

BENEFICIOS PARA LOS PATRONES QUE INTEGRAN PRESTACIONES SALARIALES GRAVADAS EN LOS SALARIOS: EN MÉXICO

Fabián Ojeda Pérez

fojeda@ucol.mx

Universidad de Colima

Héctor Priego Huertas

hpriego@ucol.mx

Universidad de Colima

Alejandro Rodríguez Vázquez

jandriquez@hotmail.com

Universidad de Colima

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Fabián Ojeda Pérez, Héctor Priego Huertas y Alejandro Rodríguez Vázquez (2016): "Beneficios para los patrones que integran prestaciones salariales gravadas en los salarios: en México", Revista TECSISTECATL (agosto 2016).

En línea: <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/20/prestaciones.html>

Handle: <http://hdl.handle.net/20.500.11763/tecsistecat/20-prestaciones>

Resumen

El objetivo principal de esta investigación corresponde al estudio de las leyes fiscales y laborales de México con respecto a los beneficios que puede obtener el patrón en la integración de conceptos no exentos en el salario que paga a sus trabajadores. Destacando las características particulares de las prestaciones salariales que pueden llegar integrar el salario que perciben sus empleados y su tratamiento fiscal para llevar a cabo su deducción ante la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), resaltando los beneficios secundarios que obtiene el patrón de forma inmediata. Se profundiza en los beneficios que obtienen los contribuyentes personas morales al manejar percepciones salariales de acuerdo con las diferentes leyes fiscales mexicanas y sus últimas reformas fiscales a partir del 2014, que tienden a impulsar y motivar al patrón a dejar de usar prestaciones salariales exentas en la integración del salario. Unos de los principales hallazgos corresponden al beneficio que obtiene el patrón al deducir sus erogaciones salariales ante la LISR, ya que al no usar conceptos exentos para integrar el salario de su trabajador, logra deducir todo su gasto al 100%, generándole un ahorro de ISR.

Palabras clave: salarios, trabajador, patrón, deducciones para ISR, obligaciones y beneficios.

Abstract

The main objective of this research is a study of fiscal and labor laws in Mexico regarding the benefits you can get the pattern in the integration of non-exempt salary that pays its workers concepts. Highlighting the particular characteristics of the wage benefits that can come to integrate the wage paid employees and their tax treatment to carry out your deduction to the Law of Income Tax (Income Tax Law), highlighting the secondary benefits to the employer immediately. It delves into their profits taxpayers corporations to manage salary payments according to the different Mexican tax laws and its last fiscal reforms from 2014, which tend to encourage and motivate the employer to stop using free-wage benefits in the integration of wages. One of the main findings for the benefit to the employer to deduct your salary expenditures to the Income Tax Law, since not use free concepts to integrate the salary of the worker, manages deduct all their expenses to 100%, generating savings ISR .

Keywords: wages, employee, employer, deductions for income tax, obligations and benefits.

Introducción

Camacho (2013) nos dice que “una constante de las políticas públicas de casi todos los Estados occidentales, es la presión sobre las condiciones del trabajo asalariado. Desde que el neoliberalismo se instaló en la mente y la conciencia de los gobernantes, influenciados por los intereses de los grupos económicos poderosos que actúan detrás de ellos, se desató una agresión en contra de los trabajadores asalariados, a fin de reducir sus logros sociales. La ideología, disfrazada de teoría, inspiradora de tales propósitos postula que, como cualquier otro bien, la mano de obra debe estar sujeta a la ley de la oferta y la demanda a fin de que su precio se fije equilibradamente y no distorsione las leyes del mercado”.

A partir de ese postulado, cundió por el mundo occidental la ola de las llamadas reformas laborales, cuya fuerza se disparó con motivo de la actual crisis, iniciada en el 2008, para cuyo remedio se proponen reformas laborales cada vez más profundas, consistentes en disminuir o desaparecer las indemnizaciones por despido, las jornadas de trabajo, el salario mínimo, los reconocimientos por antigüedad, la estabilidad laboral, las vacaciones y todas las ventajas conseguidas por siglos de luchas sociales, Camacho (2013).

Finalmente se ilustra al patrón acerca de la importancia y beneficios que obtendría si armoniza la base gravable del salario, que si bien antes del 2014 no le traían desventajas, ahora con la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente a partir del 2014, tendrá más desventajas que beneficios.

Aunque con estos cambios en las reformas fiscales del 2014, no se alcanza una armonización con respecto al salario entre las leyes fiscales y laborales, es un buen

momento para que el patrón por iniciativa propia armonice los salarios de sus trabajadores, con respecto a la base para el cálculo de las cuotas obrero patronales y el cálculo de las retenciones del ISR por salarios, así como para la deducción fiscal por concepto de estas erogaciones.

Metodología utilizada

La presente investigación es de tipo documental, basada en el análisis de material bibliográfico y electrónico, donde podemos encontrar las leyes fiscales y laborales de México. En cuanto al tipo de análisis corresponde al estudio cualitativo, haciendo un análisis acerca de las obligaciones de los contribuyentes y sus beneficios fiscales. También se recurrió al análisis cuantitativo mediante la simulación de cálculos de nómina, generación de cuotas IMSS y la deducción para el ISR, para la elaboración de tablas y gráficas.

Esta investigación también es transversal, pues se enfoca al estudio de las diferentes leyes en una misma época, para analizar el salario y los diversos efectos fiscales.

El material utilizado en esta investigación se basa en: libros especializados en la materia, consulta electrónica de leyes fiscales y el apoyo de software para la elaboración repetida de cálculos fiscales, mediante el Excel.

Revisión literaria

Trabajo y salario digno

“La psicología del trabajo y de las organizaciones ha tenido un impulso considerable en las últimas décadas; sin embargo, es pertinente la revisión de sus conceptos a la luz de las organizaciones llamadas posmodernas, las cuales han introducido cambios en el concepto de trabajo y en la relación empresa-trabajador” (Tejeda y Arias, 2005).

En México el derecho al trabajo digno se fundamentan en el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), donde hace mención que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a las leyes laborales”.

Ante esto la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo tercero hace lo propio al decir que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Así lo reafirma el artículo 82 de la LFT, salvaguardando el derecho de las personas a tener acceso a un empleo digno y decoroso, formal, que le permita satisfacer todas sus necesidades de él y su familia, mediante el pago de un salario.

Con respecto a esto, Campos R. (2015) en su obra “El salario mínimo y el empleo” hace la reafirmación acerca de la importancia para el empresario el garantizar empleos dignos con un sueldo equitativo, que garantice un mejor nivel de vida al trabajador, pero además dice que también obtendrá grandes beneficios como una menor rotación de personal y una mejor productividad, permitiéndole ahorrar en sueldos y gastos de entrenamiento, así como gastos en publicidad para cubrir sus vacantes.

También nos dice Figueroa (2009) que es muy necesario que los consumidores deben capacitarse para poder comprar una casa, hacer un plan para la jubilación, alcanzar para la educación de los hijos, salud y alimentación. Entonces como un trabajador se convierte en consumidor, es también importante que el patrón considere que es su obligación lograr una adecuada educación de consumo a sus trabajadores, para alcanzar lo escrito en el artículo 123 fracción VI de la CPEUM.

El salario como único concepto y su medio de pago

El artículo 84 de la LFT define el salario como: “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”. En reducidas palabras el salario es toda retribución que haga el patrón al trabajador, sin importar el nombre o figura que se le dé.

Con respecto a su forma de pago encontramos en los artículos 123, fracción X de la CPEUM y artículo 84 de la LFT que “el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”. Es decir, el patrón tiene la obligación de pagar a sus trabajadores sus salarios en moneda nacional, debiendo no hacerlo inclusive en monedas extranjeras o en especies.

Cuando el patrón remunera en especie u otros conceptos el trabajo del trabajador, termina por limitarlo en su libertad económica, pues ya no podrá comprar libremente, debiéndose someter a las condiciones de canje, tal como dice habla Alvear (2015) en su obra “hacia una concepción comprehensiva de la libertad económica una paradigma a desarrollar”, considerando la autonomía privada y libertad emprendedora como una garantía constitucional.

Nacimiento de la relación patrones – trabajadores

El artículo 10 de la LFT menciona que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, continua diciendo que “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”. Deja muy claro esta ley que un patrón es responsable por todos los trabajadores que estén laborando en su empresa, por el simple hecho que trabaja para su empresa.

Para los efectos de la Ley el Seguro Social en su artículo quinto, se entiende por patrón o patrones a “la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo”, haciendo una homologación con las leyes laborales.

Fiscalmente hablando, el Código Fiscal de la Federación en su artículo primero reconoce la figura de contribuyente, el cual puede ser persona moral o física. Continuando con la Ley del ISR en el artículo 25, fracciones III y VI, menciona que los contribuyentes podrán hacer deducibles “las cuotas a cargo de los patrones pagados al Instituto Mexicano del Seguro Social”. Por lógica se entiende que este contribuyente debe ser un patrón, puesto que en la Ley del Seguro Social todo patrón está obligado al pago de las cuotas obrero patronales, erogaciones que son deducibles para el pago de ISR.

Es muy importante que el patrón garantice una verdadera relación laboral a sus trabajadores y que no trate de utilizar relaciones encubiertas a través de empresas subcontratistas para ahorrar en prestaciones, Hernández y Nava (2012), realmente por ahorrar centavos pierde pesos, tal como lo menciona Campos (2015), puesto que hombre mejor motivado es más productivo llegándole a permitir al patrón contratar menos mano de obra.

El salario y sus percepciones legislativas

Hablar de salario y tratar de definirlo podría causar muchas definiciones, todo dependiendo de quien lo analiza e interpreta. Para la Real Academia Española el salario en su primera definición es “paga o remuneración regular” y en una segunda nos lo define “cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”, pero bien, ahora analicemos las legislaciones mexicanas.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social hace una distinción del salario al mencionar que “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”. Es decir, cualquier ingreso que perciba el trabajador como retribución por sus servicios prestados, forma parte para la base, sobre la cual se calcularan las cuotas obrero-patronales.

Para el ISR, el trabajador como tal no existe, en su título IV, capítulo I aparece como persona física con ingresos por salarios, es decir, se convierte en contribuyente. Solamente en artículo 94 de esta ley nos dice que “se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral”. Definiendo la base gravable para este impuesto.

Durante muchas décadas los patrones se han servido de las lagunas legislativas para tratar de invadir el concepto de salario a través de una serie de conceptos disfrazados de prestaciones agregadas al salario, permitiéndoles asegurar a los trabajadores con un salario muy inferior al que realmente perciben, todo con la finalidad de pagar cuotas más bajas.

Las obligaciones de los patrones: hacia sus trabajadores

Tal como lo indican las Normas de Información Financiera en sus postulados básicos “el principio de la dualidad económica”, donde toda causa tiene un efecto. De esta manera podemos decir que el acto generado por un patrón al usar los servicios de subordinados, le habrán de generar una serie de obligaciones, consecuencia de los beneficios que recibe de los trabajadores, mismas que hemos de abordar en este apartado.

Una de las principales obligaciones y más importantes para el patrón, necesarias para el trabajador, corresponde al pago de un salario, fundamentada en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que lo define “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Pero que además el artículo 83 de esta misma ley menciona “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”, es decir, no basta con fijar la obligación del pago de un salario, sino que también es necesario especificar la unidad de medida del trabajo, que garantice una retribución equitativa.

Posteriormente aparecen las obligaciones secundarias, pero necesarias para los trabajadores que les permitan alcanzar una vida más decorosa, cumpliéndose así el mandato constitucional, donde los patrones deberán proporcionar trabajos dignos y decorosos. Siendo las siguientes:

- Deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiendo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral, que en este caso el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo (artículo 45, RLSS). Es aquí donde al trabajador y familia se le cumple su derecho a la salud.
- Así mismo deberán hacer la determinación y cálculo de la cuotas obrero patronales que le correspondan al patrón, siendo también responsable del pago oportuno ante las autoridades correspondientes (artículo 15 frac. III, LSS).
- Registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, garantizándoles el acceso a créditos hipotecarios para la adquisición de una vivienda digna, dando así cumplimiento al mandato constitucional en su artículo 123 (artículo 3, Ley del INFONAVIT).
- Con respecto al INFONAVIT los patrones también deben determinar y pagar por concepto de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el cinco por ciento del salario base de aportación de sus trabajadores en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto o, en su caso, en las oficinas del Instituto cuando éste así lo determine. El pago de las aportaciones será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago (artículo 29, fracción II, Ley del INFONAVIT).

Otras de las obligaciones que tienen los patrones con respecto a sus trabajadores, es el pago de las cuotas de aportación para el retiro de los trabajadores, debiendo cubrir el dos por ciento sobre el salario base de cotización, debiendo determinar y pagar de manera bimestral antes las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto o, en su caso, en las oficinas del Instituto cuando éste así lo determine. El pago de las aportaciones será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago (artículo 162, LSS).

De la misma manera, en las leyes fiscales los patrones a través de la figura de contribuyente, el artículo 96 de la LISR menciona que “es obligación de los contribuyentes que realizan pagos por concepto de salarios, calcular y enterar el ISR sobre los salarios que pagan a sus trabajadores. Teniendo entonces responsabilidad el patrón de retener al trabajador los impuestos a los que es sujeto, este último.

Integración de la base de cotización para el cálculo de las cuotas

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social “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”.

Hay un aspecto muy importante que pasa por desapercibido al patrón: que es la “motivación” y es que justamente cuando el patrón maneja conceptos para encubrir el salario real Romero (2008), acaba por desmotivar al trabajador, puesto que lo aleja de la posibilidad de poder adquirir un crédito digno de INFONAVIT para la adquisición de una casa, pero además de una pensión digna para su vejez. Por eso la importancia para el patrón manejar una aplicación real del concepto del salario.

El nacimiento de los conceptos que disfrazan el salario

Esta parte es donde justamente la propia ley entra en contradicción, pues primero dice que todo se considera salario, pero luego dice que siempre no.

Y es que la LSS en su artículo 27 hace la exclusión de varios conceptos que no formaran parte de la base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero patronales, siendo los siguientes:

1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.
9. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Siendo en este apartado donde la ley genera huecos para que el patrón logre evadir y encubrir el salario de sus trabajadores con prestaciones salariales, que terminan por lastimar el patrimonio del trabajador.

También la LISR en su artículo 93 hace una exclusión de conceptos que no formaran parte de la integración de la base para el cálculo del ISR a retener, destacando los siguientes:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
5. 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.
6. La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley, que a su efecto dice “Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los 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”.
7. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad (las aportaciones sean iguales entre el trabajador y patrón, y que no se retiren por más de dos veces al año.
8. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
9. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos.
10. Las gratificaciones que reciban los trabajadores, 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.

Finalmente la misma legislación le otorga estos beneficios al patrón de poder disfrazar el salario del trabajador con prestaciones que no gravan para efectos fiscales, y que el patrón los sigue aprovechando porque cree le son remunerables.

Derechos de los trabajadores ante salarios disfrazados

Conforme al artículo 44 de la LSS, los trabajadores tienen el derecho de interponer el recurso de inconformidad cuando no estén conformes con la calificación que les den en los accidentes o enfermedades de trabajo.

Ante esto, la LSS en su artículo 54 nos dice que “Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo (riesgos de trabajo), de acuerdo con el salario en el que estuviese

inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio”, también “en estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo”.

De la misma manera el artículo 77 de la LSS contempla que “El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar. La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en esta misma ley”.

Finalmente la ley remete contra el patrón en el artículo 22 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación que “Si el Instituto determina que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación no se ajusta a lo dispuesto en la Ley, este Capítulo y al Catálogo de Actividades establecido en el presente Reglamento, hará la rectificación que proceda, de acuerdo a lo que señalan los artículos 29 y 30 de este Reglamento y la notificará al patrón, quien deberá cubrir sus cuotas con sujeción a ella”.

Estas serían unas de las consecuencias más peligrosas a las que se podría enfrentar el patrón por disfrazar el salario de su trabajador con los conceptos exentos, pues la ley deja abierta la posibilidad al trabajador para que demande al patrón en caso de un siniestro que dé como resultado una incapacidad y este último este desacuerdo con el salario base que cotizaba.

El salario como concepto deducible y sus restricciones

Hasta ahora se ha analizado las obligaciones de los patrones al tener una relación laboral ante las diferentes leyes laborales de México. Enseguida se analiza uno de los más grandes beneficios que obtiene el patrón por las erogaciones por concepto de salarios.

Conforme al artículo 25, fracción III y VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta los contribuyentes pueden efectuar las deducciones siguientes:

- Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones.
- Las cuotas a cargo de los patrones pagados al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo.

Es decir, el patrón puede deducir los conceptos erogados por salarios y por las cuotas obreros patronales correspondientes al IMSS, SAR e INFONAVIT, ya que también cumplen con el requisito de deducibilidad que señala el artículo 27 de la LISR, que dice ser estrictamente indispensables para la actividad que desarrolla el contribuyente.

Ahora bien, hasta antes del 2014 todos los gastos por concepto de sueldos eran totalmente deducibles para el ISR, posteriormente a este año surge el artículo 28 fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que dice no serán deducibles los siguientes gastos:

- Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Con esta reforma hecha en defensa del trabajador pero también en beneficio del propio gobierno para la incrementación de la recaudación de ISR, deja de ser del todo benéfico para el patrón al dejar de poder deducir todas sus erogaciones por salarios.

De los conceptos de previsión social y restricciones para su uso

Las previsiones sociales son prestaciones que regularmente también usa el patrón para disfrazar el salario real de sus trabajadores. Más sin embargo con la reforma del 2014 quedan sujetas a cumplir con ciertos requisitos para su deducibilidad, a lo cual el artículo 27 fracción XI dice que “cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria”.

Ante esta nueva disposición legislativa el gobierno obliga de cierta forma al patrón a cumplir con más requisitos para su uso, mediante la implementación de monederos electrónicos, obligando a sus trabajadores a recibir una parte de su sueldo en dispositivos electrónicos para su uso en determinados comercios, acto que impide la libertad económica del trabajador según Alvear (2015).

Ante el uso de los vales de despensa a la regla 3.3.1.16. de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF 2015) para 2015 dice que “para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.

Concluye la regla 3.3.1.16 de la RMF 2015 mencionando que “los vales de despensa, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos,

puntos de venta o cajas registradoras, entre otros, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco”.

Ahora bien, como los conceptos de previsión social están exentas del ISR, estas únicamente son deducibles hasta en un 53% o en su defecto al 47 %.

Resultados

Hasta ahora hacemos una revisión literaria acerca de las legislaciones laborales-fiscales mexicanas sobre las relaciones laborales de los patrones y sus obligaciones hacia sus trabajadores, así como los beneficios que reciben los patrones por las erogaciones por salarios y prestaciones salariales (disfraces del salario) ante la LSS y la LISR.

Para plasmar en términos reales las legislaciones fiscales y laborales se procedió a simular un cálculo salarial, que permita ver en términos cuantificables los impactos positivos hacia el patrón y trabajador, de tal forma que se logre crear una conciencia en nuevos esquemas fiscales y se logre orientar hacia nuevos esquemas fiscales salariales encaminados al trabajador.

En la tabla No. 1 se hace una exposición de un trabajador que tienen un salario diario por \$133.95 pesos y elevados al mes corresponde a \$4,071.95 pesos, recibe de premio por asistencia el 10% sobre salario diario dando al mes \$407.19 pesos, premio por puntualidad 10% sobre salario diario dando al mes \$407.19 pesos, por despensa recibe mensuales \$890.95 pesos, horas extras normales por \$1,308.84 pesos, que sumados dan un ingresos por \$7,086.12 pesos.

Aplicando el artículo 27 de la Ley del Seguro Social y el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta a lo que antecede, con respecto a los salarios y demás prestaciones que puede percibir un trabajador por su servicio prestado, la tabla No. 1 nos permite observar cómo quedan determinadas sus bases para la determinación del salario base de cotización para la determinación de las cuotas obrero patronales de acuerdo al artículo 15 de la LSS, así como la base para el cálculo y retención del ISR por salarios según el artículo 96 de la LISR.

También nos muestra la tabla No. 1 los porcentajes en que se reduce el total de los ingresos de los trabajadores para la determinación de sus respectivas bases para el cálculo de las cargas impositivas: para el cálculo de la base de ISR se reduce al 78% y para la base de las obligaciones del IMSS queda al 57%. Situación que ha motivado al patrón a su uso consuetudinario para el cálculo de sus nóminas, pero que además pasa a desmotivar al trabajador, pues el patrón registra un salario de \$4,071.95 pesos ante el IMSS.

Tabla No. 1 Tratamiento de prestaciones salariales y su efecto gravable.					
S. D. \$133.95		Para ISR		Para IMSS	
Conceptos	Percepciones	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Sueldo base	4,071.95	4,071.95		4,071.95	
Premio por asistencia	407.19	407.19			407.19
Premio por puntualidad	407.19	407.19			407.19
Despensa	890.95		890.95		890.95
Horas extras	1308.84	654.42	654.42		1,308.84
Total de ingresos	7,086.12	5,540.76	1,545.37	4,071.95	3,014.18
Porcentajes	100%	78%	22%	57%	43%

Fuente: elaboración propia.

La tabla No. 2 hace un análisis del artículo 25 fracción III de la LISR, resaltando en valores cuantitativos los beneficios que obtiene el patrón al hacer las erogaciones por salarios y prestaciones salariales a sus trabajadores, al deducirlas para el ISR. Se hace un comparativo aplicando el artículo 28 fracción XXX de la LISR y la regla 3.3.1.29 de la RMF 2015 que dice que únicamente podrán deducirse en un 47% los pagos hechos a los trabajadores y que para estos sean ingresos exentos.

Una vez obtenidos los ingresos gravados y exentos para el trabajador para los efectos de la LISR, en la tabla No. 2 se puede apreciar como un trabajador con un salario diario por \$133.95 pesos y de más prestaciones que se describen en la tabla No. 1, le impacta al patrón al deducirlos, pues por los ingresos gravados le generan un ahorro de ISR por \$1,662.23 pesos y por los exentos su ahorro es \$217.90 pesos, que sumados arrojan \$1,880.12 pesos. Ahora bien, si el patrón pagara prestaciones totalmente gravadas para este trabajador, su ahorro en ISR se elevaría a \$2,125.84 pesos, ahorrando un total de \$245.71 pesos más por utilizar conceptos salariales totalmente gravables para ISR e IMSS.

Si lo llevamos a una empresa con cien trabajadores y todos están con el mismo esquema, estamos hablando que al mes estaría perdiendo \$245.71 pesos por cada uno, dando como resultado un pago de ISR por \$21,790.00 pesos mensuales de más.

Tabla No. 2 Determinación del grado de deducibilidad para efectos del ISR y su impacto directo en el pago.					
Conceptos	Importes	Porcentaje deducible	ISR (30 %) ahorrado	ISR que se deja de ahorrar	
S.D. \$133.95					
Conceptos Gravados ISR	5,540.76	100%	1,662.23		
Conceptos Exentos ISR	1,545.37	47%	217.90	1,880.12	
Gravados y Exentos	7,086.12	100%	2,125.84	2,125.84	245.71

Fuente: elaboración propia.

En la tabla No. 3 se hace un análisis comparativo considerando el salario de \$133.95 pesos más sus prestaciones salariales exentas de acuerdo con el artículo 27 de la LSS;

contra una unificación de salario y prestaciones salariales, al considerarlas como totalmente gravadas para la integración del salario base de cotización para el cálculo de las cuotas que establece el artículo 15 de la LSS.

Una de la causas por las que el patrón asegura a sus trabajadores con su salario real ante el IMSS y emplea prestaciones salariales exentas para disfrazar los ingresos reales de sus trabajadores, corresponde a que no quiere pagar cuotas elevadas correspondientes a IMSS, INFONAVIT y SAR, establecidas en los artículos 15 y 162 de la LSS respectivamente, artículo 29 fracción II de la ley del INFONAVIT.

Pero realmente el patrón cuando hace esta reflexión no toma en cuenta el artículo 25 fracción VI de la LISR, que menciona “los contribuyentes podrán deducir las cuotas a cargo de los patrones pagados al Instituto Mexicano del Seguro Social”, y es justamente lo que muestra la tabla No. 3: en la simulación con prestaciones exentas nos genera un salario diario de cotización (SDC) de \$140.00 peso, mientras un modelo de salario unificado con sus prestaciones salariales genera un SDC por \$243.64 pesos.

Un SDC de \$140.00 pesos genera cuotas mensuales por \$1,033.18 pesos, mientras un SDC de \$243.64 pesos por \$1,512.79 pesos. A simple vista parece que es un incremento de casi un 50% de cuotas, pero cuando aplicamos su deducción la primera nos genera un ahorro de \$309.95 pesos de ISR contra un ahorro de \$453.84 pesos, es decir, también el pagar más cuotas nos genera más ISR ahorrado, compensándose de esta manera ese incremento en la cuota, recordando que también ya llevamos un ahorro de 245.71 pesos mostrado en la tabla No. 2.

Tabla No. 3 Incremento real en las cuotas patronales.			
	salario con prestaciones	Unificando salario y prestaciones	Incremento en la cuota
Salario base	133.95		
Mas prestaciones (exentas IMSS)	99.15	233.10	
Total de ingresos diarios	233.10	233.10	
S.B.C. que genera	140.00	243.64	
Cuotas patronal generada al mes	1033.18	1512.79	479.61
Deducción de ISR	309.95	453.84	-143.88
Resultado tabla 2			-245.71
Incremento real en las cuotas			90.02

Fuente: elaboración propia.

Finalmente todo esto impacta en la motivación del trabajador, analizando la obra de Escobar (2014) “salarios mínimos: desigualdad y desarrollo” nos habla de sobre el comportamiento de los salarios mínimos a través del tiempo, haciendo una reflexión del crecimiento anual contra el crecimiento real de las necesidades del trabajador, algo que el asalariado conoce y que lo toma como referencia para mejorar su desempeño productivo, al

existir en su mente la falta de salario para satisfacer todas sus necesidades y las de su familia.

Conclusiones

Como dice Martín M. (2001), mucho se habla de las reformas integrales y simplificadas en los regímenes salariales, que contengan las armonizaciones entre las diferentes leyes mexicanas, que permitan un cálculo armonizado en las diferentes cargas impositivas que imponen las diferentes leyes fiscales, para el trabajador y para el patrón.

Es necesario que el patrón haga conciencia sobre las condiciones laborales de sus trabajadores y que entienda que a medida que ayude a mejorar su calidad de vida, estos podrán entonces estimular su productividad.

El patrón debe encontrar su motivación desde dos aspectos: el financiero y el moral. El primero obedece al ahorro de ISR que obtiene por deducir todos sus gastos salariales, tal como se muestra en la tabla No. 2, esto sin considerar el impacto positivo que obtendrá en sus utilidades por lograr una motivación de sus trabajadores, producto de una integración salarial justa que le permita obtener una cotización más elevada en el IMSS, que además le impacta para su vejez o retiro. Y moral porque el patrón podrá estar más tranquilo ante sus obligaciones laborales, puesto que tendrá asegurado a sus empleados con un salario real, permitiéndole al trabajador obtener mejores créditos INFONAVIT y alcanzar una pensión más retribuida.

Analizando a Tejeda y Arias (2005); Campos (2015), ambos coinciden en la motivación de las relaciones laborales para posteriormente obtener buenos resultados en la empresa. Es por esto que el patrón debe de usar conceptos salariales gravados, además que finalmente lejos de ser un costo, le representa una inversión atractiva, donde los beneficios superan su costo.

Es buen momento para que los patrones de México empiecen a usar este esquema laboral y fiscal presentado en este trabajo, que permita hacer cálculo y elaboración de nómina más justa para sus trabajadores, reflejando así ante las autoridades del IMSS e ISR un salario real armonizado contra lo que realmente perciben los trabajadores mexicanos, permitiéndole al patrón alcanzar una deducción del 100% y un mayor ahorro de ISR. Además también elimina posibles demandas en su contra por concepto de capitales constitutivos, que dependiendo de la gravedad de la incapacidad corresponde la indemnizaciones que tiene que desembolsar, pudiéndoles ocasionar un alto costo financiero.

Referencia bibliográfica

- Alvear J. (2015). Hacia una concepción comprehensiva de la libertad económica. Un paradigma a desarrollar. *Revista estudios constitucionales*, vol. 13, núm. 1, pp. 321-371, Santiago, Chile.
- Camacho D. (2013). Sociología de las relaciones laborales. *Revista de Ciencia Sociales*, vol. IV, núm. 142, San José, Costa Rica.
- Campos Vázquez R. (2015). El salario mínimo y el empleo: evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *Revista economíaunam*, vol. 12, núm. 36, pp. 90-106, UNAM, México.
- Código Fiscal de la Federación (2015). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1981, última reforma 18 de noviembre de 2015.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 1917, última reforma 07 de julio de 2015.
- Escobar S. (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Revista Economíaunam*, vol. 11, núm. 33, pp. 94-109, Distrito Federal, México.
- Figuroa Delgado L. (2009). Las finanzas personales. *Revista escuela de administración de negocios*, núm. 65, pp. 123-144, Universidad EAN, Colombia.
- Hernández C. y Nava Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Revista Telos*, vol. 14, núm. 3, pp. 333-345, Maracaibo, Venezuela.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013, última reforma el 18 de noviembre de 2015.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2014). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972, última reforma 19 de marzo del 2014.
- Ley del Seguro Social (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre del 1995, última reforma 12 de noviembre de 2015.
- Ley Federal del Trabajo (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, última reforma 12 de junio de 2015.

- Martín Granados M. (2001). El régimen fiscal de los salarios en el impuesto sobre la renta. Boletín de derecho comparado, vol. XXXIV, núm. 100, pp. 333-356, UNAM, México.
- Normas de Información Financiera (2015). Instituto Mexicano de Contadores Públicos, editorial Themis, México.
- Real Academia Española (2016). Página electrónica consultada el 02 de junio del 2016, <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (2015). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de noviembre del 2002, última reforma el 15 de julio del 2015.
- Resolución Miscelánea Fiscal (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre del 2014.
- Romero A. (2008). Relaciones laborales encubiertas en Venezuela. Revista Compendium, vol. 11, núm. 20, pp. 73-87, Barquisimeto, Venezuela.
- Tejeda Tayabas J. y Arias Galicia F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. Revista enseñanza e investigación en psicología, vol. 10, núm. 2, pp. 295-309, Xalapa, México.