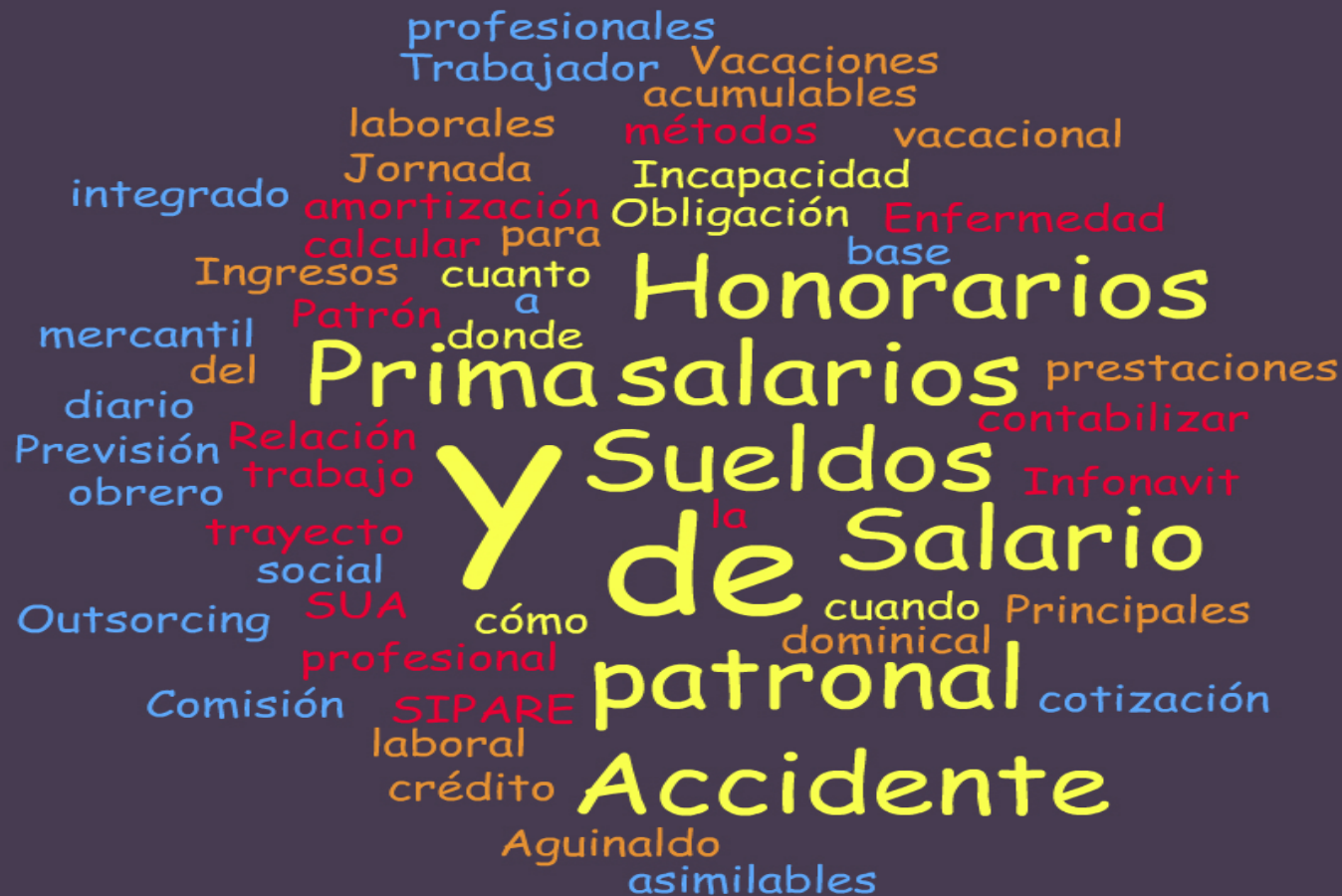


OBJETIVO

- Identificar los principales aspectos que caracterizan a una relación laboral.
- Realizar una interpretación armónica marco regulatorio que le es aplicable a las remuneraciones y compensaciones
- Mostrar las alternativas legales para la remuneración a socios y trabajadores de las empresas mexicanas.

Conceptos a desarrollar desde: LFT, LIMSS, CFF, LISR, LIVA



PATRÓN Y TRABAJADOR

LFT

Art. 10: Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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.

LFT 11, 12 a 15, 15-A últ. pfo., 16, 41, 132 y 133 LSS 5-A-IV, 15, 15-A tercer pfo. y 174 a 200 LINFONAVIT 29-I y 31 LSAR 18-I, II, III y 74 a 83 CCF 26 Sentencias LFT Criterios JFCA 5

Art. 8: Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

LFT 9, 134, 135, 164, 173, 182, 187, 215, 246, 256, 265, 279, 285, 292, 304, 311, 331, 344, 351, 353-A y 353-K LSS 5-A-V, VI, VII y XIX, 12, 13, 15, 174 a 200 y 237 Constitución 21 LINFONAVIT 29-I y 31 LSAR 18-I, II, III y 74 a 83 Sentencias LFT



LAS RELACIONES LABORALES



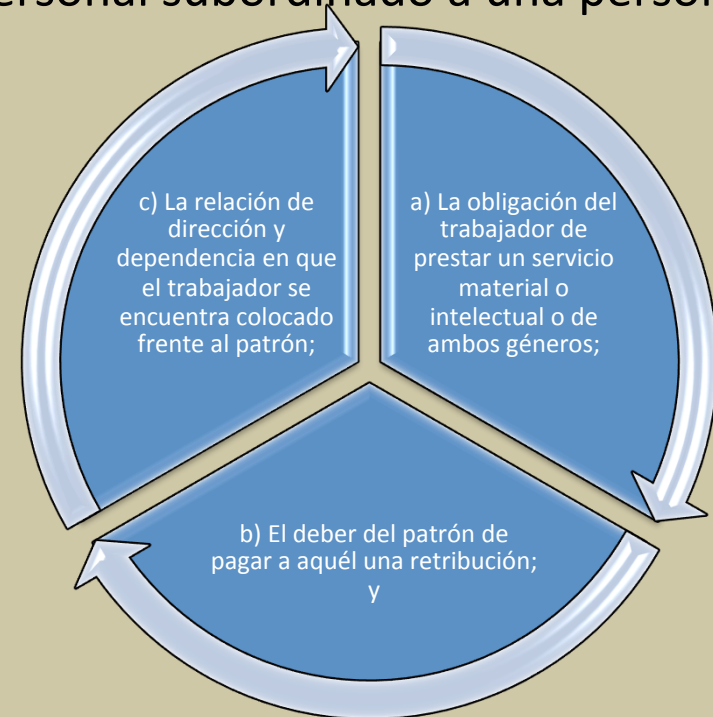
RELACIÓN DE TRABAJO

ART. 20: 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.

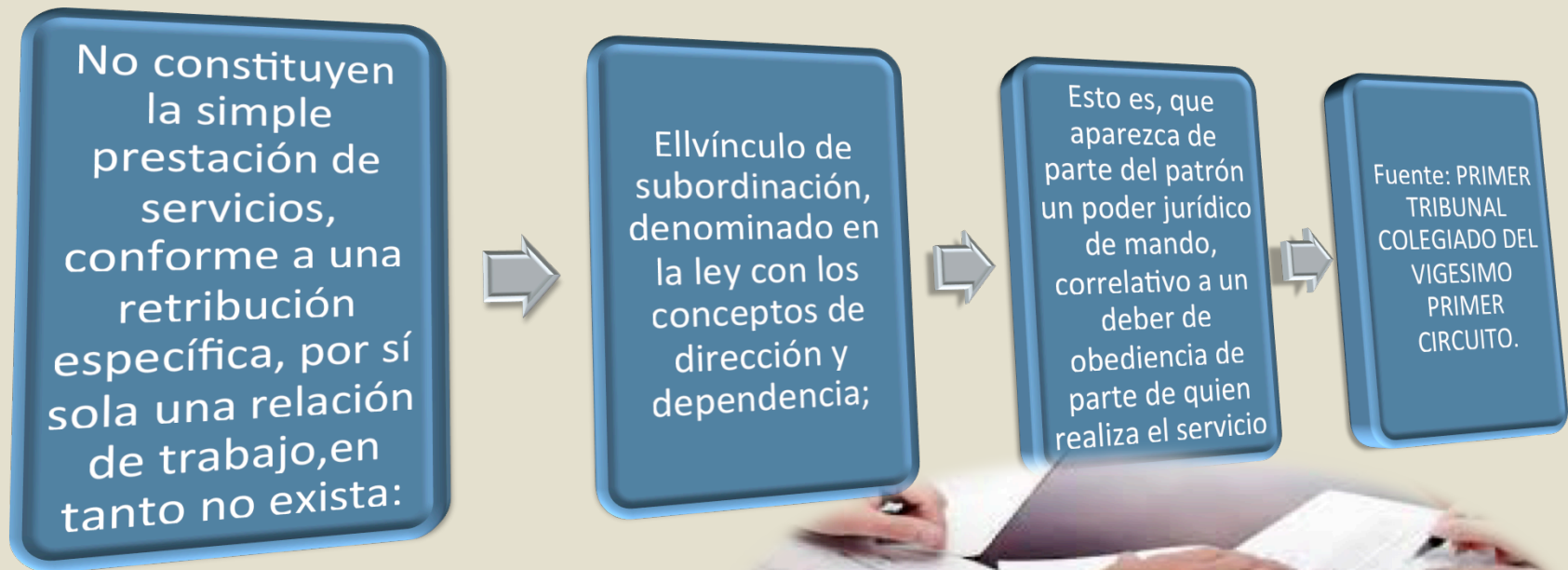
Fuente: LFT

ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba:



RELACIÓN DE TRABAJO



Contrato Individual de Trabajo.

- **Art. 20:** Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Fuente: LFT



REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Título II - Relaciones Individuales de Trabajo

Cap. I - Disposiciones Generales

Cap. II - Duración de las Relaciones de Trabajo

Cap. III - Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo

Cap. IV - Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Cap. V - Terminación de las Relaciones de Trabajo



Capítulo II - Duración de las Relaciones de Trabajo

35. Duración de las relaciones de trabajo

36. Obra determinada

37. Tiempo determinado

38. Trabajo para la explotación de minas

39. Prórroga de la relación de trabajo

39-A. Periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado

39-B. Relación de trabajo para capacitación inicial

39-C. Constancia escrita del periodo a prueba o de capacitación inicial

39-D. Improrrogabilidad de periodos a prueba y de capacitación inicial

39-E. Caso en que los contratos a prueba o de capacitación inicial se considerarán por tiempo indeterminado

39-F. Contrato de trabajo por temporada

40. Duración máxima

41. Sustitución patronal

ELIMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

RELACIÓN
LABORAL

SUSPENSIÓN
ART. 42

- 42. Suspensión de la relación de trabajo
- 42BIS Suspensión de labores por contingencia sanitaria
- 43. Día en que surte efectos la suspensión
- 44. Antigüedad del trabajador alistado en la Guardia Nacional
- 45. Reingreso al trabajo

RECISIÓN ART.
46-47

- 46. Rescisión justificada
- 47. Causas de rescisión de la relación de trabajo
- 48. Derecho del trabajador a la reinstalación o indemnización
- 49. Liberado el patrón de reinstalar
- 50. Indemnización por despido injustificado
- 51. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador
- 52. Separación del trabajador con indemnización

TERMINACIÓN
ART. 53

- 53. Terminación de la relación de trabajo
- 54. Prestaciones al trabajador en el caso de incapacidad no profesional
- 55. Derecho a la reinstalación o indemnización

JORNADA DE TRABAJO



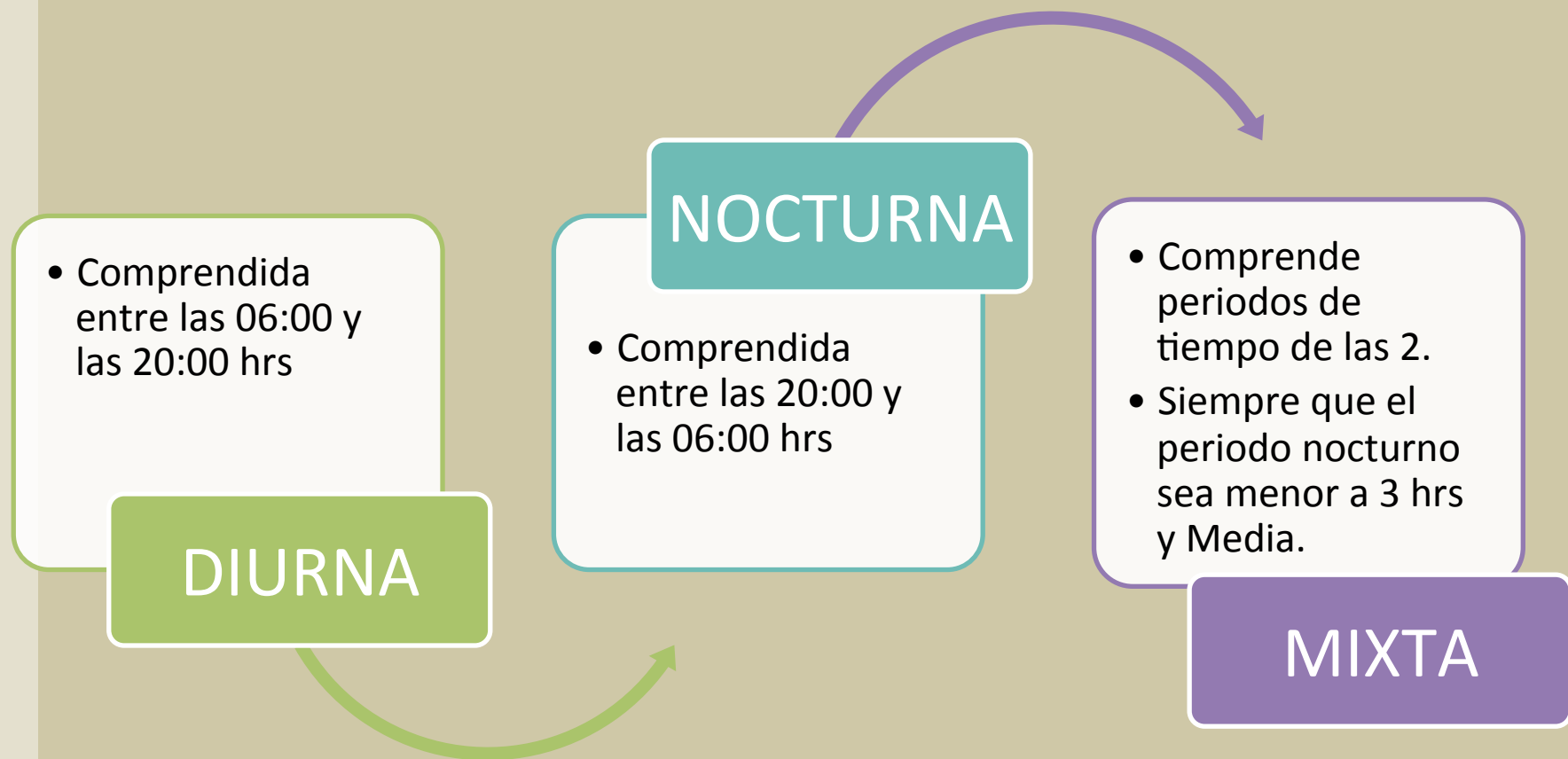
ART. 58: Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Fuente: LFT

ART.59: El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

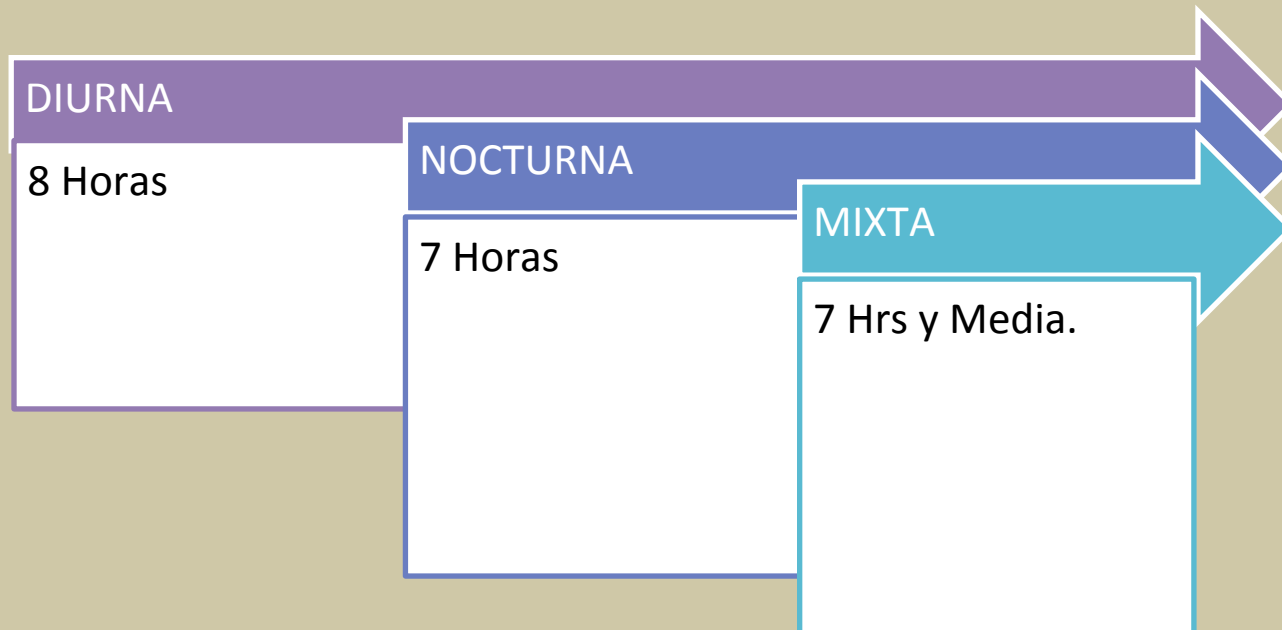
Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Tipos de Jornada Laboral.



FUENTE: Art. 60 LFT

Duración Máxima de Jornada Laboral.



FUENTE: Art. 61 LFT

DIA DE DESCANSO



ART. 69: Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

Fuente: LFT.

ART.71 En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

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.

FUENTE: LFT.

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

Las Condiciones Generales de Trabajo señalan que los días de descanso obligatorio son:

- 1° de enero (Año Nuevo).
- Primer lunes de febrero (5 de febrero aniversario de la Constitución Política de México en el año 1917).
- Tercer lunes de marzo (21 de marzo, Natalicio de Don Benito Juárez "Benemérito de las Américas").
- 1° de mayo (Día del Trabajo).
- 16 de septiembre (Independencia de México).
- Tercer lunes de Noviembre (20 de noviembre aniversario de la Revolución Mexicana).
- 1° de diciembre de cada seis años (cambio de poder presidencial).
- 25 de diciembre (Navidad).

FUENTE: Art.74 LFT.

PRESTACIONES MINIMAS DE LEY.



AGUINALDO.

- Art.87: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
- 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 éste.

Fuente: LFT.



VACACIONES (1/3)

- Art. 76 LFT
- Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran 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 aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

VACACIONES (2/3).

Años Trabajados	Días de Vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18

FUENTE: Art. 76 LFT

VACACIONES (3/3)

- Art.81: Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. 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.
- Fuente: LFT.



PRIMA VACACIONAL

Art.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.

Fuente: LFT.

Días de Vacaciones	Días de Prima Vacacional
6	1.5
8	2
10	2.5
12	3



Cómo generar prestaciones y compensaciones amigables

GANAR MÁS....¿PAGAR MÁS? EL DESAFÍO DE LOS R.H.

Nóminas y compensaciones: Dr. Sergio Iván Ramírez Cacho sergio_cacho@ucol.mx

ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN AL TALENTO HUMANO

Opciones para incrementar el patrimonio de los trabajadores sin causarles un incremento en el ISR que se les retiene

WWW.REVOLUCIONTRESPUNTOCERO.COM

ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN AL TALENTO HUMANO

Opciones para incrementar el patrimonio de los trabajadores sin causarles un incremento en el ISR que se les retiene

¿Cómo pagar más sin causar más impuestos?



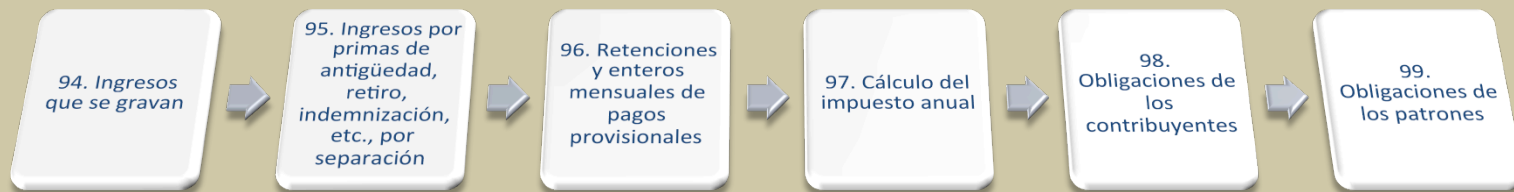
ALTERNATIVAS

- Prestación de servicios personales subordinados
- Comisiones
- Prestación de servicios profesionales independientes
- Actividades empresariales y profesionales
 - RIF
 - Régimen general ISR

EL ASPECTO FISCAL DE LOS SALARIOS



LISR, TITULO IV, CAPITULO I: Art.94-99



Ingresos Acumulables por sueldos y salarios

- Art.94: 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.

Fuente: Ley del ISR



Retención por ISR Sueldos y Salarios

Como una de las obligaciones del patrón en materia fiscal es retener el ISR que le corresponde a cada trabajador.

Art. 96: Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Fuente: Ley del ISR.



LAS APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS SALARIOS



SALARIO BASE DE COTIZACION.

- Art.27: 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.

Fuente: Ley del Seguro Social.



SALARIO DIARIO INTEGRADO.



- Art.84 : 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.
- Art. 85: El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- Fuente: Ley Federal de Trabajo.

EXCLUYENTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

- 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;

EXCLUYENTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

- **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 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,
- **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.

Tope de Salario Base de Cotización.

- Art.28: 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 respectiva.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



IMSS = ASEGURADORA BARATA

Seguros obligatorios: Patrón-Estado-Trabajador

INVALIDES Y VIDA

RCV

ENFERMEDADES
Y MATERNIDAD

GUARDERIAS Y
PRESTACIONES SOCIALES

RIESGOS DE TRABAJO

RIESGO DE TRABAJO.

- Art. 41: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



RIESGO DE TRABAJO.

- No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:
- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado

ACCIDENTE DE TRABAJO

- Art.42 : Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



ENFERMEDAD DE TRABAJO.

- Art. 43: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



ACCIDENTE DE TRAYECTO

- Art.42: Es el accidente que se produce cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



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.



ESQUEMA DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDADES ANTE EL IMSS

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 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 de la 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.

INCAPACIDAD TEMPORAL.

- Art.478: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- Fuente: Ley Federal de Trabajo.



INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

ART. 479: Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Fuente: Ley Federal de Trabajo.



INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

- Art. 480: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
- Fuente: Ley Federal de Trabajo.



INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

- Art. 58: Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.
- Fuente: Ley del Seguro Social

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

- Art 58 Fracción IV: El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.
- Fuente: Ley del Seguro Social.

OBLIGACIONES DEL PATRON ANTE EL IMSS

Artículo 15.

Los patrones están obligados a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- 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 patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

OBLIGACIONES DEL PATRON ANTE EL IMSS

- 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 sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- Fuente: Ley del Seguro Social.



OBLIGACION ANTE EL INFONAVIT.

- Dentro de las obligaciones patronales está la de ser responsable solidario del trabajador, cuando él obtiene un crédito, ya que se debe retenerle la parte de su salario que corresponde con el pago que debe hacer mensualmente por él y enterarlo al INFONAVIT. No cumplir obliga a responder por ellos y, por tanto, los adeudos serán cobrados con un crédito fiscal al patrón.
- Art.42 Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patronos efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados.
- Fuente: Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Honorarios por servicios profesionales (1/6)

- Están comprendidos dentro del Capítulo II “De los Ingresos por actividades empresariales y profesionales” en la Sección I “De las personas físicas con actividades empresariales y profesionales” de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Art.100 : Están obligadas al pago del impuesto establecido en esta Sección, las personas físicas que perciban ingresos derivados de la realización de actividades empresariales o de la prestación de servicios profesionales.
- Fuente: Ley del Impuesto sobre la Renta.



Opciones para que las empresas (patrones) remuneren a sus trabajadores



Honorarios por servicios profesionales (2/6)

Art. 100: Se consideran ingresos por la prestación de un servicio profesional, las remuneraciones que deriven de un servicio personal independiente y cuyos ingresos no estén considerados en el Capítulo I de este Título (es decir sueldos y salarios).

Fuente: Ley del Impuesto sobre la Renta.



Honorarios por servicios profesionales (3/6)

Art.102: los ingresos se consideran acumulables en el momento en que sean efectivamente percibidos.

Cuando se reciban en efectivo, en bienes o en servicios, aun cuando aquéllos correspondan a anticipos, a depósitos o a cualquier otro concepto, sin importar el nombre con el que se les designe.

Fuente: Ley del Impuesto sobre la Renta.



Honorarios por servicios profesionales (4/6)

DEDUCCIONES:

- Las personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o servicios profesionales, podrán efectuar las deducciones siguientes:
 - I. Las devoluciones que se reciban o los descuentos o bonificaciones que se hagan, siempre que se hubiese acumulado el ingreso correspondiente.
 - II. Las adquisiciones de mercancías, así como de materias primas, productos semiterminados o terminados, que utilicen para prestar servicios, para fabricar bienes o para enajenarlos.
 - III. Los gastos.
 - IV. Las inversiones.

Fuente: Art. 103 LISR.

Honorarios por servicios profesionales (5/6)

REQUISITOS PARA LAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS:

- 1.- Que hayan sido efectivamente erogadas en el ejercicio de que se trate.
- 2.- Que sean estrictamente indispensables para la obtención de los ingresos por los que se está obligado al pago de este impuesto.
- 3.- Que se resten una sola vez, aun cuando estén relacionadas con la obtención de diversos ingresos.
- 4.- Que se tenga su comprobante fiscal digital por Internet (CFDI).

Fuente: 105 LISR.

Honorarios por servicios profesionales (6/6)

- PAGOS PROVISIONALES:

Art. 106:

Efectuarán pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél al que corresponda el pago, mediante declaración que presentarán por los distintos medios que ofrece el SAT.

Fuente: Ley del impuesto sobre a Renta.



HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS.

Art. 94 Fracción 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.

El pago del ISR deberá efectuarse mediante retención que efectúen las personas morales. Se estima que los ingresos previstos en el presente artículo los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo.

Fuente: Ley del Impuesto sobre la Renta.



HONORARIOS ASIM A SUELDOS Y SALARIOS

QUIENES ENTRAN:

- 1. Funcionarios y empleados de la federación, estados y municipios
“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.”. Fracción I
- 2. Sociedades cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles
“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.”. Fracción II
- 3. Honorarios a directivos, administradores, comisarios y gerentes generales
“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.”. Fracción III.

QUIENES ENTRAN EN ASIM A SYS?

- 4. Servicios profesionales

“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.”. Fracción IV.

En el segundo párrafo se establece que por preponderante se entiende cuando los ingresos obtenidos en el ejercicio anterior del prestatario representen más del 50%.

- 5. Servicios profesionales que opten por asimilar sus ingresos a salarios

“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.”. Fracción V.

- 6. Actividades empresariales que opten por asimilar sus ingresos a salarios

“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.”. Fracción VI.

PARA EFECTOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

- No existe definición en la Ley del Seguro Social, ni en sus reglamentos, por lo que de conformidad con el artículo 12 de esta Ley, las personas físicas que perciben ingresos por “HONORARIOS ASIMILADOS” a salarios, no quedan comprendidos como sujetos de afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social.
- Cabe mencionar que en el artículo 13 fracción I de la ley referida, se establece que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio los trabajadores en industrias familiares, los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

PARA EFECTOS DEL IVA EN ASIM SYS

- *Artículo 14 LIVA.*
- *No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimile a dicha remuneración”.*
- Esto quiere decir que los que tributen como asimilados a salarios **no son considerados como prestadores de servicios profesionales y por lo tanto no pagaran este impuesto.**

CALCULO DE RETENCIONES ISR ASIM SYS

- Para el calculo de las retenciones de ISR sobre asimilados a salarios se procede a utilizar la tarifa mensual del art.96 de la LISR.
- Tomando como ingresos acumulables el importe total de los sueldos y salarios asimilados.

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	247.24	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00%
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00%

COMPROBANTES FISCALES DE ASIM A SYS

- En materia fiscal el artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta contempla la figura de ingresos que sin ser sueldos o salarios, es decir, sin ser ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado, exclusivamente para efectos fiscales pueden asimilarse en su tratamiento tributario con el de los asalariados.
- Es por eso que el Complemento recibo de sueldos, salarios e ingresos asimilados contempla estos últimos (ingresos asimilados a sueldos y salarios) mismos que sin ser ingresos por sueldos, son tratados como si lo fueran, exclusivamente para efectos del pago de impuestos federales.
- Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos es una de las obligaciones que menciona el art.99 Fraccion III de la LISR.

COMISION MERCANTIL (1/2)

- ART. 273
- El mandato aplicado a actos concretos de comercio, se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña.
- ART.274
- El comisionista, para desempeñar su encargo, no necesitara poder constituido en escritura publica, siéndole suficiente recibirlo por escrito o de palabra; pero cuando haya sido verbal se ha de ratificar por escrito antes que el negocio concluya.
- Fuente: Código de Comercio.

COMISION MERCANTIL (2/2)

ART. 275: Es libre el comisionista para aceptar o no el encargo que se le hace por el comitente; pero en caso de rehusarlo, lo avisara así inmediatamente, o por el correo mas próximo al día en que recibió la comisión, si el comitente no residiere en el mismo lugar.



PREVISION SOCIAL (1/2)

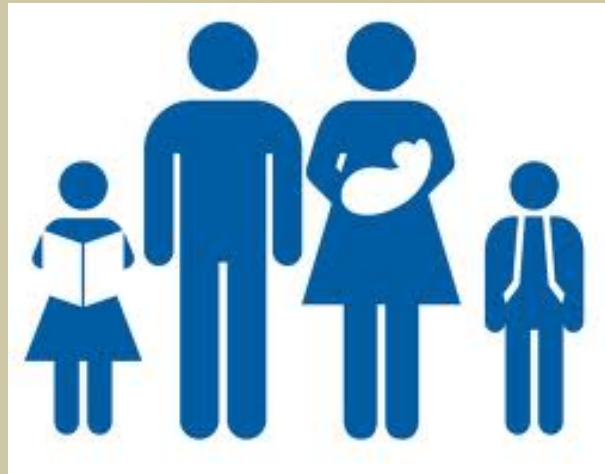
Se puede definir como la ayuda a los trabajadores y sus familias, para que su ingreso sea suficiente para cubrir sus necesidades elementales, que pueden ser entre otros: servicios médicos, de seguridad, de habitación, de medios de recreación, de cultura y deporte, mediante la entrega de bienes y servicios.

Art. 7: 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.

Fuente: Ley del impuesto sobre la Renta.

PREVISION SOCIAL (2/2).

LA Ley del ISR menciona que los gastos de previsión social son entre otros: Prestaciones por jubilación, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga



OUTSOURCING

Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos.

Es una subcontratación es el proceso económico en el cual una empresa determinada, mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.



Regulación del OUTSOURCING.

- Art. 15-A:
- Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.
- Fuente: Ley del Seguro Social.



Ley de Ayuda Alimentaria para los trabajadores.

- Art.1: La presente Ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.
- Fuente: Ley de Ayuda alimentaria para los trabajadores.

Ley de Ayuda Alimentaria para los trabajadores.

- Art.7: Los patrones podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante cualquiera de las modalidades siguientes:
- I. Comidas proporcionadas a los trabajadores en:
 - a) Comedores;
 - b) Restaurantes, o
 - c) Otros establecimientos de consumo de alimentos.

Los establecimientos contemplados en los incisos a), b) y c) de esta fracción podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos, y

- II. Despensas, ya sea mediante canastillas de alimentos o por medio de vales de despensa en formato impreso o electrónico.

Ley de Ayuda Alimentaria para los trabajadores.

- Art.13: Con el propósito de fomentar el establecimiento de los esquemas de ayuda alimentaria en las diversas modalidades a que se refiere el artículo 7o. de esta Ley, los gastos en los que incurran los patrones para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, así como para la entrega de despensas o de vales para despensa o para consumo de alimentos en establecimientos, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

