de retiro y la ley del seguro de desempleo de los ferrocarrileros, en 1946 en los diversos Estados de la Unión Americana con excelentes logros.

En nuestro país la seguridad social tiene un carácter dinámico y latente que se ha fortalecido a través del tiempo, desde la época precortesiana se puede identificar con denominadas cajas de comunidades indígenas que funcionaban con aportaciones de estas para cubrir los infortunios de la muerte, otros riesgos o festividades a sus dioses.

Los montepíos de viudas y pupilos, empiezan a funcionar en el año de 1770 otorgándose descuentos a los sueldos para asegurar una determinada suma que permitía conceder subsidios a los familiares del asegurado. Los montepíos en México, y los gremios y corporaciones en Europa influyen notablemente en la creación de las Sociedades Mutualistas y Unidades de Seguridad Colectiva, en donde aparecen conceptos reales de nuestro sistema de seguridad social, como lo son la ayuda y la cooperación mutua de los propios asegurados.

Así a partir del 16 de septiembre de 1810 se inicia la lucha armada por la independencia de la Nueva España, inspirada por los ideales del liberalismo de la época, que se identifica con el pensamiento de José María Morelos y Pavón cuando en el Congreso Constituyente de Chilpancingo señaló:

“Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congresos serán tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que modere sus costumbres y alivie la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

El período de 1910-1917, la clase trabajadora se favoreció con la promulgación de Leyes en diversos Estados de la República en las que cabe destacar las siguientes:

- I. El 30 de abril de 1904, en el Estado de México, José Vicente Villada promulgo una ley referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que obliga al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus empleados y cubrirles indemnizaciones, pago de salarios y atención médica durante tres meses y, en caso de muerte, funerales y salarios de quince días.
- II. Mas tarde en 1906, Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, expidió la ley sobre accidentes de trabajo, en la que se obligaba al patrón a otorgar prestaciones médicas, farmacéutica y pago de salario al trabajador por incapacidad temporal o permanente e indemnizarlo en caso de muerte.

Posteriormente en 1913, Venustiano Carranza declara en el Ayuntamiento de Hermosillo lo siguiente:

“Terminada la lucha armada, del Plan de Guadalupe, debe principiar la magistral lucha social, la lucha de clases, para realizar los nuevos ideales sociales, que no es repartir tierras, y sufragio efectivo; Si no también reparar y evitar riesgos; es más grande y sagrado establecer la justicia, buscar la igualdad, la desaparición de los pobres para establecer la conciencia nacional”.

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berianga, promulga en el Estado de Jalisco una Ley de Seguridad Social que fue un antecedente importante y decisivo de la institucionalización del seguro social ya que esta ley comprende en su Art. 17 la obligación de depositarle al empleado por lo menos un cinco por ciento de su salario para crear un servicio de mutualidad que sé reglamentaria en cada municipio.

En 1915, Salvador Alvarado expide, en el estado de Yucatán un decreto de la Ley del trabajo en el que se establece un sistema de seguros sociales como instituciones estatales. En el mismo año se promulgó también en dicho estado una ley para crear la seguridad mutualista en la cual los trabajadores pudieran depositar una pequeña cantidad de sus salarios para asegurarse contra riesgos vejez y muerte.

Por decreto del 27 de enero de 1932, el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Ejecutivo Federal para que expidiera la ley del seguro social obligatoria en un plazo que terminaba el 31 de agosto de ese mismo año, no cumpliéndose lo anterior por acontecimientos políticos que culminaron con la renuncia presentada el 02 de septiembre de 1932, por el Ing. Pascual Ortiz Rubio a la presidencia de México.

Al presentarse al Congresos de la Unión en el año de 1929, el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, en el Art. 368 se sigue pensando en instituciones de carácter privado, para aplicar los seguros sociales, misma idea que se conservó al promulgarse dicha ley el 08 de agosto de 1931.

Siendo Presidente de la Republica el general Abelardo L. Rodríguez, a través de la oficina de Previsión Social del departamento de trabajo, asignó en febrero de 1934 una comisión encargada de elaborar la Ley del Seguro Social, integrada por los señores: Ing. Juan de Dios Bojorquez; Lic. Vicente González; Lic. Adolfo Zamora; Lic. Alfredo Iñarritu; Dr. Mario de la Cueva; Ing. Juan F. Noyola; Ing. Emilio Alanis Patiño y Prof. Fritz Bach.

Los trabajadores de dicha comisión establecieron los principios generales que debían normar el proyecto de la ley, determinando las bases e instituciones y, se determino que debía organizarse sin fines de lucro, administrando y financiando en forma tripartita.

En los últimos días del Gobierno del General Lázaro Cárdenas, el 27 de diciembre de 1938, envió al Congreso de la Unión un proyecto de la ley del seguro social que cubría los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria, así como la recreación con personalidad jurídica propia, de un organismo descentralizado que denominaría Instituto de Seguros Sociales, con domicilio en la Ciudad de México.

Este organismo se encargaría de la aplicación de su ley y reglamento, así como de recaudar cuotas, celebrar contratos, adquirir bienes, organizar sus dependencias, etc. Sus funciones estarían enfocadas a las prestaciones individuales y colectivas que consistirían en la indemnización o prevención de los riesgos antes señalados, teniendo el mismo éxito que los anteriores, ya que el Congreso nunca llegó a discutirlo, y con el pretexto de que debía elaborarse un nuevo proyecto mas completo y que tuviera como base esencial un buen estudio de actuariado social.

En la campaña presidencial y al tomar posesión como presidente de la republica el General Ávila Camacho, prometió a los trabajadores expedir la ley del seguro social y con esa finalidad el licenciado Ignacio García Téllez, nombrado secretario de Trabajo y Previsión Social se crea en el año de 1941 el departamento de seguros sociales, el cual inmediatamente inició los trabajos sobre el estudio de las leyes sobre seguridad social.

En los diarios oficiales del día 2 al 18 de junio de 1941 aparecen publicados los acuerdos presidenciales que establecía la formación de una comisión técnica encargada de redactar un proyecto de ley.

Dicha comisión analizó el anteproyecto elaborado por el Secretario del Trabajo quien a su vez, crea el proyecto de la ley del seguro social, el cual fue enviado al Congreso de la Unión y después de los trámites correspondientes se convierte en ley por decreto de fecha 31 de diciembre de 1942.

Por decreto del 30 de diciembre de 1959, se reformó la ley del seguro social, eliminado del IMSS las facultades otorgadas para organizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, conjuntamente con dicha reforma, se expidió la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del estado el 28 de diciembre de 1959, dando nacimiento al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del estado, la cual fue publicada en el Diario Oficial el 30 del mismo año.

Se incorporaron a dicho Instituto los trabajadores del Servicio Civil de la Federación, del departamento del DF. , Así como los trabajadores de organismos públicos que por ley, o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados.

Dicha cobertura ha sido ampliada constantemente, toda vez que en 1976 el Presidente Echeverría extendió mejores prestaciones de carácter social a los servidores públicos como es el caso de vivienda y tienda de consumo popular.

La extensión de los Seguros Sociales continúa su marcha para la integración de la población se encuentran al margen de sus beneficios.

3.2 SUJETOS OBLIGADOS

Los sujetos de aseguramiento son todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica del patrón, así como aquellos que se obliguen voluntariamente al aseguramiento. Art. 12y 13 de la Ley del Seguro Social (LSS).

En virtud de lo anterior, los sujetos obligados dependen del régimen de aseguramiento en que se encuentren, por lo que el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

3.3 RÉGIMEN OBLIGATORIO E INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio son:

- 1 Las personas que se encuentran vinculadas a otra por una relación de trabajo, de manera permanente o eventual.
- 2 Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- 3 Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley y reglamentos correspondientes.

Además, voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- 1 Los trabajadores de industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- 2 Los trabajadores domésticos.
- 3 Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios,
- 4 Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio,
- 5 Los trabajadores al servicio de la administración pública de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Este régimen comprende los siguientes seguros, los cuales se analizarán posteriormente:

- I. Riesgo de trabajo.
- II. Enfermedades y Maternidad.
- III. Invalidez y vida.

IV. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

V. Guarderías y Prestaciones Sociales.

3.4 RÉGIMEN VOLUNTARIO.

Respecto al régimen voluntario, encontramos al seguro de salud para la familia y los seguros adicionales.

El seguro de la salud para la familia, podrá ser contratado por cualquier persona, de preferencia que tenga una familia, pudiendo ser esta última la esposa o la concubina, hijos hasta de 16 años, mayores de 16 si son incapaces o hasta 25 si estudian. Además se incluyen familiares que dependan económicamente del asegurado y vivan con él, sujetos del régimen obligatorio que ya no cumplan requisitos, como por ejemplo los hijos mayores de 16 años, denominándose estas personas familia adicional. El periodo de pago es anual.

Otros sujetos de este seguro son los mexicanos que laboren en el extranjero, para protección de sus familiares que se encuentren en territorio nacional.

En conclusión, este seguro ampara no solo al contratante sino a su familia, entendida en el sentido más amplio, por lo que no solo comprende a quienes sean parientes en su acepción civil.

El seguro adicional es el que se contrata para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, que fueron superiores a la de la misma naturaleza que establece al régimen obligatorio del seguro social, tales como aumentos de las cuantías, disminución de la edad mínima para su disfrute, codificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales, o en mejores condiciones de disfrute de las mismas. Estas prestaciones corresponderán a los ramos de invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Todas las modalidades (prima, cuotas, periodos de pago, etc.) en la contratación de los seguros, se acordarán por el Instituto, basándose en las características de los riesgos y de las prestaciones amparadas, así como en las evoluciones actuariales de los contratos correspondientes. Estas se verificarán cada que tengan modificaciones los contratos, a fin de que si corresponde se realice la adecuación de las primas. Al igual que el seguro de salud para la familia, este se administrará por separado de los seguros de régimen obligatorio.

3.5 RAMAS DE ASEGURAMIENTO.

RIESGO DE TRABAJO.

Este seguro protege al trabajador de los riesgos que conlleva a realizar su actividad laboral y estimula la modernización de las empresas al conocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

El seguro de riesgo de trabajo salvaguarda al trabajador de los accidentes al que éste se encuentra expuesto en el ejercicio o con motivo del desempeño de su labor.

Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional (inmediata o posterior), la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

También se considera accidentes de trabajo aquellos que se produzcan en el traslado del trabajador, tales como:

Al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Del trabajo a la guardería o de ésta a aquel.

Del hospital o domicilio donde se encuentra enfermo su hijo, esposo o ascendiente, al lugar de trabajo y viceversa.

De un trabajo a otro (con respecto al trabajo de que se parte, se considera enfermedad general no profesional).

Enfermedad de trabajo: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Sin embargo la ley no considera riesgo de trabajo si el accidente es por embriaguez, drogadicción, de manera intencional, riña, intento de suicidio o delito intencional.

A toda causa corresponde un efecto, por lo cual al presentarse un accidente o enfermedad surgen consecuencias que la LFT las identifica como se muestra en el esquema siguiente:

1 Riesgo de trabajo:

- Accidente de trabajo
 - Incapacidad Temporal
 - Incapacidad Permanente Parcial
 - Incapacidad Permanente Total
 - Muerte

- Enfermedad de Trabajo
 - Incapacidad Temporal
 - Incapacidad Permanente Parcial
 - Incapacidad Permanente Total
 - Muerte

No necesita tener semanas cotizadas, desde el primer instante que se incorpora a laborar, empieza a gozar de la protección.

PRESTACIONES EN DINERO

Incapacidad temporal: 100% de su salario base de cotización, desde el primer día hasta 52 semanas siguientes o a la muerte.

Incapacidad permanente total: Pensión equivalente al 70% del SBC.

Incapacidad permanente total por enfermedad: Pensión del 70% sobre el SBC promedio de las últimas 52 semanas cotizadas o las que tuviere.

Incapacidad permanente parcial: La pensión se calculará aplicando la valuación determinada conforme al artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo.

PRESTACIONES EN ESPECIE

- 1 Asistencia médico quirúrgica y farmacéutica.
- 2 Hospitalización
- 3 Aparatos de prótesis y ortopedia.
- 4 Rehabilitación

PRESTACIONES POR LA MUERTE DEL ASEGURADO

- 1 Ayuda para gastos de funeral: 2 meses del SMGDF.
- 2 Pensión de viudez: 40% de incapacidad permanente total, se otorgará a la esposa o concubina.
- 3 Pensión de orfandad. 20% de la pensión por incapacidad permanente total, al morir el otro progenitor se aumentara a 30% a los hijos menores de 16 años, si están totalmente incapacitados y si son estudiantes hasta los 25 años.
- 4 Pensión de ascendientes: 20% de incapacidad permanente total, solo a falta de esposa o concubina e hijos.

- 5 Las pensiones por muerte otorgadas a los beneficiarios del asegurado no deberá rebasar el 70% del SBC del trabajador fallecido; En su caso, se hará la reducción proporcional de las pensiones.
- 6 Prestaciones en especie para viuda, huérfanos y ascendientes: Se les otorgará conforme al ramo de enfermedad general.

FINIQUITOS

- 1 Incapacidad permanente parcial con valuación de hasta 25%: se le pagará indemnización global por cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido. Cuando la valuación exceda el 25% y hasta 50% el trabajador podrá optar entre esta indemnización o recibir la pensión.
- 2 Viuda o concubina que contrae nupcias: se le dará una suma global por tres anualidades de la pensión que recibe. Si entra en concubinato, la pensión se suspende.
- 3 Huérfanos: Al cumplir 16 años, recobrar la capacidad o cumplir 25 años siendo estudiante, recibirán 3 mensualidades de la pensión otorgada.

AGUINALDO

- 1 Pensionado o beneficiarios: recibirán aguinaldo anual por 15 días del importe de su pensión.

3.6 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.

Las personas que tienen derecho al Seguro de Enfermedades y Maternidad son:

- a) Asegurado.
- b) Pensionados por:
 - Incapacidad permanente total o parcial.
 - Invalidez.
 - Cesantía en edad avanzada y vejez.
 - Viudez, orfandad o ascendencia.
- c) Esposa del asegurado, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos. Si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna tendrá derecho.

d) Esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada.

e) Esposa del pensionado en caso de:

- Incapacidad permanente total o parcial.
- Invalidez.
- Cesantía en edad avanzada y vejez.

A falta de esta, la concubina.

Así mismo, el esposo de la pensionada o concubinario a falta de éste.

f) Hijos:

- Menores de 16 años (asegurado y pensionado).
- Incapacitados (asegurado)
- Estudiantes hasta los 25 años (asegurado).

g) Hijos mayores de 16 años de los pensionados por:

- Invalidez.
- Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Incapacidad permanente.

h) Ascendiente del asegurado o pensionado:

- Dependientes económicos.
- Que vivan en el hogar con el asegurado o pensionado (este requisito puede ser dispensado por el instituto).

ENFERMEDAD GENERAL (NO PROFESIONAL).

El artículo 85 de la LSS señala que se tendrá como fecha de iniciación de la misma enfermedad, aquella en que el instituto certifique el padecimiento. Así mismo, la Ley establece que para que el asegurado, el pensionado y los beneficiarios tengan derecho a las prestaciones de éste seguro, deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto; mismo que tiene la facultad de determinar la hospitalización de dichos sujetos siempre y cuando el tipo de enfermedad lo amerite y sobre todo si se trata de padecimientos contagiosos.

El artículo 87 contempla que para la hospitalización del enfermo se requiere su consentimiento expreso, a menos que la naturaleza de la enfermedad haga indispensable esa medida. Respecto a los menores de edad e incapacitados, el consentimiento será a cargo de quien ejerza la patria potestad o tutela, o bien, del Ministerio Público o autoridad legalmente competente.

PRESTACIONES EN ESPECIE.

- Semanas cotizadas: desde el momento que empieza a laborar se podrá gozar del seguro.
- Prestaciones: asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
- Plazo: desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas.
- Prórroga: El Instituto prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico; siendo un total de 104 semanas. Sin embargo se computará en dicho total, el tiempo en que el asegurado enfermo siga trabajando y cotizando.

PRESTACIONES EN DINERO.

- Semanas cotizadas: cuatro cotizaciones semanales anteriores a la enfermedad. En el caso de trabajadores eventuales deberán tener cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.
- Pago del subsidio: a partir del cuarto día de iniciada la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas prorrogables durante otras 26 semanas más, siendo en total 78 semanas. Cabe mencionar que el patrón no está obligado a pagar el salario por los tres primeros días de la incapacidad, a menos que así lo contemple el contrato.
- Monto del subsidio: 60% del último SBC.

MATERNIDAD.

El instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

PRESTACIONES EN ESPECIE.

- 1 Beneficiarias: asegurada, esposa o concubina del asegurado o pensionado.
- 2 Semanas cotizadas: no requiere de semanas cotizadas.
- 3 Prestaciones: asistencia obstétrica, ayuda en especie por 6 meses para lactancia y una canastilla al nacimiento del hijo.

PRESTACIONES EN DINERO (SUBSIDIO).

- 1 Requisitos para el pago del subsidio:

1. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
2. Certificación del embarazo por el IMSS y la fecha probable del parto.
3. Que no realice trabajo alguno mediante retribución durante el periodo prenatal y postnatal.
 - 2 Pago del subsidio: durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo. Si la fecha fijada por los médicos del IMSS no concuerda exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido.
 - 3 Monto del subsidio: 100% del último SBC.

Cuando el periodo prenatal se extienda más allá de los 42 días, el IMSS extenderá certificados de incapacidad en el Ramo de Enfermedades no Profesional, pero pagaderos de inmediato, es decir no a partir del cuarto día. Así mismo, cuando la recuperación posparto rebase los 42 días excedidos se cubrirán en el Ramo de Enfermedad General.

Si el producto nace antes de la fecha probable de parto, fijada por el doctor de la unidad médica, coincidiendo los días del periodo prenatal y postnatal, se le cubrirán completos los periodos de incapacidad, a excepción de no estar bajo control de médicos del IMSS.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 84 a 104 de la Ley del Seguro Social.

3.7 INVALIDEZ Y VIDA.

Este seguro cubre los dos riesgos a los que esta expuesta una persona durante su vida laboral activa: accidentes o enfermedades no profesionales que le impidan desempeñar su labor de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenia con anterioridad, y por otra parte, la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de muerte del asegurado, es decir, este seguro se refiere a la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante su trayectoria laboral activa, como son la pérdida de facultades para trabajar o la muerte, que no sean resultado de la practica laboral y que le permitirá al trabajador contar con una pensión vitalicia, o en caso de su fallecimiento, una pensión para sus familiares beneficiarios.

INVALIDEZ.

La Ley declara que existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.

PRESTACIONES.

- 1** Semanas cotizadas: 250 semanas de cotización. Si el dictamen respectivo determina un 75% o más de invalidez, se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización. Se considerarán semanas de cotización inclusive las amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo. Si no se reúnen estas semanas de cotización, al declararse el estado de invalidez, el trabajador podrá retirar el saldo de su cuenta individual del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez en una sola exhibición.
- 2** Pensiones:
- 3** Pensión temporal: en los casos de que exista recuperación para el trabajo y/o cuando por la continuación de la enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad continua.
- 4** Pensión definitiva: es la que corresponde la estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.
- 5** Asistencia médica: en caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia, médico quirúrgico, farmacéutico y hospitalario que sea necesario, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.
- 6** Asignaciones familiares: es una ayuda por concepto de carga de familia y se concede a los beneficiarios del pensionado por invalidez.
- 7** Ayuda asistencial: el derecho a la pensión de invalidez comienza desde el día en que se produzca el siniestro o desde la fecha en la prestación de la solicitud para obtenerla. Se suspenderá el pago de la pensión cuando el pensionado se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores a los tratamientos médicos prescritos o abandonen estos.

No se tendrá derecho a la invalidez cuando se haya provocado intencionalmente la invalidez, que resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez y padezcan un estado de invalidez anterior a su afiliación al Régimen Obligatorio.

DEL RÉGIMEN DE VIDA

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, se otorgará a sus beneficiarios las prestaciones siguientes:

PRESTACIONES.

- 1 Pensión por viudez: monto del 90% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez, o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto. Se le otorgará a la esposa o concubina con hijos o con 5 años de vida marital. El pago de la pensión comienza desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contrajera matrimonio o entraran en concubinato; en el caso de contraer matrimonio recibirán su finiquito compuesto por la suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.
- 2 Pensión de orfandad: monto de 20% de la pensión de invalidez que el asegurado o pensionado estuviese gozando al fallecer, o de la que hubiera correspondido. Por la muerte de ambos padres será igual al 30%. El otorgamiento es a los hijos menores de 16 años, incapacitados o estudiantes hasta los 25 años. El periodo de pago de la pensión comienza desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesara con la muerte del beneficiario, o cuando este haya alcanzado los 16 años y hasta la edad de 25 años si se encuentra estudiando. Se le otorgara al huérfano el finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.
- 3 Pensión a ascendientes: monto del 20% de la pensión por invalidez que el asegurado o pensionado estuviese gozando al fallecer o de la que hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Su otorgamiento si no existiera viuda, viudo, huérfano ni concubina o concubino, se otorgara a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente.
- 4 Ayuda asistencial a la pensionada por viudez: es un apoyo económico para el pensionado por invalidez, así como para la viuda o pensionado, cuando el estado físico de estos requiere ineludiblemente que los asista otra persona de manera permanente o continúa, de conformidad con el examen médico. La ayuda consistirá en el aumento hasta de un 20% de las pensiones de invalidez o viudez que este disfrutando el pensionado.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 112 al 145 y 149 de la Ley del Seguro Social.

3.8 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Este seguro más que proteger ante una contingencia, busca prever ante el futuro, a efecto de que un trabajador al cumplir un proceso natural de su existencia, como es el llegar a la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. Este seguro busca otorgar pensiones mas dignas, en el que el trabajador, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierda las aportaciones hechas por el mismo, así como la que en su favor hizo el patrón y el gobierno; evitando que la inflación afecte el monto real de su pensión, que ésta sea reflejo de su esfuerzo en concordancia con toda su carrera laboral, y que existan mayores elementos redistribuidos de tal manera que se beneficie mas a quienes menos tienen. Este ramo se integra de las aportaciones que hicieron los trabajadores, los patrones y el gobierno para el ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como la aportación correspondiente al SAR. Estas aportaciones son depositadas dentro de una cuenta individual para cada trabajador que se abrirá dentro de una Administradora para Fondos para el Retiro (AFORE), que el trabajador seleccione.

PRESTACIONES.

- 1 Pensión.
- 2 Asistencia médica.
- 3 Asignación a familiares.
- 4 Ayuda asistencial.

Requisitos para el pago de la pensión:

Haber cotizado mínima 1,250 semanas.

Tener cumplidos los 60 años de edad, y en el caso de vejez es de 65 años de edad.

Haber quedado privado de empleo.

Prestar solicitud de otorgamiento de la pensión.

En caso de tener 60 años o más y no reunir las semanas de cotización, el trabajador cesante podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias.

El periodo de la pensión comienza el día en que el asegurado cumpla con los requisitos mencionados y acredite haber quedado privado de empleo si no fue recibido en el instituto el aviso de baja.

3.9 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

El ramo de guarderías cubre los servicios que incluyen el aseo, alimentación, cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de madres trabajadoras aseguradas durante sus jornadas de trabajo. También contempla al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos. El seguro de guarderías garantiza que queden protegidos también los servicios que dan sentido y complementan el concepto integral de seguridad social, incluyendo las prestaciones sociales (velatorios, promoción de salud, cursos de adiestramiento y capacitación para el trabajo, actividades culturales y deportivas, etc.), dándole certeza y viabilidad a largo plazo.

Este seguro tiene como finalidad cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y de cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Estos servicios serán proporcionados por el Instituto. Para otorgar dicha prestación, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

REQUISITOS DE GUARDERÍA

- 1 Las madres aseguradas, los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan matrimonio nuevamente o se unan en concubinato, tendrá derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo. El servicio de guarderías se proporcionara en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.
- 2 Los menores podrán ingresar desde la edad de 43 días y hasta los 4 años.

PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales se dividen en:

- 1 Prestaciones Sociales Institucionales: su finalidad es fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.
- 2 Prestaciones de Solidaridad Social: comprende acciones de salud comunitaria, asistencia médica, asistencia farmacéutica, asistencia hospitalaria.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 201 a 207 de la LSS.

3.10 TOPES MÁXIMOS DE COTIZACIÓN POR RAMAS DE ASEGURAMIENTO.

Rama del Seguro Social	Tope
Enfermedades y Maternidad	25 veces el SMGDF
Invalidez y Vida	19 Y 20 veces el SMGDF
Riesgo de Trabajo	25 veces el SMGDF
Guarderías y Prestaciones Sociales	25 veces el SMGDF
SAR Cesantía y Vejez	25 veces el SMGDF

Año	Enero	Julio
	a	a
	Junio	Diciembre
1997	N/A	15
1998	15	16
1999	16	17
2000	17	18
2001	18	19
2002	19	20
2003	20	21
2004	21	22
2005	22	23
2006	23	24
2007	24	25

En ramo de Invalidez y Vida así como Cesantía en edad avanzada y Vejez el límite será de 15 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsiguiente hasta llegar a 25 salarios mínimos en el año 2007.

3.11 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Salario: es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador para su trabajo, y éste no podrá ser menor al fijado como mínimo. Este puede ser fijado por semana, quincena o por mes según sea el caso.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de Ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

CAPITULO 4. PREVISION SOCIAL

4.1 DEFINICION PREVISIÓN SOCIAL.

Hablar de gastos de previsión social supone un conflicto permanente entre las autoridades fiscales y los contribuyentes. La simetría fiscal consiste en que por un lado se deduce una partida, por la otra debe acumularse. Un patrón paga un salario y el trabajador lo considera como un ingreso, una de las partes causa el impuesto al valor agregado y lo debe pagar y la otra debe acreditarlo, etc.

En los gastos de previsión social no ocurre así, ya que estos se consideran deducciones para el patrón y en la mayoría de los casos no se consideran ingresos acumulables para el trabajador, debido a lo cual la autoridad fiscalizadora busca la menor distorsión en la implementación de estas prestaciones para objetárselas al contribuyente como deducciones fiscales.

El que no se cause impuesto sobre los gastos de previsión social es quizá la razón más importante para otorgarles prestaciones a los trabajadores, ya que si los beneficios que recibe el trabajador estuvieran gravados con el impuesto sobre la renta, muchos patronos y trabajadores optarían porque fuera el salario la única forma de retribuir al trabajador.

Resulta erróneo ver la previsión social como un mero instrumento que permita disminuir la carga tributaria de los trabajadores ya que con ello se olvida que al implementar un plan de previsión social debe observarse en primera instancia huye este tendrá como fin el establecer “condiciones de trabajo que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia” (Art. 3º de la Ley Federal del Trabajo).

PREVISION SOCIAL

El Art. 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta define a la previsión social como:

“ Las erogaciones efectuadas por los patronos 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, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”

4.2 FINES DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Según la definición de previsión social tiene como finalidad satisfacer contingencias o necesidades presentes y futuras ya que el salario sirve también para satisfacer esas mismas necesidades y debido a ello la redacción del texto legal no ayuda a ubicar a la previsión social de manera diferenciada del salario.

Podemos encontrar mayor precisión en el concepto de previsión social que se maneja en la fracción VI del art. 109 de la LISR, la cual se refiere a los ingresos exentos de las personas físicas. Este artículo dispone que estén exentos los ingresos:

“Percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga que se conceden de manera general, de acuerdo con las leyes por contratos de trabajo”

Esta fracción si nos da el contexto de lo que se debe considerar como gastos de previsión social. A manera de lista estos serían:

- I. Subsidios por incapacidad.
- II. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- III. Guarderías infantiles
- IV. Actividades culturales.
- V. Actividades deportivas
- VI. Otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga a las mencionadas en los numerales I a V anteriores.

Sé estable como requisito, a fin de que no se consideran ingresos acumulables para el trabajador, que los pagos señalados en los numerales I y VI anteriores deben concederse de manera general, de acuerdo con las leyes o por los contratos de trabajo.

En otras palabras, las prestaciones deben quedar formalizadas en los contratos de trabajo sobre todo en los casos en los que son prestaciones que no se encuentran establecidas en las leyes. Visto de otro manera, no es requisito que las prestaciones que se deben conceder por ley a los trabajadores se encuentren señaladas en los contratos de trabajo (aún cuando jurídicamente es preferible precisarlas) y en aquellos casos en los que se otorgan prestaciones superiores o adicionales a las establecidas en ley sí deberán constar en ellos como requisito indubitable para que tales prestaciones se consideren ingresos exentos para el trabajador.

4.3 PREVISIÓN SOCIAL COMO DEDUCCION PARA EL PATRÓN.

Hay que destacar que la previsión social tiene dos enfoques:

- I. Como deducción para el patrón.
- II. Como ingreso exento para el trabajador.

El Art. 31 Fracción XII de la Ley de la Ley del Impuesto Sobre la Renta estable como único

requisito de deducción de los gastos de previsión social el que “las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores”.

Refiriéndose al supuesto número 2, las prestaciones deben ser otorgadas en beneficio de todos los trabajadores lo cual significa que no podrán existir trabajadores excluidos de los beneficios por voluntad del patrón.

Esto es importante tenerlo en cuenta ya que puede darse el caso de que un trabajador no pueda disponer de los beneficios no por disposición patronal sino por su misma condición o bien porque no desea hacer uso de su derecho.

La generalidad se da de acuerdo al grupo de personas a las que va dirigida la prestación, debido a ello, la ley contempla varios supuestos con los cuales se acredita la generalidad en el otorgamiento de las prestaciones.

4.4 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTE UNO O MÁS SINDICATOS.

UN SINDICATO.

Se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

DOS O MÁS SINDICATOS.

Se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aún cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Hay que recordar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación integró jurisprudencia para establecer que las disposiciones legales, ya sean federales o locales, que permiten únicamente la existencia de un solo sindicato por dependencia o empresa, restringen la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Asimismo, el máximo tribunal del país sostuvo que no es inconstitucional que las leyes laborales establezcan un número mínimo de veinte trabajadores para conformar un sindicato, considerando que los sindicatos son entes de la naturaleza colectiva, por lo que su existencia y el logro de sus fines requieren que se encuentren constituidos por una pluralidad de miembros.

4.5 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTEN TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.

Se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Total de erogaciones deducibles por concepto de previsión social excluidas las aportaciones de seguridad social, correspondientes a trabajadores no sindicalizados.

Entre: Total de Trabajadores No Sindicalizados.

Igual a: Deducción en promedio aritmético 1.

- 6 Deducción en promedio aritmético 1.
- 7 Debe ser menor o igual a:
- 8 Las erogaciones deducibles por concepto de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

La disposición es imprecisa ya que tratándose de trabajadores sindicalizados no se refiere a un promedio aritmético sino solamente a la deducción efectuada por cada trabajador, veremos un ejemplo:

Total de gastos de previsión Social otorgada a trabajadores No sindicalizados (1).	19,000
Entre: Total de trabajadores No sindicalizados.	10
Igual a: Promedio aritmético de deducción por Cada trabajador no sindicalizado.	1900

(1) El séptimo párrafo de la fracción XII del Art. 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que las siguientes erogaciones no deberán ser consideradas para efectos de determinar el promedio aritmético.

- 1 Primas de seguros de vida.
- 2 Primas de seguros de gastos médicos.
- 3 Aportaciones a los fondos de ahorro.
- 4 Aportaciones a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social.

4.6 EMPRESAS EN LAS QUE EXISTEN TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

Supóngase 15 trabajadores sindicalizados. El total de previsión social pagada a ellos fue de \$ 30,000.00. de estos trabajadores el que más recibió obtuvo la cantidad de \$4000.00 y el que menos recibió obtuvo la cantidad de \$ 300.00.

Las erogaciones deducibles por concepto de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado (\$4000.00) si fueron mayores al promedio aritmético de deducción por cada trabajador no sindicalizado (\$1900.00), y en consecuencia no se da el requisito de generalidad y no serán deducibles los gastos.

Si la intención del legislador hubiera sido el comparar promedio aritmético tendríamos:

Total de previsión social	
Pagada a trabajadores	
Sindicalizados.	\$30,000.00
Entre: Total de trabajadores sindicalizados	15
Promedio aritmético 2	2000.00
Promedio aritmético 1	1900.00
Es menor que: Promedio aritmético 2	2000.00

En consecuencia se cumpliría el requisito de generalidad y la previsión social sería deducible.

Respecto a los trabajadores sindicalizados, la regla 3.5.7 de la Resolución miscelánea fiscal vigente, confirma esta última posición al establecer un procedimiento opcional para que los patrones determinen el promedio aritmético anual:

- a. Sumaran el total de las prestaciones cubiertas a los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior.
- b. Sumarán el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de la Legislación Laboral, de cada uno de sus trabajadores durante el ejercicio inmediato anterior. Para estos efectos se considerarán además como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldos, los períodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los períodos pre y post natales de las madres trabajadoras, mismas que se usarán como referencia para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- c. Dividirán el monto obtenido conforme al inciso a entre el monto determinado en el inciso b.
- d. El promedio anual será el resultado de multiplicar por 365 días, el monto determinado conforme al inciso c.

El esquema es el siguiente:

Total de prestaciones cubiertas a los trabajadores sindicalizados en el 2006.

Entre: Total de días trabajados por todos los trabajadores sindicalizados en el 2006.

Igual a: Resultado

Por: Días del año.

Igual a: Promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado.

Esta regla es importante debido a que permitiría compara el promedio aritmético del ejercicio correspondiente a los trabajadores no sindicalizados, contra el promedio aritmético del ejercicio inmediato anterior correspondiente a los trabajadores sindicalizados. La regla seguramente tiene la finalidad de facilitar la comparación en virtud de que se busca que las prestaciones de los no sindicalizados no rebasen las de los sindicalizados y conociendo previamente las prestaciones que obtuvieron en el año anterior se podrá programar que prestaciones se pueden otorgar a los no sindicalizados.

Lo expuesto nos lleva a concluir que en los casos en los que no hay trabajadores sindicalizados en una empresa, la previsión social en general podrá ser deducible por cada trabajador hasta en la cantidad siguiente:

Prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, sin considerar:

- 1 Aportaciones de seguridad social.
- 2 Aportaciones a fondos de ahorro.
- 3 Aportaciones a fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social.
- 4 Erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos.
- 5 Primas de seguros de vida
- 6 General del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.

	A	B	C
Salario mínimo.	48.67	47.16	45.81
(X) Veces.	10	10	10
(=) Resultado.	486.70	471.60	458.10
(X) Días del año.	365	365	365
(=) Tope de deducción.	177,645.50	172,134.00	167,206.50

Los montos antes determinados, en el caso de empresas con trabajadores no sindicalizados serán los máximos deducibles por cada trabajador. Como se ve son montos bastante considerables. Respecto a las cantidades señaladas, la regla 3.5.6., Dé la Resolución Miscelánea Fiscal establece que el excedente del límite no será deducible.

4.7 LÍMITE EN LA EXENCIÓN DE LOS INGRESOS POR CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

Ya vimos que las prestaciones de previsión social se encuentran limitadas en su deducción solo respecto de las prestaciones otorgadas a trabajadores no sindicalizados, lo cual es una situación que bien podría ser materia de amparo ya que al obligarse a los patrones a otorgar prestaciones a los no sindicalizados tomando como base las otorgadas a los sindicalizados, se esta tratando de manera diferente a quienes ante la ley deberían ser iguales debido que en tanto las prestaciones se pueden asignar libremente a los sindicalizados (sin límite de deducción para el patrón) en los no sindicalizados no se pueden establecer así, y por ello se les trata de manera diferente. No solo resulta inicuo sino que afecta la libertad de asociación, garantía tutelada en la Constitución Política Federal, ya que para gozar de los beneficios de que el patrón no les limite el otorgamiento de previsión social se verían obligados a asociarse.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podemos decir que es un caso especial. Hablando de prestaciones de previsión social general, que aplica tanto a trabajadores sindicalizados como a no sindicalizados, podemos decir que hay topes de deducción general y topes de deducción específicos.

4.8 TOPES DE DEDUCCIÓN GENERALES.

El penúltimo párrafo del Art.109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta dispone que la exención aplica a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

	A	B	C
Salario mínimo.	48.67	47.16	45.81
Veces del salario.	7	7	7
Resultado.	340.55	330.12	320.67
Elevado al año (x)	365	365	365
(=) Limite	124,300.75	120,493.80	117,044.55

En otras palabras, cuando la suma de los ingresos anuales por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de los gastos de previsión social excedan de cualquiera de las tres cantidades anteriores, de acuerdo con el área geográfica del contribuyente, la exención en el pago del ISR sobre los gastos de previsión social estará limitado.

1 No podrá exceder de diez veces el salario mínimo.

Prosigue en una segunda parte el penúltimo párrafo del citado artículo 109 señalando que cuando dicha suma exceda de las cantidades antes determinadas solamente se considerará como ingreso por concepto de previsión social no sujeto al pago del impuesto, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Supongamos que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la previsión social excede de las cantidades anteriores, la previsión social exenta solo podrá serlo hasta en los importes siguientes:

	A	B	C
Salario mínimo.	48.67	47.16	45.81
Elevado al año (x)	365	365	365
(=) Limite	17,764.55	17,213.40	16,720.65

Supongamos que un trabajador que vive en la zona geográfica A durante todo el 2006 obtiene los ingresos siguientes:

Sueldos	\$96,340.48
Mas: Prestaciones de previsión social.	\$26,230.84
Igual a: Total de percepciones.	\$122,571.32

Como su total de percepciones es menor al límite de 124,300.75 los 26,230.84 correspondientes a previsión social se consideran exentos.

Le cita penúltimo párrafo, del Art. 109 de la LISR también señala que la limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personal subordinados y el importe de la exención sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo antes señalado es entendible debido a que ya se había señalado que se limita la exención a los ingresos por previsión social únicamente en los casos en los que la suma de los ingresos por la prestación de los que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención sea mayor a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, de ser menor entonces el importe pagado como previsión social se considera exento.

El último párrafo del Art. 109, dispone que no se limitará la exención tratándose de:

- 2 Jubilaciones.
- 3 Pensiones.
- 4 Haberes de retiro.
- 5 Pensiones vitalicias.
- 6 Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades concedidas por ley, contratos colectivos de trabajo o contratos ley,
- 7 Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- 8 Seguros de gastos médicos,
- 9 Seguros de vida
- 10 Fondo de ahorro
- 11 Que se otorguen de manera general en beneficio de todos los trabajadores
- 12 En caso de fondo de ahorro, deberá ser general el monto de las aportaciones patronales deberá ser igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación patronal no excederá del 13% del salario del trabajador y dicha aportación no deberá exceder del monto

equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, debiéndose cumplir los requisitos de permanencia que se establezcan en el reglamento de esta ley,

- 13 Los seguros de vida deberán cubrir la muerte del trabajador o la invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado.
- 14 Las prestaciones de los trabajadores no sindicalizados no podrán exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año..

4.9 TOPES DE DEDUCCION ESPECIFICOS

Con lo expuesto tenemos que existen prestaciones limitadas (con la regla de las 7 veces el salario mínimo) y prestaciones no limitadas (las antes señaladas). Sin embargo, veremos que en algunos casos, estas últimas pueden estar limitadas en forma específica.

4.10 CONCEPTOS QUE INTEGRAN UN PLAN DE PREVISION SOCIAL

Podemos decir que atendiendo a las disposiciones de ley los gastos de previsión social pueden referirse a:

1. Subsidios por incapacidad (artículo 109 fracción VI de la LISR)
2. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos (artículo 109 fracción VI de la LISR)
3. Guarderías infantiles (artículo 109 fracción VI de la LISR)
4. Actividades culturales (artículo 109 fracción VI de la LISR)
5. Actividades deportivas (artículo 109 fracción VI de la LISR)
6. Prestaciones de naturaleza análoga (artículo 109 fracción VI LISR)
7. Fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social (fracción VII del artículo 29 y artículo 33, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
8. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, rentas vitalicias u otras formas de retiro.
9. Aportaciones a fondos para cubrir primas de antigüedad (fracción VII del artículo 29 y artículo 33, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).
10. Erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos.
11. Prima de seguros de gastos médicos (quinto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR).
12. Reembolsos de gastos médicos (fracción IV y último párrafo del artículo 109 de la LISR).

13. Reembolsos de gastos dentales (fracción IV y último párrafo del artículo 109 de la LISR).
14. Reembolsos de gastos hospitalarios.
15. Dotación de anteojos
16. Primas de seguros de vida (quinto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR).
17. Primas de seguros que cubre la invalidez o incapacidad del titular (quinto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR).
18. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades (fracción II y último párrafo del artículo 109 de la LISR).
19. Reembolso de gastos funerarios (fracción IV y último párrafo del artículo 109 de la LISR).
20. Ayuda para gastos de defunción.
21. Cuota obrera al IMSS pagada por los patrones (fracción IX del artículo 109 de LISR).
22. Cajas de ahorro (fracción VIII del artículo 109 de la LISR).
23. Fondo de ahorro (quinto párrafo de la fracción XII del artículo 31 y fracción IX del artículo 109 de la LISR).
24. Servicios de comedor (párrafo cuarto del artículo 114 de la LISR).
25. Transporte proporcionado a los trabajadores (párrafo cuarto del artículo 114 de la LISR).
26. Vales de despensa (artículo 109 fracción VI de la LISR).
27. Vales de gasolina y para ropa.
28. Premios por asistencia.
29. premios por puntualidad.
30. Bonos de actuación o bonos de productividad.
31. Ayuda para matrimonio.
32. Ayuda para renta.
33. Casa habitación (artículo 109 fracción VII de la LISR).
34. Programas de salud ocupacional.
35. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
36. Intereses subsidiados en créditos al personal.
37. Gastos por fiestas de fin de año y otros.

A continuación analizaremos cada uno de los puntos anteriores:

4.11 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD

PATRÓN

Son deducibles para el patrón ya que no existe disposición que señale lo contrario.

TRABAJADOR

El artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que estarán exentos de impuesto los subsidios por incapacidad que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo (como se observa en las páginas 10 y 11 está limitada y en el caso de exceder el límite fijado, analizado anteriormente se considerará un ingreso acumulable del trabajador).

Cuando un trabajador sufre un accidente o es víctima de una enfermedad no profesional (es decir que el accidente o la enfermedad nada tuvieron que ver con el centro de trabajo) el IMSS paga las incapacidades del trabajador (es decir los días en que el trabajador no puede asistir a su trabajo) a partir del cuarto día en un 60% del salario base de cotización. En estos casos el patrón no está obligado a pagar del primero al tercer día. El pago de los días 4° en adelante se encuentra consignados en ley (en los artículos 96 de la Ley del Seguro Social y 42 fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo). Si el patrón estableciera como prestación en los contratos pagar al trabajador los tres primeros días de incapacidad, estos, conjuntamente con los días que pagara el seguro social estarían exentos del pago del impuesto sobre la renta.

Abundando en el tema hay que señalar que cuando el accidente o la enfermedad son profesionales (es decir que estos se originaron a consecuencia de las condiciones de trabajo) el IMSS paga las incapacidades del trabajador (es decir los días en que el trabajador no puede asistir a su trabajo) a partir desde el primer día en un 100% del salario base de cotización. Estos pagos que recibe el trabajador estarían exentos del impuesto sobre la renta.

SEGURO SOCIAL

Este concepto no forma parte del salario diario integrado por no existir disposición que así lo establezca.

4.12 BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS

TRABAJADOR

El artículo 109 fracción VI de la ley del impuesto sobre la renta establece que estarán exentas de impuesto las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. Por su parte el artículo 137 del reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (reglamento que ha estado vigente hasta el mes

de julio de 2003) señala que se consideran ingresos por los prestación de un servicio personal subordinado (y no provisión social) el importe de las becas otorgadas a personas que hubiesen asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, es decir como contraprestación, de tal suerte que el importe de la beca se pueda considerar como pago por el servicio que se presta. Esta disposición reglamentaria se da porque algunas personas otorgan becas a quienes no son propiamente sus trabajadores a cambio de que estos desempeñen un servicio dentro de sus empresas. La autoridad fiscal ha considerado que estos son pagos de salarios disfrazados de becas y que por lo tanto debieran estar gravados con el impuesto sobre la renta. Recuérdese que los gastos de previsión social, de conformidad con los artículos 19 y 21 del reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta pueden efectuarse en relación con los trabajadores del contribuyente y, en su caso, con sus cónyuges o con las personas con quien vivan en concubinato, con sus ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como con los menores de edad que satisfecho el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador.

Según lo expuesto, se da el caso en el que se le otorga una beca a una de las personas relacionadas con el trabajador y se le exige a cambio un servicio para la empresa. En este caso el monto de la beca si se debe considerar pago de salario.

PATRÓN

Por el contrario, se considerarán gastos de previsión social las becas educacionales considerando que entre otros requisitos de deducibilidad, se encuentra el que se concedan de manera general en beneficio de los trabajadores (o en forma gratuita a las persona señaladas en el párrafo anterior).

SEGURO SOCIAL

Este concepto no forma parte del salario diario integrado por no existir disposición que así lo establezca.

4.13 GUARDERIAS INFANTILES

TRABAJADOR

El artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que estará exento de impuesto el beneficio que obtienen quienes gozan del servicio de guardería establecido por la empresa (mediante contrato) o bien el otorgado por las instituciones de seguridad social.

En muchas de las guarderías implantadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social se proporciona un servicio de verdadera calidad para los menores.

El servicio de guardería que proporciona el IMSS es un derecho no solo de la mujer trabajadora, sino también del trabajador viudo o divorciado o a aquél a quien judicialmente se le hubiere confiado la custodia de sus hijos. Este, es también un derecho de los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Los servicios de guardería infantil incluirán:

1. El aseo
2. La alimentación
3. El cuidado de la salud
4. La educación
5. La recreación

Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores con edad desde cuarenta y tres días hasta que cumplen cuatro años. La edad a partir de la cual se presta el servicio es entendible en virtud de que la madre goza durante el embarazo de 42 días de descanso y durante el puerperio (posparto) también de 42 días de descanso. Así se entiende que al levantarse la incapacidad de la madre por embarazo y puerperio debe reintegrarse al trabajo y esto es precisamente al día 43, lo cual le hará necesario, en su caso, contar con el servicio de guardería.

Los asegurados tienen derecho al servicio de guardería a partir de que el trabajador es dado de alta ante el IMSS y cuando sean dados de baja conservan los derechos durante cuatro semanas posteriores a dicha baja.

El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas (es decir, cuando el patrón paga el servicio para sus trabajadores en guarderías distintas a las que pone a disposición del trabajador el Instituto y este le reintegra al trabajador el importe aportado) o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos necesarios para prestar de manera adecuada el servicio.

Como se observa en lo expuesto, el patrón puede implementar el servicio en la empresa (señalándolo en el contrato de trabajo) o dejarlo en manos de la institución pública correspondiente. En cualquier caso, el beneficio se considerará un ingreso exento para el trabajador.

El servicio de guardería es un ejemplo clásico de una prestación otorgada en forma general pero que no podrá ser disfrutada por todos los trabajadores sino solo por aquellos que tengan hijos de hasta 4 años.

PATRÓN

Es un gasto típico de previsión social y de establecerse en las empresas se considerara deducible. También es deducible la cuota patronal al IMSS por la rama de guarderías.

SEGURO SOCIAL

Este concepto no forma parte del salario diario integrado por no existir disposición que así lo establezca.

4.14 ACTIVIDADES CULTURALES

El artículo 109 fracción VI de la ley del Impuesto Sobre la Renta establece que estarán exentas de impuesto las prestaciones que reciben los trabajadores cuya finalidad sea la de fomentar las actividades culturales, con dos requisitos básicos: que se concedan de manera general y que sea de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. Si por ejemplo en una empresa se otorgan a los trabajadores mensual, bimestral o semestralmente, boletos para el cine, teatro, museos, etc., y esta prestación se estableciera en contrato de trabajo se consideraría un ingreso no acumulable para el trabajador.

PATRÓN

Es un gasto de previsión social que se ubica dentro de los supuestos de la fracción XII del artículo 31 de la ley del Impuesto Sobre la Renta.

SEGURO SOCIAL

Este concepto no forma parte del salario diario integrado por no existir disposición que así lo establezca.

4.15 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

TRABAJADOR

El artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que estarán exentas de impuesto las prestaciones que reciben los trabajadores cuya finalidad es la de fomentar las actividades deportivas, también en este caso con dos requisitos básicos: que se concedan de manera general y que sea de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. Si por ejemplo en una empresa se instala un gimnasio y a él tienen acceso libremente todos los trabajadores, los

gastos e inversiones se considerarán ingreso no acumulable para el trabajador, siempre y cuando, tales prestaciones se consignen en el contrato de trabajo.

PATRÓN

Es un gasto de previsión social que se ubica dentro de los supuestos de la fracción XII del artículo 31 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y por lo tanto deducible.

SEGURO SOCIAL

Este concepto no forma parte del salario diario integrado por no existir disposición que así lo establezca.

4.16 PRESTACIONES DE NATURALEZA ANÁLOGA

La fracción VI del artículo 109 establece que estarán exentos de impuesto los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Conforme a lo expuesto, cualquier prestación de previsión social de naturaleza análoga estará exenta de impuesto. ¿Análoga a que?. Análoga a los subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas.

La analogía no es igualdad sino semejanza. Así una prestación análoga a las establecidas no será aquella que sea igual sino solamente semejante. ¿Pero como valorar si una prestación es semejante a otra o no?. Al respecto podemos apoyarnos en una conocida tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la cual establece que los vales de despensa son de naturaleza semejante (no igual o idéntica) a los subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas. Veamos:

“...Se aprecia que el legislador consideró a está en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas

en la ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquellas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del impuesto sobre la renta”.

Como ya vimos, el artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta define a la previsión social como “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, 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.

En consecuencia, cualquier beneficio otorgado al trabajador que le ayude en su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia, se considerará una prestación de naturaleza análoga a las antes mencionadas y con este señalamiento se da que existe una amplia gama de prestaciones que pueden considerarse como previsión social.

4.17 FONDOS DE PENSIONES Y JUBILACIONES COMPLEMENTARIOS A LOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

PATRÓN

La fracción VII, del artículo 29 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que son totalmente deducibles las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social. Sin embargo, para deducir estas partidas debemos ajustarnos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo conjunto reglamentario, esto es:

“Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

1. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y repartirse uniformemente en diez ejercicios. Dicho cálculo deberá realizarse cada ejercicio en el mes en que se constituyó la reserva.

El reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en sus artículos 30 A y 30 B dispone respecto a las reservas que:

“...Deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por

concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementara con las aportaciones que efectúen el contribuyente y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancia de capital que se obtengan con las inversiones del fondo y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del fondo.

En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan.

Los contribuyentes que constituyan las reservas... a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán conservar y formular a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:

- I. Balance actuarial del plan.
- II. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.
- III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuara el contribuyente.

Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado.

Por su parte los artículos 61 y 62 del mencionado reglamento señalan que:

“...Podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un por ciento obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes solo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas...(ver artículo 33)”.

El artículo 64 del mencionado reglamento dispone que:

“Cuando se decida invertir el 70% de la reserva en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores, que establecerá los requisitos que deberán cumplirse con la inversión del remanente de la reserva.

Las casa que los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

- I. Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica de la ubicación del inmueble, elevado al año.
- II. Que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.
- III. Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior.

Finalmente el artículo 65 dispone respecto a la fracción VI del artículo 33, señalada más adelante, que:

“...se considera que no se dispone de los bienes o de los rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones del personal, cuando los bienes, valores o efectivo que constituyen dichos fondos sean transferidos de la institución de crédito, institución o sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa que esté manejando el fondo, a otra institución, sociedad o casa de bolsa de las mencionadas y siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:

o construcción y venta de casa para trabajadores

- I. Que el contribuyente dentro de los quince días anteriores a la transferencia de dichos fondos y sus rendimientos en los términos de este artículo, presente un aviso ante la autoridad administradora que corresponda a su domicilio, informando la

institución, sociedad o casa de bolsa que ha venido manejando el fondo y a la que será transferido, debiendo entregar una copia sellada del aviso a la que venía manejando el fondo.

- II. La institución, sociedad o casa de bolsa que hubiera venido manejando el fondo, hará entrega de los bienes, valores y efectivo directamente a la nueva institución, sociedad o casa de bolsa, acompañando a dicha entrega documento en el que señale expresamente que tales bienes, valores o efectivo constituyan fondo de pensiones o jubilaciones... En el caso de entrega de efectivo, ésta deberá ser mediante cheque no negociable a nombre de la institución, sociedad o casa de bolsa que vaya a manejar el fondo.

La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión e instrumentos de deuda. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

Las inversiones que, en su caso se realicen en valores emitidos por la propia empresa o por empresas que se consideren partes relacionadas, no podrán exceder del 10% del monto total de la reserva y siempre que se trate de valores aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en los términos del párrafo anterior.

Para los efectos del párrafo anterior no se considera que dos o más personas son partes relacionadas, cuando la participación directa o indirecta de una en el capital de la otra no exceda del 10% del total del capital suscrito y siempre que no participe directa o indirectamente en la administración o control de ésta.

- III. Los bienes que formen el fondo deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o sociedades mutualistas de seguros, por casas de bolsa,

operadoras de sociedades de inversión o por administradoras de fondos para el retiro, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte el Servicio de Administración Tributaria. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión forman parte del fondo y deberán permanecer en el fideicomiso irrevocable; sólo podrán destinarse los bienes y los rendimientos de la inversión para los fines para los que fue creado el fondo.

- IV. Las inversiones que constituyan el fondo, deberán valuarse cada año a precio de mercado, en el mes en que se constituyó la reserva excepto las inversiones en préstamos para la adquisición o construcción de vivienda de interés social, en este último caso se considerará el saldo insoluto del préstamo otorgado
- V. No podrán deducirse las aportaciones cuando el valor del fondo sea suficiente para cumplir con las obligaciones establecidas conforme al plan de pensiones o jubilaciones.
- VI. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos o de sus rendimientos, para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva el impuesto sobre la renta a la tasa del 29% en 2006 (se aplicará la tasa general vigente en el año en que disponga de los recursos del fondo tasa señalada en el artículo 10 de la ley del impuesto sobre la renta). Lo dispuesto en las fracciones II y III no será aplicable si el fondo es manejado por una administradora de fondos para el retiro y los recursos del mismo son invertidos en una sociedad de inversión especializada de fondos para el retiro.

TRABAJADOR

El artículo 141 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta establece una exención de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, considerando para estos efectos la periodicidad de los pagos, en un solo pago o en parcialidades.

SEGURO SOCIAL

La fracción VIII del artículo 27 de la ley de la materia establece que se excluirán como integrantes del salario base de cotización las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

4.18 JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO, RENTAS VITALICIAS U OTRAS FORMAS DE RETIRO

La fracción III del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece que las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará impuesto.

Para aplicarse la exención sobre los conceptos a que se refiere el párrafo anterior, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención del ISR.

PATRON

Es el IMSS quien cubre al trabajador estos pagos. El patrón no efectúa pago alguno al trabajador por este concepto y en consecuencia no tendrá deducción alguna. Las prestaciones que otorga el seguro social las cubre con las aportaciones obrero-patronales. Los pagos de las cuotas al seguro social en la parte patronal son deducibles. La parte que corresponde al trabajador se entiende que le fue retenida por el patrón.

SEGURO SOCIAL

No son conceptos que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

4.19 APORTACIONES A FONDOS PARA CUBRIR PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

PATRON

Las reglas aplicables a las aportaciones fondos de pensiones y jubilaciones señaladas en el punto anterior aplican de igual manera a las aportaciones para la constitución de fondos para cubrir primas de antigüedad ya que ambas las regulan los mismos antigüedad:

El artículo 162 de la LFT, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Tal ordenamiento establece que el pago de dicha prima se efectuará:

1. A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que se hayan cumplido cuando menos, quince años de servicio.
2. A los trabajadores que decidan separarse de su empleo por causa justificada.
3. A los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

El pago de la prima de antigüedad tratándose de retiros voluntarios (personas con quince años de antigüedad o más en su empleo) a que se refiere el punto número 1, se sujetará a lo siguiente:

1. Si el número de los trabajadores que se retire no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
2. Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% antes señalado, se pagará a los que primeramente se retiren (cuando en un breve tiempo se van retirando en forma subsecuente) y que represente el 10% señalado. El pago para los trabajadores que excedan el porcentaje citado, podrá diferirse para el año siguiente.
3. Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores que exceden el multicitado 10%, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente.

Reembolso de gastos médicos

Trabajador

La fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que no se considerará un ingreso acumulable para el trabajador el reembolso que el patrón le efectúe de gastos médicos, siempre y cuando la prestación se conceda en forma general de acuerdo con contratos de trabajo.

Las disposiciones no son precisas respecto a que los gastos médicos podrán corresponder al cónyuge, a la persona con quien se viva en concubinato o a los ascendientes o descendientes en línea recta, de los trabajadores. No obstante, esto se puede inducir en virtud de que es una prestación similar a la señalada en el apartado anterior, ya que en la definición de previsión social que se lee en el artículo octavo de la ley del impuesto sobre la renta se establece que con la previsión social entre otros aspectos se buscará mejorar a la calidad de vida del trabajador y la de su familia y esto es precisamente lo que hace el servicio de salud.

Patrón

Al establecer la fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta la posibilidad de que el patrón le reembolse los gastos médicos que hubiera erogado el trabajador, es porque la ley es clara al respecto a que esto es previsión social y en consecuencia el patrón podrá hacer deducibles dichos reembolsos.

Seguro social

No son conceptos que por disposición de la ley del Seguro Social deban formar parte del salario diario integrado.

Reembolso de gastos dentales

Trabajador

La fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que no se considerarán un ingreso acumulable para el trabajador el reembolso que el patrón le efectúe de gastos dentales, siempre y cuando la prestación se conceda de manera general de acuerdo con contratos de trabajo.

Las disposiciones no son precisas respecto a que los gastos dentales podrán corresponder al cónyuge, a la persona con que se vive en concubinato o a los ascendientes o descendientes en línea recta, de los trabajadores. No obstante, esto se puede inducir en virtud de que es una prestación similar a la señalada en el apartado anterior ya que en la definición de previsión social que se lee en el artículo octavo de la ley del impuesto sobre la renta se establece que con la previsión social entre otros aspectos se buscará mejorar la vida del trabajador y la de su familia.

Patrón

Al establecer la fracción IV del artículo 109 de la ley le reembolse los gastos dentales que hubiere erogado el trabajador, es porque la ley es clara respecto a que esto es previsión social y en consecuencia el patrón podrá hacer deducibles dichos reembolsos.

Seguro Social

No son conceptos que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

Reembolsos de gastos hospitalarios

Trabajador

La fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que no se considerará un ingreso acumulable para el trabajador el reembolso que el patrón le efectúe de gastos hospitalarios, siempre y cuando la prestación se conceda de manera general de acuerdo con contratos de trabajo.

Patrón

Al establecer la fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta la posibilidad de que el patrón le reembolse los gastos hospitalarios que hubiera erogado el trabajador, es porque la ley es clara respecto a que esto es previsión social y en consecuencia el patrón podrá hacer deducibles dichos reembolsos.

Seguro Social

No son conceptos que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

Dotación de anteojos

Trabajador

Esta prestación entraría dentro de lo dispuesto por la fracción VI del artículo 109 y en consecuencia sería un ingreso exento para el trabajador.

Patrón

No hay disposición que restrinja el concepto como gasto de previsión social y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la ley del impuesto sobre la renta, sería un gasto deducible.

Seguro Social

No es un concepto que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

Primas de seguros de vida Patrón

El sexto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR establece que los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficiarios de dichos seguros cubran la muerte del titular.

Hay que destacar que en la redacción del texto legal se señala que la prestación deberá efectuarse en beneficio de los trabajadores no haciéndose en énfasis que se hace en otros apartados de la ley de que deberá ser en beneficio de todos los trabajadores.

Trabajador

El segundo párrafo de la fracción XVII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta señala que no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador a favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubra la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular (que según lo dispone la fracción I del artículo 176 de la LISR, son: el cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato, ascendientes o descendientes en línea recta). Además, para que se considere ingreso exento deberá ser deducible para el patrón (se deben cumplir los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la LISR). Se precisa que la exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Seguro Social

No es un concepto que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación del 11 de abril de 1994, el Instituto Mexicano del Seguro Social estableció que si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no se integrará al salario.

Primas de seguros que cubre la invalidez o incapacidad del titular

Patrón

El quinto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR establece la deducibilidad de los pagos de primas de seguros que cubran los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado (incapacidad que se valorará de conformidad con las leyes de seguridad social), que se entreguen como pago único o en parcialidades que al efecto acuerden las partes.

Trabajador

El segundo párrafo de la fracción XVII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta señala que no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador a favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular (que según lo dispone la fracción I del artículo 176 de la LISR, son: el cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato, ascendientes o descendientes en línea recta). Además para que se considere ingreso exento, deberá ser deducible para el patrón (es decir, se deben cumplir los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la LISR).

Se precisa que la exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Seguro Social

No es un concepto que por disposición de la ley del seguro social deban formar parte del salario diario integrado.

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación del 11 de abril de 1994, el Instituto Mexicano del Seguro Social estableció que si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal erogación no se integrará al salario.

Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades

Trabajador

La fracción II y el último párrafo del artículo 109 de la LISR señalan que no se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos derivados de las indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley, siempre que las prestaciones se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Aquí hay que distinguir que se está hablando de dos tipos de indemnización por riesgo de trabajo:

Las establecidas en ley.

Las establecidas en los contratos de trabajo.

Indemnizaciones establecidas en ley.

El artículo 58 de la ley del seguro social establece que cuando la valuación definitiva de la incapacidad de un trabajador generada por un riesgo o enfermedad de trabajo fuese de hasta por 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de su pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de 25% sin rebasar el 50%.

Indemnizaciones establecidas en contratos

En contratos de trabajo se podrá establecer el pago de una indemnización a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo. Este pago, como el señalado en el párrafo anterior se considerarán ingresos exentos para el trabajador.

Patrón

Como deducción sólo podemos referirnos a las indemnizaciones establecidas a través de contratos y estas son deducibles.

Reembolso de gastos funerarios

Trabajador

La fracción IV del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que no se considerarán un ingreso acumulable para el trabajador el reembolso que el patrón le efectúe de gastos funerarios, siempre y cuando la prestación se conceda de manera general de acuerdo con contratos de trabajo.

Patrón

Es un gasto típico de previsión social y es totalmente deducible.

Seguro social

No es un concepto que por ley deba integrarse al salario.

Ayuda para gastos de defunción

Patrón

Estos gastos se consideran de previsión social, por lo cual, no existe ningún impedimento para que el empleador pueda deducirlos. Hay que distinguir que existe también una ayuda para gastos de funeral otorgada al trabajador por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Al respecto, el artículo 104 de la ley del seguro social establece que cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copiadle acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rijan en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Trabajador

La ayuda se considerará un ingreso exento para el trabajador, independientemente de sí la otorga el patrón o el IMSS.

Seguro social

La ayuda que recibe el trabajador para gastos de funeral no se considerará un elemento integrante del salario base de cotización.

Cuota obrera al IMSS pagada por los patrones (fracción IX de la ley del impuesto sobre la renta).

Trabajador

La fracción IX del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece sin mayor requisito que la cuota obrera pagada por los patrones se considerará ingreso exento para el trabajador.

Patrón

Este pago que efectúa el patrón a la institución de seguridad social es deducible para este dada la interpretación, que se hace de lo dispuesto por el primer párrafo de la fracción I del artículo 32 de la ley de la materia, que a la letra establece que no serán deducibles:

“I. Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en la parte subsidiada a que originalmente corresponda a terceros, conforme a las disposiciones relativas, excepto tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social. Tampoco serán deducibles los pagos del impuesto al activo a cargo del contribuyente”.

Seguro social

La fracción tercera del artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización a las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Cajas de ahorro

Trabajador

La fracción VIII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece que no se considerarán ingresos acumulables para el trabajador los ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad (contemplados en los artículos 31 fracción XII y 125 último párrafo, de la ley del impuesto sobre la renta).

Hay que destacar en primera instancia que la fracción V del artículo 58 de la ley del impuesto sobre la renta establece que las instituciones del sistema financiero no efectuarán la retención sobre los intereses que paguen a cajas de ahorro de trabajadores o a las personas morales constituidas únicamente con el objeto de administrar dichas cajas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable únicamente cuando se cumpla con lo siguiente:

- a) Que las cajas de ahorro, con los requisitos que al efecto se establezcan en el reglamento de la ley del impuesto sobre la renta y que quien constituya la caja de ahorro o la persona moral que se constituya únicamente para administrar la caja de ahorro de que se trate, tenga a disposición de las autoridades fiscales la documentación que se establezca en dicho Reglamento.
- b) Que las personas morales a que se refiere esta fracción, a más tardar el 15 de febrero de cada año, presenten ante el Servicio de Administración Tributaria información del monto de las aportaciones efectuadas a las cajas de ahorro que administren, así como de los intereses nominales y reales pagados, en el ejercicio de que se trate.

No se estará exento de la retención del ISR sobre intereses cuando estos se paguen a las personas morales que administren la caja de ahorro por inversiones distintas de las que se realicen con los recursos de las cajas de ahorro de trabajadores que administren.

La fracción XIII del artículo 95 de la ley del impuesto sobre la renta establece que se considerarán personas morales con fines no lucrativos las instituciones o sociedades civiles, constituidas únicamente con el objeto de administrar cajas de ahorro.

Patrón

Las cajas de ahorro surgen de la integración de los trabajadores y las empresas no hacen aportaciones que puedan en consecuencia hacer deducibles. Cualquier aportación del patrón con el fin de constituir un ahorro para el trabajador se consideraría como un fondo de ahorro y en consecuencia se tendría que cumplir los requisitos establecidos para la deducibilidad de estos.

Seguro social

No hay disposición que establezca la obligación de integrar al salario los beneficios de una caja de ahorro por principio de cuentas por que los ingresos derivados de estas no provienen de una relación laboral (patrón-trabajador).

Fondo de ahorro

Patrón

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, el artículo 31 de la ley del impuesto sobre la renta establece que éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales (considerando si hay un solo sindicato, dos o más sindicatos o si se trata de trabajadores no sindicalizados, de acuerdo con lo antes expuesto), el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea

igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente del 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y que las aportaciones se puedan retirar únicamente al término de la relación laboral o una vez al año.

Enlistando los requisitos que debemos cumplir para poder hacer deducibles las aportaciones a los fondos de ahorro:

1. Ser generales.
2. El monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente debe ser igual al monto aportado por los trabajadores.
3. La aportación que efectúe el patrón no deberá exceder del trece por ciento del salario del trabajador.
4. La aportación del patrón no deberá exceder del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.
5. las aportaciones podrán retirarse únicamente al término de la relación laboral o una vez al año.

Trabajador

La fracción VIII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece que no se considerarán ingresos acumulables para el trabajador los ingresos provenientes de fondos de ahorro de trabajadores establecidas por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad (contemplados en los artículos 31 fracción XII y 125 último párrafo, de la ley del impuesto sobre la renta).

Hay que destacar una primera instancia que la fracción V del artículo 58 de la ley del impuesto sobre la renta establece que las instituciones del sistema financiero no efectuarán las retenciones sobre los intereses que paguen a fondos de ahorro de trabajadores o a las personas morales constituidas únicamente con el objeto de administrar dichos fondos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable únicamente cuando se cumpla con lo siguiente:

- a) Que los fondos de ahorro, cumplan con los requisitos que al efecto se establezcan con el reglamento de la ley del impuesto sobre la renta y que quien constituya la caja de ahorro a la persona moral que se constituya únicamente para administrar el fondo de ahorro de que se trate, tenga a disposición de las autoridades fiscales la documentación que se

establezca en dicho reglamento.

- b) Que las personas morales a que se refiere esta fracción, a más tardar el 15 de febrero de cada año, presenten ante el Servicio de Administración Tributaria información del monto de las aportaciones efectuadas a los fondos de ahorro que administren, así como de los intereses nominales y reales pagados, en el ejercicio de que se trate.

No se estará exento de la retención del ISR sobre intereses cuando estos se paguen a las personas morales que administren la caja de ahorro por inversiones distintas de las que se realicen con los recursos de los trabajadores.

La fracción XIII del artículo 95 de la ley del impuesto sobre la renta establece que se considerarán personas morales con fines no lucrativos las instituciones o sociedades civiles, constituidas únicamente con el objeto de administrar fondos de ahorro.

Seguro social

La fracción II del artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza el ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más, de dos veces al año, integrará al salario.

Servicios de comedor

Patrón

La fracción XX del artículo 32 de la ley del impuesto sobre la renta precisa que no serán deducibles los gastos de comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aún cuando lo estén, estos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

El límite que se señala en el párrafo anterior no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son, el mantenimiento de laboratorio o especialistas que estudien la calidad o idoneidad de los alimentos servidos en los comedores.

Trabajador

El último párrafo del artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta señala que no se consideran ingresos en bienes (no se consideran ingresos del trabajador y por lo tanto no son objeto de impuestos), los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores.

Seguro social

La fracción V del artículo 27 de la ley de la materia establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización la alimentación cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que es onerosa esta prestación cuando el trabajador pague por ella, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

En otras palabras, si se le otorga alimentación a los trabajadores y se les cobra \$10.10 ($\$50.57 \times 20\% = 10.10$), el costo de la alimentación pagada por el patrón no será integrable al salario base de cotización del trabajador. (Puede concluirse que los 10.10 cubren los tres alimentos).

El artículo 32 de la LSS señala que si además del salario en dinero, el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación se estimará aumentado su salario en un 25% y si se reciben ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Señala además que cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos, se adicionará el salario en un 8.33% (25% antes señalado entre tres).

Por ejemplo, si un trabajador recibe en forma gratuita habitación y alimentación su salario se considerará incrementado en un 50%, pero si la alimentación sólo cubre la comida el salario se incrementará en un 33.33%, 25% por recibir la habitación en forma gratuita, mas un 8.33% por recibir un alimento en forma gratuita. Aunque parece inicuo, no se podría pagar una tercera parte de los 9.73, bajo el argumento de que sólo se recibe un alimento, ya que la ley no hace distinción de la cantidad de alimentos que se reciben para fijar la cuota de los citados 9.73.

De cobrarse menos de los 9.73, entonces las prestaciones se convertirán gratuitas y deberá procederse conforme al señalado artículo 32, aumentar el salario en un 25% y si se reciben ambas prestaciones (alimentación y habitación) se aumentará en un 50%.

Con la finalidad de relacionar ambas aplicaciones (no incrementar el salario en un 25% o 50% según se trate de una o dos prestaciones y no considerar las prestaciones como parte del salario base de cotización) y de tener una certeza jurídica en la integración del salario resulta conveniente no cobrar menos de los 9.73 por día.

En resumen tratándose de alimentación:

- a) Si el patrón cobra al trabajador menos de los 10.10 integrará al salario el 25% del salario que perciba el trabajador (en el caso de alimentos se incrementará un 8.33% por cada alimento otorgado).

- b) Si el patrón cobra al trabajador 10.10 o más (por ejemplo 9.80) no se integrará al salario ninguna cantidad por este concepto ni se incrementará el salario en un 25%.

Transporte proporcionado a los trabajadores

Trabajador

El artículo 137 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta vigente hasta el mes de julio de 2003 estatuye que se considerará ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado (es decir, un ingreso acumulable) la ayuda o compensación para, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

El artículo 114 de la ley del impuesto sobre la renta al hablar de la forma en que se determina de la proporción de subsidio señala que deberán considerarse "...comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aun cuando no sena deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas". La ley, como se observa contempla la posibilidad de considerar el transporte como ingreso exento para el trabajador.

De lo expuesto en los dos párrafos precedentes se concluye que si el trabajador recibe cantidad alguna como ayuda de transporte esta no podrá ser considerada como un ingreso exento, pero, si es la empresa la que le proporciona el servicio ya sea con vehículos propios o a través de la contratación de una empresa que preste el servicio el trabajador no deberá acumular a sus ingresos cantidad alguna por este concepto.

Patrón

Los gastos ocasionados por el servicio de transporte proporcionados a los trabajadores es deducible.

Seguro social

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación del 11 de abril de 1994, el Instituto Mexicano del Seguro Social estableció que este concepto no se integrará al salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe integrarse al salario.

Vales de despensa

Trabajador

Se consideran ingresos exentos del trabajador según lo establece la fracción VI del artículo 109 bajo la modalidad de prestaciones de naturaleza análoga.

“Ver prestaciones de naturaleza análoga en párrafos precedentes”.

Patrón

Son gastos perfectamente deducibles por considerarse de previsión social.

Seguro social

El artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización a las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

El citado numeral estatuye que cuando el importe de la prestación señalada en el párrafo anterior rebase el porcentaje establecido, solamente se integraran los excedentes al salario base de cotización.

Las despensas se podrán entregar en efectivo o en especie, lo cual incluye a los vales de despensa, sin embargo, si su importe rebasa el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal ($\$50.57 \times 40\% = \20.23) se deberá acumular al salario base de cotización

A diferencia de la ley del impuesto sobre la renta la ley del seguro social sí precisa que las despensas podrán no ser integrantes del salario base de cotización. Además, establece la posibilidad de que la entrega sea no solo en especie sino en dinero, cosa que es objetable en materia de ISR.

Abundando en el tema de las despensas, cuya prestación es una de las más adoptadas en las empresas, cabe recordar que hace algunos años se suscitó un conflicto a nivel nacional entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los contribuyentes respecto a si los vales de despensa se consideraban gastos de previsión social o no.

En 1996 la autoridad fiscal estuvo enviando requerimientos a los contribuyentes solicitándoles demostraran que los vales de despensa otorgados a sus trabajadores se hubieran acumulado a su sueldo, o bien, que se hubieran considerado como gastos no deducibles.

Fue la segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien estableció jurisprudencia mediante contradicción de tesis 20/96, emitida el 2 de julio de 1997, en la cual resuelve que los vales de despensa deben considerarse como prestaciones de naturaleza análoga a los gastos de previsión social.

Es debido a lo señalado en el párrafo anterior que el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador (limitado como veremos más adelante) será un concepto deducible para el patrón.

En virtud de la resolución del máximo tribunal del país, el Servicio de Administración Tributaria emitió el criterio interno identificado con el número 63/2001/ISR. , En el cual acepta que los vales de despensa se consideran previsión social.

No obstante debemos tener cuidado en el manejo de este concepto. Se dan casos en los cuales en algunos contratos colectivos de trabajo se establece que los pagos de salarios a los trabajadores se efectuaran mediante despensas y esto puede dar origen a que tales pagos en especie no se consideren como previsión social, sino como parte del salario.

Vales de gasolina y ropa

Podría establecerse que estos vales siguen la misma suerte que los vales de despensa.

Premios por asistencia

Trabajador

Los premios por asistencia se consideran una remuneración dada al trabajador y no una prestación otorgada en forma general. **El artículo 137 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta** precisa que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado cualquier concepto que se entregue al trabajador en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le asigne. En este caso el ingreso será acumulable para el trabajador.

Los premios de asistencia no son un gasto de previsión social. El que los trabajadores no falten a su trabajo no garantiza su eficiencia, pero sí ayuda a mejorar el orden en la organización.

Para efectos del ISR, este concepto forma parte del salario del trabajador y por lo tanto están sujetos a retención del ISR.

Patrón

Al considerarse salarios serán deducibles para el patrón, cumpliendo las obligaciones inherentes a estos, entre otras, de retención y entero de impuestos.

Seguro social

El artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirán como integrantes del salario base de cotización los premios por asistencia, siempre que su importe no rebase el 10% del salario base de cotización. El citado numeral estatuye que cuando el importe de la prestación señalada en el párrafo anterior rebase el porcentaje establecido solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Premios de puntualidad

Trabajador

Los premios de puntualidad se consideran una remuneración dada al trabajador y no una prestación otorgada en forma general. **El artículo 137 del reglamento de la ley del impuesto** sobre la renta precisa que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado cualquier concepto que se entregue al trabajador en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe. En este caso el ingreso será acumulable para el trabajador.

Los premios de puntualidad no son un gasto de previsión social. El que, los trabajadores lleguen en forma puntual a su trabajo no garantiza su eficiencia, pero sí, ayuda a mejorar el orden en la organización.

Para efectos del ISR, este concepto forma parte del salario del trabajador y por lo tanto están sujetos a retención del ISR.

Patrón

Al considerarse salarios serán deducibles para el patrón, cumpliendo las obligaciones inherentes a salarios, entre otras, de retención y entero de impuestos.

Seguro social

En artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirán como integrantes del salario base de cotización los premios por puntualidad, siempre que su importe no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

El citado numeral estatuye que cuando el importe de la prestación señalada en el párrafo anterior

rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Bonos de actuación o bonos de productividad

Trabajador

A diferencia de los premios de puntualidad y asistencia, los bonos de actuación y de productividad si fomentan la eficiencia. Estos conceptos forman parte del salario y por lo tanto están sujetos a la retención de ISR. El artículo 137 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta precisa que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado cualquier concepto que se entregue al trabajador en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Patrón

La fijación de estos bonos se hace de común acuerdo con él o los trabajadores, fijando tanto objetivos como retribuciones. Al considerarse salarios serán deducibles para el patrón, cumpliendo las obligaciones inherentes a salarios, entre otras, de retención y entero de impuestos.

No obstante, al fijar este tipo de bonos es recomendable no hacerlo en función de la obtención de utilidades en las empresas dado que esto les establecería la característica precisamente de reparto de utilidades y en consecuencia el importe de dichos bonos no sería deducible, atendiendo a lo dispuesto por la fracción XXV del artículo 32 de la ley del impuesto sobre la renta que a la letra establece que no serán deducibles:

“Las cantidades que tengan el carácter de participación en la utilidad del contribuyente o estén condicionadas a la obtención de ésta, ya sean que correspondan a trabajadores, a miembros del consejo de administración, a obligacionistas o a otros”.

Seguro social

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación del 11 de abril de 1994, el Instituto Mexicano del Seguro Social estableció que este concepto, debido a que constituyen una retribución al trabajador por sus servicios, sí formarán parte del salario base de cotización.

Ayuda para matrimonio

Trabajador

La fracción XXIII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece que los retiros

efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio estarán exentos de impuesto sobre la renta.

El artículo 165 de la Ley del Seguro Social establece para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal ($\$50.57 \times 30 = \$1,517.10$), conforme a los requisitos siguientes:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y
- III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

El artículo 166 del mismo conjunto reglamentario establece que el asegurado que deje de pertenecer al régimen obligatorio conservará sus derechos a la ayuda para gastos de matrimonio, si lo contrae dentro de los noventa días hábiles contados a partir de la fecha de su baja.

El asegurado que suministre datos falsos en relación a su estado civil, pierde todo el derecho a la ayuda para gastos de matrimonio.

Se señaló que la ayuda que otorga el IMSS para gastos de matrimonio es distinta a la ayuda que el patrón le puede otorgar al trabajador como gasto de previsión social, también como ayuda para matrimonio. En este último caso, según se desprende de la redacción del artículo 137 del reglamento de la LISR, el pago si será objeto de retención del ISR. Se transcribe la disposición de referencia:

“Artículo 137. Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de presentar 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 le designe”. Este criterio puede resultar cuestionable dada la naturaleza y fin de la ayuda.

Los tribunales fiscales se han pronunciado en el sentido de que si un asegurado registra en su aviso de inscripción a una persona como su esposa, sin que legalmente lo sea, y después contrae matrimonio civil con tal persona, este matrimonio no le da derecho a la ayuda que establece tal artículo, pues independientemente de que ocurre en una falsedad al registrar a una mujer como su esposa sin que legalmente lo sea, lo que es mas que suficiente para que pierda todo derecho a la ayudas para matrimonio, sucede que el trabajador que procede en tal forma no reúne los requisitos para tener derecho a la ayuda referida, ya que es necesario que la mujer con que se va a contraer matrimonio no haya sido registrada anteriormente como esposa.

(1) Instancia: Cuarta Sala

Época: Séptima Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 31 Quinta Parte

Tesis: Pagina 28

Patrón

Al considerarse salario, resultara que el patrón podrá deducirlo cumpliendo con las obligaciones a este, como lo son la retención y entero del impuesto sobre la renta, entre otras.

Seguro social

No esta establecido que este concepto deba integrarse al salario.

Ayuda para renta

Trabajador

El artículo 137 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta dispone que se considerarán ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (es decir como ingreso gravados) la ayuda o compensación para renta de casa.

Patrón

Al considerarse salarios serán deducibles para el patrón, cumpliendo las obligaciones inherentes a estos, entre otras de retención y entero de impuestos.

Seguro social

Al hablar de proporcionar casa habitación a los trabajadores es valido pensar que no necesariamente debe entenderse que tal otorgamiento es en propiedad sino puede ser en renta. Con ello, la ayuda para renta le será aplicable lo dispuesto por la fracción V del artículo 27 de la

ley de la materia establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización la habitación cuando se proporcione en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que es onerosa esta prestación cuando el trabajador pague por ella, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

Casa habitación

Trabajador

El artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta, en su fracción VII establece que no serán objeto de impuesto las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

Patrón

Si cuenta con unidades para prestar el servicio de casa habitación a los trabajadores, los gastos inherentes a ellas serán deducibles por considerarse un gasto de previsión social conforme a lo dispuesto en forma general en la fracción XII del artículo 31 de la ley del impuesto sobre la renta. Asimismo, la fracción XIII del artículo 32 del mencionado conjunto reglamentario precisa que los pagos por el uso o goce temporal de casa habitación, solo serán deducibles en los casos en que reúnan los requisitos que señale el reglamento de la ley de la materia.

El reglamento de la ley del impuesto sobre la renta establece que los pagos por el uso o goce temporal de casas habitación solo serán deducibles mediante autorización de la autoridad administradora correspondiente y siempre que el contribuyente compruebe que los bienes se utilizan por necesidades especiales de la actividad.

Una vez otorgada la autorización respectiva, para efectuar la deducción en ejercicios posteriores, el contribuyente deberá conservar por cada ejercicio de que se trate, durante el plazo a que se refiere el artículo 30 del Código Fiscal de la Federación la documentación que acredite la estancia de las personas que ocupan dichos inmuebles.

Seguro social

La fracción V del artículo 27 de la ley de la materia establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización la habitación cuando se proporcione en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que es onerosa esta prestación cuando el trabajador pague por ella, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

En este caso se le deberá cobrar por lo menos al trabajador la cantidad de \$9.73 ($\$48.67 \times 20\% = \9.63), por cada día que se proporcione habitación con la finalidad de que tal erogación efectuada por el patrón no forme parte del salario base de cotización del trabajador y no se incremente el salario de este en un 25%.

El artículo 32 de la LSS señala que si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un 25% y si se reciben ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Señala además que cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%. (25% antes señalado entre 3).

En otras palabras, si se le otorga alimentación a los trabajadores y se les cobra \$9.73 ($\$48.67 \times 20\% = 9.63$), el costo de la alimentación pagada por el patrón no será integrable al salario base de cotización del trabajador. (Puede concluirse que los 9.73 cubren los tres alimentos).

Por ejemplo, si un trabajador recibe en forma gratuita habitación y alimentación su salario se considerará incrementado en un 50%, pero si la alimentación sólo cubre la comida el salario se incrementará en un 33.33%, 25% por recibir la habitación en forma gratuita, mas un 8.33% por recibir un alimento en forma gratuita. Aunque parece inicuo, no se podría pagar una tercera parte de los 9.63, bajo el argumento de que sólo se recibe un alimento, ya que la ley no hace distinción de la cantidad de alimentos que se reciben para fijar la cuota de los citados 9.63.

De cobrarse menos de los 9.63, entonces las prestaciones se convertirán gratuitas y deberá procederse conforme al señalado artículo 32, aumentar el salario en un 25% y si se reciben ambas prestaciones (alimentación y habitación) se aumentará en un 50%.

Con la finalidad de relacionar ambas aplicaciones (no incrementar el salario en un 25% o 50% según se trate de una o dos prestaciones y no considerar las prestaciones como parte del salario base de cotización) y de tener una certeza jurídica en la integración del salario resulta conveniente no cobrar menos de los 9.63 por la alimentación ni menos de \$9.63 por la habitación.

En resumen tratándose de habitación:

- c) Si el patrón cobra al trabajador menos de los 9.63 integrará al salario el 25% del salario que perciba.
- d) Si el patrón cobra al trabajador 9.63 o más (por ejemplo 9.80) no se integrará al salario ninguna cantidad por este concepto, ni se incrementará el salario en un 25%.

Programas de salud ocupacional

Trabajador

Conforme a la fracción VI del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta esta prestación no se consideraría un ingreso gravado para el trabajador.

Patrón

Este sería un gasto de previsión social y por lo tanto, conforme al artículo 31 de la ley del impuesto sobre la renta, fracción XII, sería deducible.

Seguro social

No hay disposición que establezca que esta prestación debe integrarse al salario del trabajador.

Cuotas sindicales pagadas por el patrón

Patrón

Podemos distinguir dos tipos de cuotas sindicales. Las que retiene el patrón a los trabajadores y que posteriormente entrega al sindicato y las aportaciones que hace el patrón por cuenta propia por así haberlo convenido con los trabajadores.

Las primeras no pueden ser deducibles por que no es dinero que personalmente este desembolsando el patrón. Las segundas podrían ubicarse dentro de los supuestos que marca la fracción XII del artículo 31, es decir, como previsión social en general, toda vez que la cuota no este individualizada y no se paga directamente a los trabajadores sino al sindicato.

Trabajador

La cuota patronal hacia el sindicato no puede considerarse como un ingreso del trabajador ya que no es un beneficio que en forma personalizada esté recibiendo ni es como consecuencia de su trabajo debido a que aun en los casos en los que el trabajador no asistiera a laborar el patrón efectuaría la aportación, lo cual descalifica la posibilidad de considerarse salario.

Seguro social

La fracción segunda del artículo 27 de la ley del seguro social establece que se excluirán como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Intereses subsidiados en crédito al personal

Trabajador

A partir de 2002 se dejan de considerar como ingresos los denominados “ingresos en servicios” que consideraba la ley vigente hasta 2001 en su artículo 78-A, es decir, los ingresos supuestos que se suscitaban cuando un patrón le hacía un préstamo a un trabajador y no le cobraba intereses.

Patrón

La fracción VIII, del artículo 31 de la ley del impuesto sobre la renta establece como requisito de deducción que en el caso de intereses por capitales tomados en préstamo (es decir préstamos recibidos por el patrón), éstos se hayan invertido en los fines del negocio. Cuando el contribuyente otorgue préstamos a terceros, a sus trabajadores o a sus funcionarios, o a sus socios o accionistas, sólo serán deducibles los intereses que se devenguen de capitales tomados en préstamo hasta por el monto de la tasa más baja de los intereses estipulados de los préstamos a terceros, a sus trabajadores o a sus socios o accionistas, en la porción del préstamo que se hubiera hecho a éstos; si en alguna de estas operaciones no se estipularan intereses, no procederá la deducción respecto al monto proporcional de los préstamos hechos a las personas citadas.

La ley federal del trabajo en su artículo 111 dispone que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengaran intereses.

Lo dispuesto en los dos párrafos precedentes da como resultado que en todos los casos en que un patrón otorgue a sus trabajadores préstamos y tenga a su vez créditos contratados por los cuales este pagando un interés deberá determinar una partida no deducible por concepto de intereses.

Seguro social

No está considerado que este concepto forme parte del salario base de cotización.

Gastos por fiesta de fin de año y otros

Trabajador

Es un gasto no individualizado y otorgado en forma general a los trabajadores y por consiguiente no se considera un ingreso gravado para estos.

Patrón

Al cumplir con el requisito de generalidad y en beneficio de todos los trabajadores se considerará una partida deducible.

Seguro social

No está considerado que este concepto forme parte del salario base de cotización.

Propinas

4.20 CASOS ESPECIALES

Trabajador

El criterio interno del SAT respecto a las propinas es el siguiente:

“Conforme a lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que perciban los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte de su salario.

Por ello, las que les sean concedidas anotando su importe en el mismo “voucher” con el cual los clientes de esos establecimientos liquiden sus consumos, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del impuesto sobre la renta que, en su caso, resulte a cargo del trabajador...”. (Criterio **CRT. 67/2001/ISR**).

De lo expuesto se concluye, aquellas propinas que no están pactadas y que son entregadas directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación patrón-trabajador. Resulta entendible que las propinas en estos casos no se cumulen al salario ya que resultaría prácticamente imposible ejercer facultades de fiscalización sobre las cantidades que los clientes entregan a los trabajadores.

Patrón

Al no ser pagadas por el patrón no cabe la posibilidad de su deducción.

Seguro social

Las propinas que sean pactadas entre el trabajador y patrón serán acumulables al salario base de cotización, lo cual se desprende del criterio 106/82 del Consejo Técnico del IMSS, de fecha 20 de enero de 1982. Sin embargo aquellas propinas que no están pactadas y que son entregadas

directamente por los clientes a los empleados no serán acumulables al salario base de cotización, debido a que entre el cliente y el empleado no se da la relación patrón-trabajador.

Retribución por el trabajo en los días de descanso

Patrón

Esta retribución efectuada al trabajador será deducible para el patrón ya que no hay disposición que la objete.

Trabajador

El artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta, en su fracción primera dispone que no se pagará el impuesto sobre la renta por las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban los trabajadores de salario mínimo. Tratándose de los demás trabajadores, es decir, los que perciben más del salario mínimo estará exento de impuesto el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

Seguro social

Esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su día de descanso y por lo tanto no deberá ser integrada al salario base de cotización.

(Revisión 1652/85 del 27 de junio de 1989, resuelta por unanimidad de 7 votos. Magistrado ponente. Carlos Franco Santibáñez).

De lo anterior se desprende el criterio de que todas aquellas percepciones del trabajador que se le entreguen como indemnización no serán conceptos integrables al salario base de cotización, tal sería el caso del pago de vacaciones no disfrutadas, ya que dicho pago constituye una indemnización al trabajador por renunciar a su derecho de gozar de algunos días de vacaciones. Este concepto es distinto al pago de salario del trabajador en los días en que goza de vacaciones, el cual sí es un concepto integrable del salario base de cotización.

Viáticos

Patrón

Se entiende que cuando son gastos propios y normales de la operación del patrón son deducibles, con los requisitos que marcan las disposiciones fiscales.

La fracción V del artículo 32 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que no serán deducibles:

“Los viáticos o gastos de viaje, en el país o en el extranjero, cuando no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo I del Título IV de esta ley (régimen de salarios) o deben estar prestando servicios profesionales.

Tratándose de gastos de viaje destinados a la alimentación, éstos sólo serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$750.00 diarios por cada beneficiario, cuando los mismos se eroguen en territorio nacional, o \$1,500.00 cuando se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe a la documentación que los ampare la relativa al hospedaje o transporte. Cuando a la documentación que ampare el gasto de alimentación el contribuyente únicamente acompañe la relativa al transporte, la deducción a que se refiere este párrafo sólo procederá cuando el pago se efectúe mediante tarjeta de crédito de la persona que realiza el viaje.

Los gastos de viaje destinados al uso o goce temporal de automóviles y gastos relacionados, serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$850.00 diarios, cuando se eroguen en territorio nacional o en el extranjero, y el contribuyente acompañe a la documentación que los ampare la relativa al hospedaje, solo serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$3,850.00 diarios, cuando se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe a la documentación que los ampare la relativa al transporte.

Cuando el total o una parte de los viáticos o gastos de viaje con motivo de seminarios o convenciones, efectuados en el país o en el extranjero, formen parte de la cuota de recuperación que se establezca para tal efecto y en la documentación que los ampare no se desglose el importe correspondiente a tales erogaciones, sólo será deducible de dicha cuota, una cantidad que no exceda el límite de gastos de viaje por día destinado a la alimentación a que se refiere esta fracción. La diferencia que resulte conforme a este párrafo no será deducible en ningún caso.

Trabajador

La fracción XIII del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta dispone que el trabajador no pagará impuesto por los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales. Hemos de entender que si el viático no es comprobado por el trabajador se considerará un ingreso acumulable a su salario.

La disposición busca evitar que la persona física perciba un ingreso amparado bajo el concepto de “gasto por comprobar” y no lo acumule. Casi todas las empresas tienen saldos por comprobar a cargo de sus funcionarios y empleados por lo que resulta conveniente establecer adecuados procedimientos de comprobación y cobro de estas cuentas.

Seguro social

Los viáticos son las cantidades entregadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar una labor fuera del lugar de su residencia habitual, por la cual no forman parte del salario en general. (Semana Judicial de la Federación, México 1985, página 245 y 246).

Domingos y días festivos laborados por trabajadores

Patrón

No hay disposición que limite la deducción de estos pagos.

Trabajador

El artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta, en su fracción primer dispone que no se pagará el impuesto sobre la renta por las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban los trabajadores de salario mínimo. Tratándose de los demás trabajadores, es decir, los que perciben más del salario mínimo estará exento de impuesto el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

El artículo 71 de la ley federal del trabajo establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Tratándose de primas dominicales la fracción XI del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece que estará exento de impuesto sobre la renta un monto equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Seguro social

Los ingresos que obtiene los trabajadores por laborar los días festivos y los domingos, se fundamentan en los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan que dicha remuneración es la misma cantidad que se cubre por tiempo extraordinario, ya que el trabajo en cuestión se realiza precisamente en un día extraordinario; Por lo tanto no se deben considerar

estas percepciones dentro del salario base de cotización. Juicio 760/75/2884/74. Resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Federación, de fecha 8 de mayo de 1978.

Gratificaciones eventuales

Patrón

No hay disposición que limite su deducción siempre y cuando se cumpla con las obligaciones en materia de retención y entero de impuestos.

Trabajador

La ley del impuesto sobre la renta se refiere a las gratificaciones en forma general y no sólo a las eventuales o a las preestablecidas. Así, la fracción XI del artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta señala que estarán exentas de la citada contribución las gratificaciones que perciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Seguro social

Las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario base de cotización para el pago de cuotas al seguro social, ya que para su acumulación se requiere que la constituyan ingresos continuos o reiterados.

Tesis 107/75 del 2 de octubre de 1978 del Tribunal Fiscal de la Federación.

4.21 CRITERIOS ESPECIALES DE INTEGRACION DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL

Una adecuada integración del salario para efectos de cubrir nuestras cuotas al Seguro Social y al INFONAVIT repercutirá en un adecuado pago de estas y en evitar en la medida de lo posible, problemas futuros con las autoridades fiscalizadoras. Cuando estas autoridades revisan la forma en que integramos nuestro salario, buscan, este es el término, que cualquier pago o prestación forme parte de aquel. Tan importante es el apegarse a las disposiciones fiscales y cumplir nuestras obligaciones de manera justa y puntual, como el saber defender nuestro derechos.

El caso de servicios personales independientes

Uno de los procedimientos que llevan a cabo las autoridades del seguro social para ver que el contribuyente a pagado bien sus cuotas es el revisar los gastos por concepto de honorarios profesionales. Cuando los servicios se han pagado de una manera sistemática y en montos iguales

pretenden establecer una subordinación en el trabajo y por lo tanto que se causen cuotas sobre tales pagos en virtud de que, según argumentan, se trata de salarios disfrazados de honorarios. Esta discrepancia ocurre mucho en la práctica. Es muy probable que existan contribuyentes que para ahorrarse las cuotas al IMSS paguen salarios y los consideren indebidamente para efectos fiscales como honorarios. Resulta pues indispensable que en todo convenio de prestación de servicios personales independientes se cumplan con los requisitos siguientes:

1. Se establezca una relación comercial- proveedor
2. Se obtengan recibos de honorarios o facturas que cumplan con los requisitos que marcan las disposiciones fiscales.
3. Se aclare que el prestador del servicio no depende de la dirección del personal de la empresa ni estará sujeto a un horario de trabajo específico más que el que le sea necesario para prestar adecuadamente su servicio y de acuerdo a su consideración.
4. Se obtenga copia del alta en el Registro Federal de Contribuyentes, del prestador del servicio, en la cual se señale que precisamente se trata de una persona independiente.

Para poder evaluar lo importante que es la especificación de la no subordinación de una persona que presta un servicio personal subordinado a un cliente resulta interesante leer la tesis siguiente.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Parte: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 531

Página: 35

Subordinación, elemento esencial de la relación de trabajo

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Precedentes

Séptima Época: Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. Cinco votos. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. Cinco votos. Amparo directo 1326/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Salario Diario Integrado para efectos de las aportaciones al INFONAVIT

La fracción II del artículo 29 de la ley del INFONAVIT establece que en lo que corresponde a la integración y calculo de la base y limite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. En otras palabras, el procedimiento de integración es el mismo.

Ya en algunas ocasiones los tribunales fiscales han señalado que no es inconstitucional que en una ley se haga mención a otra para establecer un procedimiento o determinación de una base de contribuciones, tal y como se hace según lo señalado en el párrafo que precede.

Ingresos exentos

Si ya hemos comentado que la implementación de un plan de previsión social tiene como finalidad en la mayoría de los casos que el trabajador no pague impuesto y el patrón pueda deducir los gastos inherentes a tal implementación. Debido a ello, no podemos dejar de tomar en cuenta que la ley del impuesto sobre la renta contempla diversos ingresos exentos de impuesto los cuales deben tenerse en consideración.

Podríamos decir que un plan de remuneraciones debe considerar tres elementos:

1. Ingresos exentos para el trabajador que contempla el artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta, el cual veremos a continuación.
2. Prestaciones de previsión social.
3. Prestaciones que otorgan las instituciones de salud.

El tomar en cuenta los tres puntos anteriores nos ayudará a no duplicar beneficios y a integrar un buen plan de prestaciones.

Ya habíamos hablado que existen límites generales como montos máximos no acumulables para el trabajador. También hay límites específicos.

El artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta estatuye que no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas del salario correspondientes a los trabajadores de salario mínimo

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.

Tiempo extra pagado a los trabajadores de salario mínimo

La fracción I también establece que no se pagara el impuesto sobre las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban los trabajadores de salario mínimo.

50% del tiempo extra pagado a trabajadores que perciben más del salario mínimo

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

En el caso de la fracción I que se comenta, esta establece que por el excedente una vez descontada la exención ya sea en las prestaciones o en el tiempo extra exceptuado del pago de impuesto, se pagará el impuesto.

Indemnizaciones por riesgos o enfermedades

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.

Como se observa, en esta fracción no se contempla un límite de exención y solo se tiene el requisito de que conste en contrato de trabajo.

Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, rentas vitalicias u otras formas de retiro

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad,

cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto sobre la renta.

Para aplicar la exención se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención del impuesto sobre la renta.

Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral

VI. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Para regular esta generalidad habrá que remitirnos a la fracción XII del artículo 31 de la ley del impuesto sobre la renta, la cual ya se comento y se basa en si en la empresa, hay un sindicato, dos o más se trata de trabajadores no sindicalizados.

Prestaciones de seguridad social

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas.

Previsión social

VI. Los percibidos con motivos de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contrastos de trabajo.

Aportaciones provenientes de cuentas individuales

VII. La entrega de sus aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

Cajas y fondos de ahorro

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

Cuota obrera pagada por los patrones

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Indemnizaciones, primas de antigüedad y pagos por retiro

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de La subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto sobre la renta.

Gratificaciones, PTU, primas vacacionales y dominicales

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se trabaje.

En el caso de los trabajadores sujetos a condiciones generales de trabajo, de la Federación y de las Entidades Federativas, las gratificaciones que se otorguen anualmente o con diferente periodicidad a la mensual, en cualquier momento del año de calendario, de conformidad con las actividades y el servicio que desempeñen, siempre y cuando sean de carácter general, incluyendo, entre otras, al aguinaldo y a la prima vacacional.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto sobre la renta.

Remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

Como se observa en esta fracción XII habrá que cuestionarse la necesidad de crear un plan de previsión social ya que por ministerio de ley los ingresos de estas personas físicas se encuentran exentos de impuesto.

Viáticos

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

La exención antes prevista no será aplicable cuando los ingresos correspondientes no sean informados en la declaración anual, cuando se esté obligado a su presentación.

Rentas congeladas

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

Enajenación de casa habitación y bienes muebles

XV. Los derivados de la enajenación de:

- a) La casa habitación del contribuyente.

La exención prevista en este inciso no será aplicable cuando los ingresos correspondientes no sean informados en la declaración anual, cuando se esté obligado a su presentación.

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto sobre la renta.

Intereses

XVI. Los intereses:

- a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.
- b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de esta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

Cobro de sumas aseguradas

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador a favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de

conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular y se cumplan los demás requisitos de deducción (fracción XII del artículo 31 de la LISR). La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagara el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV antes mencionadas, según corresponda.

Herencia o legado

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

La exención prevista en esta fracción no será aplicable cuando los ingresos correspondientes no sean informados en la declaración anual, cuando sé este obligado a su presentación.

Donativos

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto sobre la renta.

Premios de concursos

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

Indemnizaciones por daños

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto sobre la renta.

Alimentos

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

Retiros de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y traspasos de la cuenta individual

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre las instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Impuestos trasladados

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

Enajenación de derechos parcelarios

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

Enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas en bolsa de valores

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas, en bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley del Mercado de Valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores. Tratándose de ofertas públicas de compras de acciones, los ingresos obtenidos por quien al momento de la inscripción de los títulos en el Registro Nacional de Valores era accionista de la emisora de que se trate, la exención sólo será aplicable si han transcurrido cinco años ininterrumpidos desde la primera colocación de las acciones en las bolsas de valores señaladas o en mercados reconocidos de acuerdo a tratados internacionales que México tenga celebrados; se encuentra colocada entre el gran público inversionista a través de dichas bolsas o mercados cuando menos el 35% del total de las acciones pagadas de la emisora; la oferta comprende todas las series accionarias del capital y se realiza al mismo precio para todos los accionistas; así como que los citados accionistas tengan la posibilidad de aceptar ofertas más competitivas sin penalidad, de las que hubiese recibido antes y durante el periodo de oferta.

No será aplicable la exención establecida en esta fracción cuando la enajenación de las acciones se realice fuera de las bolsas señaladas, las efectuadas en ellas como operaciones de registro o cruces protegidos o con cualquiera otra denominación que impidan que las personas que realicen las enajenaciones acepten ofertas más competitivas de las que reciban antes y durante el periodo en que se ofrezcan para su enajenación, aun y cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Valores les hubiese dado el trato de operaciones concertadas en bolsa de conformidad con el artículo 22-Bis-3 de la Ley de Mercado de Valores.

Tampoco será aplicable lo dispuesto en esta fracción si la enajenación se hace por oferta pública y durante el periodo de la misma, las personas que participen en ella, no tienen la posibilidad de aceptar otras ofertas más competitivas de las que reciban con anterioridad o durante dicho periodo, y que de aceptarlas se haya convenido una pena al que la realiza.

En los casos de fusión o de escisión de sociedades, no será aplicable la exención prevista en esta fracción por las acciones que se enajenen y que se hayan obtenido del canje efectuado de las acciones de las sociedades fusionadas o escíndete si las acciones de estas últimas sociedades no cumplan las condiciones que establece el primer párrafo de esta fracción.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos que deriven de la enajenación en bolsas de valores ubicadas en mercados de amplia bursatilidad de países con los que México tenga celebrado un tratado para evitar la doble tributación, de acciones o títulos que representen acciones, emitidas por sociedades mexicanas, siempre que las acciones de la emisora colocadas

en la bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley de Mercado de Valores, se ubiquen en los supuestos establecidos en esta fracción ni por la ganancia acumulable obtenida de operaciones financieras derivadas de capital referida a acciones que cumplan con los requisitos a que se refiere esta misma fracción, que se realice en los citados mercados y siempre que se liquiden con la entrega de las acciones.

Exención para actividades agrícolas

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará en impuesto sobre la renta.

Derechos de autor

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga la leyenda "ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta". Por el excedente se pagará el impuesto sobre la renta.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga, ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos, distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

No hay exención en actividades empresariales y profesionales

El artículo 109 precisa que la exención en la obtención de ingresos por la enajenación de bienes

muebles, por intereses, por el cobro de sumas aseguradas, por donativos e indemnizaciones por daños recibidos no será aplicable tratándose de ingresos percibidos por la realización de actividades empresariales

Aportaciones patronales y del gobierno federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituye en los términos de la Ley del Seguro Social así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que genere, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Aportaciones patronales y de gobierno a las subcuentas de vivienda

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Veamos algunos ejemplos de las exenciones

1. Tiempo extra

Según lo dispone la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 69 por cada seis días de trabajo el trabajador debe disfrutar, por lo menos, de un día de descanso, con goce de salario integro. La LFT establece que los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o de cualquier modalidad equivalente. Es por ello que algunas personas únicamente laboran de lunes a viernes.

Duración de la jornada de trabajo

El artículo 60 de la LFT precisa la duración de la jornada de trabajo diario, como sigue:

Jornada de trabajo diurna

Esta jornada tiene una duración de 8 horas, comprendidas entre las 6:00 y las 20:00 horas.

Jornada de trabajo nocturna

La duración de una jornada nocturna no puede exceder de 7 horas comprendidas entre las 20:00 y las 6:00 horas.

Jornada de trabajo mixta

La jornada mixta puede durar a lo más siete horas y media comprendidas entre los periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que de comprender más de tres y media horas, se reputara jornada nocturna.

Tiempo extraordinario de trabajo considerado como horas extras dobles

El artículo 67 de la citada LFT precisa que:

“Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de jornada”. A este tiempo de manera común se le ha denominado horas extras dobles.

El artículo 68 de la LFT reglamenta que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido.

Tiempo extraordinario de trabajo considerado como horas extras triples

El artículo 68 antes señalado, también establece que “la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada (horas extras triples), sin perjuicio de las sanciones establecidas...”

¿Qué sanción puede tener un empleador por hacer que sus trabajadores laboren un tiempo mayor al legal?

Las sanciones por exceder los límites laborales, dependiendo de la gravedad de la infracción y las circunstancias, podrán ir de 3 a 315 salarios mínimos.

¿Cuándo procede el pago de horas extras triples?

El artículo 68 antes comentado también señala que el pago de horas triples procederán cuando

excedan de 9 horas a la semana no hacienda referencia a los límites de ley. En otras palabras, si por ejemplo una persona trabaja 9 horas extras en dos días cinco horas el primer día y cuatro horas el segundo día aun cuando el tiempo de su trabajo excede el tiempo establecido en la legislación laboral, (más de tres horas diarias) este no excede de 9 horas y por lo tanto las horas extras para efecto de pago, deberán considerarse dobles.

En forma por demás errátil se ha interpretado que las horas extras para efectos del impuesto sobre la renta (ISR) son 9 a la semana, ya que los límites legales no solo están establecidos en horas, sino también en días. Pongamos un ejemplo: si una persona trabaja en una semana 8 horas extras en dos días (4 horas cada día), únicamente seis horas se contarán exentas, debido a que no se excedió el límite de días pero sí de horas (tres horas diarias). Un caso similar se presenta cuando se trabajan 5 horas extras en 5 días de la semana (1 hora diaria), únicamente 3 horas estarán exentas debido a que no se excedió el límite de horas pero sí el de días.

CONCLUSIONES

El régimen de sueldos y salarios comprende a la gran mayoría de los contribuyentes, sin embargo estos no tiene conocimiento necesario para cumplir en forma necesaria para cumplir con sus obligaciones fiscales, debido a que el gobierno a delegado dicho cumplimiento a los patrones, haciéndolos responsables en forma directa del correcto pago de los impuestos de sus trabajadores, por lo que podemos deducir que la gran mayoría de las personas asalariadas desconocen que el subsidio fiscal del crédito al salario disminuye su carga tributaria.

No obstante, que los patrones deben cumplir con la retención y entero de impuestos de los trabajadores ante el SAT, la responsabilidad del correcto calculo del impuesto a retener o del crédito al salario a pagar es del contador, por lo que debe mantenerse actualizado sobre la diversidad de cambios en las disposiciones fiscales.

La disminución del impuesto a cargo de los trabajadores que se da a través del subsidio fiscal, se otorga proporcionalmente, viéndose más beneficiados los trabajadores con menos ingresos mientras que el beneficio para los que perciben ingresos mayores es menor, así mismo se incrementa en la medida que el contribuyente recibe menos prestaciones exentas y se disminuye al obtener más prestaciones exentas.

El equilibrio que guarda la Ley Federal del Trabajo entre los trabajadores y el patrón es congruente al hacer el análisis de la misma y las prestaciones mínimas que se deben de otorgar al trabajador, por otro lado lo protege de abusos patronales porque aunque no exista el contrato subsiste la relación de trabajo.

En el rubro de vacaciones se le otorga al trabajador dos días por año hasta el cuarto año, más en cambio en el quinto año de trabajo, cambia esta situación ya que el trabajador sólo gozara de un día por un intervalo de cinco años e irá aumentando uno por cada cinco años hasta que el trabajador deje de trabajar, lo consideramos inconstante ya que un trabajador dure más de cinco años se demuestra que es leal a los objetivos de la empresa y que el periodo deberá ser menor.

La seguridad social es una de las materias más importantes dentro de las empresas debido al giro que están dando las negociaciones. Inicialmente las empresas se enfocan al aspecto tecnológico para mejorar sus productos y servicios, pero hacia los últimos años y con la velocidad que se dan los cambios tecnológicos se hace necesario que los recursos humanos sean los que se encuentren preparados para enfrentar y adaptarse a los mismos, es por ello que se vuelve indispensable que las organizaciones mantengan sus recursos humanos en nivel de desarrollo superior, se alcanza entre otras formas mediante la seguridad social.

En México la seguridad social inicio con el reflejo de una necesidad social y de ahí se fue desarrollando hasta llegar a convertirse en la institución que ahora se conoce.

Por otro lado la seguridad social implica una dualidad de un lado es otorgante de derechos y por otra fuente de obligaciones tanto para trabajadores como para patrones, la dualidad esta regulada desde nuestra Constitución Política y hasta una serie de reglamentos, por ello es importante recordar que la seguridad social y lo que ella implica es de observancia obligatoria.

Para cumplir con esta obligación se procurará estar al tanto de lo que la legislación en materia de determinación y entero de cuotas al IMSS en el régimen obligatorio nos indique, y sobre todo en áreas tan importantes como la integración del salario de los trabajadores que es un fundamento para un correcto cálculo de las cuotas obrero-patronales.

Por otro lado consideramos que es una prestación cara para el patrón y por el otro lado el servicio es escaso e ineficiente para el trabajador, ya que se dice que el cobro es como si estuviéramos en un país de primer mundo por ejemplo Inglaterra o Suiza, y el servicio es como si estuviéramos en un país de tercer mundo. Cabe mencionar que cuando es una cirugía mayor cumple con su cometido.

En cuanto a las prestaciones de seguridad social consideramos que todas las prestaciones exentas tanto de ISR como del IMSS benefician a los trabajadores ya que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, sólo falta que la ley diga que también para el ahorro, y que con estas prestaciones la capacidad de compra del trabajador utilizándolo correctamente, es un beneficio para él y su familia.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. **Barron, Morales Alejandro**
Estudio práctico del ISR para personas físicas 2006
Vigésima primera edición, ediciones fiscales ISEF.
2. **Becerril Arechiga Alfonso**
Análisis de las prestaciones de previsión social
Onceava edición
3. **Calvo Langarica César**
Estudio contable de los impuestos 2006
Treinta y seis edición, editorial Pac
4. **Calvo Nicolau Enrique**
Comentarios a la reforma fiscal 2006
Séptima edición, México, Themis
5. **Iturriaga Bravo Luís**
Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios 2005
Veintiún edición, ediciones fiscales ISEF
6. **Pérez Chávez Campero**
Manual de casos prácticos ISR
Onceava edición, México, Tax Editores
7. **Rodríguez Valencia Joaquín**
Administración moderna de personal 3
Octava edición, ECAFSA
8. **Arregui Ibarra Fernando**
Estudio práctico del subsidio fiscal
Segunda edición, México, ediciones fiscales ISEF
9. **Betancourt Partida Carlos Enrique**
El ABC de los impuestos
Décima edición, México, ECAFSA
10. **Goznes A/Goznes M.A.**
Enciclopedia de la contabilidad
Océano Grupo Editorial 2001
11. **Sánchez Miranda Arnulfo**
Aplicación práctica del Código Fiscal
Editorial ECAFSA 2006
12. **Boeta Vega Alejandro**
Derecho Fiscal
Ediciones contables y administrativas, S.A. de C.V.
13. **Servicio de Administración Tributaria**
"Taller Fiscal para retenedores del ISR(sueldos y salarios), México, D.F. 2007

CODIGOS Y LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
México, D.F. editorial Porrúa, S.A., 2007

Código Fiscal de la Federación
México, D.F. compilación dofiscal, 2007

Reglamento del Código Fiscal de la Federación
México, D.F. compilación dofiscal, 2007

Ley Federal del Trabajo
México, D.F. editorial Porrúa, S.A. 2007

Ley del Impuesto Sobre la Renta
México, D.F.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
México, D.F. compilación dofiscal, 2007

Ley del Seguro Social
México, D.F. Editorial Sista, S.A. de C.V. 2007

Reglamento de la Ley del Seguro Social
México, D.F. compilación dofiscal, 2007

Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
México, D.F. Editorial Sista, S.A. de C.V. 2007