



ASUNTO: REFORMA LABORAL Y SUS IMPLICACIONES CON IMSS E ISR.



Después de diversas discusiones y aun con temas relevantes por resolver, el pasado 30 de noviembre, se dio a conocer en el DOF el “Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo**”, que entró en vigor al día siguiente de su publicación, con algunas excepciones.

En la exposición de motivos se menciona que, es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo formal, fortalecer el trabajo decente, **impulsar la productividad**, ya que la economía mexicana demanda acciones para alcanzar mayor productividad y así asegurar al trabajador una **participación justa en los beneficios de la producción**.

La iniciativa de reformas parte de los siguientes ejes rectores:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos.
2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de los derechos de los trabajadores.
3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral.
4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical.
5. Fortalecer las facultades normativas y sancionadoras de las autoridades del trabajo.



Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con **mayores ingresos para los trabajadores**.

La aprobación de cambios y nuevas obligaciones, seguramente implicarán **más trabajo para los patrones**, ya que deberán analizar si sus reglamentos y políticas internos en el ámbito laboral, cumplen con lo establecido por las nuevas normas.

En el presente boletín, haremos comentarios sobre aquellas modificaciones que consideramos más importantes, más prácticas, más comunes o de aplicación más generalizada, así como sus implicaciones fiscales con el IMSS e ISR.

I. MODIFICACIONES A LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

1. Dignidad en el trabajo

Art. 2o.

En concordancia con el artículo 1o. constitucional se advierte el reconocimiento de los derechos humanos, al **incorporar** el concepto de **trabajo digno o decente** en todas las relaciones laborales.



✓ **Se entiende por trabajo digno o decente:**

- Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador.
- No existe discriminación por:
 - Origen étnico o nacional.
 - Género.
 - Edad.
 - Discapacidad.
 - Condición social.
 - Condiciones de salud.
 - Religión.
 - Condición migratoria.
 - Opiniones.
 - Preferencias sexuales o estado civil.
 - Se tiene **acceso a la seguridad social** y se percibe un **salario remunerador**.
 - Se **recibe capacitación** continua para el **incremento** de la **productividad** con **beneficios compartidos**.
 - Se **cuenta** con **condiciones** óptimas de **seguridad e higiene** para prevenir riesgos de trabajo.

2. Hostigamiento y acoso sexual

Art. 30. Bis.

Se incorporan conceptos como **hostigamiento** y **acoso sexual**, los que constituyen nuevas causales para terminación de la relación laboral.

- ✓ **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- ✓ **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



3. Régimen de subcontratación

Arts. 15-A, B, C y D.

Se regula el régimen de subcontratación (outsourcing), buscando dar certeza jurídica y proteger los derechos de los trabajadores, como lo es, entre otros, la seguridad social. La legislación laboral actual no impide esta actividad, no está prohibida.

- ✓ **El trabajo en régimen de subcontratación**
 - Es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.



- **Condiciones** de la subcontratación:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

No cumplir con todas las condiciones, traerá como consecuencia que el **contratante sea considerado patrón**, con todos los derechos y obligaciones que ello implica, incluyendo obligaciones en materia de seguridad social.

- El contrato deberá constar por escrito.
- El contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- El contratante de los servicios **deberá cerciorarse** permanentemente que el contratista, cumple con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de este último.
- El cerciorarse, **podrá** ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada conforme a las respectivas disposiciones legales.
- El régimen de subcontratación, no se permitirá cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales. Quien lo utilice se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

4. No contratar a menores de edad

Art. 22 Bis.

Continúa vigente la disposición que prohíbe laborar a los menores de 14 años, quienes solamente podrán realizar trabajos dentro del núcleo familiar.



- ✓ Cuando las autoridades detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, se ordenará que cese de las labores y **se sancionará al patrón con multa** por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general **y prisión** de 1 a 4 años.
- ✓ Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

5. Contenido de los contratos de trabajo

Art. 25.

Además del: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil,... llevará los siguientes:

- ✓ **Clave Única de Registro de Población.**
- ✓ **Registro Federal de Contribuyentes.**
- ✓ **Cómo es la relación de trabajo:**
 - ✓ Para obra o tiempo determinado.
 - ✓ **Por temporada.**
 - ✓ **De capacitación inicial** o por tiempo indeterminado.
 - ✓ **En su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.**



6. Tipos de relaciones de trabajo

Art. 35.

Se mantienen los contratos para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y se adicionan **nuevas modalidades** de contratación, tales como:



- ✓ Relaciones de trabajo por **tiempo indeterminado o excedan de 180 días**, en las cuales:
 - Podrá establecerse **un periodo a prueba** que no podrá exceder de 30 días.
 - Verificar que el trabajador cumple con requisitos y conocimientos para el trabajo.
 - Podrá extenderse el periodo a prueba hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales, administración o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
 - El trabajador disfrutará del salario.
 - La seguridad social.
 - Las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.
 - **Al término del periodo de prueba**, de no acreditar el trabajador que reúne los requisitos y conocimientos para desarrollar las labores, **a juicio del patrón**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
-

-
- ✓ La relación de trabajo para **capacitación inicial** es:
 - Aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades para la actividad que vaya a ser contratado.
 - La vigencia de la relación de trabajo para capacitación inicial:
 - Tendrá una duración máxima de 3 meses.
 - Podrá ser hasta de 6 meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales, administración o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.
 - Durante la relación de trabajo el trabajador disfrutará:
 - Del salario.
 - Seguridad social.
 - Las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.
 - **Al término de la capacitación inicial**, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
 - ✓ La relación de trabajo con **periodo a prueba** o de **capacitación inicial**, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es **por tiempo indeterminado**, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
 - ✓ Los periodos a prueba y de capacitación inicial son **improrrogables**.
 - ✓ A efecto de **garantizar los derechos de seguridad** social del trabajador, dentro de una misma empresa o establecimiento:
 - No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial.
 - Ni en más de una ocasión.
 - Ni tratándose de puestos distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.
 - ✓ Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.
-

-
- ✓ Las relaciones de trabajo por **tiempo indeterminado** serán **continuas** por regla general, pero:
 - Podrán pactarse para **labores discontinuas** cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de **temporada** o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.
 - Los trabajadores que presten servicios de temporada tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.
 - ✓ La conclusión de la **temporada**, suspende temporalmente la relación de trabajo.
 - ✓ A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

7. Contingencia sanitaria

Arts. 42 Bis y 429, fracción IV.

Cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo siguiente:

- ✓ El patrón estará obligado a **pagar** a sus trabajadores una **indemnización** equivalente a **un día de salario** mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.



8. Rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón

Art. 47.

Se incorporan **nuevas causales** de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

- ✓ Incurrir el trabajador en **malos tratos en contra de clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- ✓ Cometer el trabajador actos de **hostigamiento y/o acoso sexual** contra **cualquier persona** en el lugar de trabajo.
- ✓ **Falta de documentos** exigidos por leyes y reglamentos para la prestación del servicio y su entrega exceda de 2 meses.

- ✓ El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera la conducta que motiva la rescisión y la fecha en que se cometió.
- ✓ El aviso deberá entregarse al trabajador o comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 5 días hábiles siguientes, a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.
- ✓ La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido comenzará a correr hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.
- ✓ La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.



9. Salarios caídos topados

Art. 48.

Como un logro para el sector patronal, **se limita la generación de salarios vencidos** y con ello se inhibe la prolongación de los juicios en forma injustificada.

- ✓ El trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un período máximo de 12 meses.
- ✓ Si al término de los 12 meses no ha concluido el juicio, se pagará al trabajador intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.
- ✓ En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos, a partir de la fecha del fallecimiento.
- ✓ A los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar la resolución de un juicio laboral, se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.



10. Rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador

Art. 51.

Tenemos nuevas causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- ✓ Incurrir el patrón en hostigamiento y/o acoso sexual, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- ✓ Exigir actos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.



11. Labores complementarias

Art. 56 Bis.

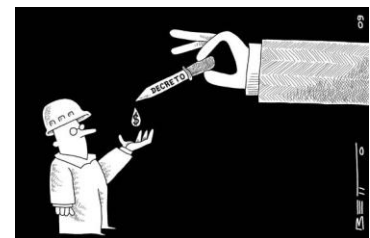
- ✓ Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.
- ✓ Se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.



12. Salario por unidad de tiempo

Art. 83.

- ✓ Se establecerá específicamente esa naturaleza.
- ✓ El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que sea un salario remunerador, así como el pago por cada hora de servicio, no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan.
- ✓ El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.



13. Formas de pago del salario

Art. 101.

- ✓ El **salario** en efectivo **deberá pagarse** precisamente en **moneda de curso legal**,...
- ✓ **Previo consentimiento** del trabajador, el **pago** del salario podrá **efectuarse** por medio de depósito en **cuenta bancaria**, tarjeta de débito, **transferencias** o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios de pago serán cubiertos por el patrón.



14. Pensiones alimenticias

Art. 110.



Cuando el trabajador **deje de prestar sus servicios**, el patrón deberá **informar** a la **autoridad** competente y los **acreedores alimentarios** tal circunstancia, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la terminación de la relación laboral.

15. Derecho de los trabajadores a participar en la PTU

Art. 127.

Se precisa que los **trabajadores del establecimiento** de una empresa forman parte de ella para efectos del reparto de utilidades.



16. Obligaciones del patrón

Arts. 132 y Segundo Transitorio.

Se incorporan las siguientes obligaciones para los patrones:

- ✓ Las empresas con **más de 50 trabajadores**, deberán **contar con instalaciones** adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de **personas con discapacidad**. Se fija un plazo de 36 meses para realizar las instalaciones respectivas.
- ✓ **Afiliarse** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT). contarán con 12 meses de plazo para afiliarse.
- ✓ Otorgar **permiso de paternidad** de 5 días laborables con goce de sueldo, a los **hombres** trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción.



17. Prohibiciones a patrones

Art. 133.

Se incluyen nuevas prohibiciones a los patrones o a sus representantes:

- ✓ **Realizar** actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el lugar de trabajo.
- ✓ **Permitir** o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
- ✓ **Exigir** la presentación de **certificados médicos de no embarazo** para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- ✓ **Despedir a una trabajadora** o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por **estar embarazada**, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.



18. Productividad, capacitación y Comisiones mixtas

Arts. 153-A al 153-V.

Se modifica este capítulo de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para incorporar la productividad y se establece:

- ✓ Los patrones tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Ya no se requiere la aprobación de los programas de parte de la STPS.
- ✓ Solo las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y **Productividad**, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones y, se encargarán, entre otros aspectos, de:
 - Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad con el propósito de **impulsar la capacitación**, medir y **eleva la productividad**, así como **garantizar el reparto equitativo de sus beneficios**.
 - Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.
 - Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.



-
- ✓ Los patrones deberán conservar a disposición de la STPS y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y **productividad**.
 - ✓ Se introduce un nuevo concepto, la **productividad** y se define como:
 - El resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que se tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e **incrementar los ingresos**, el **bienestar de los trabajadores** y **distribuir equitativamente sus beneficios**.
 - ✓ Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la STPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento, o cuando éstos no se lleven a la práctica, será sancionado con **multa** por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

19. Derechos de las madres trabajadoras

Art. 170.

Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y se adiciona los siguientes beneficios:

- ✓ A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo, se podrá **transferir hasta 4** de las 6 semanas de descanso **previas** al parto **para después** del mismo.
- ✓ En caso de que los **hijos** hayan nacido con **capacidades especiales** que requieran atención hospitalaria, el **descanso** podrá ser hasta de **8 semanas** posteriores al parto.
- ✓ En caso de **adopción de un infante** disfrutarán de un descanso de **6 semanas** con goce de sueldo, posterior al hecho.
- ✓ En el **período de lactancia** hasta por el término máximo de **6 meses**, tendrán **2 reposos** extraordinarios **por día**, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, o bien, previo acuerdo con el patrón se **reducirá en una hora** su jornada de trabajo.



20. Riesgos de trabajo

Art. 475 Bis.

Se incorporan los principios señalados en la fracción XV del artículo 123 constitucional, para establecer que **el patrón será responsable de la seguridad e higiene**, así como de la **prevención de los riesgos de trabajo**, conforme a los lineamientos de la ley laboral, reglamentos y normas oficiales mexicanas y que es obligación de los trabajadores acatar las medidas de prevención de riesgos.

21. Muerte del trabajador

Art. 502.

La indemnización en caso de muerte del trabajador, consistente en el pago a los beneficiarios de 730 días de salario, **se incrementa a** la cantidad equivalente al importe de **5000** días de salario.



22. Consideraciones para sanciones

Art. 992.

- ✓ Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:
 - El carácter intencional o no de la acción u omisión.
 - La gravedad de la infracción.
 - Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
 - La capacidad económica del infractor.
 - La reincidencia del infractor.
- ✓ En los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta.
- ✓ Cuando en un solo acto u omisión **se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados**. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.
- ✓ Cuando la **multa** se aplique **a un trabajador**, ésta no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día.



23. Responsabilidades y sanciones

Arts. 994 al 104-C.

Se incrementan las sanciones derivadas del incumplimiento a las disposiciones establecidas en la LFT, las cuales van del equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (smg) vigente en el D.F., siendo representativas las siguientes:

- ✓ De 250 a 5000 veces el smg, al patrón que no cumpla las obligaciones relativas al pago de la PTU.
- ✓ De 250 a 5000 veces el smg, al patrón que no cumpla con proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- ✓ De 250 a 5000 veces el smg, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.
- ✓ De 250 a 5000 veces el smg, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.
- ✓ Al patrón que exija la presentación de certificados médicos de no embarazo, despedir a una trabajadora embarazada y viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el smg.
- ✓ Al patrón que tenga trabajadores menores de 14 años de edad, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el smg.
- ✓ Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el smg.
- ✓ **Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas específicamente**, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el smg.
- ✓ No tener por escrito el contrato de servicios celebrado con un contratista y no cerciorarse que cuenta con la **documentación** y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el smg.
- ✓ A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, cuando se transfiera de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el smg.
- ✓ A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el smg. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.



II. IMPLICACIONES EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL (LSS)

1. Incorporación al seguro social

De tener contratados servicios a través de la subcontratación, es recomendable reunirse en las empresas y revisar como están las condiciones y formalidades de los servicios.

Los artículos 5-A de la LSS y 15-A de la LFT, están en combinación y en el caso de la subcontratación si no se cumplen las condiciones para que se considere como tal, el contratante se convierte en patrón. El IMSS se acercará al contratante si el contratista no cumple con las obligaciones en seguridad social, derivadas de sus relaciones laborales con sus trabajadores. Observar lo siguiente:



- ✓ Para los efectos de la Ley del Seguro Social (LSS), se entiende por:
 - Patrones o **patrón**: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo (Art. 5-A, fracción IV).
- ✓ Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se entiende por:
 - **Patrón**: es la 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 (Art. 10).
 - El trabajo en régimen de **subcontratación** es aquel por medio del cual un patrón denominado **contratista** ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un **contratante**, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. (Art. 15-A).

Este tipo de trabajo, deberá **cumplir** con las siguientes **condiciones**:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De **no cumplirse** con todas **estas condiciones**, el **contratante se considerará patrón** para todos los efectos de la ley laboral, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

- ✓ Principales obligaciones patronales ante el IMSS:
 - Registrarse, inscribir y proporcionar datos de los trabajadores, como calcular y enterar las cuotas obrero patronales, así como las modificaciones de salario en el caso de **contratos por temporada y contingencia sanitaria** (Art. 15).
 - Dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales por contador público (Art. 16).
 - Notificar los riesgos de trabajo (Art. 51).
 - Revisar anualmente la siniestralidad (Art. 74).

2. Sujetos de aseguramiento

- ✓ Son sujetos de aseguramiento del **régimen obligatorio**: Las **personas que presten**, en forma permanente o eventual, **a otras** de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un **servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen** y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones (Art. 12 LSS).

3. Determinación y pago de cuotas

- ✓ En los casos de juicios laborales menor o igual a 12 meses y mayor a 12 meses, determinar las cuotas obrero patronales y enterar su importe.



4. Del salario base de cotización

- ✓ El **salario base de cotización** se **integra** con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y **cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo**. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización (Art. 27).
- ✓ Para el caso del **salario por unidad de tiempo**, establecido en la reciente reforma laboral, es aplicable lo establecido en el artículo 62 del: “Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización”, que a continuación se transcribe:

“El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:

- I. Si el trabajador labora **jornada reducida**, determinar el salario base de cotización sumando los **salarios** que **perciba por** cada **unidad de tiempo** en una semana y se dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario calculado resultara **inferior al mínimo** de la región **deberá ajustarse a éste**.
- II. Si el trabajador labora **semana reducida** y su **salario es fijado por día**, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y se dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario calculado resultara **inferior al mínimo** de la región **deberá ajustarse a éste**.
- III. Si el trabajador **labora jornada y semana reducidas**, determinar el salario base de cotización, según sea que el **salario se estipule por día o por unidad de tiempo**, empleando la fórmula que corresponda de las dos señaladas.”

5. Seguro de riesgos de trabajo

Aspectos que se deben tener presentes y revisarlos para tomar las decisiones correspondientes y eliminar o minimizar las probabilidades de incurrir en incumplimientos y hacerse acreedores a las elevadas multas que impondrá la autoridad laboral y, en su caso, contribuciones que pretenda cobrar el IMSS.



- ✓ Si el IMSS comprueba que el **riesgo de trabajo** fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el IMSS otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la ley establece y el **patrón** quedará obligado a **restituir íntegramente al IMSS las erogaciones** que éste haga. (Art. 48 LSS).
- ✓ En los términos establecidos por la LFT, cuando el asegurado sufra un **riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón** a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero a favor del trabajador asegurado, se **aumentarán** en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El **patrón** tendrá la **obligación de pagar al IMSS el capital constitutivo** sobre el incremento correspondiente (Art. 49 LSS).
- ✓ En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización al trabajador podrá aumentarse hasta en un 25%, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay **falta inexcusable del patrón**: Si **no cumple** las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las **normas oficiales mexicanas (NOM)** en materia de **seguridad, salud y medio ambiente de trabajo** (Art. 490 LFT).

-
- ✓ En caso de **muerte del trabajador** por **riesgo de trabajo**, la indemnización a sus beneficiarios será la cantidad equivalente al importe de **5000 días de salario** (Art. 502 LFT).
 - ✓ La STPS y el IMSS deberán **intercambiar información** en forma permanente respecto de los avisos de **accidentes de trabajo** que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el **ejercicio** de sus respectivas **facultades legales** (Art. 504 LFT).

III. IMPLICACIONES EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR)

1. Subcontratación de servicios

- ✓ En el caso de que exista la subcontratación, en la que un **patrón** denominado **contratista** ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un **contratante**, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. (Art. 15-A LFT) y en esta subcontratación no se **cumplan** las **condiciones** para darle dicho tratamiento, el **contratante se considerará patrón** para todos los efectos de la ley laboral, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.
- ✓ De ser considerado el contratante como patrón, se deberán realizar todas las actividades y procesos de retención de ISR a los trabajadores y su entero al SAT, pago de la PTU respectiva, así como el cumplimiento de cálculos mensuales y anuales de ISR de los trabajadores y su inscripción al RFC.

2. Tratamiento de los conceptos pagados, ya sea como ingresos exentos o gravados

- ✓ **Subcontratación:** Si el contratante es patrón se da el tratamiento de pago de salarios.
- ✓ **PTU:** Será ingreso gravado previa deducción de la parte exenta.
- ✓ **Intereses por salarios caídos:** No se contemplan en el artículo 109, por lo que están gravados.
- ✓ **Contingencia sanitaria:** No se contempla como ingreso exento en el artículo 109, estaría gravado.
- ✓ **Indemnización por muerte:** Este ingreso lo reciben los beneficiarios del trabajador fallecido, esto representa una herencia y de acuerdo a lo establecido en el artículo 109 de la LISR es un ingreso exento.

