



UNIVERSIDAD MICHOCANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**“EFECTOS FISCALES Y EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PAGO
DE PREVISION SOCIAL A LOS TRABAJADORES”**

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

ALMA ROSA FUENTES CALDERÓN

ASESOR

Contador Público Certificado: MIGUEL ANGEL CALDERÓN ARREOLA

MORELIA, MICHOCAN FEBRERO 2014



“La vida no es un cesto de cerezas y hay que hacer un montón de cosas que no deseas hacer y muchas veces no consigues hacer lo que quieres, cuando quieres. Y a menudo, hay que agachar la cabeza y pasar por el aro. Es cuestión de auto disciplina. Enseñar a cada uno a enseñarse a sí mismo”

Chris Lawford

"Nunca olvides que basta una persona o una idea para cambiar tu vida para siempre, ya sea para bien o para mal”

Brown, J.

DEDICATORIAS:

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que de una u otra forma estuvieron conmigo, porque cada una aportó con un granito de arena; y es por ello que a todos y cada uno de ustedes les dedico todo el esfuerzo, sacrificio y tiempo que entregué a esta tesis.

A mi familia, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A la familia Ramos Álvarez, gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida, mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A mi asesor de tesis el C.P. Miguel Ángel Calderón Arreola por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis, por su apoyo y por ser ejemplo de excelencia y Constante motivación para mi objetivo profesional.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

INDICE

1.	Aspectos metodológicos	8
1.1	Planteamiento del Problema.....	8
1.2	Preguntas de Investigación.....	10
1.3	Objetivos Generales.....	10
1.4	Objetivos Específicos.....	11
1.5	Justificación	11
1.6	Hipótesis de trabajo.....	12
1.7	Materiales	12
1.8	Instrumentos.....	12
1.9	Tipo de Investigación	12
2.	Las relaciones laborales en México	13
2.1	Concepto de trabajo.....	13
2.2	Antecedentes históricos de las relaciones de trabajo en México	15
3.	Elementos actuales de una relación de trabajo.....	19
3.1	Relación de trabajo	19
3.2	Salario	21
3.3	Salario mínimo	23
3.4	Lugar, fecha y forma de pago del salario	25
3.5	Prestaciones derivadas de la relación laboral	27
3.6	Jornada de Trabajo	28
3.7	Horas extras	29
3.8	Día de Descanso	30
3.9	Prima dominical	30
3.10	Vacaciones	31
3.11	Prima vacacional	31
3.12	Aguinaldo.....	32
3.13	Participación de los trabajadores en las utilidades	32
3.14	Otras prestaciones con carácter de previsión social	34
4.	Aspectos fiscales en materia de sueldos y salarios.	35
4.1	Concepto de salario para efectos de ISR.....	36
4.2	Esquemas alternativos para pago de ISR (asimilables).....	38

4.3	Ingresos por los cuales no se pagará ISR.....	41
4.4	Cálculo	43
4.5	Otras obligaciones de los patrones en materia de ISR	50
5.	Aspectos del salario en materia de Seguridad Social	54
5.1	Obligaciones de las personas que pagan sueldos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social	54
	El régimen obligatorio	56
	El régimen voluntario	56
5.2	Obligaciones de los patrones ante el Seguro Social:	57
5.3	Salario base de cotización	62
5.4	Riesgo de trabajo.....	70
5.5	OTRAS OBLIGACIONES.....	73
5.6	Sistema único de autodeterminación (SUA)	77
5.7	Obligaciones ante el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores	82
5.8	Retenciones.....	82
5.9	Crédito INFONAVIT.....	83
6.	Administración de Recursos Humanos en la empresa	88
6.1	Recursos humanos	88
6.2	Nómina	92
6.3	Proceso de Nómina.....	93
7.	OUTSOURCING.....	97
7.1	Conceptos generales	97
7.2	Outsourcing como medio para prácticas fiscales indebidas.....	104
7.3	Reforma laboral: OUTSOURCING	104
8.	Conclusiones.....	106

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende mostrar la importancia de tener un adecuado conocimiento de las prestaciones que el empleador debe dar a sus trabajadores conforme con la Ley Federal del Trabajo, a fin de que ambos puedan recibir beneficios mutuos derivados de una relación laboral.

Sin embargo, hay que recordar que las prestaciones establecidas en la citada Ley son mínimas, de ahí que puedan existir prestaciones adicionales otorgadas por los empleadores que contribuyan a elevar la calidad de vida del personal a su cargo, buscando con ello tener trabajadores con mayor motivación y, en general, un mejor rendimiento de los empleados de manera que generen una mayor productividad.

El otorgar prestaciones adicionales a los trabajadores tiene efectos en materia de impuestos, así como en la determinación de cuotas de seguridad social. Estos efectos deben conocerse a detalle, ya que pueden impactar de manera significativa las finanzas de las empresas y, por otro lado, la utilización de esquemas no autorizados por las autoridades fiscales puede acarrear problemas para los patrones, además de una erosión en los beneficios recibidos por el trabajador.

Derivado de lo anterior, es necesario que tanto los patrones como los trabajadores conozcan el tema objeto de esta investigación, con la finalidad de que no existan tratamientos fiscales inadecuados que pudieren generar distintos problemas tales como cálculos erróneos de impuestos; pago inadecuado de prestaciones; utilización indebida de esquema fiscales aplicables, etc.

Por último, se proponen diversos puntos a considerar dentro de un proceso de nómina que permita integrar de manera eficaz los distintos conceptos que la integran a fin de generar un soporte adecuado para la contabilización y registro de estas operaciones.

Palabras clave

Empleadores, empleados, seguridad social, relación laboral, prestaciones, nómina

Abstract

The present research work aims to show the importance of having an adequate knowledge of the benefits which the employer must give to their workers according to the Mexican Federal Labour Act, so that both can receive mutual benefits arising from an employment relationship.

However, we have to bear in mind that the benefits set out in the Act are minimum, hence may exist additional benefits provided by the employers that contribute to improve the quality of life of the personnel, looking this to have workers with greater motivation and, in general, better performance of the employees so that they generate higher productivity.

Providing additional benefits to workers has effects in terms of taxes, as well as in the determination of social security fees. These effects must be known in detail, since they can significantly impact the finances of the companies and, on the other hand, the use of unauthorized tax schemes can lead to problems for employers, in addition to an erosion in the worker's benefits.

Derived from the above, it is necessary that both employers and workers know the theme object of this research, with the aim that there should be no improper tax treatments that may generate different problems such as incorrect tax calculations; inappropriate payment of benefits; improper use of applicable tax schemes, etc.

Finally, we propose various points to consider within a payroll process that will allow integrate effectively the different concepts that integrate it, in order to generate a suitable support for the accounting and registration of these operations.

Key words

Employers, employees, social security, employment, benefits, payroll.

1. Aspectos metodológicos

1.1 Planteamiento del Problema

Hoy en día existen derechos, así como deberes para regular el trabajo, pero estas normas no han estado siempre vigentes. Todo empezó a finales del siglo XVIII, en Inglaterra, tanto el campo como la ciudad empezaron a transformarse. La creación de máquinas y nuevos métodos de trabajo hicieron que la producción avanzara y que, por lo tanto, bajaran los precios de los productos.

Sin embargo, la clase obrera no se benefició, más bien este avance le trajo problemas ya que la mayoría de los trabajadores fueron despedidos, las nuevas máquinas hacían el trabajo, por lo que muchos trabajadores que se quedaron sin empleo emigraron a la ciudad en busca de empleo que pudiera satisfacer sus necesidades básicas para poder sobrevivir.

Este incremento de población hizo que la oferta de mano de obra aumentara, provocando que los dueños de las fábricas despidieran a los obreros hombres y empezaran a contratar mujeres y niños a los que pagaban salarios más bajos y sin prestación alguna. Así nació una nueva clase obrera: el proletariado, las fábricas en las que trabajaban los obreros eran un foco de enfermedades; en ellas los trabajadores tenían que pasar jornadas de 12 a 14 horas trabajando.

Por lo que los obreros cuando salían de las fábricas se reunían para hablar sobre la explotación por la que estaban pasando, tomaron conciencia y empezaron a buscar acciones colectivas para una mejora en su trabajo, así nace el movimiento obrero el cual busca beneficiar al trabajador y no se le siga explotando.

Es necesario mencionar que el abuso del trabajo de los empleados por parte de los patrones se realiza con fines de lucro en donde se abarcan diferentes aspectos económicos, legales y que además no distingue edad, sexo o actividad económica.

Esta problemática existe en muchos países, sobre todo los que se encuentran con bajos recursos o simplemente por el hecho de que un patrón necesite de un trabajo en el cual no está dispuesto a ofrecerle a un trabajador un sueldo favorable, prestaciones legales y sobre todo un ambiente saludable, la mayoría de las ocasiones es porque el llamado patrón prefiere ahorrar recursos económicos contratando a personas que tienen la necesidad de trabajar aun que no sea el mejor sueldo, ni tenga prestaciones solo por el hecho de recibir una remuneración y poder satisfacer alguna de sus necesidades.

Las causas por las que se presenta esta situación pueden ser varias entre las cuales se pueden distinguir la situación económica por la que se está viviendo, la cual no favorece al patrón para que pueda contratar a trabajadores con un buen sueldo, prestaciones de ley, jornadas de trabajo moderadas o también puede existir la posibilidad de que muchos de los patrones no conozcan que aspectos deben cumplir, así como las prestaciones que se les debe otorgar a cada persona que le preste un servicio personal subordinado.

La mayoría de las víctimas son mujeres y suele tratarse de personas que intentan ganarse la vida lejos de la comunidad de origen. Además, hay casos en donde se amenaza con sanciones, como el despido, para exigir la realización de horas extraordinarias obligatorias sin una remuneración adicional, pero también no cuentan con las prestaciones de ley que les corresponden ya que dichas prestaciones son de suma importancia tanto para el trabajador como para su familia y no se deja a un lado al patrón este tiene la obligación de respetar los lineamientos que marca la ley respecto de sus trabajadores.

Dicho problema, afecta mundialmente no solo a los jóvenes sino a toda persona que busca un trabajo que le sirva como medio para satisfacer sus necesidades dada esta situación, es necesario enfocarnos en aquellos aspectos que ayuden a buscar medidas de solución, dándoles la importancia y responsabilidad que merecen como cualquier trabajador que necesita que sus derechos sean respetados. Es necesario que el patrón tenga conocimiento tanto de las prestaciones que se le deben otorgar al trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, como de las obligaciones que tiene para efectos del

impuesto sobre la renta (ISR), instituto mexicano del seguro social (IMSS), Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) y todas aquellas que deriven de una relación laboral.

Aunado a lo anterior, es necesario que el patrón conozca el proceso de nómina con la finalidad de que realice de forma eficiente los cálculos correspondientes a las percepciones y deducciones de cada trabajador, respetando las leyes que regulan dichas percepciones.

1.2 Preguntas de Investigación

- De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, ¿cuáles son las prestaciones mínimas a las que tiene derecho un trabajador durante una relación laboral?
- ¿Existe la posibilidad de otorgar prestaciones adicionales a los trabajadores, además de las señaladas por la legislación laboral?
- En su caso, ¿qué efectos tendrían dichas prestaciones adicionales en cuanto al cálculo del ISR y pagos por concepto de Seguridad Social, derivados dichos ingresos?

1.3 Objetivos Generales

De acuerdo con lo expuesto en el planteamiento del problema, consideramos que los objetivos generales del presente trabajo de investigación deben contemplar lo siguiente:

- Tener Conocimiento de las prestaciones que establece la ley federal del trabajo.
- Identificar de que manera el desconocimiento de los patrones respecto de las prestaciones que como derecho les corresponden a los trabajadores genera condiciones desventajosas para estos últimos.
- Incorporar el conocimiento obtenido en los puntos anteriores a un proceso de nómina de manera que este se pueda generar correctamente.

1.4 Objetivos Específicos

- Analizar cada una de las prestaciones de ley contenidas en la legislación laboral que le corresponden a cada trabajador.
- Analizar la manera en que influyen las prestaciones para efectos de ISR
- Proporcionar información necesaria que debe conocer el patrón al momento de una relación laboral (ISR, IMSS, INFONAVIT)
- Conocer que prestaciones integran al salario para efectos de IMSS

1.5 Justificación

El desconocimiento por parte de los patrones sobre las prestaciones otorgadas a los trabajadores derivadas de una relación laboral es muy común, hoy en día aun existen algunos patrones en esta situación, por lo que con esta investigación se busca analizar las prestaciones que forman parte del salario de los trabajadores las cuales están estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

Esta información puede ser útil para que los patrones conozcan las obligaciones que conlleva tener a una persona bajo subordinación tanto la responsabilidad que tienen de otorgarles a cada trabajador lo que les corresponde por ley así como de los efectos que causan tanto las prestaciones como cualquier percepción derivadas de una relación laboral para efectos de ISR y que conceptos forman parte del salario para IMSS.

Otro aspecto importante a tomar en cuenta es que una vez que el patrón contrate los servicios de un trabajador, deberá entregarle una remuneración o pago por el trabajo realizado en donde el patrón deberá conocer el proceso de nómina, el cual es diferente en cada empresa, sin embargo se puede analizar la existe de un proceso que sirva como base para que el patrón realice el pago del salario de cada trabajador de manera correcta.

1.6 Hipótesis de trabajo

A través del conocimiento de las responsabilidades que adquiere el patrón al inicio de una relación laboral así como de las prestaciones que se deben otorgar al trabajador de acuerdo con la ley federal del trabajo y como estas pueden influir en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

1.7 Materiales

- Ley Federal del Trabajo
- Tesis relacionadas con temas fiscales y de sueldos
- Publicaciones en Materia Laboral
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR)
- Ley del Seguro Social (LSS)
- Código Fiscal de la Federación (CFF)

1.8 Instrumentos

- Diagramas de flujo
- Formatos
- Análisis documental

1.9 Tipo de Investigación

Para la realización de este trabajo de investigación, utilizaremos el método lógico; el racional-descriptivo. De igual manera, se hará uso de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, consultando la legislación aplicable y las normas jurídicas consuetudinarias; artículos y tesis publicadas, y se tomarán referencias disponibles en los medios electrónicos al alcance

2. Las relaciones laborales en México

2.1 Concepto de trabajo

La palabra trabajo se deriva etimológicamente del “tripalium” que significa: instrumento de tortura o textualmente “tres palos”. Por otro lado la palabra que es su equivalente, “labor”, proveniente del griego “labeo” que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. Puede decirse, por consiguiente, que la idea de trabajo o de labor, va vinculada principalmente a la de sus aspectos de penalidad y molestia.¹

Desde la antigüedad el trabajo ha sido una de las actividades más útiles que el hombre pudo haber hecho por sí mismo, para su bienestar y para con ello poder satisfacer cada una de sus necesidades, es por lo que se puede señalar un concepto de trabajo en el aspecto religioso en el cual se decía que Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de su rostro”. Este concepto de trabajo en la Biblia se entiende como castigo; pero más que un castigo es una satisfacción poder contar con un buen trabajo hoy en día.

Entre las múltiples definiciones de algunos autores analizaremos solo algunas:

Aristóteles señala que el trabajo es una actividad propia de los esclavos, es decir que el patrón tendrá el poder de mando en una relación laboral y el trabajador deberá obedecer al patrón.

De acuerdo con el autor Pérez Botija en su libro derecho del trabajo lo define como una actividad personal, prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. A través de esta definición se puede decir que el trabajador presta sus servicios mediante un contrato es decir que existen mejoras en el trato de un subordinado.

Reyes Ponce Agustín señala que es la actividad humana aplicada a la

¹ REYES, Agustín. “Administración de personal”, Editorial limusa, México 2005, pág. 42

producción de bienes o servicios, realizada con sujeción a normas de eficiencia²

“Es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza.”³

Entre varios conceptos existentes, el trabajo se entiende como una actividad realizada por una persona llamada trabajador con el objeto de recibir a cambio por parte del patrón una remuneración o pago al término de su trabajo en donde se beneficien mutuamente. La existencia del trabajo predominó en la Edad Antigua bajo la forma de esclavitud ya que no se remuneraba al esclavo, este trabajaba para su dueño, que había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya. Esta forma persistió hasta el siglo XIX.

La presencia de esclavos, que desarrollaban trabajos forzosos, era algo muy común; éstos brindaban sus servicios a cambio de casa y comida; eran maltratados y manejados como objetos, a tal punto que podían ser vendidos o comprados; sin otorgárseles ningún tipo de derecho.

En la Edad Moderna, cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial. Junto al trabajo asalariado, y a la Revolución Industrial, creció la explotación de los trabajadores, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran insalubres, sin protección de la maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras. Es a partir de esta inequidad, y como reacción a ella, que comenzó el derecho laboral.

La Primera Guerra Mundial exigió la existencia de trabajadores en las fábricas, donde se les otorgó ciertas concesiones. Al firmarse el Tratado de Versalles en 1919 como culminación de esta contienda mundial, se creó la O.I.T.

² REYES, Agustín. “Administración de personal”, Editorial limusa, México 2005, pág. 42

³ ARTILES, Antonio. “Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones humanas”, 2da Edición, publicaciones delta 2007, pág. 6

(Organización Internacional del Trabajo), cuya finalidad es que las personas obtengan un trabajo decente y en condiciones adecuadas.

Por lo que la historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar, la existencia del trabajo fue a causa de satisfacer cada una de las necesidades del hombre para poder sobrevivir entre las más importantes están las de vestir y comer.

2.2 Antecedentes históricos de las relaciones de trabajo en México

El trabajo en México ha existido desde la época prehispánica, aunque no era reglamentado, sino que estuvo regido por la costumbre. Posteriormente en la época colonial el primer intento de reglamentación del trabajo fue regido por las leyes indias para evitar la explotación despiadada, y contenía disposiciones laborales sobre la jornada de trabajo y el pago en efectivo del salario.

Sin embargo algunos autores consideran que las leyes de indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias y actos de piedad.⁴

Durante esta época, el trabajo del campo y la minería, se efectuaron inicialmente a través de la encomienda y posteriormente el repartimiento, que dio origen a las relaciones laborales, a través de las cuales se otorgaron algunas concesiones que aparecieron o se tomaron en cuenta como derechos laborales.

Cabe hacer mención que el trabajo de minería, el cual inicio a través de los esclavos, los indios fueron sobrecargados de trabajo se les sacaba de los pueblos para llevarlos a las montañas donde se buscaba el oro y la plata en las minas.

⁴BAILÓN, ROSALIO. "Legislación Laboral". Segunda Edición, Editorial Limusa México DF. Pág. 21

Durante varios años las relaciones de trabajo fueron evolucionando pero fue hasta el progreso del Porfiriato, es decir la ideología o influencia del gobierno de Porfirio Díaz que duró de 1876 a 1911, que trajo consigo el establecimiento de fábricas inglesas, francesas y estadounidenses en nuestro país, con lo cual apareció la clase obrera en México, ya que los dueños de las fábricas eran extranjeros a quienes el gobierno garantizaba mano de obra y materias primas baratas.

Cuando Porfirio Díaz asumió la presidencia, encontró al país en una grave crisis económica. Los únicos que tenían recursos económicos no se caracterizaban por invertir sus capitales. Por lo que ante esta situación, Díaz consideró necesario y urgente atraer el capital extranjero al país, otorgándole privilegios y concesiones, de tal manera que los capitales de Estados Unidos, Francia, España e Inglaterra fueron bienvenidos, los cuales se dedicaron a crear empresas y numerosos empleos para explotar diversos sectores productivos como el minero, textil y otros que favorecerían el crecimiento económico que se necesitaba. Sin embargo, este avance económico fue a costa de la intensa explotación del pueblo trabajador, ya que en la fábricas de los extranjeros, los obreros trabajaban largas jornadas de trabajo, sueldos bajos, sin indemnizaciones, pensiones ni ninguna prestación social.

Además de que los obreros extranjeros ganaban salarios más altos y eran tratados mejor que los mexicanos, es por eso que los obreros protestaron por las injusticias en que estaban trabajando, iniciando diferentes movimientos con el fin de mejorar su situación. Algunas de las demandas que pedían estos movimientos fueron:

- ✓ Mejor trato para los obreros mexicanos.
- ✓ Aumento salarial.
- ✓ Mejores condiciones de trabajo.

Los primeros trabajadores mexicanos sufrieron de muchas injusticias pues los métodos empleados para el cumplimiento de las órdenes de los patrones fueron muy rigurosos, sin embargo los trabajadores tenían el deber de realizar el trabajo encomendado por su patrón. Pero fue hasta la aparición de Ricardo

Flores Magón político y periodista mexicano, quien ejerció una gran influencia sobre la clase obrera pues señaló una dura crítica contra el presidente Porfirio Díaz, ya que en su manifiesto no sólo criticaba la dictadura del gobierno sino que exigía la jornada laboral de ocho horas, el descanso dominical obligatorio y el reparto de tierras a los campesinos ya que con esto se le daría una mejora al trabajador en sus labores.

Como consecuencia de lo anterior, en 1910 se inicia el movimiento armado de la Revolución Mexicana, a causa de las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la permanencia de Porfirio Díaz en el poder. Este movimiento es justamente la causa por la que se promulga la Constitución que rige en México hasta la fecha, ya que sin la existencia de una Constitución, el estado no se podría conformar como tal. La existencia de la nueva Carta Magna y su contenido social la hacía una de las más avanzadas en el mundo pues establecía un sistema amplio de garantías democráticas y políticas, con las cuales se normaría una vida institucional más firme para los futuros gobernantes de la república, también se incluyó una serie de conquistas sociales y garantías individuales que no se habían considerado en ninguna otra constitución del mundo. Así, en su artículo 123, que trata de las relaciones en México y la previsión social, se incluyeron las demandas obreras: la jornada máxima de trabajo de 8 horas, el séptimo día de descanso, el salario mínimo y la seguridad social de los trabajadores, también se garantizó el tan deseado derecho a estar sindicalizados y por primera vez, se incluyó el derecho de huelga en una constitución

Todos estos avances hicieron de la Constitución de 1917 un instrumento jurídico que hacía sentir la fuerza obrera en donde se aseguró el futuro de los mexicanos.

De acuerdo a lo anterior todos estos acontecimientos se dieron para poder lograr que el trabajador obtuviera ciertos derechos, por lo que hoy en día el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Además se deberán

expedir leyes las cuales regirán todo contrato de trabajo en el cual se señale varios aspectos como la duración de las jornadas, días de descanso, las mujeres durante el embarazo, el salario y todo lo que el trabajador tenga derecho por la prestación de un trabajo personal subordinado.

Sin embargo el mercado laboral se encuentra en una situación de empobrecimiento, por la firme expansión del empleo sin prestaciones y de puestos de trabajo sin contrato escrito. Esta situación ha sido conocida en México mediante los diferentes medios de información como lo es el periódico El Universal en donde señala que en épocas de crisis se deteriora el poder de negociación de los trabajadores, ya que la gran cantidad de personas desempleadas hace que un mayor número estén dispuestas a trabajar por un menor salario e incluso sin prestaciones, por lo que a partir de la recesión global de 2008, el número de personas que laboran en condiciones precarias ha aumentado en el país.

En el tercer trimestre del año 2011, 14.3 millones de personas trabajaron sin contrato escrito y no tuvieron acceso a instituciones de salud, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Esto significa un deterioro de las condiciones laborales para más de un millón de mexicanos, ya que en 2008, alrededor de 13.2 millones de personas laboraron sin contrato escrito.⁵

En tanto, implicó que más de 1 millón 700 mil trabajadores no contaran con acceso a instituciones de salud entre 2008 y 2011.

Hoy en día la reactivación de la economía ha permitido generar empleos formales, los que incluso han logrado recuperar los empleos perdidos en años anteriores; sin embargo, este proceso no ha sido suficiente para mejorar las condiciones laborales del personal ocupado del país y de acuerdo con las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) refieren que las prestaciones de ley se han convertido en un privilegio para unos cuantos trabajadores.

⁵GONZALEZ, Yutzil." La Crisis Obliga a las Personas a Trabajar Incluso sin Prestaciones", publicada en el diario "El Universal" el día 28 de noviembre de 2011

3. Elementos actuales de una relación de trabajo

3.1 Relación de trabajo

El autor Gabriel Ginebra considera la relación de trabajo, cuando una persona presta sus servicios bajo la subordinación de un patrón. Por lo que se puede entender que el trabajo es aquél que realiza una persona llamada trabajador el cual estará bajo la subordinación del denominado patrón, que es quien contrata los servicios del trabajador a cambio de una remuneración conocida como salario.

En virtud de lo anterior podemos decir que los elementos necesarios para que exista dicha relación serían: subordinación, trabajo, salario, patrón y trabajador.

Complementando lo anteriormente expuesto, Alejandro Barrientos en su documento “La relación laboral y contrato de trabajo”, señala que la Subordinación por parte del patrón es un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

Por otro lado Uriarte y Hernández en su “Crítica de la Subordinación” mencionan que la doctrina latinoamericana la acepta como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del derecho laboral, por lo que se define al trabajador como jornalero u obrero quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad.⁶ Es decir persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago llamado salario.⁷

La persona a la que se le presta el trabajo se denomina patrón, y éste es la persona física o moral que tiene a su servicio a uno o varios trabajadores, mediante el pago de un salario ó retribución. Este debe ser pagado, como dijimos, por parte del patrón al trabajador por su trabajo realizado de forma

⁶URIARTE Y HERNANDEZ, Óscar. “Crítica de la Subordinación” publicado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/16.pdf>

⁷ GRECO, Orlando. “Diccionario Contable”, cuarta Edición, Editorial valletta, 2007. Pág. 504

periódica⁸. El pago del salario es un derecho que exige respeto para las libertades y dignidad de quien presta el trabajo y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Complementando lo anterior, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 20 establece:

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

Es decir es cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Por lo que cuando se da esta situación nace para el Derecho la relación laboral.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Por lo que la existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, en la LFT se mencionan y explican a detalle tanto las partes que intervienen en la relación como los derechos a los que tiene acceso el trabajador al momento de una relación laboral los cuales son:

⁸ MONDY, R. Wayne “Administración de Recursos Humanos”, novena Edición, Editorial pearson, México 2005, pág. 6

3.2 Salario

La retribución del trabajo o salario es uno de los puntos más importantes al efectuar el contrato de trabajo, de tal manera que, sin salario no hay trabajo ya que el salario constituye la fuente principal y, en ocasiones, única, para la subsistencia y mantenimiento del trabajador y su familia por lo que al no existir un salario el trabajador no podría satisfacer sus necesidades, de acuerdo a esto se puede definir el salario como el pago que se le entrega al trabajador por el tiempo en el que presta sus servicios bajo la subordinación de un patrón.

A través de los tiempos han surgido diferentes teorías alrededor de los salarios pero cabe señalar que de acuerdo a la teoría de subsistencia de Adam Smith y David Ricardo, establecía que el salario debía estar determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiera subsistir, contrario con la teoría de Marx en donde se establece que el trabajador rara vez percibe una remuneración o pago superior a la de nivel de subsistencia. Además encontró que la jornada laboral se divide en dos partes la primera supone que beneficia al trabajador, la cual consiste únicamente en cubrir los costos de producción y el trabajador solo obtiene los bienes y servicios necesarios para subsistir y la segunda favorece al patrón el cual obtiene sus utilidades ya que esta parte del trabajo no se le retribuye al trabajador.

De acuerdo a lo anterior podemos decir que el salario debe ser aquel que permita que el trabajador pueda subsistir y el cual debe variar de acuerdo a la situación económica en que un país se encuentre como lo es cuando aumentan los productos deberá aumentar el salario para que cada trabajador pueda adquirirlos, sin embargo en muchas ocasiones el patrón no respeta esta situación es decir que le paga al trabajador un salario que no alcanza para cubrir sus necesidades ó por el hecho de que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Pese a lo anterior, el artículo 82 de la ley federal del trabajo establece que el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

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.⁹

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.¹⁰

1. Por unidad de tiempo: La retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su trabajo
2. Por unidad de obra: La retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador, a demás de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.¹¹
3. Sueldo a comisión: La retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

⁹ TRUEBA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo". 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 84

¹⁰ TRUEBA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo". 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 83

¹¹ TRUEBA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo". 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 83

4. Salario a precio alzado: Se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra y la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar para que sea realizado por el trabajador.

En caso del trabajo en bares, restaurantes hoteles y establecimientos análogos, las propinas forman parte del salario de los trabajadores. De esta manera, se debe determinar en calidad de propina un porcentaje de los consumos. De no hacerlo así, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, tomando en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios (art. 347 LFT); de igual manera, se establece que las propinas corresponden en su totalidad a los trabajadores.

3.3 Salario mínimo

Cuando se establece el salario de un trabajador, este no debe ser menor al salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el cual es considerado como base para determinar el salario de un trabajador. Dicho salario está compuesto por diversos factores que ayudan a la subsistencia del trabajador con el objeto de proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones de empleo.

Cabe señalar que la figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.¹²

Sin embargo existieron diferentes modificaciones a la fracción VI del artículo 123 de la constitución cuyo propósito fundamental fue el de procurar un más

¹² Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 02 de agosto de 2012

amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituyó en el eje central de un mecanismo, en el que los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales que sometían sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que podía aprobarlas o modificarlas.

Hoy en día el mencionado artículo 123 fracción VI de la constitución política de los estados unidos mexicanos establece:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Además de acuerdo con la legislación laboral mexicana establece que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.¹³

Consecuencias positivas que se suelen atribuir al salario mínimo:

- Reducción del trabajo mal pagado, que puede ser visto como explotación laboral, es decir injusto
- Aumento de la productividad, ya que se fomenta la inversión en capital y formación, desincentivando el empleo de mucha mano de obra.

¹³ TRUEBA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo". 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 90

Consecuencias negativas que se suelen atribuir al salario mínimo:

- Aumento del desempleo para los que perciben sueldos bajos, ya que los costos de los sueldos más altos incentivan la reducción del número de empleados.
- Aumento de los precios de los bienes y servicios básicos: gran parte del costo corresponde a mano de obra.

3.4 Lugar, fecha y forma de pago del salario

El pago del salario es muy antiguo, aunque no se pagaba de la misma forma como se paga hoy en día, ya que al inicio de la historia no existían monedas ni billetes para pagar los bienes o servicios que eran utilizados por los patrones, por lo que el pago a los trabajadores se hacía en especie, en donde los dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para la subsistencia del trabajador.

De esta manera se inician los primeros pagos a una persona por trabajo realizado, lo que en la actualidad conocemos como sueldos o salarios.

Con el transcurso del tiempo el pago del salario ha ido evolucionando, a tal grado de que los trabajadores ya no están obligados a prestar sus servicios a cambio de un pago en especie, sino que ahora se realiza el pago en dinero con objeto de que los trabajadores puedan obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades.

Sin embargo en la actualidad, al establecer una relación laboral se deben tomar en cuenta ciertas características para el pago de la remuneración o salario del trabajo prestado por lo que de acuerdo a los artículos establecidos en la ley federal del trabajo:

- I. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (Art.88).
- II. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o

cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda (Art.101).

- III. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (Art.108)
- IV. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (Art.109).

Cabe señalar que se les puede otorgar a los trabajadores vales de despensa siempre y cuando no se pague el total de su sueldo en vales, ya que estos forman parte de prestaciones para los trabajadores, y sólo son una parte de las percepciones totales.

En relación a lo anterior, la Revista Contralínea se publicó que en ocasiones se les impone el pago de salarios a trabajadores a través de vales canjeables por mercancías en las tiendas donde realizan su trabajo; algo muy similar a lo que sucedía a principios del siglo pasado, cuando en el porfiriato se les obligaba a los peones a comprar en las llamadas tiendas de raya, lo cual está prohibido y sancionado en la Ley Federal del Trabajo.¹⁴

En relación con la forma de pago del salario otros autores señalan que esta debe contemplar también las siguientes formalidades¹⁵:

- I. El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.
- II. El patrón está obligado a conservar tantos los recibos como los boletines de cotización a la Seguridad Social durante un periodo mínimo de 4 años.

¹⁴ESPARZA, Martin, "Wal Mart Salarios de Hambre," Publicado en la Revista Contralínea, 13 de mayo de 2012

¹⁵ WERTHER William, KEITH Davis. "Administración de Personal y Recursos Humanos", 5aEdición, Editorial. Mc Graw Hill 2000

- III. El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas
- IV. El pago del trabajo suplementario o de horas extras por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

En relación al artículo 108 en la fracción III señala que el lugar de pago de salarios deberá efectuarse dentro del lugar de trabajo, sin embargo en el artículo 5 de la LFT en su fracción VIII señala que está prohibido el pago de salarios que se efectúen en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos, es decir un lugar dentro de donde se labore para el pago de los salarios de lo contrario esto traerá consecuencias.

Con respecto a lo señalado en las fracciones anteriores es importante mencionar que, cuando el pago del salario se hace a través de un depósito electrónico en la cuenta de dinero a la vista del trabajador, de esta cuenta el trabajador podrá disponer de su salario, lo anterior presenta varios problemas legales que no cumplen con las disposiciones vigentes, donde se señala que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, ya que se realiza como ya se menciono mediante depósito, el cual podrá hacer uso el trabajador en un cajero automático o directamente en el banco pero de acuerdo a los horarios de las instituciones bancarias.

3.5 Prestaciones derivadas de la relación laboral

Después de analizar que es el salario y sus componentes, se hará mención de lo que son las prestaciones laborales las cuales son distintas según las leyes que determine cada país; sin embargo en nuestro caso de estudio analizaremos lo que ocurre en México. Es importante que los empleados posean toda la información concerniente para que no existan abusos o injusticias. El pago de prestaciones busca complementar el sueldo que reciben

los trabajadores para que puedan satisfacer sus necesidades de una mejor manera.

Concepto de Prestaciones

Son las adiciones a los sueldos y salarios de los trabajadores, pagadas por los empleadores y pueden ser en dinero o en especie.¹⁶ Aun cuando en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra una definición para prestaciones laborales, podrían definirse como aquellos conceptos que otorga el patrón al trabajador para mejorar su desempeño, fomentar un mejor ambiente laboral, lograr el compromiso de los trabajadores hacia el patrón, así como apoyarlos en su contexto familiar y contingente.

3.6 Jornada de Trabajo

El 1° de mayo de 1886 en Estados Unidos se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento, las 16 horas restantes son para recuperar fuerzas y para estar con la familia.¹⁷

La jornada de trabajo, es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado, se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad personal

De acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que esta jornada es “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Tanto el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

La LFT hace referencia a la duración de las jornadas que cada trabajador podrá realizar las cuales son; diurna 8 horas, nocturna 7 horas, mixta 7 horas y media.

¹⁶FERNANDEZ, Janina. “Glosario de Términos Básicos para Comprender y Analizar el Mercado de Trabajo”. publicado en la página http://white.oit.org.pe/gpe/ver_definicion.php?gloCodigo=111

¹⁷ MACHICADO, Jorge, “Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria”, Ediciones New Life, Bolivia 2010

Con referencia a lo anterior, la Jornada diurna es la comprendida entre las 6 horas y las 20 horas de día, Jornada nocturna entre las 20 y las 6 horas, Jornada mixta periodos de tiempo de la diurna y nocturna pero el periodo nocturno debe ser menor de tres horas y media, si abarca tres y media o más, se considera jornada nocturna.

3.7 Horas extras

Una vez que al trabajador se le ha establecido su jornada de trabajo, las horas extraordinarias serian las que se realizan excediendo la duración máxima de dichas jornadas de trabajo establecidas por la ley.

De acuerdo a lo anterior cabe hacer mención que, cuando se presenten 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.¹⁸

Por lo anterior esas horas extraordinarias se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Pero también podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, estas horas se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Si el tiempo extraordinario se prolonga y este excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley, sin embargo los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley.

¹⁸ TRUEBA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo". 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 65 pág. 56

3.8 Día de Descanso

Cuando el trabajador presta sus servicios durante un lapso de seis días seguidos, este tendrá derecho a un día de descanso otorgado por el patrón o empresa disfrutando del pago de ese día, ya que se considera que es el medio más efectivo para que el trabajador repose y recupere las energías perdidas como consecuencia de la prestación del servicio personal subordinado. Pero también puede suceder que la empresa conceda al trabajador, dos días de descanso a la semana en lugar de uno solo y entonces el trabajador prestará sus servicios durante cinco días consecutivos y descansará los dos siguientes.

Esto es que a cambio del trabajo por seis días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a dejar de concurrir a su trabajo durante el séptimo día, con disfrute de su salario. Se procura que este día de descanso sea en domingo, porque en ese día el trabajador puede convivir con sus familiares y, al mismo tiempo, cumplir con sus deberes religiosos, en su caso, y asistir a espectáculos deportivos o sociales que tienen lugar en esa fecha. Sin embargo los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal.

3.9 Prima dominical

En relación a lo anterior cuando el trabajador labore en día domingo porque las actividades del negocio impiden que ese día se tome como descanso el patrón estará obligado a pagarle al trabajador una prima adicional como lo establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo: “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”.

Es decir que la prima dominical es la compensación que el patrón le da al trabajador por laborar los días domingo, gozando de algún otro día en sustitución.

3.10 Vacaciones

Como se mencionó anteriormente, el trabajador debe laborar durante seis días para que pueda tener derecho a un día de descanso; sin embargo, este no es suficiente para que el trabajador pueda recuperar sus energías, por lo que debe disfrutar de unas vacaciones, a las cuales tendrán derecho aquellos trabajadores que tengan más de un año de servicios, los cuales disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.¹⁹

Sólo en caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados ya que las vacaciones otorgadas a los trabajadores no pueden ser compensadas con una remuneración mientras exista la relación laboral.

3.11 Prima vacacional

Al otorgarle las vacaciones al trabajador, éste tendrá derecho a una prima vacacional, la cual tiene como objeto que el trabajador pueda disfrutar de recursos económicos adicionales en el lapso de sus vacaciones. Es decir que conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80:

“Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.”

Sin embargo las empresas podrán otorgarles a sus trabajadores más del 25% como prima vacacional, ya que de acuerdo a lo anterior, la LFT solo marca como mínimo el 25%.

¹⁹ TRUEBA, Alberto. “Ley Federal del Trabajo”. 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 76 pág. 60

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Por lo que los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.²⁰

3.12 Aguinaldo

Es la gratificación obligatoria que el patrón debe otorgar al trabajador por haber laborado durante el año.

Conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo indica que “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Sin embargo los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este”.

Al momento de calcular el aguinaldo se deben tomar en cuenta tanto las faltas aunque sean justificadas, permisos, y las incapacidades por enfermedad general que haya tenido el trabajador durante el año, y así obtener su cálculo de manera proporcional.

3.13 Participación de los trabajadores en las utilidades

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas fue establecida en México en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, convirtiéndose en una obligación laboral para todos los patrones ya sea una persona moral o física y un derecho para todos los trabajadores que presten de manera subordinada sus servicios a un patrón.²¹

²⁰ TRUEBA, Alberto. “Ley Federal del Trabajo”. 88ª Edición, Editorial Porrúa, México 2008. Art 81 pág. 61

²¹ Colegio de Contadores Públicos Universidad de Guadalajara, “PTU, Aspecto Legal, Laboral y Fiscal”, mayo de 2011, publicado en el boletín 70 en mayo de 2011

Por lo que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 177 establece, “los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”.

En relación a lo anterior, los trabajadores tienen este derecho ya que la labor que realizan ayuda a generar las utilidades que obtiene la empresa. Podemos decir entonces, que la PTU es el beneficio que tiene el trabajador al participar en las ganancias que obtiene una empresa o patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado, de acuerdo con su declaración fiscal, el cual deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

Algunos de los objetivos que se buscan al participar los trabajadores en las utilidades serían, entre otros: reconocer la labor del trabajador, contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y de sus familias, aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y patrones o empresarios para alcanzar los objetivos que beneficien a ambos.

A pesar de lo anterior, el pago de PTU puede traer algunos problemas administrativos para las empresas. Como ejemplo de lo anterior, en el 2008 Francisco Silva, consultor de Deloitte, señaló que uno de los mayores problemas en el tema del PTU es para las firmas transnacionales, ya que esas empresas no separan el PTU y el sueldo normal.²² Dicho de otra forma, no toman en cuenta la parte de las utilidades que corresponden al trabajador, lo cual puede ocasionar dificultades para su pago.

Por su parte, Antonio Álvarez, líder en Jalisco de la Confederación Revolucionaria Obrero Campesina, señaló en 2011 que entre 75% y casi 80%

²² ALONSO, Ramiro.” La Crisis de EU no Dañara Reparto de Utilidades ”, publicada en el diario “El Universal” el día 12 de mayo de 2008

de empresas cumplirán con el pago de PTU, pero lo que los trabajadores recibirán será, en promedio, 7% menos de utilidad que el año pasado.²³

De acuerdo a lo anterior el reparto de utilidades es cada año menor ya que muchas de las empresas no entregan esta participación a sus trabajadores. Las causas pueden ser varias, sin embargo esta situación sigue afectando al personal que labora en empresas.

3.14 Otras prestaciones con carácter de previsión social

La previsión social tiene como objetivo primordial otorgar prestaciones a los trabajadores, las cuales no constituyen una remuneración al servicio, sino que se entregan para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo físico y social del trabajador. Sin embargo al ser este concepto una deducción autorizada, se debe cumplir con ciertos requisitos fiscales.²⁴

En su artículo titulado Conceptos cercanos a las prestaciones de previsión social, Alberto Salazar, señala que “para el autor Bornacini y Cols la previsión social se entiende como el conjunto de prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que no constituyen una remuneración a sus servicios, pues no se entregan en función del trabajo, sino como un complemento que procura el bienestar del trabajador y de su familia en los aspectos de salud, cultural, deportivo, social y en general, que contribuyen al desarrollo integral del ser humano”²⁵.

En cuanto a la situación actual del país, se refleja principalmente en el desempleo y la disminución de salarios, es por ello que las empresas buscan nuevas soluciones para el otorgamiento de aumentos de sueldos a través de prestaciones de previsión social, esto para evitar que además del aumento en el gasto nominal haya un aumento en contribuciones de seguridad social e impuestos.²⁶

²³ ALVAREZ, Antonio. “Cumplirán 80% de Empresas con Reparto de Utilidades”, publicado en el diario el “Informador” el 20 de abril de 2011

²⁴ROMO, Laura. “ Previsión Social en México”, publicado el 07 de agosto de 2012 en

²⁵ SALAZAR, Alberto. “Conceptos Cercanos a la Previsión Social”, Publicado en www.consultoriofiscalunam.com.mx/enviar.php?type=2&id=317

²⁶Beneficios de las Prestaciones de Previsión Social. Publicado el 17 de agosto de 2010

Algunos de los beneficios de las prestaciones de previsión social son:

- Para efectos de seguridad social son excluyentes del salario
- En el ISR son deducibles hasta los topes que nos marca el artículo 109
- Fomenta la productividad en las empresas al darle al trabajador una mejor calidad de vida.

4. Aspectos fiscales en materia de sueldos y salarios.

Para efectos de la ley del Impuesto Sobre la Renta, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.²⁷

Derivado de lo anterior, se considera que las prestaciones de previsión social se entregan al trabajador por la relación laboral que éste tiene con la empresa. Se trata de prestaciones adicionales a las marcadas obligatorias por la Ley Federal del Trabajo, que el patrón otorga a sus trabajadores y la familia de estos, con el único fin de mejorar sus condiciones de vida. No están vinculadas con el hacer, es decir con la cantidad o calidad de trabajo, sino con el ser, es decir, la calidad de madre, hijo, estudiante, etc.²⁸

Al respecto, el artículo 31 fracción XII de la LISR, señala como requisito para que los patrones hagan deducible la previsión social, que las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

²⁷ Ley del Impuesto Sobre la Renta. Art. 8

²⁸ LÓPEZ, Eduardo. "Sueldos y salarios". Primera Edición, Editorial ISEF, México 2005. Pág. 298

Los requisitos para deducir gastos de previsión social²⁹:

- 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 el 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 que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesario la dependencia económica.

Los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitarán cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas 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; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de 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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.³⁰

4.1 Concepto de salario para efectos de ISR

Para efectos de la LISR, se consideran como sueldos ingresos que obtenga el trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado, a los cuales

²⁹ Ley del Impuesto Sobre la Renta. Art. 43

³⁰ Ley del Impuesto Sobre la Renta art. 109 penúltimo párrafo

además de los salarios incluye cualquier prestación que el trabajador obtenga derivados de la relación laboral.³¹

El mencionado ISR es uno de los impuestos federales más importantes que grava los ingresos de las personas físicas y morales. Para poder calcularlo se debe aplicar, en su caso, un porcentaje o tarifa, que varía de acuerdo a los ingresos de cada persona sujeta a ISR.

Con relación a lo anterior cuando un trabajador obtiene ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado tiene la obligación de pagar el impuesto que le corresponda, es decir que deberá aportar una parte de su ingreso para proveer al gobierno de recursos para los servicios que sean necesarios en beneficio de la sociedad. Es importante hacer mención que el impuesto lo descuenta y entera el patrón, por lo que el trabajador no paga el impuesto directamente.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 113 del ISR el patrón deberá realizar el Cálculo de retenciones como sigue:

Quienes hagan pagos por los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la tabla de retención mensual

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 las disposiciones de dicho reglamento se preverá

³¹ LÓPEZ, Eduardo. "Sueldos y salarios". Primera edición, Editorial ISEF, México 2005. Pág. 73

que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 (ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación) 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.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el último párrafo del artículo 118 de la 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.³²

4.2 Esquemas alternativos para pago de ISR (asimilables)

Por otra parte también existen los ingresos asimilados a salarios, que son ciertos tipos de ingresos que percibe una persona física, sin ser empleado. Es

³²Ley del Impuesto Sobre la Renta art. 113

decir no es un trabajador asalariado ya que no reúne algunos de los requisitos para ser considerado como tal, entre otros se encuentran los siguientes:

- 1.- el asimilado no tiene un horario de trabajo establecido por un patrón.
- 2.- el asimilado no tiene un puesto definido en la empresa.
- 3.- el asimilado no tiene un jefe directo en la empresa.
4. el asimilado no está a disposición de algún patrón en ningún momento, siendo este el requisito fundamental para que un asimilado sea considerado como tal y no como Trabajador asalariado.

Estos ingresos asimilados a salarios corresponden a una serie de pagos a personas físicas por diferentes conceptos señalados en el artículo 110 de la LISR en sus fracciones I a VII. Es importante que se entienda que el asimilar a salarios los ingresos que perciba una persona física, ni convierte a la misma en un empleado, ni por ese solo hecho y a pesar de ciertos criterios del Instituto Mexicano del Seguro Social lo convierte en sujeto de aseguramiento del mismo ni del Instituto del fondo nacional de la vivienda para los Trabajadores.³³

Conforme la fracción III del artículo 134 de la LFT el trabajador debe desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Derivado de lo anterior, se podría considerar que si la persona física que presta el servicio está condicionada a un horario, recibe órdenes, recibe un salario, etc.; entonces se tendría la obligación de inscribir en el seguro social.

El hecho generador de la obligación de inscribir a los trabajadores al seguro social y cubrir sus cuotas obrero patronales no es el concepto bajo el que se le remunere (sueldos y salarios, honorarios asimilados a salarios, etc.), si no la actividad realizada y las condiciones que rigen la prestación de servicios.

Sin embargo la existencia de honorarios asimilados podrá ser una opción para que una persona pueda prestar sus servicios sin ser un trabajador subordinado.

³³ LOPEZ, Eduardo “Los Ingresos Asimilados a Salarios”, Primera Edición, Editorial ISEF

De acuerdo al artículo 110 (LISR) 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. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de 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.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos.

- 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.

- VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

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

4.3 Ingresos por los cuales no se pagará ISR

Al calcular el ISR existen conceptos por los cuales no se pagará dicho impuesto, de acuerdo con el artículo 109 por la obtención de los siguientes ingresos:

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, así como 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 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

cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas, se pagara el impuesto.

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.

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 quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta ley.

IV.- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

V.- Los 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 concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VI.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

VII.- 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.

La exención aplicable 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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas 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; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de 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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

4.4 Cálculo

El patrón que paga salarios a sus trabajadores está obligado a calcular el ISR que generen los ingresos que perciba.

Por lo cual el cálculo del ISR a los trabajadores se puede obtener los dos resultados siguientes:

- ISR por retener
- Importe por devolver en efectivo por concepto del subsidio para el empleo.

Subsidio para el empleo

El Crédito al Salario surge en el año de 1993 en el Artículo 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en ese año, como un estímulo que el Gobierno Federal daba a los trabajadores que percibían hasta 4 salarios mínimos, el cual buscaba mejorar el ingreso del trabajador; o visto de otra manera, disminuir el impacto del Impuesto Sobre la Renta en el ingreso del trabajador, dicho estímulo se hace llegar a través de los patrones, conjuntamente con el pago de salarios.

El 1 de enero de 2008 se deroga el artículo 115 de la LISR que contemplaba la determinación del crédito al salario entregado a los trabajadores, y surge el artículo octavo de disposiciones transitorias mediante el cual se da nacimiento al “subsidio para el empleo”³⁴

Al surgir el subsidio para el empleo con la finalidad de substituir al Crédito al Salario, y al mantenerse los mismos procedimientos y supuestos para determinarlo, el Subsidio para el Empleo adquiere la misma naturaleza que el Crédito al Salario; es decir, el Subsidio para el Empleo que no se pueda acreditar contra el Impuesto Sobre la Renta propio o bien, contra el retenido a terceros, se convierte en un pago indebido, por lo cual consideramos que este

³⁴SERVIN Romero, ESCOBEDO Gabriel. “La Naturaleza del Crédito al Salario y del Subsidio para el Empleo”, publicado en la Revista Benefis, Marzo 2009.

pago de lo indebido puede recuperarse vía devolución con los mismos fundamentos que para el Crédito al Salario.

En relación a lo anterior se puede decir que el subsidio al empleo es una ayuda o apoyo para el trabajador, el cual consiste en que el empleador entregará en efectivo al trabajador, el monto del subsidio que mensualmente le corresponda, determinado conforme al monto del salario bruto mensual, y éstos lo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros. Dicho subsidio se calcula a través de las tablas de artículo 113 y el artículo octavo transitorio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La ley estipula que los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 (ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley.

El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

Tarifa del subsidio para el empleo

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto			Cantidad de subsidio para el empleo mensual
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de		
\$	\$	\$	
0.01	1,768.96	407.02	
1,768.97	2,653.38	406.83	
2,653.39	3,472.84	406.62	
3,472.85	3,537.87	392.77	
3,537.88	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	

Figura 4.4-1

Tarifa para Determinar el Subsidio para el Empleo

Fuente: Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art.113

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.³⁵

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a

³⁵Servicio de Administración Tributaria, publicado el 28 de agosto de 2012 en: http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/4_11929.html

cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción por el número de meses a que corresponda dicho pago.

Para el cálculo del impuesto se hará uso de las tarifas correspondientes a los artículos 113 para pagos provisionales, 177 para el impuesto anual y en su caso el subsidio correspondiente.

Derivado de lo anterior, podemos realizar el cálculo del ISR a retener a los trabajadores de la siguiente manera:

Fórmula para obtener el ISR correspondiente según el artículo 113 de la ley del ISR

	Ingresos obtenidos en el mes por salarios
(-)	Impuesto local a los ingresos por salarios que, en su caso, haya retenido el empleador en el mes, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda de 5%
(=)	Base Gravable
	Límite inferior de la tarifa aplicable para pagos provisionales
(=)	Excedente sobre el límite inferior
(x)	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
(=)	Impuesto Marginal
(+)	Cuota Fija
(=)	Impuesto según la tarifa
(-)	Subsidio para el empleo
(=)	<u>ISR sobre salarios por retener</u>

Figura 4.4-2

Fórmula para la determinación del ISR por sueldos

Fuente: Elaboración propia

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

Tarifa aplicable durante 2012, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

De acuerdo a lo anterior cabe hacer mención que si los pagos son por menos tiempo se debe aplicar la Tarifa correspondiente ya sea por día, semana, quincena, mes etc.

Caso práctico

Determinar el ISR a retener del Sr. Esteban Aristizábal el cual obtiene ingresos mensuales de \$6,940.00, además de que realizó 6 horas de trabajo extra en la semana.

Salario diario \$ 228.28

Horas extras

lunes	miércoles	viernes
3	1	2

Las horas extras tienen un cálculo especial ya que contemplan una parte exenta y otra gravada de acuerdo con la ley ISR y la LFT, por lo que las reglas para su determinación serian:

a) Horas extras pagadas a los trabajadores que perciban salario mínimo

Hasta tres horas diarias por tres veces a la semana están exentas; por el excedente se pagara ISR.

b) Horas extras pagadas a los trabajadores que perciben sueldo arriba del salario mínimo

Teniendo en cuenta el Art. 109 fracción primera se consideran exentas el 50% de tres horas diarias por tres veces por semana, siempre y cuando esta exención no exceda de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios; por el excedente se pagara el ISR.

De esta manera, tenemos el siguiente cálculo para determinar el ingreso gravado por horas extras:

Ingresos mensuales 6,940.00
 Horas extras en la semana 6

Determinación del costo de horas extras

salario diario	costo por hora	horas extras dobles	costo de horas extras dobles
228.28	28.54	6	342.48

Determinación de la parte exenta y gravada de horas extras

total de horas extras	50% parte exenta	limite 5 SMG	parte exenta	parte gravada
342.48	171.24	295.4	171.24	171.24

Una vez obtenido el importe de las horas extras tanto gravado como exento, procederemos a determinar el ISR a retener, como sigue:

- A.- Tomando en cuenta el articulo 109 LISR
- B.- Sin considerar los conceptos exentos del articulo 109 ISR

A			B		
	Ingresos gravados	7,111.24		Ingresos gravados	7,282.48
(-)	Límite inferior	<u>4,210.42</u>	(-)	Límite inferior	<u>4,210.42</u>
(=)	Excedente límite inferior	2,900.82	(=)	Excedente límite inferior	3,072.06
(x)	% Sobre excedente límite inferior	<u>10.88%</u>	(x)	% Sobre excedente límite inferior	<u>10.88%</u>
(=)	Impuesto marginal	315.61	(=)	Impuesto marginal	334.24
(+)	Cuota fija	<u>247.23</u>	(+)	Cuota fija	<u>247.23</u>
(=)	ISR determinado	562.84	(=)	ISR determinado	581.47
(-)	Subsidio para el empleo	<u>253.54</u>	(-)	Subsidio para el empleo	<u>217.61</u>
(=)	ISR a retener	<u><u>309.30</u></u>	(=)	ISR a retener	<u><u>363.86</u></u>

Figura 4.4-3

Comparativo de Conceptos Exentos para ISR

Fuente: Elaboración Propia

4.5 Otras obligaciones de los patrones en materia de ISR

Cálculo de ISR Anual

El artículo 116 de la ley del ISR establece que, las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la ley del ISR, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año

de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta ley, que se incluye a continuación

Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2012

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00

³⁶

Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá el importe de las retenciones efectuadas en el ejercicio.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el servicio de administración tributaria mediante reglas de carácter general.

³⁶ Servicio de Administración Tributaria. Publicada 09 de febrero de 2012

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o solo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 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 efectuó el cálculo.
- b) hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual.³⁷

De acuerdo al artículo 151 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta el escrito al que se refiere el inciso anterior deberá presentarse a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio por el que se va a presentar la declaración

³⁷ Ley del Impuesto Sobre la Renta art.116

Otras obligaciones

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones³⁸:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta ley.
- 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, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran 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 del trabajador, se proporcionaran dentro del mes siguiente a aquel 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 registro federal de contribuyentes.

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 subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

- V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La

³⁸ Ley del Impuesto Sobre la Renta art. 118

información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporara en la misma declaración.

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 aplico lo dispuesto en el artículo 109, 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.

5. Aspectos del salario en materia de Seguridad Social

5.1 Obligaciones de las personas que pagan sueldos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social

En primer lugar, es necesario hablar del Instituto Mexicano del Seguro Social, (IMSS), el cual es una Institución del Gobierno Federal, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente.

La Constitución Política de 1917, en el Artículo 123 establece, entre otras medidas, responsabilidades de los patrones en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, sin embargo, no fue sino 26 años después cuando bajo el gobierno del Presidente de la República Manuel Ávila Camacho se logró hacer realidad este mandato constitucional.

En su discurso de toma de posesión, el primero de diciembre de 1940, el Presidente Ávila Camacho anunció:

"todos debemos asumir desde luego el propósito, que yo desplegaré con todas mis fuerzas, de que un día próximo las leyes de seguridad social protejan a todos los mexicanos en las horas de la adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para sustituir este régimen que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir".

El 19 de enero de 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno Federal.

En el decreto de creación del IMSS preveía la puesta en marcha de los servicios para el 1° de enero de 1944 y fue entonces cuando se recibió la primera aportación del Gobierno Federal, se afilió la primera empresa y se expidió la primera credencial de afiliación, en un principio el Seguro Social protegía solo al trabajador, como un avance en relación con otras instituciones extranjeras, a partir de 1949, los beneficios se extendieron a los familiares, excepto en la atención necesaria por contingencias laborales.

Sin embargo, los primeros tiempos no fueron fáciles de acuerdo con Víctor Manuel Zertuche, fundador del IMSS porque muchas organizaciones veían afectados sus intereses para el beneficio de los obreros, por otro lado los obreros no aceptaban el reglamento del seguro social pero se logró convencerlos gracias a Miguel Ángel Huerta en donde les explicó que su contrato colectivo no da prestaciones a sus familiares, sus esposas no tienen protección de obstetricia, sus hijos no están protegidos con pensiones, ni con medicinas; y como su contrato colectivo no establecía esos beneficios, aprobaron el Seguro Social.

El seguro social permite demostrar, en hechos el compromiso social de los empresarios del país, convenciendo a los trabajadores de las bondades del seguro social.³⁹

De acuerdo con el artículo 2 de la ley del seguro social señala que “tiene como finalidad garantizar el derecho de la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de requisitos legales, será garantizada por el estado.”

A efecto de cumplir con tal propósito, el Seguro Social comprende dos tipos de régimen:

El régimen obligatorio

Es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Cuenta con cinco tipos de seguro:

- 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.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el Decreto respectivo⁴⁰.

El régimen voluntario

De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen,

³⁹Instituto Mexicano del Seguro Social. Publicado el 18 de septiembre de 2008

⁴⁰ Ley del Seguro Social. Art. 11,12

- A. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, Artesanos y demás trabajadores no asalariados,
- B. Los trabajadores domésticos,
- C. los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- D. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio
- E. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Es importante hacer mención que al afiliar a los trabajadores al IMSS y cubrir las cuotas obrero-patronales de manera correcta, la empresa queda sustituida por dicho instituto de cualquier tipo de pago o servicio médico, en caso de que exista algún accidente, incapacidad o enfermedad del trabajador; pero, en caso de no afiliar al trabajador y de no hacer el pago de cuotas de manera correcta, la empresa tendría que responder con dicho servicio médico, pago de incapacidades o diferencias salariales en las mismas, en caso de que se haya afiliado al IMSS con un salario inferior al que realmente percibía, y además tendría que pagar multas a dicho Instituto, por incumplir con la Ley del Seguro Social.

5.2 Obligaciones de los patrones ante el Seguro Social:

Cuando el patrón decide contratar trabajadores o personas para llevar a cabo una actividad remunerada, personal y subordinada, es importante que tenga en cuenta que estas personas tienen derechos de seguridad social, por lo cual el patrón tendrá obligaciones a cumplir ante las instituciones que presten este tipo de servicios.

La finalidad que tiene la seguridad social, es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

De acuerdo a lo anterior dichas obligaciones que tiene un patrón son:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto mexicano del seguro social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterar su importe al instituto mexicano del seguro social;

IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos.

Pago de cuotas obrero patronales

Las cuotas obrero patronales son las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados,⁴¹ es decir son la suma total de dinero aportado al Instituto Mexicano del Seguro Social por los trabajadores, patrones y la cuota social que aporta el gobierno

⁴¹Ley del Seguro Social art. 5-A

Mexicano. Para su determinación se toman en cuenta, el salario base de cotización del trabajador, el salario mínimo del Distrito Federal, el salario mínimo del área geográfica del asegurado y los porcentajes que fija la ley del seguro social.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican en cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la ley del Seguro Social, en donde establece la clasificación de los accidentes de trabajo. Dicha ley establece 5 tipos de seguros:⁴²

- ✓ Riesgo de trabajo
- ✓ Enfermedad y maternidad
- ✓ Invalidez y vida
- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- ✓ Guarderías y prestaciones sociales

Enfermedades y maternidad

El Seguro de Enfermedades y Maternidad otorga a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social prestaciones en especie y en dinero, en caso de enfermedad no profesional o maternidad; asimismo, otorga prestaciones en especie a los familiares de los asegurados, así como a los pensionados y sus familiares.

En caso de enfermedad no profesional, las prestaciones cubren asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria,⁴³ y un subsidio en dinero cuando la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más⁴⁴.

⁴²Ley del Seguro Social art. 11

⁴³Ley del Seguro Social. Art 91

⁴⁴Ley del Seguro Social. Art 96

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en

Dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.⁴⁵

Invalidez y vida

De acuerdo con la ley del seguro social existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.⁴⁶

Las prestaciones que otorga son:

-  Pensiones temporales
-  Pensiones definitivas
-  Asignaciones familiares
-  Ayuda asistencial. y
-  Asistencia médica a cargo del Seguro de Enfermedades y Maternidad

⁴⁵Ley del Seguro Social. Art 101

⁴⁶Ley del Seguro Social. Art 119

El ramo de Vida cubre la contingencia de fallecimiento del asegurado; las prestaciones que otorga a los beneficiarios de este son⁴⁷:

- ✓ Pensiones de viudez,
- ✓ Pensiones de orfandad,
- ✓ Pensiones de ascendencia,
- ✓ Ayuda asistencial, y asistencia médica.

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

El seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es mediante el cual el trabajador asegurado ahorra para su vejez y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro.

Para los efectos de la ley del seguro social existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales (Art 154).

Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho⁴⁸:

- pensión,
- Asistencia médica
- asignaciones familiares y
- ayuda asistencial

Guarderías y prestaciones sociales

El Seguro de Guarderías da derecho tanto a las mujeres trabajadoras aseguradas que tienen hijos de entre 45 días y cuatro años de edad, como a los hombres trabajadores asegurados viudos o divorciados que mantienen la

⁴⁷Ley del Seguro Social. Art 127

⁴⁸Ley del Seguro Social. Art 155

custodia de sus hijos de esas edades, a que durante su jornada de trabajo se proporcione a sus hijos el servicio de guardería. Las prestaciones sociales otorgan a trabajadores asegurados, pensionados y sus familiares programas de promoción de la salud, impulso y desarrollo de actividades culturales, deportivas y recreativas, capacitación para el trabajo y adiestramiento técnico, centros vacacionales y velatorios, entre otros⁴⁹.

5.3 Salario base de cotización

Es el salario diario con el que queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto de las cuotas obrero-patronales a cargo del patrón y la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.⁵⁰ Si un trabajador es registrado con un salario inferior al que realmente percibe, el monto de sus prestaciones en dinero se verán directamente afectadas, ya que el importe de sus subsidios se calcula tomando como base el salario diario reportado; al igual que el cálculo de su pensión, así como las aportaciones que se deben hacer al AFORE.

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el distrito federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva⁵¹.

El trabajador debe ser registrado al momento de su inscripción con el salario base que va a percibir. Para tal efecto el IMSS considera 3 tipos de salario:

- ***Fijo.** El que es previamente conocido
- ***Variable.** El que por sus características no puede ser conocido con anticipación.
- ***Mixto.** El que se integra por elementos fijos y variables.

⁴⁹Instituto mexicano del seguro social

⁵⁰Instituto Mexicano del Seguro Social el 17 de junio de 2009

⁵¹Ley del Seguro Social. Art 28

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos⁵²:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. 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 salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. 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;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. 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;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales

⁵² Ley del Seguro Social art. 27

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, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Para que los conceptos mencionados en este precepto se Excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

De acuerdo con la ley del seguro social en su artículo 30 establece que para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I.- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos;

II.- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y

III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Para determinar el SBC que le corresponde al trabajador generalmente se emplea el factor de integración (FI). Para determinar el FI se deben considerar los elementos fijos que integran al salario, como lo es la cuota diaria en la cual solo se agrega la unidad, el aguinaldo y la prima vacacional.

El factor de integración; es una representación numérica porcentual del salario real que se paga a un trabajador que obtiene las prestaciones mínimas que señala la Ley Federal del Trabajo, como son la prima vacacional y el aguinaldo. Las vacaciones por considerarse como días laborados no se suman a los días del año, sino que se incluyen en los días del año, es decir que dicho factor sirve para calcular el salario base de cotización de cada trabajador que obtenga prestaciones mínimas de ley⁵³

Una vez que se determina el factor de integración se multiplica por el salario diario del trabajador para que nos de cómo resultado como ya se menciono anterior mente el salario base de cotización

Para determinar el FI se debe aplicar la siguiente fórmula:

Concepto	Fórmula
a. Cuota Diaria	1 (Unidad)
b. Aguinaldo	Días de aguinaldo que le corresponden por año / 365 días del año
c. Prima Vacacional	Días de vacaciones por año X 25% de prima vacacional / 365 días del año
d. Factor de integración	a + b + c

Caso práctico de determinación del Factor de Integración

El trabajador “x” es de nuevo ingreso, y se le otorgarán 15 días de aguinaldo por año, 6 días de vacaciones y una prima vacacional del 25%.

Concepto	Fórmula	Resultado
----------	---------	-----------

⁵³HERNANDEZ Jesús, GALINDO Mónica. “Estudio Practico de la Nueva Ley del Seguro Social 2005”, Editorial ISEF, Pág. 47

a. Cuota Diaria	1 (Unidad)	1
b. Aguinaldo	15 días/365 días del año	0.0411
c. Prima Vacacional	6 días X 25% de prima vacacional 365 días del año	0.0041
d. Factor de integración	a + b + c	1.0452

Ejemplo:

El trabajador "x" es de nuevo ingreso con salario diario de \$100.00, y se le otorgarán 15 días de aguinaldo por año, 6 días de vacaciones, una prima vacacional del 25% y trabajara los domingos prima dominical 25%

Concepto	Fórmula	Resultado
a. Cuota Diaria	1 (Unidad)	1
b. Aguinaldo	15 días/365 días del año	0.0411
c. Prima Vacacional	6 días X 25% de prima vacacional 365 días del año	0.0041
d. prima dominical	25% X 52 /365 días del año	0.0356
e. Factor de integración	a + b + c + d	1.0808

Porcentajes para las cuotas obrero patronales 2012 fundamentadas en los artículos establecidos en la ley del seguro social;

	Patrón	Trabajador	Estado
Seguros patrón			
Enfermedad y	Especie 20.40% 1	0.40% 2	13.90%
Maternidad	1.10% 2		
	Dinero 0.70% 3	0.25% 3	0.05%
Invalidez y vida	1.75% 3	0.625% 3	0.125%
Retiro	2.00% 3		
Cesantía y vejez	3.15% 3	1.125% 3	0.225%
Guarderías y	1.00% 3		
prestaciones sociales			
Pensionados	1.05% 3	0.375% 3	0.075%
Infonavit	5.00% 3		

¹ Sobre la base de un salario mínimo del DF

² Sobre la diferencia entre el SBC y ³ SMG del DF

³ Del SBC

Ejemplo:

Determinar las cuotas del IMSS al trabajador por enfermedad, maternidad, invalidez y vida y los de cesantía en edad avanzada y vejez correspondiente al mes de enero del 2012

					Área Geográfica
		Salario	SBC	Días trabajados	
Trabajador	Ricardo Valencia	\$ 65	67.93	31	A 62.33
					B 59.08

Cuota Obrera

Determinación de la cuota obrera del seguro de enfermedad y maternidad por prestaciones en especie que exceden 3 veces el salario mínimo del DF.

	Enfermedad y Maternidad por Prestaciones en Especie
SBC	67.93
(-) 3 Veces SMG DF	186.99
(=) Excedente SMG DF	0
(X) Días trabajados	31
(=) SBC	0
(X) %	0.4
(=) Cuota obrera	0

	Seguro por Pensión	Enfermedad y Maternidad en Dinero	Seguro de Invalidez	Cesantía en edad Avanzada y vejez
SBC	67.93	67.93	67.93	67.93
(x) Días trabajados	31	31	31	31
(=) SM base de cotización	2105.83	2105.83	2105.83	2105.83
(X) %	0.375	0.25	0.625	1.125
(=) Cuota obrera	7.90	5.26	13.16	23.69

Cuota Patronal

Determinación de la cuota patronal por enfermedad y maternidad por prestaciones en especie

SMG DF	62.33
(X)Días trabajados	31
(=) SBC	1932.23
(x) %	20.4
(=) Cuota patronal	394.17492

Determinación de la cuota patronal del seguro de enfermedad y maternidad por prestaciones en especie menos 3 veces el salario mínimo general del DF

SBC	67.93
(-) 3 Veces SMG DF	186.99
(=) Excedente 3Veces SMG DF	0
(x) Días trabajados	31
(=) Salario mensual Base de Cotización	0
(X) %	1.1
(=)Cuota Patronal	0

	Enfermedad y Maternidad en Dinero	Invalidez y Vida	Guardería	Pensionados	Retiro	Cesantía y Vejez	INFONAVIT
SBC	67.93	67.93	67.93	67.93	67.93		67.93
(X)Días trabajados	31	31	31	31	31	31	31
(=) SM Base de Cotización	2105.83	2105.83	2105.83	2105.83	2105.83	2105.83	2105.83
(x) %	0.7	1.75	1	1.05	2	3.15	5
(=) Cuota patronal	14.74	36.85	21.06	22.11	42.12	66.33	105.29

Al obtener la cuota patronal se deberá pagar la cantidad correspondiente en alguna institución bancaria a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente; sin embargo, la obligación de presentar las cédulas de determinación deberá cumplirse cuando no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado anteriormente.

Pero en el caso de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, éstas se causan en forma bimestral y deberán realizar el pago respectivo a más tardar el día 17 después del bimestre inmediato anterior, lo mismo sucede con el pago al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVT) por tanto, el pago de las cuotas obrero patronales por ramo de seguro, así como de las aportaciones al Infonavit,⁵⁴

5.4 Riesgo de trabajo

Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

⁵⁴ VICTORIO Juan. "Determine Correctamente las Cuotas Obrero Patronales en 2013", publicado en la revista PAF

Cuando un asegurado sufra un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo, o bien un accidente al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa, de considerarlo necesario el médico del IMSS le expedirá un certificado de incapacidad temporal para el trabajo⁵⁵.

Con base en la información que contenga el formato, el médico del IMSS calificará el accidente o enfermedad como "Si, de trabajo" o "No, de trabajo". En caso de que se califique como "No, de trabajo", la incapacidad se clasificará como Enfermedad General, y se tendrá derecho al pago de subsidios siempre y cuando se cumpla con las semanas cotizadas establecidas en la Ley del Seguro Social.

Si el accidente o enfermedad es calificado como "Si, de trabajo", el IMSS pagará un subsidio en sustitución del salario, equivalente al 100% del salario registrado en el IMSS al momento de sufrir el riesgo.

El pago del subsidio se puede extender hasta por 52 semanas, previa prescripción de incapacidades por parte de médicos del IMSS.

El asegurado tendrá como plazo máximo de dos años para reclamar su subsidio, a partir de la fecha de expedición del certificado de incapacidad temporal para el trabajo. Después de dos años, si el subsidio no ha sido reclamado, prescribirá el derecho de forma definitiva.

PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

Es una de las cuotas que debe pagar el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social para cubrir la probabilidad de riesgo de cualquier accidente o enfermedad a las que están expuestos sus trabajadores por la actividad que desarrollen.

Dicha cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo (art. 71 LSS).

⁵⁵ Instituto Mexicano del Seguro Social, "Incapacidad", publicado el 15 de junio de 2012.

Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente (art. 72 LSS)

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

En el artículo 73 de la ley del seguro social señala que, Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media	En porcentajes
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325

Clase V	7.58875
---------	---------

5.5 Otras obligaciones

Incapacidad

Cuando un trabajador se encuentre incapacitado para trabajar de manera temporal, debido a que sufra un padecimiento derivado de un accidente o enfermedad, o bien durante los periodos anteriores y posteriores al parto en el caso de trabajadoras aseguradas, el médico del IMSS le expedirá un certificado de incapacidad con el fin de justificar su ausencia en el trabajo durante los días que requiera para su recuperación.

“En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgara cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagara a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el termino de cincuenta y dos semanas” (Art. 96 LSS)

De acuerdo al artículo 42 fracción II de la Ley Federal del Trabajo deslinda de toda responsabilidad al patrón de pagar al trabajador los tres primeros días que el IMSS no cubre.

Si se cumplen los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, la incapacidad genera el derecho al pago de un subsidio. Los tipos de subsidios y sus características generales son los siguientes:

Ramo	Semanas Cotizadas	Porcentaje de Pago	Límite de Pago
Riesgo de Trabajo	No requiere semanas cotizadas.	100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	De un día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los Servicios Médicos del IMSS.
Enfermedad en general	4 semanas inmediatas anteriores al inicio de la enfermedad. Si eres trabajador eventual, 6 semanas en los 4 meses anteriores al inicio de la enfermedad.	60% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	A partir del 4º día hasta el término de 52 semanas, según lo determinen los servicios médicos del IMSS, se podrá prorrogar hasta por 26 semanas más.
Maternidad	30 semanas en los 12 meses anteriores a la fecha en que inicia la incapacidad. Cuando la asegurada no cumpla con este requisito, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro. (Art. 103 Ley del Seguro Social).	100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.	42 días anteriores al parto y 42 días posteriores del mismo.

Subsidio por Incapacidades

Fuente: Elaboración Propia

Ayuda para gastos de matrimonio

Las leyes de seguridad social prevén que los trabajadores podrán realizar dos tipos de retiros en su cuenta individual: retiros parciales y retiros totales.

Los retiros parciales son aquellas disposiciones de dinero que el trabajador puede realizar durante su vida laboral, muestra de esta es la ayuda para gastos de matrimonio. Que es la prestación económica que tiene derecho el trabajador asegurado que contrae matrimonio civil. Se financia con recursos de la cuenta individual de la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).

La cantidad a pagar por esta ayuda es de 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha del matrimonio por lo civil. Este retiro no implica un descuento en las semanas de cotización del trabajador.⁵⁶

Los requisitos para tener derecho a la ayuda para gastos de matrimonio de acuerdo a la Ley del Seguro Social y demás normas aplicables son:

- Tener acreditado un mínimo de 150 semanas cotizadas ante el Instituto en el seguro de retiro, cesantía y vejez a la fecha de celebración del matrimonio.
- Estar vigente como asegurado o haber contraído matrimonio dentro de los 90 días de la conservación de derechos a partir de la baja.
- No haber ejercido este derecho con anterioridad.
- En caso de haber contraído matrimonio con anterioridad, deberá comprobar la muerte del(a) cónyuge o presentar el acta de divorcio y no haber sido registrado(a) anteriormente como cónyuge en el Instituto.

Para efectos del impuesto sobre la renta se aplica el artículo 109 fracción XXIII de los ingresos por los que no se pagara este impuesto, en el cual señala: los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y

⁵⁶Asociación Mexicana de Afores, "Retiros y Disposición de Recursos"

vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la ley del seguro social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y por desempleo. también tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre 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.

Ayuda para gastos de funeral

Es la prestación económica que se otorga a la persona, preferentemente familiar, de un asegurado o pensionado fallecido.

La cantidad a pagar por esta ayuda es de 60 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha de la defunción⁵⁷.

Los requisitos para tener derecho a la ayuda son:

- ❖ Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en el seguro de enfermedades y maternidad en los nueve meses anteriores al fallecimiento.
- ❖ Tratándose del fallecimiento de un asegurado por un riesgo de trabajo, no requiere semanas previas de cotización.
- ❖ En caso de que el fallecimiento sea de un pensionado deberá de haber estado vigente en sus derechos.

⁵⁷ Instituto Mexicano del Seguro Social, “Ayuda para Gastos de Funeral”, publicado el 31 de octubre de 2012

- ❖ La solicitud se debe presentar antes de haber transcurrido un año a partir de la fecha de fallecimiento del asegurado o pensionado, ya que de lo contrario prescribe el derecho a la prestación.

5.6 Sistema único de autodeterminación (SUA)

Cuotas obrero patronales en México

Como ya lo mencionamos las cuotas obrero-patronales son la suma total de dinero aportado al Instituto Mexicano del Seguro Social por los trabajadores, patronos y la cuota social que aporta el gobierno mexicano. Para su determinación se toman en cuenta, el salario base de cotización del trabajador, el salario mínimo del Distrito Federal, el salario mínimo del área geográfica del asegurado y los porcentajes que fija la ley del seguro social. En la práctica todos los cálculos de las cuotas se realizan mediante el software SUA (Sistema Único de Autodeterminación), que el IMSS proporciona a los patronos cuando estos tienen más de 5 empleados.

El SUA como ya se menciono anteriormente es un programa informático para registrar, calcular y pagar las cuotas obrero-patronales por concepto de IMSS, SAR (Afore) e INFONAVIT. Se trata de que el patrón determine el monto: aquellos con cinco o más trabajadores están obligados a cumplimentar de esa forma las obligaciones por los conceptos citados, mientras que para quienes tienen entre uno y cuatro trabajadores resulta opcional.

Hasta antes de la segunda mitad del año de 1993, hablar de temas relacionados con el IMSS era un tema tan especializado que muy pocos conocían con certeza las disposiciones que daban origen a una serie de obligaciones y derecho tanto para los trabajadores como para los patronos o sujetos obligados. En aquel momento ya con años de costumbre, el IMSS enviaba al patrón una propuesta de liquidación la cual podía ser ajustada o modificada considerando los datos que el patrón tenía en su poder y que el IMSS no conocía o no había incluido en su propuesta por razones diversas; a tales modificaciones se les conoció como “ajustes a la liquidación” estos ajustes eran generados por incidencias como:

- a) **Ausencias injustificadas** Éstas solo son conocidas por el patrón pues quedan reflejadas en la nómina, y puesto que el IMSS no tiene acceso a las mismas.
- b) **Incapacidades** En estos casos el trabajador cuenta con un certificado de incapacidad, sea por enfermedad general o por un Riesgo de Trabajo, pero que justifica el que el trabajador se ausente de sus labores y por supuesto, que el patrón pueda disminuirlo de la base de sus cuotas.
- c) **Reingresos** En los casos en que se presentaran los avisos pudiera no quedar incluido el movimiento en la propuesta de liquidación derivado de situaciones como que el aviso se presentaba en los últimos días del periodo, o era presentado de manera extemporánea. Así mismo, el aviso era presentado con errores en los números de identificación, o bien, el trabajador tenía dos números de afiliación.
- d) **Altas** En este caso, se repiten las consideraciones de errores anteriormente mencionados para los reingresos, es decir extemporaneidades, errores en números de identificación, etc.
- e) **Bajas** Éstas tenían dos situaciones que incluso ahora se presentan; extemporáneas, la cual la baja no era considerada por el IMSS puesto que ésta se conoce hasta que es presentada.
- f) **Modificaciones de Salario** las modificaciones son susceptibles de presentarse de manera extemporánea o con errores, tales como salarios superiores o inferiores a los reales.

Las anteriores situaciones no sólo pertenecen al pasado, pues en el presente se siguen cometiendo errores similares. No obstante, continuando con las modificaciones que se dieron en la Ley de Seguro Social, el día 20 de julio de 2003, se publica en el Diario Oficial de la Federación, un decreto mediante el cual se adiciona un artículo 9Bis a la ley, en el mismo se establece la

obligación de los patrones y sujetos obligados a la determinación de las cuotas obrero patronales.

Tal disposición generó descontento entre los patrones y sujetos obligados pues significaba una tremenda carga administrativa puesto que si nos ubicamos en el año de 1993, los equipos de cómputo iniciaban su etapa creciente, sin embargo, no todas las empresas contaban con al menos una computadora, las nóminas en gran parte de los casos se realizaban a mano, y por supuesto la elaboración de las liquidaciones se elaboraba igualmente a mano. Esta situación prevaleció desde la entrada en vigor de la disposición, hasta el mes de junio de 1997, fecha en que deja de estar en vigor la LSS de 1972, para dar vigencia a la nueva ley del seguro a partir del 1 de julio de 1997, la cual fue publicada en 1995.

No obstante, el cambio de la ley no modificó tal situación pues e incorporó en el artículo 15 de la nueva ley la obligación de auto determinar las cuotas a cargo de los patrones y sujetos obligados. Para favorecer el cumplimiento de esta obligación, que ya no era nueva, pues se reiteró que se implementó en el año de 1993, por lo que a la sazón ya contaba con cuatro años de estar aplicando; el IMSS desarrolló el Sistema único de Autodeterminación, SUA. Este sistema resultó de gran ayuda para los patrones y sujetos obligados, no obstante adolecer de elementos necesarios para casos específicos tales como trabajadores que prestan sus servicios a varios patrones, situación jurídica prevista en el artículo 33 de la LSS de 1997. Fue esta la razón que obligó al IMSS a crear un nuevo SUA, conocido como SUA 33, por incluir un módulo de trabajadores con varios patrones. Los SUA'S anteriores han tenido la característica de no cumplir con todas las características que ofrecen.

Sin importar las carencias y problemas que se han citado, el esquema de AUTODETERMINACIÓN ha tenido muchos beneficios para los patrones y los trabajadores, pues en efecto, al menos el patrón al determinar sus cuotas tiene mayores posibilidades de observar si existen trabajadores duplicados, que no se haya operado la baja a tiempo, o que las modificaciones realizadas puedan ser consideradas dentro de la determinación. Por otra parte, como beneficio adicional, se tiene la entrada al mundo cibernético y a la documentación digital,

la cual repercute en disminución de costos tanto para los patrones, como para el IMSS.

El Sistema Único de Autodeterminación contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

Funciones Específicas

La operación del Sistema cubre funciones específicas para la información que maneja el mismo como:

- La validación automática de datos en captura o por importación.
- El Sistema provee a los patrones de las herramientas automatizadas para garantizar que la información y suma de las cuotas y aportaciones individuales sea procesada con la calidad necesaria para que puedan ser individualizadas.
- Determina además el pago de aportaciones extemporáneas, permitiendo la captura de las tasas de actualización y recargos que correspondan. Así mismo, el Sistema puede realizar la determinación de diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios.

- Tiene la capacidad de crear un catálogo con los datos de los trabajadores, sus salarios, movimientos e incidencias, facilitando con ello la operación del Sistema, asimismo considera los mecanismos de mantenimiento y actualización de dicho catálogo.
- SUA emite como salida para los patrones, un medio magnético que integra la información de las cuotas y aportaciones individuales de sus trabajadores, con los mecanismos de seguridad necesarios, que permiten a las Entidades Receptoras (Bancos) identificar que la información efectivamente proviene del SUA, y así estar en posibilidades de efectuar el pago de las mismas.

Ventajas del SUA.

- ✚ El SUA se podrá utilizar cuantas veces se requiera, con la información que se irá actualizando con el tiempo.
- ✚ El Sistema se caracteriza por su seguridad, puesto que el ingreso al portal requiere de claves personales que deben ser conocidas exclusivamente por el administrador, con el único fin de garantizar la confidencialidad de los datos e información.
- ✚ En el SUA pueden ser registradas las altas, bajas y modificaciones de salario, así como los ausentismos, incapacidades y aportaciones voluntarias que serán tomadas en cuenta para el cálculo de pago de cuotas.
- ✚ Con tan sólo los datos del patrón y los trabajadores, el SUA calcula los pagos oportunos de cuotas al SAR, IMSS el NFONAVIT, así como los posibles pagos extemporáneos y los montos a pagar por créditos del INFONAVIT.
- ✚ Una de las ventajas más importantes que genera el Sistema es que la información procesada, así como todos los movimientos que se generen

pueden ser respaldados y resguardados en dispositivos de hardware de salida, tales como disquetes, discos, lo cual aporta practicidad para efectos de los pagos, pues se convierte en una herramienta más sencilla de operar.⁵⁸

5.7 Obligaciones ante el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

5.8 Retenciones

El Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), es el administrador de los recursos provenientes del ahorro de los trabajadores que cotizan al IMSS, los cuales se destinan para satisfacer la demanda de créditos hipotecarios para adquisición de vivienda, construcción en terreno propio, ampliación o mejoras en casa propia y pago de pasivos.⁵⁹

De acuerdo a la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuarto señala que toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo por lo que el patrón deberá realizar aportaciones y al trabajador se le retendrá una cantidad de su salario para cubrir el monto del crédito INFONAVIT cuando este se efectúe. Dichas aportaciones patronales son las cantidades que los patrones tienen que aportar al fondo nacional de la vivienda, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores en las administradoras de fondos para el retiro (AFORE). Estas aportaciones se tienen que efectuar con base en el salario integrado de los trabajadores, a fin de otorgarles, para la adquisición de viviendas, financiamientos a largo plazo con tasas de interés preferenciales, inferiores a las que operan en el mercado financiero.⁶⁰

⁵⁸ Instituto Mexicano del Seguro Social, "Generalidades del SUA"

⁵⁹ Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Art. 3

⁶⁰ PÉREZ, CAMPERO Y FOL. "Taller de Prácticas Fiscales", Vigésima Tercera Edición, Editorial Tax, México 2011. Pág. 933

El artículo 29, fracción II, de la ley del INFONAVIT señala que es obligación de los patrones determinar el monto de las aportaciones de 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la ley del INFONAVIT y sus reglamentos. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente

En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicara lo contenido en la ley del seguro social

Formula de la determinación

SDI (salario base de cotización IMSS)

(x) días del mes

(=) salario diario integrado mensual

(x) 5%

(=) Aportación Patronal Mensual al INFONAVIT⁶¹

5.9 Crédito INFONAVIT

Es un derecho o prestación que tienen los trabajadores que son afiliados al INFONAVIT, este crédito se otorga bajo el cumplimiento de ciertas Reglas de Otorgamiento de Crédito para lo cual deberán de cumplir con los 116 puntos necesarios para tramitar el préstamo.

⁶¹PÉREZ, CAMPERO Y FOL. "Taller de Prácticas Fiscales", Vigésima Tercera Edición, Editorial Tax, México 2011. Pág. 935

Entre los elementos relevantes para determinar la factibilidad de otorgamiento de crédito, así como la determinación del monto, tasa de interés y plazo del mismo, están los siguientes:

- Edad y salario del trabajador.
- Tiempo de permanencia laboral de manera continua.
- Monto del saldo de subcuenta de vivienda.

Como el préstamo está basado en veces de salario mínimo del DF, cada vez que este se incremente, lógicamente se verá incrementado en la misma proporción.

Calculo de la retención para los trabajadores que reciben un crédito por parte del INFONAVIT

Cuando a un trabajador se le otorgue un crédito, una parte de su salario se le retendrá para el pago del mismo. El cálculo de esta retención se puede otorgar en pesos o en veces de salario mínimo, pero es importante hacer mención que cuando el crédito es en veces de salario mínimo el pago mensual no es fijo, esto es que se incrementa el mismo porcentaje en que aumenta el salario mínimo por año por lo que se tendría un adeudo mayor con dicha institución.

De acuerdo a lo previsto en el diario oficial de la federación señala que al momento en que se formalice el crédito, se establecerá la cuota fija mensual en veces el salario mínimo, proporcional al monto de crédito a otorgar, la cual, al multiplicarse por el salario mínimo mensual del Distrito Federal vigente al momento del pago, dará como resultado el importe que tendrá que cubrir el trabajador. Para este propósito, es obligación del INFONAVIT comunicar al patrón o persona a la cual le presta sus servicios el acreditado, la cantidad que le debe descontar de su salario. El monto del descuento se calculará de manera que se asegure la amortización completa del crédito en el plazo previsto, considerando la tasa de interés que corresponda y suponiendo que las aportaciones patronales del cinco por ciento, que se aplican durante la

vigencia del crédito para reducir el saldo insoluto a cargo del trabajador, se mantengan constantes en veces salario mínimo.

Para determinar la cuota fija en veces el salario mínimo mensual, se multiplicará el monto de crédito a otorgar en veces el salario mínimo por el factor de descuento que le corresponda, considerando la edad y el ingreso del trabajador. Es requisito indispensable que, en el acto de formalización del crédito, el trabajador presente el aviso de retención de descuentos, debidamente sellado y firmado por la empresa en que labora.

Como ejemplo de lo anterior tenemos los siguientes casos prácticos:

a) Trabajador con crédito en Veces Salarios Mínimo (VSM)

A un trabajador se le ha otorgado un crédito INFONAVIT, por lo que en el aviso de retención de descuento señala que será el factor en VSM mensual de 25.00, el salario mínimo del DF es de 62.33

Crédito INFONAVIT - Veces SMGDF	
Salario mínimo general	
DF	62.33
(X) Veces	25
(=) Cuota Mensual	1558.25
(X) Meses de Bimestre	2
(=) Cuota Fija	
Bimestral	3116.50
(/) Días de Bimestre	61
(=) Aportación Diaria	51.09
(X) Días de nómina	7
(=) Retención semanal	
INFONAVIT	<u><u>357.63</u></u>

b) Trabajador con crédito en pesos.

En la empresa Mirasoles se le ha otorgado el crédito a un trabajador de acuerdo con el aviso de retención por parte del INFONAVIT el tipo de crédito será por porcentaje del 25%, el salario base del trabajador es de \$100.00 diarios de acuerdo a la nómina el descuento será semanal.

Crédito INFONAVIT - Porcentaje	
Salario base de cotización	100
(X) Porcentaje	0.25
(=) Aportación diaria	25
(X) Días de nómina	7
(=) Retención INFONAVIT	175

Cuando el trabajador obtiene un crédito debe notificarlo al patrón presentándole un formato de retención de descuentos como el siguiente:

suelo y no hayan sido enterados, se considerarán como recibidos por el INFONAVIT, mismo que procederá contra el patrón.

Cuando el patrón tenga a su servicio trabajadores con un crédito de vivienda del INFONAVIT deberá retener y enterar los descuentos que haga a su salario en cuanto reciba el Aviso de retención de descuentos o la Cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones, para lo cual se le indicará el número de crédito del trabajador, así como el porcentaje o cantidad que debe descontar. El no cumplir con esta obligación le convierte en responsable solidario del trabajador, por lo que los adeudos le serán cobrados.

En caso de que en los recibos de sueldo no estén consignados los descuentos y el trabajador lo haga del conocimiento del INFONAVIT, éste último le exigirá al patrón lo retenido y ejercerá en su contra las acciones o denuncias que correspondan.⁶²

6. Administración de Recursos Humanos en la empresa

6.1 Recursos humanos

El departamento de recursos humanos o de personal se encarga de encontrar la manera de atraer a empleados calificados, planear la manera de satisfacer las necesidades de recursos humanos de la compañía, reclutar y seleccionar a empleados, capacitar y promover el desarrollo de empleados y gerentes y evaluar el desempeño de los empleados. Asimismo, administrar el pago y las prestaciones laborales y supervisar los cambios en la categoría laboral (Ascenso, reasignación, terminación del laborales o renuncia, retiro). Pero, sobre todo, el departamento de recursos humanos mantiene la contabilidad en las operaciones de la organización, en todos los niveles, facilitando la integración de personas con cultura y antecedentes muy diversos para que trabajen y cooperen en la consecución de metas comunes.

⁶²Publicado en el Diario Oficial de la Federación, "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" el 23 de diciembre de 2002

El departamento de recursos humanos o de personal no es necesario en todas las empresas, y es que si una empresa tiene 4 trabajadores no tiene sentido acudir a un departamento de recursos humanos, este departamento es necesario cuando existan más empleados.

Las funciones principales del departamento de personal son;

- ✓ Reclutamiento
- ✓ Selección
- ✓ Contratación
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Compensación de los empleados
- ✓ Cambio en la categoría laboral

En relación a lo anterior se definirá cada una de las funciones que realiza el departamento de personal;

Reclutamiento

Conjunto de esfuerzos que hace la organización para atraer, convocar al personal mejor calificado con mayores posibilidades de integración. Éste debe de ser rápido y de respuesta rápidas.

Las herramientas que utiliza son las siguientes;

- ✓ Medios de comunicación masivas
- ✓ Bolsas de trabajo
- ✓ Ferias del empleo
- ✓ Agencias de colocación
- ✓ Internet
- ✓ Familiares o recomendados

Selección

Proceso que trata no solamente de aceptar o rechazar candidatos si no conocer sus aptitudes y cualidades con objeto de colocarlo en el puesto más a fin a sus características. Tomando como base que todo individuo puede trabajar.

Frecuentemente la selección es informal por motivos de rapidez y economía, aunque ésta forma es peligrosa porque se pone en manos del azar la obtención de empleados capaces, responsables e idóneos.

Contratación

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa.

- Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo.
- La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador.
- La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.
- El contrato deberá ser firmado el director general, el responsable directo y el trabajador.
- Generará afiliación al IMSS.

Una vez que el trabajador ha sido contratado se le proporciona capacitación la cual consiste en hacer a alguien apto o habilitarlo para realizar cualquier cosa que la organización o la empresa haya decidido al momento de contratarlo. Los objetivos que se tendrán son:

- Adaptación de la persona en el puesto
- Mejorar las labores
- Incrementar la productividad
- Prepararlo para otros niveles
- Promover seguridad en el empleo
- Mejorar condiciones de seguridad en el trabajo
- Promover el mejoramiento de sistemas
- Facilitar supervisión del personal

Evaluación del desempeño de los empleados

Es la valoración del trabajo de un empleado de acuerdo con criterios específicos los cuales son notificados a los empleados para que sepan qué es lo que se espera y en consecuencia, puedan determinar si el trabajo se realiza adecuadamente. Estas evaluaciones proporcionan un registro de desempeño del empleado, lo que protege a la compañía en casos de terminación laboral discutible.

Compensación de los empleados

Como mencionamos anteriormente a cambio de sus servicios, los empleados reciben una compensación, una combinación de pagos, prestaciones y servicios por parte del empleador.

Como ya vimos, existen varios tipos de compensaciones:

- Salario: Pago en efectivo basado en un cálculo del número de horas trabajadas por el empleado o del número de unidades que produjo.
- Sueldo: Compensación semanal, quincenal, mensual o anual por el trabajo, especialmente de los profesionales y gerentes.
- Bonos y comisiones: Son un tipo de compensación de incentivo que es un pago adicional a su sueldo. Los bonos son pagados por algunas compañías anualmente y son un porcentaje del sueldo ganado por el empleado en ese año. Las comisiones son más comunes entre el personal de ventas y son pagos equivalentes a un porcentaje de las ventas realizadas
- Previsión social: Es toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Cambio en la categoría laboral

Hay que tener en cuenta que en una empresa suelen surgir los Cambios en la categoría laboral, los cuales en ocasiones pese a que el reclutamiento,

selección y capacitación hayan sido sumamente rigurosos, un empleado abandona el puesto para el que fue contratado ya sea que renunciara o se retirara. Por su parte, la compañía puede tomar la iniciativa en la realización del cambio, ya sea reasignando, ascendiendo o despidiendo a empleados.

6.2 Nómina

Es importante mencionar que los pagos que se le hacen a los trabajadores se registran en un documento, el cual es llamado como nómina que es un documento contable y de control que muestra el monto de los salarios pagados de una manera detallada, así como las deducciones analíticamente y como consecuencia, la cantidad neta pagada al trabajador en un periodo determinado.⁶³

Por su periodo de pago, las nóminas pueden clasificarse en:

- ✓ Nómina semanal
- ✓ Nómina quincenal

La nomina en general debe contener ciertos datos tanto de identificación del trabajador como del patrón o empresa los cuales están establecidos en el artículo 15 de la LSS;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos.

De acuerdo al artículo 9 del reglamento de la Ley del Seguro Social,

- Título del documento

⁶³SANCHEZ, Francisco. “ Conceptos Generales en la Administración de Nomina”, publicado el 28 de septiembre de 2010

- El periodo que abarca
- Nombre del patrón o razón social de la empresa
- RFC de la empresa o persona física
- Registro patronal del IMSS
- El nombre del departamento o área
- Datos del trabajador
- Percepciones o ingresos
- Deducciones
- Conceptos totales

6.3 Proceso de Nómina

El proceso para la elaboración de la nómina implica una serie de pasos que finalizan con la elaboración del recibo de salario conteniendo este los importes que cada trabajador debe percibir por la realización de su trabajo en un tiempo determinado.

Las empresas elaboran la nómina mediante procedimientos manuales o electrónicos, para lo cual es importante considerar que el pago que se realiza al trabajador sea calculado de forma eficiente y respetando las leyes que regulan las percepciones y deducciones que corresponden al trabajador.

En el proceso de elaboración de la nóminas, deberemos buscar la optimización del proceso, minimizando el tiempo de elaboración, mediante la implantación de un sistema de trabajo que reduzca los errores en el proceso de elaboración de las nóminas, con el fin de obtener una mayor eficacia operacional y mejorar los tiempos de repuesta y desempeño de los empleados que intervienen en el proceso.

Los pasos para la elaboración de la nómina depende de la empresa por lo que no son los mismos para todas las organizaciones, sin embargo todas las empresas toman como base el proceso general de nómina.

1) Revisar el reporte de tiempo de los trabajadores

Verificar que los trabajadores hayan cumplido su jornada completa de trabajo de acuerdo a los horarios asignados al momento de su contratación, así como analizar la existencia de tiempo extra, faltas, retardos, incapacidades.

2) Novedades en la nómina

Analizar la existencia de altas, bajas, reingresos, modificaciones de salarios que se hayan presentado, ya sea en la semana, quincena etc.

3) Generar pre-nómina

Es un documento de trabajo utilizado para analizar las situaciones que se hubieren presentado en los días de trabajo y en base a esto saber que percepciones y deducciones tendrá el trabajador.

4) Verificar pre-nómina para autorización

Una vez generada se analiza cada uno de los trabajadores para realizar cambios o modificaciones necesarias para que después se lleve a cabo la autorización para el pago de nómina.

5) Hacer las correcciones

En caso de que haya habido errores se realizaran las correcciones necesarias.

6) Elaborar la nómina

Cuando se han hecho todas las correcciones convenientes se procede a la elaboración ya sea de forma manual o a través de un sistema de cómputo que permita identificar los datos y cantidades entregadas a cada trabajador por concepto de nomina.

7) Generar impresión de recibos

Una vez ingresado los datos correctos de cada trabajador se imprimen los recibos para que sean entregados a los trabajadores.

8) Entrega de recibo al trabajador

Después de realizar todos los incisos anteriores se entrega un recibo a cada uno de los trabajadores para su respectiva firma y en su caso aclaraciones y uno se lo queda la empresa para su archivo.

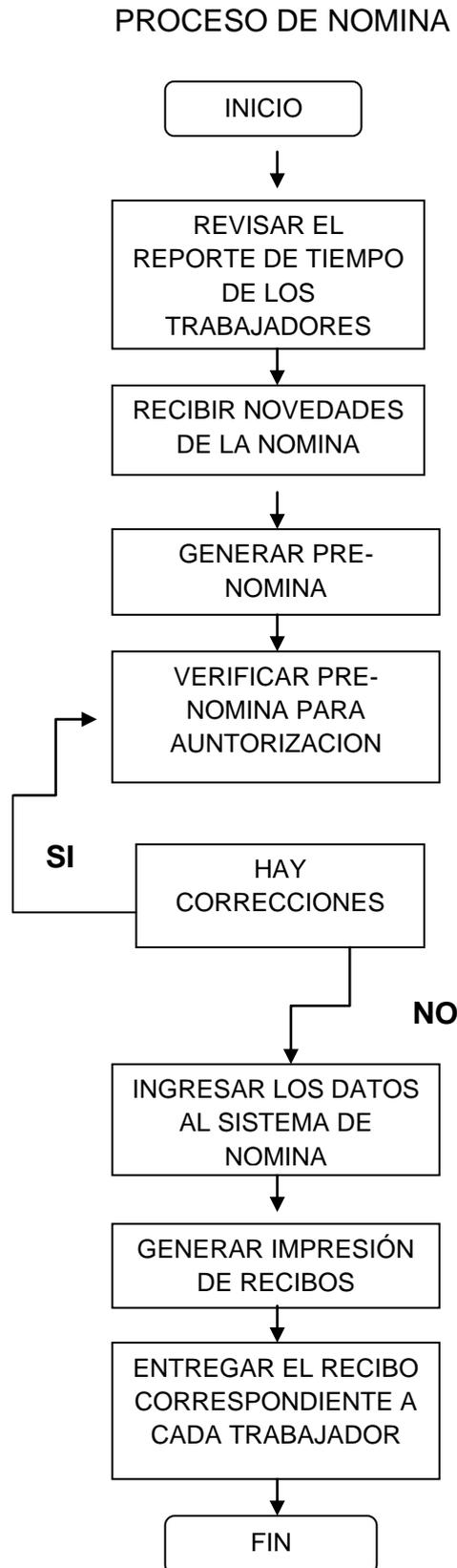


Figura 7.3-1

Proceso de Nómina

Fuente: Elaboración Propia

Es importante hacer mención que los recibos de pago del salario de cada uno de los trabajadores deben estar firmados, de esta forma el patrón podrá en caso de juicio hacer efectivo el verdadero pago que se encuentra estipulado en dicho documento ya que en las relaciones laborales pueden presentarse controversias entre los trabajadores y los patrones, por lo cual se necesitan mecanismos de defensa y procedimientos claros para buscar una solución.

Entre las pruebas en materia laboral se encuentra la documental donde la empresa debe aportar todos los documentos que tenga en su poder, por ejemplo, el contrato de trabajo para probar las condiciones pactadas, en cuanto a salario, prestaciones adicionales e incluso para demostrar o no la existencia de una relación laboral. Así mismo debe presentar recibos de pago de salarios, registro de nómina, controles de asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos, etc. Con estos documentos el patrón podrá acreditar el cumplimiento de sus obligaciones, también puede presentar la carta de renuncia firmada por el trabajador para justificar que se le pagó lo que le correspondía.⁶⁴

De acuerdo a un artículo publicado en IDCONLINE señala que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que el recibo de nómina firmado por el trabajador acredita que éste prestó sus servicios y por ende desvirtúa el despido. También se explico que “si en un juicio laboral se exhiben listas de raya, nóminas de personal o recibos de pago de salarios, firmados por el trabajador, se acredita no sólo el pago de salario del periodo correspondiente, sino también demuestra que el trabajador prestó sus servicios”.

⁶⁴Tu empresa, “Defensa del Procedimiento Laboral”, Publicado en <http://www.tuempresa.gob.mx/-/defensa-del-procedimiento-laboral>

Llegando a la conclusión de que un elemento fundamental de la relación laboral entre patrón y empleado es el pago del salario como la remuneración por los servicios prestados, esta obligación puede acreditarse por parte del patrón a través de las listas de raya, nóminas de personal o recibos de pago de salarios, siempre y cuando el trabajador firme el documento respectivo o reconozca el pago correspondiente

Por lo que la nómina de salarios o el recibo de pago de salarios, sea semanal o quincenal, incluso catorcenal o cualquier modalidad que no rebase los plazos señalados por la Ley Federal del Trabajo, hacen presumir que el trabajador laboró en el periodo de pago correspondiente, pues la firma del empleado constituye el reconocimiento de que recibió el salario de los días laborados

7. OUTSOURCING

7.1 Conceptos generales

El Outsourcing no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio. Es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

El delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era post - industrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

En México los primeros indicios que se tienen de los servicios de outsourcing se remontan a hace mas de 40 años, cuando las empresas comenzaron a visualizar de manera objetiva su necesidad y la convivencia de externalizar algunas funciones, que por un lado no les resultaban del todo agradables y por otro no formaban parte de su objeto social.

Outsourcing o Tercerización (también llamada subcontratación) es una técnica innovadora de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles.

Esta técnica se fundamenta en un proceso de gestión que implica cambios estructurales de la empresa en aspectos fundamentales tales como la cultura, procedimientos, sistemas, controles y tecnología cuyo objetivo es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la empresa en la actividad principal.⁶⁵

Algunas definiciones de outsourcing son:

Juan Razo Delgue “la transferencia al externo de la empresa de etapas de la gestión y de la producción, reteniendo ésta el control sobre las mismas”⁶⁶

Jorge W. Peyrano, señala que “Una posible forma de definir el término outsourcing es atendiendo a su etimología. La traducción de la expresión inglesa outsourcing hace referencia al recurso a fuentes externas para lograr el fin deseado. En este sentido, el outsourcing se presenta como una oportunidad para incorporar a la empresa una serie de capacidades de las que no se dispone”.⁶⁷

Para el autor Ben Schneider, la palabra inglesa outsourcing significa suministrar externamente, mientras que en algunos países latinoamericanos, este término es traducido comúnmente como subcontratación o tercerización de procesos, que significa suministrar a través de terceros”.⁶⁸

Clasificación de outsourcing

⁶⁶ TOLEDO, Omar, “Intermediación Laboral”. Publicado en <http://www.derechocambiosocial.com/revista011/intermediacion%20laboral.htm>

⁶⁷ TOLEDO, Omar, “Intermediación Laboral”. Publicado en <http://www.derechocambiosocial.com/revista011/intermediacion%20laboral.htm>

⁶⁸ SCHNEIDER Shpilberg Ben, “Outsourcing”. Editorial Norma, Bogotá Colombia, 2004. Pág. 287

Los servicios proporcionados por este tipo de prestadoras de servicios se pueden catalogar en dos grandes rubros⁶⁹:

De servicios: la subcontratación de servicios usualmente ajenos al objeto social de la empresa (limpieza, comedores, vigilancia).

De procesos de producción: la organización se centra en los procesos de producción donde tiene ventajas competitivas y elimina ciertas partes en las que no las tiene, a efecto de que sean desarrolladas por outsourcers.

Es importante mencionar que un servicio no puede considerarse como un outsourcing cuando:

- Las actividades del contratado son controladas por el cliente
- La duración de la contratación es menor de un año
- La responsabilidad del contratado es exclusivamente la realización de una serie de tareas definidas.

Características relativas a la empresa de OUTSOURCING.

- ✚ Es una decisión estratégica para la organización, puesto que cede el total o parte de sus activos a la empresa de outsourcing.
- ✚ Permite el acceso a nuevas tecnologías y centrarse en la realización de actividades de mayor valor para la organización.
- ✚ Permite a la organización alcanzar un mayor nivel de competitividad sin realizar inversiones en equipamiento tecnológico o en formación del personal informático propio.
- ✚ Son menores los costos de operación y se evitan las decisiones de invertir en infraestructura.

⁶⁹ SCHNEIDER Shpilberg Ben, "Outsourcing". Editorial norma, Bogotá Colombia, 2004.

- ✚ Adquiere un compromiso muy importante con la organización que la contrata, puesto que de ella dependerá que se proporcione un adecuado nivel de servicio.
- ✚ El servicio prestado debe ser suficientemente flexible como para adaptarse a cambios de negocio, organizativos o funcionales en la organización, así como al entorno tecnológico.⁷⁰

Ventajas de la subcontratación

- ✓ El desarrollo económico del sector productivo.
- ✓ Especialización por tareas en función de los servicios prestados.
- ✓ La revalorización de los talentos humanos.
- ✓ La agilidad en las decisiones se refuerza con la tercerización.
- ✓ Aprovechamiento de los espacios físicos y revalorización de los recursos instalados (maquinarias, equipos, entre otros) para optimizar el uso.

Desventajas de la subcontratación

- ✓ Pérdida de habilidades críticas para el cumplimiento del objetivo del negocio o desarrollo de habilidades que incorrectamente pueden ser catalogadas como esenciales.
- ✓ Pérdida del control sobre la calidad de los servicios contratados.
- ✓ Los errores no pueden ser admitidos al momento de escoger un área a tercerizar.

Áreas de una empresa donde se puede aplicar el OUTSOURCING

Muchas organizaciones toman la decisión estratégica de poner parte de sus funciones en las manos de especialistas, permitiéndoles concentrarse en lo que mejor saben “maximizar el rendimiento minimizando los costos”.⁷¹

⁷⁰ Fuente: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm>

⁷¹ SCHNEIDER shpilberg ben, Outsourcing. Editorial norma, Bogotá Colombia, 2004

El proceso de outsourcing no solo se aplica a los sistemas de producción, sino que abarca la mayoría de las áreas de la empresa. Los tipos más comunes son:

- ❖ Outsourcing de los sistemas financieros
- ❖ Outsourcing de los sistemas contables
- ❖ Outsourcing las actividades de mercadotecnia
- ❖ Outsourcing en el área de recursos humanos
- ❖ Outsourcing de los sistemas administrativos
- ❖ Outsourcing de la producción

Situación fiscal, laboral y de seguridad social de las empresas que utilizan el outsourcing

Esta forma de negocios se ha visto afectada por algunas empresas o “profesionales” que, utilizando diversas figuras jurídicas han evadido el pago de remuneraciones e impuestos (federales y locales), así como contribuciones de seguridad social (Seguro Social e INFONAVIT).

Las formas jurídicas que han adoptado para eludir el pago de las remuneraciones y obligaciones fiscales, son diversas, por ejemplo, las Sociedades Cooperativas, Sociedad en Nombre Colectivo, Integradoras e integradas, Sindicatos.

Fiscal

El Servicio de Administración Tributaria (SAT), al tener conocimientos de estas prácticas evasoras, ha intensificado la fiscalización en aquellas empresas que se han constituido y adoptado algunas de las formas jurídicas anteriormente señaladas, y que han celebrado diversos convenios de revisión con varias autoridades (del IMSS, INFONAVIT y de impuestos locales), para verificar, tanto a los contribuyentes que ofrecen este servicio como a los beneficiados.

Seguro social

En materia de Seguro Social, en la ley respectiva, el 9 de julio de 2009, fue publicado el Decreto que adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, señalando en su artículo único, que se reformaran entre otros artículos La fracción III, del artículo 15-A, se adicionó para regular la prestación de servicio de personal; es decir, cuando una persona física o moral ponga a disposición (de otra) trabajadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que este determine; por lo tanto, el beneficiario de los trabajos o servicios, asumirá las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social, en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón (original), omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto le hubiese notificado previamente al patrón (original), el requerimiento correspondiente y este no lo hubiera atendido.⁷²

Ley Federal del Trabajo

En materia laboral, en las cuales encontramos las propuestas para regular a las empresas outsourcing, donde se establece la responsabilidad solidaria del beneficiario del servicio, se tipifica como delito el realizar y llevar a cabo actos encaminados a evadir la aplicación de los derechos laborales, y se considera que cometen fraude laboral, el cual queda también tipificado como delito en el Código Penal Federal en el artículo 194 y se relaciona con el artículo 108 y 109 del código fiscal de la federación.

Como ejemplo de lo anterior tenemos el siguiente comunicado emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en fecha 16 de junio de 2008:

⁷² Reportaje publicado en la zeta online

<http://www.zetatijuana.com/html/Edicion1799/Reportajes-5-Outsour.html>



SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO



Comunicado de prensa núm. 39/2008

México, D. F., 16 de junio de 2008.

SAT, IMSS E INFONAVIT DETECTAN CONDUCTAS DE EVASIÓN

- **La evasión se detectó en los esquemas de suministro de personal (outsourcing)**
- **La fiscalización conjunta impactará en una primera etapa a 455 contribuyentes**

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) informa que se han detectado conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles.

La conducta de evasión consiste en transferir a los trabajadores de las empresas a Sociedades Cooperativas, Sociedades en Nombre Colectivo, Empresas Integradoras e Integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Este tipo de conductas se han detectado gracias al esfuerzo compartido del Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), para detectar, investigar y fiscalizar a todos los involucrados en dichas prácticas.

Este esfuerzo conjunto tiene el propósito esencial de proteger a los trabajadores del país, quienes al ser integrados a estos esquemas pierden el acceso a servicios de salud, pensiones de cesantía y vejez, guarderías para sus hijos y crédito para una vivienda digna.

El IMSS y el INFONAVIT detectaron casos en donde se redujo drásticamente el importe de cuotas y aportaciones a nombre de los trabajadores, al momento de ser transferidos a dichas sociedades, situación que también afecta a los trabajadores en el largo plazo, ya que los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios, serán inferiores a los que hubieran tenido derecho cuando cotizaban como trabajadores de las empresas.

Las revisiones serán coordinadas por un grupo estratégico de fiscalización que se encargará de dirigir y asesorar a los auditores de los tres organismos a nivel nacional, con la finalidad de garantizar los mejores resultados.

En el primer año, se estima que la fiscalización conjunta impactará a 455 contribuyentes.

En una primera etapa, las auditorías estarán dirigidas a las Sociedades Cooperativas en donde el SAT está teniendo muy buenos resultados, así como a las empresas y empresarios vinculados, despachos de consultores y asesores.

Con estas acciones el SAT, el IMSS y el INFONAVIT refrendan su compromiso con la sociedad de trabajar coordinadamente para erradicar la evasión y proteger los derechos de los trabajadores.

Figura 8.1-1

Comunicado de prensa numero 39, "Detectan Conductas de Evasión"

Fuente: Secretaria de Hacienda y Crédito Publico

7.2 Outsourcing como medio para prácticas fiscales indebidas

Con este tipo de empresas de outsourcing ya sea que se finja pago de salario y se evada el pago de prestaciones de seguridad social, retención de impuestos; o bien, que se transfiera virtualmente a los trabajadores a alguna de esas sociedades, pagándoseles menos de lo que en realidad reciben, se suele pagarles al menos el salario mínimo (pues pagar una cantidad inferior es motivo de multa por parte de la Procuraduría Federal y Procuradurías locales de la Defensa del Trabajo); con un pago mínimo corren la misma suerte el pago de cuotas obrero-patronales de seguridad social, además que esos montos de salario suelen estar exentos del pago de impuestos.⁷³

De los esquemas anteriores derivan algunas variables no menos ingeniosas, pero igualmente nocivas para cualquier empresario, porque la finalidad de esa subcontratación es evitar el pago real de prestaciones de seguridad social (IMSS, INFONAVIT, AFORE) así como de evadir al Fisco (SAT), lo que constituye un fraude a la ley.

Outsourcing de nómina

El servicio de compilar y manejar la información acerca de los salarios y contratos de los trabajadores. Esto le permite conocer y calcular los salarios netos de los trabajadores así como de las retenciones y pago de impuestos que esto genera.

El outsourcing de nómina permite llevar el control de:

Faltas, Retardos, premios por puntualidad, manejar las altas o bajas de personal entre otros

7.3 Reforma laboral: OUTSOURCING

⁷³ <http://www.abogadoslaborales.mx/blog/outsourcing-uso-abuso-deformacion.html>

La iniciativa preferente en materia laboral, enviada al Congreso por el presidente Felipe Calderón en el 2012, establece que las empresas que contraten outsourcing serán solidarias con los trabajadores contratados.

Define que “el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, en favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o ejecución de obras contratados”.⁷⁴

Características que se tendrán en cuenta para regular el OUTSOURCING

- ✓ El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.
- ✓ La empresa beneficiaria deberá cerciorarse que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- ✓ La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido mediante una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada.
- ✓ no podrá realizarse en las actividades sustantivas que constituyan el objeto principal de la empresa
- ✓ Además “deberá justificarse por su carácter especializado que agregue un insumo adicional a los procesos de producción o de servicios”.

⁷⁴ ROBLES Leticia, BECERRIL Andrés. “Reforma Laboral Outsourcing”, Publicado en el diario “el Excelsior” el 26 de septiembre de 2012

- ✓ Tampoco podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo y no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratista.⁷⁵

De no cumplirse con estas condiciones, el beneficiario se considerará patrón para todos los efectos y consecuencias legales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

8. Conclusiones

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se identificaron y analizaron las prestaciones que establece la ley federal del trabajo, las cuales son los conceptos mínimos a los que tiene derecho un trabajador como compensación económica por las labores desempeñadas en beneficio de un patrón; hay que tener en cuenta que la ley no limita o pone un máximo a dichas prestaciones. Cabe señalar que algunas prestaciones son de carácter anual, por lo que se pagan de manera proporcional a quien sólo trabajo una parte del año.

Es importante, en primera instancia, que las personas que tienen trabajadores a su cargo conozcan las prestaciones que por ley les corresponden a estos últimos, de manera que el trabajador no se vea afectado en su ingreso.

Por otro lado, los patrones pueden verse afectados en caso de no pagar de manera adecuada estos conceptos ya que los trabajadores tienen la facultad de interponer una demanda laboral, con lo cual se obligue al patrón a enfrentar un juicio que lo obligue a pagar además las sanciones que la autoridad le imponga, pudiéndole ocasionar un perjuicio económico que no habría tenido de pagar a los trabajadores adecuadamente.

⁷⁵ SANDOVAL francisco. "Diputados Aprueban Reforma Laboral" Publicada el 29 de septiembre de 2012

Complementando lo anterior se hizo un análisis de los aspectos fiscales y en materia de seguridad social de las implicaciones que tiene tanto para el patrón como para el trabajador el pago de prestaciones, obteniendo como resultado lo siguiente;

- Existen algunos conceptos que no están gravados para efectos de ISR. Es importante que el patrón los conozca a fin de que no le descuente al trabajador cantidades de más por concepto de este impuesto.
- La ley del impuesto sobre la renta contempla el aspecto de previsión social, sin embargo no lo define claramente. Esto ha ocasionado que algunos patrones pretendan otorgar prestaciones adicionales a la ley federal del trabajo para aprovechar esta exención de impuestos. Pese a ello, el SAT ha fiscalizado muy de cerca estas operaciones ya que desde su punto de vista pueden dar lugar a abusos por parte de los patrones en perjuicio del fisco.
- La previsión social debe de pagarse de manera general a todos los trabajadores y no solo beneficiar a unos cuantos, ya que de lo contrario los conceptos que paguen sólo a algunos trabajadores no serían deducibles para efectos del impuesto sobre la renta
- Para efectos de IETU los pagos por sueldos y prestaciones no son deducibles; sin embargo permiten generar un crédito aplicable contra el impuesto que resulte a cargo. Para la determinación de este crédito no deben incluirse aquellas partidas que no sean deducibles para efectos de ISR; por ello, podemos concluir que conocer el aspecto fiscal de las prestaciones es sumamente necesario para los patrones, pues esto tiene una relación directa con los impuestos que les corresponda pagar en cada ejercicio fiscal.
- Por lo que toca a la seguridad social, existen también algunos conceptos que no se toman en cuenta para determinar el salario base de cotización, el cual es el punto de partida para el pago de cuotas obrero

patronal. Esto ha sido aprovechado por los patrones para hacer una “reconfiguración salarial” de modo que aunque en apariencia paguen prestaciones tales como premio de asistencia ó puntualidad, en realidad solo están disfrazando el sueldo para que las cuotas a pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social sean menores.

- En relación con el punto anterior existe una iniciativa de ley que busca homologar los conceptos gravados y exentos tanto para el ISR como para determinar el salario base de cotización ante el IMSS. Esta propuesta ya fue avalada por la cámara de diputados, falta la de senadores aunque seguramente se le dará el empuje necesario para que se reglamenten en las leyes correspondientes.
- Por otro lado, y aunque va ligado con el aspecto fiscal, el proceso para generar y documentar adecuadamente los pagos de nómina es muy importante ya que ésta es una de las principales deducciones de las empresas y de no encontrarse bien soportada el fisco podría considerar estos pagos no deducibles lo cual generaría un pago mayor de ISR y IETU (en su caso) para los patrones.
- Para finalizar, mencionaremos que el manejo de los aspectos contables y fiscales de las nóminas en ocasiones es bastante complejo, además de que resulta gravoso para los patrones. Derivado de ello en los últimos años se han hecho populares los esquemas conocidos como outsourcing en el cual se busca pagar lo menos posible en retenciones de impuestos y cuotas de seguro social. Al hacer un análisis de este aspecto concluimos que la gran mayoría de estos esquemas de outsourcing constituyen practicas fiscales indebidas las cuales son perseguidas por las autoridades fiscales y pueden acarrearle a los patrones severas sanciones tanto de tipo económico como penal por lo cual no consideramos que su utilización es inadecuada.

Complementando las conclusiones anteriores, para un mejor manejo y comodidad de una empresa, cuando se pretenda contratar a una cantidad considerable de personal es conveniente que se haga uso de un programa de

nómina, el cual como ya se mencionó a lo largo del presente documento es utilizado para realizar cada uno de los cálculos que le corresponda a cada trabajador tomando en cuenta el sueldo, las prestaciones y los controles de asistencia que tenga determinados la empresa con la finalidad de poder determinar adecuadamente sus percepciones y deducciones.

Por último, consideramos imprescindible para reforzar el control interno y el manejo de los aspectos relacionados con las nominas que los patrones cuenten con políticas de personal definidas en las que se establezcan los derechos, las obligaciones y los alcances de las relaciones laborales de las personas pertenecientes a una organización.