

JORNADA DE TRABAJO

¿Cómo debe definirse a la jornada de trabajo?

El artículo 58 laboral menciona que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La definición que debiera ser “es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón *o los deja de prestar por causas no imputables a él*”. Además debe considerarse que el trabajador está a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa hacia el trabajo, lo cual está confirmado con diversas jurisprudencias, sin embargo no es lógico que la jornada tome en cuenta el tiempo de desplazamiento. De hecho así lo consideran la mayoría de las empresas “serias”, sin incluir el tiempo de transporte, pero si para otros efectos.

¿Cuál es el tiempo semanal real de jornada?

En cuanto al tiempo semanal de jornada es de 40 horas con pago de 56 (sábados y domingos $8+8=16 + 40 = 56$ horas).

Desde hace mucho tiempo los empresarios quieren adoptar el sistema estadounidense de pagar solo por hora trabajada, lo cual no ha sido permitido por los sindicatos obreros, estando esta sugerencia en el “congelador”.

HORAS EXTRAS (Over time)

¿Cómo se manejan laboralmente las horas extras?

Por lo general, en la práctica, los empleados de confianza trabajan horas extras sin que se les pague. En algunos casos se acuerda internamente con la Dirección, que se compense eventualmente con tiempo libre para los White Collar y en ciertos casos los obreros.

En cuanto a la legislación laboral las horas extras (o sea la extensión o antelación de la jornada ordinaria) si deben ser trabajadas hasta por 3 horas al día y no más de 3 veces a la semana lo cual totaliza 9 horas. Pero por otra parte a nadie se le puede obligar a trabajar tiempo extra a menos que sea por causa fortuito o de fuerza mayor ¿Usted que opina? Las horas extras se pagan al doble hasta 9 horas. A partir de la novena hora en adelante, deberán ser pagadas al triple. Los días de descanso no necesariamente deben ser en fin de semana, sino cualesquier otro día. Es posible obligar a un empleado a trabajar en su día de descanso (artículo 75), pero en la práctica esto no sucede así. Pero si por ciertas circunstancias lo(s) trabajara sería pagado al triple (excepto para los administrativos en la práctica). Existe una prima (25%) si se trabaja en Domingo, lo cual totalizaría 325% (300%+25%).

VACACIONES

¿Qué nos indica la legislación laboral en materia de vacaciones?

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán cuando menos 6 días laborables de vacaciones, y se aumentará en dos días más por cada año de servicios, hasta llegar a 12, con el impedimento de que solo a partir del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 años de servicios.

Trueba Urbina sostiene que el trabajador tiene derecho a 14 días de vacaciones a partir del quinto año de servicios. Sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social argumenta que para que un trabajador tenga derecho a 14 días, debe haber cumplido 9 años de servicios. Esta es la opinión más calificada por ser una interpretación oficial, que se confirma con la Resolución del 27 de julio de 1970 del Departamento Jurídico de dicha Secretaría con oficio 9.000373.

En la práctica se prefiere, por ejemplo pagar, 10 días con una prima del 100%, a otorgar 30 días con una prima del 25%. En muchas empresas, por ejemplo, General Motors en México, paga el 171% de prima vacacional en lugar del 25% estipulado en la ley.

Las vacaciones no pueden ser compensadas por dinero por no tomarlas y lo que se hace en la práctica, cuando alguien no sale de vacaciones, es cancelarlas dichas vacaciones y solo pagarle la prima vacacional.

SALARIOS

El salario no solo es el nominal, existen muchos salarios, con la misma base, es decir, la integración del salario para efectos del ISR es una, otra integración de salario para efectos del Seguro Social, para finiquitos e indemnizaciones es otra base, y así sucesivamente. Debe tenerse cuidado al otorgar ciertos beneficios o prestaciones, para que no formen parte del salario diario integrado.

Para el Seguro Social de acuerdo con su legislación no deben tomarse en cuenta las vacaciones para efectos de la integración del salario, los instrumentos de trabajo tales como ropa y similares, el ahorro, las aportaciones para el INFONAVIT y el PTU, la alimentación y habitación cuando no se de a título gratuito, las despensas, los premios por asistencia y el pago de tiempo extra excepto cuando éste sea fijo o permanente.

Si el trabajador recibe un sueldo variable, deberá tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenida en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, pero si en ese lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Si el salario se fija por semana o por mes se tomará como media aritmética 7 o 30 días respectivamente para obtener el salario diario. Si es un vendedor a detalle, se tomará como base de cálculo, el promedio del último año o si el período es menos de un año la base será el total de ingresos percibidos.

Tal es el caso de empresas tales como Sears, Liverpool y Palacio de Hierro. A los obreros por ejemplo se les paga semanalmente porque desarrollan un trabajo material y a los administrativos se les paga cada quincena, pero en la práctica en algunas subsidiarias en México de empresas norteamericanas, puede pagársele a los administrativos cada semana o bien cada mes o bien cada quincena.

Entraremos al primer estudio de los ingresos por salarios y asimilables, que sin duda es un tema complejo que involucra a varias disciplinas. Esta complejidad va desde determinar que es un ingreso, hasta el cálculo de las diferentes contribuciones fiscales como son los impuestos y aportaciones al IMSS, Infonavit, Impuesto Sobre Nómina y otros que les son relativos y el tratamiento que a cada uno debe dársele. Por una parte se aplica para sueldos y salarios una tarifa mensual y otra tarifa anual, otra tarifa mensual para calcular el Crédito al Salario y otra tarifa para el mismo concepto anual. Un procedimiento para el pago de indemnizaciones y otro procedimiento para el cálculo de finiquitos, otro procedimiento con subprocedimientos, para el pago del Seguro Social, otro más para el Infonavit y otro para el 2% sobre Nóminas y un sinnúmero de procedimientos de acumulaciones, exenciones y excepciones a las reglas generales para cada concepto que recibe un trabajador, como lo puede ser la graficación anual, la PTU, el tiempo extra, las vacaciones y su correspondiente prima. Por si fuera poco existen más procedimientos para casos especiales de las ramas de la industria y el comercio.

Todos estos aspectos serán comentados en varias sesiones, con la aplicación de casos prácticos, sin embargo empezaremos por el principio con ciertas definiciones elementales para la comprensión de este tema tan complejo.

INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

¿Cómo podemos definir desde otro ángulo a los ingresos por sueldos y salarios?

Para poder contestar esta pregunta debemos remitirnos al Capítulo I del Título IV de la LISR, que se refiere a los “Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado” y en ingresos que sin ser precisamente sueldo y salarios se asimilan a éstos para efecto del ISR.

Aquellas personas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, tendrán derecho a acreditar el crédito al salario y por el contrario, aquellas personas que obtengan ingresos **asimilables a sueldos y salarios** NO podrán gozar de este derecho.

La LISR establece que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral (artículo 110 LISR)

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca.
- La ayuda o compensación para renta de casa.
- Transporte o cualquier otro concepto que se otorgue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

No son **ingresos en bienes**, y por lo tanto no se le debe retener impuesto a los siguientes conceptos:

- Los servicios de comedor y comida proporcionados por el patrón al trabajador.
- Es uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, como son: herramientas, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

También se precisa en el artículo 110 que este tipo de ingresos los obtiene en su totalidad solo quien realiza el trabajo, es decir, no se comparten en la sociedad conyugal.

Para efectos de acumulación y por lo tanto el cálculo de ISR de los Ingresos en Crédito, no se acumularán parcialmente, sino en una sola acumulación hasta el año calendario en que sean cobrados.

¿Cuáles son los ingresos que se asimilan a sueldos y salarios?

- Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, Entidades Federativas y los Municipio, aun cuando sean por concepto de gastos que no estén sujetos a comprobación, así como los que reciban las fuerzas armadas. Si funcionarios de la Federación, Estado o Municipios tuvieran asignados automóviles que no reúnan el requisito de ser estrictamente indispensables, será considerado como ingreso en servicio, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines del ISR.
- 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.
- Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole

- Los honorarios de Administradores, Comisarios y gerentes generales.
- Los honorarios a personas que presten sus servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- Los honorarios que reciban las personas físicas de personas morales o de otras personas físicas con actividades empresariales a las que les presten servicios personales independientes, cuando comuniquen al prestatario (patrón) por escrito que optan por pagar el ISR en los términos de las disposiciones aplicables a sueldos y salarios. Todo lo anterior con base en el artículo 110 de la LISR
- Sin embargo otro artículo (155 de la LISR) señala que los ingresos percibidos por la realización de actividades empresariales exclusivamente por comisiones, podrán optar, con el consentimiento del comitente, para que éste efectúe la retención del impuesto, como si fuera un concepto asimilable a salarios, en cuyo caso, no le serán aplicables las reglas relativas a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.
- Antes de que se ejerza esta opción, el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:
 - Efectuar la retención conforme al procedimiento del artículo 113 de la LISR y de los artículos reglamentarios de la misma.
 - Calcular el ISR anual de conformidad con el artículo 116 y presentar una declaración informativa de sueldos y salarios.
 - Proporcionar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, cuando así lo solicite el comisionista.
 - El comisionista deberá presentar su declaración anual, acumulando a sus ingresos por salarios, los obtenidos por las comisiones, salvo que el año calendario de que se trate obtengan únicamente estos ingresos, no provengan simultáneamente de 2 o más comitentes, ni excedan de \$400,000 y el comitente cumpla con la obligación de efectuar el cálculo del impuesto anual.
 - Los comisionistas deberán conservar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas y conservarlas cuando presente su declaración anual. No solicitará la constancia al comitente que haga la liquidación del año.
 - Esta opción podrá ejercerse por cada uno de los comitentes que perciban ingresos por la prestación de servicios profesionales relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, en la que el prestador del servicio o proporcione los materiales y el pago se haga en función de la cantidad de trabajo realizado y o de los días laborados, este podrá optar, con el consentimiento del prestatario, porque se le efectúe la retención del impuesto, como si se tratara de un concepto asimilable a salarios, en cuyo caso no le serán aplicables las disposiciones relativas a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.
- También se establece que cuando se ejerza la opción antes señalada, previamente al inicio de la obra de que se trate, deberá comunicarse por escrito al prestatario, el cual cumplirá con lo siguiente:
 - Efectuar la retención conforme al procedimiento del artículo 113 y todos los artículos que la reglamentan.

- Deberá calcular el impuesto anual de conformidad con el artículo 116 y presentar la declaración informativa de sueldos y salarios.
- Deberá proporcionar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, cuando así lo solicite el prestador del servicio.
- Por su parte, dicho prestador del servicio, presentará su declaración anual acumulando a sus ingresos por salarios, aquellos obtenidos por los servicios de la obra, salvo en el año calendario de que se trate, obtenga únicamente estos ingresos, y que no provengan simultáneamente de dos o más prestatarios, ni excedan de Mex\$400,000 y el prestatario cumpla con la obligación de efectuar el cálculo del impuesto anual.
- El prestador del servicio también deberá solicitar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas. No se solicitará la constancia al prestatario que haga el cálculo del impuesto anual. Esta opción puede ejercerse por cada uno de los prestatarios y considerando todos los ingresos que se obtengan en el año calendario de dicho prestatario por concepto de prestación de servicios profesionales. Dicha opción se entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste por escrito al prestatario de que se trate, que pagará el impuesto los términos del capítulo II del título IV de la ley del ISR, en lo que respecta a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.

INGRESOS EXENTOS

Basados en el artículo 109, fracciones I a la XIII, XVII y último párrafo del artículo 109, se establece los conceptos de ingresos por sueldos y salarios por los que no se estará obligado al pago del impuesto.

En su momento, serán analizadas la mayoría de las disposiciones de los ingresos exentos.

Existen varias formas de pagar un salario, siendo una de ellas cuando se pague en función de un trabajo realizado y no en función de los días trabajados. El artículo 134 del Reglamento de la LISR señala que se determinará una cantidad diaria proporcional con los días efectivamente utilizados para la realización del trabajo determina, a la cual, se le aplicará la tarifa del artículo 113 de la Ley, calculada el días, al impuesto que resulte se le acreditará, en su caso, el subsidio fiscal y el crédito al salario diario.

La cantidad que resulte conforme a lo dispuesto anteriormente, deberá multiplicarse por el número de días efectivamente trabajados y el resultado será el importe a retener.

Caso práctico:

Mariana González Espinosa llevó a cabo un trabajo profesional de Asesoría Técnica por el cuál recibió \$2,151.60 y se tardó 12 días en llevarlo a cabo y le solicita a usted como representante del área de Recursos Humanos le calcule la cantidad a serle retenida por concepto de ISR. Usted conoce que en el caso particular de la empresa a la que usted representa, tiene una "Proporción de Subsidio" del 80% lo cual servirá de base para que calcule el porcentaje de "Subsidio No Acreditable"

Adicionalmente a lo anterior, usted cuenta con la siguiente información:

El límite inferior de la tarifa del ISR es de	138.51
El porcentaje a aplicar sobre el excedente es de	17%
El porcentaje de subsidio de la tabla del ISR es de	50%
La proporción de Acreditamiento es del	60%
ISR de Cuota Fija	12.71
Crédito al salario según tabla de ISR	9.69
Subsidio de Cuota Fija	6.35
Subsidio del Impuesto Marginal	3.47

Se le pide a usted determine lo siguiente:

- 1) Determine el importe bruto del ISR de la tarifa del ISR
- 2) Calcule el importe del Subsidio Acreditable
- 3) Calcule el importe del Subsidio No Acreditable
- 4) Determine el importe del ISR a ser retenido