



IV Conceptualización jurídica e impositiva

La fuente de la riqueza no la constituye el dinero, sino el trabajo.

Taylor

En este capítulo se estudian los conceptos de trabajador y patrón, así como trabajador a domicilio en virtud de que en la industria de la confección de prendas de vestir (ICPV) es una forma de contratación ampliamente utilizada, tanto por el sector formal como por el informal de la economía.

Se analiza el concepto de salario y su integración tanto para efectos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) como para la Ley del Seguro Social (SS) y del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT). Por otro lado, también se analizan las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador y que se establecen en la LFT.

Se realiza también un análisis de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) para determinar si las prestaciones que reciben los trabajadores quedan gravadas con este impuesto.

La revisión del salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT y el análisis de la Ley del ISR se realiza para determinar si las prestaciones que reciben los trabajadores quedan gravadas o exentas con estas contribuciones. Lo anterior servirá para analizar los resultados de la encuesta y determinar si las empresas de la ICPV otorgan a sus trabajadores: i) prestaciones sociales superiores a las señaladas en la LFT, ii) si se otorgan prestaciones que no integran para determinar el salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT; iii) si se otorga a los trabajadores prestaciones de previsión social que la Ley del ISR deja exentas para los trabajadores.

De igual manera, se analiza el impuesto a las nóminas y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU). Por último se analizan las implicaciones económicas del despido de trabajadores. Todo lo anterior nos sirve de base para determinar el costo de la mano de obra en México.

Por último se realiza una descripción de la forma en que se calcula el ISR a los salarios, y las cantidades que en efectivo debe entregar el patrón a los trabajadores con bajos ingresos, cantidades que son a cargo del erario federal..

IV.1 La Ley Federal del Trabajo

Durante el gobierno del Presidente Porfirio Díaz, no existía en la legislación mexicana una regulación sobre el trabajo ni sobre el derecho a la huelga, la que se encontraba catalogada como un delito. En efecto, el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1871 –precepto incorporado en los códigos civiles estatales– castigaba con arresto de 8 días a 3 meses de prisión y multa de 25 a 500 pesos “a quienes pretendieran modificar los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo” (artículo 925)

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en ella se contiene el artículo 123.

Este artículo 123, para efectos del presente capítulo, señala la obligatoriedad para el Congreso de la Unión de expedir las leyes sobre el trabajo, estableciéndose las bases sobre las que se deberá expedir la mencionada Ley y, para los efectos de la presente investigación, nos interesa señalar lo siguiente: i) la duración de la jornada de trabajo; ii) los salarios mínimos, tanto profesionales como generales; iii) el trabajo de los menores; iv) el descanso semanal; v) el trabajo de las mujeres durante el embarazo; vi) la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; vii) el pago por laborar tiempo extraordinario; viii) la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; ix) obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores; x) indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; xi) indemnizaciones por despido de los trabajadores; xii) normas de seguridad e higiene en el trabajo y, xiii) la declaratoria de utilidad pública de la Ley del Seguro Social.

Ya en el manifiesto revolucionario de Adolfo de la Huerta, en 1923, se señalaba “la inmediata reglamentación del artículo 123 de la CPEUM, procurando deslindar equitativamente las prerrogativas de los obreros y las obligaciones de los patrones...”¹.

Después de la lucha revolucionaria y de los gobiernos que le siguieron, bajo la dirección de Plutarco Elías Calles el 4 de marzo de 1929 nace el Partido Nacional Revolucionario (PNR) el que señalaba en su programa: “el PNR reconoce a las clases trabajadoras como el factor social más importante”, comprometiéndose a luchar por “el desarrollo industrial, a base de capitales mexicanos y no de extranjeros;... postulando la preeminencia del Estado en materia económica”.²

¹ De La Torre Villar Ernesto, et. al, *Historia Documental de México*, México, UNAM, 1984, t. II, p. 490.

² Enciclopedia de México, México, 1977, tomo X, p. 312.

En el Plan Sexenal 1934-1940 se mencionaba que:

el Partido Nacional Revolucionario hará que sus miembros en el poder desarrollen una política francamente sindical, fomentando y estimulando, por todos los medios posibles, la organización de los trabajadores, sin más límite que el señalado por las Leyes...[y] la implantación del Seguro Social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores.³

En 1936, el PNR declaró “que cualquier trabajador, por el simple hecho de pertenecer a un sindicato revolucionario o a una liga de Comunidades Agrarias, sería considerado como miembro nominal de la organización”.⁴ Así, las fuerzas que debían formar parte del Partido eran los obreros agrupados en la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), los campesinos agrupados en la Confederación Nacional Campesina (CNA) y los sectores popular y militar.

En 1938, siendo presidente el General Lázaro Cárdenas, se disolvió el PNR y se formó el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), y en su declaración de principios

mantuvo el reconocimiento de la lucha de clases como inherente al régimen capitalista; ...el apoyo a la clase obrera y el derecho a la huelga; ... la intervención del Estado en la economía; ... el establecimiento del Seguro Social; el control de los precios y la construcción de casas populares.⁵

Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho, en 1946, el PRM se convierte en el Partido Revolucionario Institucional (PRI), en el que se conserva la ideología del intervencionismo de Estado en la economía; se eliminó la facultad a las asociaciones gremiales de escoger a sus candidatos, debiendo ser hecho por los órganos directivos del partido.

³ *Íbidem.*, p. 498.

⁴ *Íbidem.*, p. 314

⁵ *Íbidem.*, p. 313.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, fue publicada el 18 de agosto de 1931 y después de casi 40 años fue abrogada y en su lugar se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo el primero de abril de 1970.

IV.1.1 Trabajo, trabajador y patrón

La LFT regula las relaciones de trabajo,⁶ señalando que las normas tienden a conseguir “el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.⁷ Establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales,⁸ definiéndolo como toda actividad humana, intelectual o material.⁹ De igual manera, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores.¹⁰ Importante es destacar que por relación de trabajo se entiende, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.¹¹

La LFT¹² define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Es decir, en la relación de trabajo hay dos sujetos: el patrón y el trabajador y, el vínculo que une a estos sujetos es la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En este punto es importante establecer qué debe entenderse por subordinación y relación laboral. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, a través de jurisprudencia, qué debe entenderse por subordinación.¹³

⁶ Artículo 1º de la LFT.

⁷ *Íbidem*, artículo 2º.

⁸ *Íbidem*, artículo 3º.

⁹ *Íbidem*, artículo 8º.

¹⁰ *Íbidem*, artículo 10º.

¹¹ *Íbidem*, artículo 20.

¹² *Íbidem*, artículo 8º.

¹³ Sánchez Barrio, Armando, et al., Estudio e interpretación de la nueva Ley del Seguro Social. Régimen obligatorio, México, SICCO, 1997, pp. 32 y 33.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo correspondiente al trabajo.

Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Espiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 4661/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado en la siguiente tesis las características de la relación laboral:¹⁴

RELACION LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer, acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la

¹⁴ Ídem, p. 34.

necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Amparo directo. 9442/83. Rogelio Gutiérrez Gutiérrez. 18 de septiembre de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Precedente:

Amparo directo. 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo. 3339/64. Marcelo de la Cueva y Foucade. 1º de febrero de 1965. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

De la tesis transcrita podemos apuntar las características principales para determinar si se está en presencia de una relación laboral:

- i) no es necesario que el trabajador dedique todo su tiempo al patrón;
- ii) no es necesario que el trabajador dependa económicamente del patrón;
- iii) se requiere la subordinación;
- iv) el patrón tiene la posibilidad de disponer del trabajo;
- v) deber de obediencia del trabajador;
- vi) la dirección del patrón, ya sea en forma directa o jurídica.

Los conceptos anteriores serán de utilidad al desarrollar el trabajo de campo para poder distinguir entre los pequeños talleres y los trabajadores a domicilio.

IV.1.2 El trabajo a domicilio

La ICPV es un sector que recurre con mucha frecuencia al trabajo a domicilio, ya que esta industria requiere de flexibilidad laboral, sobre todo para poder cumplir con los grandes pedidos, los cambios y ciclos de moda, la respuesta rápida y la competencia en cuanto a precio. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para un buen número de empresas del sector del vestido, “el medio más eficaz de garantizar una flexibilidad óptima para sus actividades consiste en confiar, total o parcialmente, la producción a trabajadores a domicilio”.¹⁵

Según la OIT, el trabajo a domicilio es el más utilizado en la mundialización de la industria de la confección de prendas de vestir,¹⁶ y es en los países emergentes donde más se ha incrementado en las últimas dos décadas, siendo utilizado tanto por la industria formal como la informal y es precisamente en el trabajo a domicilio en donde se dan las condiciones más precarias de empleo; este sector es el que percibe los salarios más bajos y no goza de ninguna protección laboral ni de seguridad social.

La búsqueda en la reducción de los costos laborales, lograr la flexibilización laboral y hacer frente a la competencia, convierten a los trabajadores a domicilio en el medio idóneo para lograrlo, dado que “ofrecen el mejor medio para adaptar la producción a las fluctuaciones del mercado; no constituyen una carga permanente para las empresas y no requieren una inversión de capital”.¹⁷

En México, los empresarios utilizan esta forma de contratación laboral para lograr la flexibilidad laboral pero, además, para evitar el pago de las prestaciones sociales y de seguridad social, así como un medio de desligarse de la relación laboral y las

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 35.

¹⁶ *Íbidem*, p. 37.

¹⁷ *Íbidem*, p. 40.

consecuencias legales que ella conlleva, pretendiendo dar el trato a estos trabajadores de talleres empresariales, pero como señala Mario de la Cueva:¹⁸

...el trabajo que ejecuta [el trabajador a domicilio] no es su trabajo, sino el trabajo de otro, porque nunca entra en contacto con el consumidor y porque es la empresa para la que trabaja quien entra en contacto con el público... De ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos, sino un salario, pues el valor de su producto no se regula de conformidad con las Leyes y principios que rigen el mercado de los precios, sino en concordancia con los que norman la fijación de los salarios. El trabajador y el empresario convienen no en el precio de los productos, sino en el precio del trabajo.

La LFT establece en su artículo tercero que el trabajo no es artículo de comercio.¹⁹ Sin embargo, mucha de la subcontratación laboral que se realiza, casi la podríamos comparar a un “arrendamiento” de personas o una “mercancía” –lo que está prohibido en nuestra legislación–, puesto que a estos trabajadores se les utiliza para realizar labores o actividades que no son constantes o continuas, percibiendo ingresos menores que los trabajadores de la empresa que los subcontrata, sin ninguna prestación social y sin seguridad social. Esta subcontratación se da para i) disminuir los costos laborales, ya que estos trabajadores perciben un salario menor (normalmente trabajan a destajo por pieza producida),²⁰ ii) para ahorrarse los costos de la seguridad social, iii) para evitar las obligaciones laborales relacionadas con el pago de indemnizaciones por despido o para no crear antigüedad en la empresa y, por último, para disminuir el poder sindical.

En su capítulo XII, la LFT regula el trabajo a domicilio definiéndolo como aquel que “se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local

¹⁸ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, pp. 535-536.

¹⁹ El artículo 3º establece: “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.

²⁰ A pesar de que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos señala que “como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales”.

libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”,²¹ considerándose trabajador a domicilio a “la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”,²² y serán patrones “los que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración”²³ y la “simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos establecidos en este capítulo.”²⁴

Por otro lado, en el artículo 312 se establece que el “convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio”. Este artículo tiene la finalidad de combatir la simulación en la contratación de los trabajadores a domicilio, utilizando contratos o figuras reguladas tanto por el derecho civil como el mercantil.

Una de las formas más utilizadas para evadir la responsabilidad laboral en la contratación de trabajadores es la intermediación, la que se encuentra prohibida en el artículo 316 de la LFT, señalando que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio será solidariamente responsable por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por su parte, el artículo 323 de la LFT establece que los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo. También tienen derecho (dichos trabajadores) a que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio,²⁵ así como el derecho a vacaciones anuales²⁶ y, por último,

²¹ Artículo 311 de la LFT:

²² *Íbidem*, artículo 313.

²³ *Íbidem*, artículo 314.

²⁴ *Íbidem*, artículo 315.

²⁵ *Íbidem*, artículo 328.

²⁶ *Íbidem*, artículo 329.

el artículo 329 señala que al trabajador a domicilio que se le deje de dar trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48, es decir, la reinstalación o el pago de la indemnización equivalente a tres meses de salario.

El artículo 317 de la LFT establece que los patrones deberán inscribirse en el “Registro de patrones a domicilio” y el artículo 318 señala que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito debiéndose entregar un ejemplar a la Inspección del Trabajo dentro de tres días hábiles. Esta disposición es letra muerta.

Por lo que se refiere al salario mínimo, el artículo 322 de la LFT señala que “la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio”.²⁷

El concepto de trabajo a domicilio establecido en la LFT sustancialmente coincide con el adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996, en el Convenio número 177, el que establece que el trabajo se realiza en el domicilio o en otros locales distintos de los del empleador, a cambio de una remuneración y para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador.

En ambas definiciones, lo primordial es la dirección del patrón, es decir, el trabajador actúa bajo las instrucciones del patrón para la ejecución del trabajo y no hay una

²⁷ Para 2005 los salarios mínimos generales eran:

Concepto	Área geográfica		
	A	B	C
Salario mínimo general	46.80	45.35	44.05
Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	60.40	58.50	56.95
Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	62.20	60.45	58.50

Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 22 de diciembre de 2004, pp. 64 a 80. La definición que da la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio es: “el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva, y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales”.

relación directa entre el trabajador y el mercado al que va dirigido el producto. Lo anterior para distinguir al artesano o al pequeño empresario que produce y vende directamente sus productos. Como menciona Kaustky²⁸ “el que emplea obreros asalariados sólo se convierte en capitalista cuando la masa de la plusvalía producida por ellos, basta no sólo para asegurarle una entrada ‘decorosa’, sino también para aumentar su riqueza sin que se vea obligado a trabajar personalmente”.

IV.2 La seguridad social

A la seguridad social la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁹ la define como:

... la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La CPEUM señala la responsabilidad de los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, estableciendo la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes,³⁰ subsistiendo la responsabilidad, “aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”. Por otro lado, la fracción XXIX del artículo 123 de la CPEUM declara que “es de utilidad pública la Ley del Seguro Social”.

La Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. Esta Ley fue abrogada y la nueva Ley se publicó el 21 de diciembre de 1995, entrando en vigor el primero de julio de 1997.

El artículo 15 de la Ley del Seguro Social señala que los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siendo los riesgos que cubre el régimen obligatorio los siguientes seguros: i) riesgos de trabajo; ii) enfermedades y maternidad; iii) invalidez y vida; iv) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y v) guarderías y prestaciones sociales.

²⁸ Kautsky, Carlos, *Comentarios al capital*, México, Ediciones de cultura popular, 1977, p. 155

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Introducción a la seguridad social*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1984.

³⁰ Fracción XIV del artículo 123.

Las cuotas que deben enterarse al Seguro Social para cubrir los seguros anteriores se calculan sobre el salario base de cotización, que se integra³¹ 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. Para estos efectos, por salario debe entenderse lo que la LFT define como tal.³²

Por otro lado, se excluyen del salario base de cotización:³³ i) los instrumentos de trabajo; ii) el ahorro, cuando se integre por un depósito de una cantidad igual del patrón y el trabajador, sin que puedan hacerse más de dos retiros al año; iii) aportaciones patronales adicionales de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; iv) cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU); v) alimentación y habitación cuando el trabajador pague por cada una de ellas el veinte por ciento, como mínimo, del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal; vi) las despensas en especie o en dinero, que no rebasen el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal; vii) premios por asistencia y puntualidad, siempre que no excedan cada uno de ellos del veinte por ciento del salario base de cotización; viii) las cantidades aportadas para constituir fondos de pensiones, y ix) las horas extras dentro de los márgenes que señala la LFT.

Una vez establecidas las bases para determinar el salario base de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT, pasemos a analizar las cuotas de cotización al SS por cada uno de los seguros que cubre. Sin embargo, primero es necesario saber qué se entiende por salario según la legislación laboral.

IV.2.1 Salario

La palabra salario proviene del latín *salarium*, de sal, “porque era lo que se daba a los soldados para que se compraran sal.”³⁴

³¹ Fracción XVIII del artículo 5º de la Ley del SS.

³² “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”, artículo 84 de la LFT, p. 3.

³³ Artículo 27 de la Ley del SS.

³⁴ Moliner, María, *Diccionario de uso del español*, España, Gredos, Segunda edición, Tomo II, p. 1019.

El artículo 82 de la LFT señala que el salario es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” , integrándose el salario “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”.³⁵

Este concepto es muy importante, ya que se toma en cuenta para determinar la base del cálculo del ISR, para determinar el salario base de cotización para el pago de cuotas al SS y las aportaciones al INFONAVIT. Sin embargo, como señala Sánchez,³⁶ “si bien el salario es un concepto laboral,... el mismo ha sido tomado por otras disciplinas jurídicas, que han moldeado, cada una, su propio concepto”.

Así, el artículo 5-A, fracción XVIII de la Ley del SS define al salario como “la retribución que la LFT define como tal”, integrándose con:

los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Por lo que se refiere al INFONAVIT,³⁷ el salario se integra con los mismos conceptos señalados en la Ley del SS.

Tanto la definición contenida en la LFT como la de la Ley del SS y la del INFONAVIT son prácticamente similares; sin embargo, para efectos de éstos dos últimos, hay algunos conceptos que se exceptúan para integrar el salario base de cotización.

³⁵ Artículo 84 de la LFT.

³⁶ Sánchez Barrio, Armando, et al., op. cit., p. 192.

³⁷ Artículo 143 de la LFT.

IV.2.2 Salario base de cotización

Algunas prestaciones que se pagan a los trabajadores, aunque podrían considerarse como salario para efectos de la LFT, no son considerados para integrar el salario base de cotización para efectos del SS o del INFONAVIT. Por otro lado, algunas de estas prestaciones pueden quedar exentas para efectos del Impuesto sobre la renta (ISR), siempre que cumplan algunos requisitos que la propia Ley establece.

La propia Ley del Seguro Social excluye como integrantes del salario base de cotización los siguientes conceptos.³⁸

- 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 retirarlo el trabajador 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 aportar 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 las empresas;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales 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 establece 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”.

³⁸ Artículo 27 de la Ley del SS.

Para efecto de las cuotas al INFONAVIT, el artículo 143 de la LFT excluye los siguientes conceptos para determinar el salario base de cotización:

- a) “Los instrumento de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa;³⁹ y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador,⁴⁰ así como las despensas;⁴¹
- e) Los premios de asistencia;⁴²
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.”

Además, el artículo 28 del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT menciona que no integra salario para efecto de cotizaciones, las aportaciones adicionales que el patrón otorgue a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El artículo 29, fracción II de la Ley del INFONAVIT, establece que “en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del SS” y como establece el artículo 12 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al

³⁹ El artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT establece que si el fondo de ahorro “se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario”.

⁴⁰ *Íbidem*, establece que se entiende que son onerosas cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal.

⁴¹ *Íbidem*, establece el requisito que el importe de la despensa no rebase el 40 por ciento del salario mínimo general del distrito Federal.

⁴² *Íbidem*, incluye los premios de puntualidad.

INFONAVIT, para el pago de aportaciones se tendrá como “límite inferior el salario mínimo del área geográfica de que se trate, y como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal”.⁴³

De la transcripción anterior se desprende que existen diferencias entre el concepto de salario señalado en la LFT en su artículo 84 y los conceptos que se exceptúan para efectos del pago de cuotas tanto al SS como al INFONAVIT, ya que para la LFT el salario se integra con todos los pagos que se entregan al trabajador por su trabajo; sin embargo, tanto para el SS como para el INFONAVIT se encuentran excluidos algunos conceptos para efectos del salario base de cotización.

Pasemos al análisis de algunos pagos que realizan los patrones a los trabajadores y que se encuentran excluidos para el cálculo del salario diario integrado para efectos de las cotizaciones, tanto al SS como al INFONAVIT y su tratamiento en la Ley del ISR.

a. El ahorro. En algunas empresas, ya sea porque se haya establecido en el contrato colectivo de trabajo o por haberse establecido como una prestación cuya finalidad es promover el ahorro entre los trabajadores, encontramos lo que se conoce como el fondo de ahorro: Este fondo de ahorro generalmente se integra con aportaciones tanto del trabajador como del patrón. La Ley del SS establece en la fracción II del artículo 27, la exclusión de la integración al salario base de cotización de los fondos de ahorro, siempre y cuando se integren por aportaciones iguales del patrón y trabajador y no se retiren más de dos veces al año.

El Consejo Técnico (CT) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en su acuerdo 494/93⁴⁴ señala que:

⁴³ El mismo límite se establece en el artículo 28 de la Ley del SS.

⁴⁴ Publicado en el Diario Oficial, el 11 de abril de 1994. Cabe aclarar que estos acuerdos fueron dictados durante la vigencia de la Ley anterior, por lo que es conveniente solicitar la confirmación de los mismos al Instituto, obteniéndose generalmente la confirmación de la aplicación de los mismos a la nueva Ley del SS.

... cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Para efectos del INFONAVIT, el único requisito que se establece es que este fondo de ahorro se integre con aportaciones iguales del patrón y trabajador, sin limitar el número de retiros que se puedan realizar en un año.

Por lo que se refiere a la Ley del ISR, los fondos de ahorro se encuentran regulados en la fracción VIII del artículo 109 (exenciones a los ingresos de las personas físicas), la fracción XII del artículo 31 (requisitos de las deducciones) y el artículo 42 del Reglamento de la Ley del ISR, en los que se establece que no se gravarán los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de fondos de ahorro, siempre y cuando i) deben ser generales; ii) el monto aportado por el patrón debe ser igual al aportado por el trabajador; iii) la aportación del patrón no debe exceder del trece por ciento del salario del trabajador, “sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año”; iv) no se retiren más de una vez al año o al término de la relación de trabajo; v) que se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal, en títulos que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que determine el Sistema de Ahorro para el Retiro; vi) en caso de préstamo éstos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo y sean otorgados una vez al año; si se otorga más de un préstamo al año, el último préstamo se tiene que haber pagado en su totalidad y debe haber transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió dicho préstamo.

Como puede observarse, hay discrepancia entre los requisitos a cubrir para efectos de SS e INFONAVIT a efecto de que dicho fondo no se integre para efectos del salario base de cotización. Por otro lado, para que no se graven estos ingresos con el ISR, hay que cumplir con otros requisitos, haciendo muy complicado tratar de empatar los requisitos exigidos en las tres leyes.

b. Aportaciones adicionales por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Para determinar el salario base de cotización conforme a la Ley del SS, estas aportaciones no forman parte del mismo. Por lo que se refiere al INFONAVIT, tampoco se consideran para la determinación del salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT.

Para efectos de la Ley del ISR, estas aportaciones adicionales no se acumulan a los ingresos del trabajador en el ejercicio en que se aporten,⁴⁵ si se les da el tratamiento de previsión social y siempre y cuando se cumpla con los límites establecidos en la Ley del ISR; los excedentes serán ingresos acumulables para el trabajador, sujetos al ISR.

c. La alimentación y habitación. Para efectos de la Ley del SS, si la alimentación se otorga en forma gratuita a los trabajadores, se estimará aumentado su salario en un 25 por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, por cada uno de ellos se incrementará su salario en un 8.33 por ciento. Si al trabajador se le otorga habitación en forma gratuita, su salario se entiende incrementado en un 25 por ciento.⁴⁶ Sin embargo, para que la alimentación y la habitación otorgadas a los trabajadores no se integren al salario base de cotización, éstas deben ser onerosas, entendiéndose por onerosas cuando se cobre a los trabajadores “como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal”⁴⁷

⁴⁵ Artículo 109 de la Ley del ISR.

⁴⁶ Artículo 32 de la LIMSS.

⁴⁷ Artículo 27, fracción V de la LIMSS.

En cuanto al INFONAVIT, si estos conceptos no se otorgan gratuitamente al trabajador no formarán parte del salario para efecto del cálculo de las cuotas; así lo establece el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, estableciéndose el cobro mínimo del veinte por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal.

Para el ISR, no se consideran ingresos en bienes “los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores”.⁴⁸

d. Las despensas en especie o en dinero. Para que no integren el salario base de cotización, la fracción VI del artículo 27 de la Ley del SS señala el requisito de que no rebasen el importe del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

Al respecto, el CT del IMSS emitió el acuerdo número 495/93,⁴⁹ que en lo conducente señala:

Quando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado..., el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Por lo que se refiere al INFONAVIT, el requisito es que no se proporcionen gratuitamente, estableciéndose en el artículo 29 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, que el monto no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo del Distrito Federal.

Por lo que respecta a la Ley del ISR, las despensas entregadas a los trabajadores, ya sea en efectivo o en especie (por ejemplo vales) pueden quedar comprendidas dentro de los gastos de previsión social, los que la Ley del ISR en su artículo 8º define como

⁴⁸ Artículo 110 de la Ley del ISR.

⁴⁹ Publicado en el Diario Oficial, el 11 de abril de 1994.

aquellos “que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a dichos trabajadores, 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”, quedando por tanto exentos de conformidad con lo señalado en la fracción VI del artículo 109 de la Ley del ISR,⁵⁰ observando los límites establecidos en el penúltimo párrafo de este artículo.

e. Premios de asistencia y puntualidad. Para efectos del SS no integrarán el salario base de cotización, siempre y cuando no rebasen el diez por ciento, por cada concepto, del salario base de cotización.

El CT del IMSS, en el acuerdo 496/93,⁵¹ estableció que:

Si se otorgan prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados [premios de asistencia y puntualidad], integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

En el INFONAVIT también se exceptúan los premios de asistencia y puntualidad con el mismo requisito establecido para efecto del SS.

Sin embargo, para efectos de la Ley del ISR serían considerados como ingresos gravados para el trabajador.

f. Cantidades aportadas para fines sociales. La Ley del SS considera como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones y no formarán parte del salario base de cotización. Para el INFONAVIT quedan exceptuadas de integrar el

⁵⁰ El penúltimo párrafo del artículo 109, limita los ingresos de previsión social exentos “cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año”.

⁵¹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de abril de 1994.

salario, sin ningún requisito. Por lo que se refiere a la Ley del ISR, estas erogaciones no se considerarán ingresos acumulables para el trabajador.

g. Tiempo extraordinario. La LFT en su artículo 66 establece que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, “sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”. Para efectos de la integración del salario base de cotización, la Ley del SS contempla que si se cumple lo establecido en la LFT, las percepciones que reciban los trabajadores por concepto de horas extras no se integrarán al salario. Si el trabajo extra excede de los límites señalados en la LFT, estos pagos formarán parte del salario diario integrado.

El Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 497/93,⁵² señalando que:

Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente.

Para el INFONAVIT los requisitos son los mismos que para el Seguro Social y que no se pacten en forma de tiempo fijo. Para efectos de la Ley del ISR, el pago de horas extras en los términos señalados en la LFT estará exento en su totalidad, tratándose de trabajadores que perciban el salario mínimo general. Para los trabajadores que perciban más de un salario mínimo general, las horas extras quedarán exentas en un 50 por ciento o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador.⁵³

⁵² Publicado en el Diario Oficial el 11 de abril de 1994.

⁵³ Artículo 109, fracción I de la Ley del ISR.

En relación con los bonos de productividad, seguros de gastos médicos, alimentación, bonos o premios de antigüedad y la ayuda para transporte, el CT del IMSS emitió el acuerdo 77/94 señalando que:

I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS. Si un patrón contrata en lo personal seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y, consecuentemente, bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VII del artículo 32 [ahora 27] de la Ley del Seguro Social, que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación de seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación; II. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD. Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social [actualmente artículo 27], con fundamento en los numerales 9º Bis [actualmente 9º] y 32 [actualmente 27] párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización; III. ALIMENTACIÓN. La fracción V del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario

que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta en los términos que señala el artículo 9º Bis [actualmente 9º] de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa no se integra al salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (tres nuevos pesos 05/100 M. N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por el contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 [actualmente 32] de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9º Bis y 38 [actualmente 9º y 32] de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 [actualmente 32] en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33 % del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25 % del importe del salario percibido por el trabajador;

IV. TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO. Ratificar sus acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993. V. BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD. Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos del artículo 32 [actualmente 27], párrafo primero de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 [actualmente 27] citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9º Bis [actualmente 9º] de la Ley del Seguro Social, y VI. BONOS DE AYUDA PARA TRANSPORTE. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien, a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 [actualmente 27] de la Ley del Seguro Social”.

Para efectos del INFONAVIT, el tratamiento de estas prestaciones es el mismo que para el SS.

Por lo que se refiere al ISR, la Ley, en el artículo 31, fracción XII establece que:

“los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado... Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos... en beneficio de sus trabajadores”

A su vez, la fracción XIII del mismo artículo 31 señala que “tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas”. Por lo que se refiere al trabajador, estos seguros pueden considerarse como previsión social y, por lo tanto, quedarían exentos, siempre y cuando se cumpla con los límites establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR.

Por lo que se refiere a los bonos o premios de productividad, se gravan en su totalidad para efectos del ISR. Como quedó analizado anteriormente, la alimentación se encuentra exenta. El tiempo extra, tratándose de trabajadores que perciban el salario mínimo, estará exento, siempre y cuando se encuentre dentro de los límites señalados en la LFT; por lo que se refiere al tiempo extra cobrado por los trabajadores que perciben un salario superior al mínimo, quedará exento sólo el 50 por ciento del mismo o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador, con la condicionante de que no exceda de los límites establecidos en la LFT.

Tratándose de bonos o premios de antigüedad, se encuentran gravados con el ISR.

Por último, los bonos de ayuda para transporte pueden considerarse gastos de previsión social, por lo que están exentos, siempre y cuando se observen los límites establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109.

IV.2.3 Aportaciones al SS

Pasemos a analizar el monto de las aportaciones al SS que deben cubrir tanto los patronos como los trabajadores.

IV.2.3.1 Seguro de invalidez y vida

El seguro de invalidez y vida se encuentra regulado en el Capítulo V del Título Segundo de la Ley del SS, siendo los riesgos protegidos la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.⁵⁴ Al patrón le corresponde cubrir el 1.75 por ciento y al trabajador el 0.625 por ciento sobre el salario base de cotización.⁵⁵ El Estado cubre el 0.7143 por ciento del total de las cuotas patronales.⁵⁶

Para cubrir las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios, el patrón pagará una cuota del 1.050 por ciento, el trabajador el 0.375 por ciento y el Estado, el 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales; es decir, el Estado aporta el 0.075 por ciento.⁵⁷

IV.2.3.2 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

En el Capítulo VI de la Ley del SS se encuentra regulado el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como la muerte de los pensionados. Las cuotas a cubrir son: i) la cuota patronal para el retiro⁵⁸ es del 2.00 por ciento sobre el salario base de

⁵⁴ Artículo 112 de la Ley del SS:

⁵⁵ Artículo 147 de la Ley del SS.

⁵⁶ Artículo 148 de la Ley del SS.

⁵⁷ Artículo 25 de la Ley del SS.

⁵⁸ Artículo 168, fracción I de la Ley del SS.

cotización; ii) en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, al patrón le corresponde cubrir el 3.150 por ciento, al trabajador, el 1.125 por ciento y al Estado, el 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales; es decir, al Estado le corresponde el 0.225 por ciento.

IV.2.3.3 Seguro de riesgos de trabajo,

El seguro de riesgos de trabajo se encuentra regulado en el Capítulo III del Título Segundo de la Ley del SS. La contingencia protegida la constituyen precisamente los riesgos de trabajo,⁵⁹ definiéndolos como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. Esta definición coincide con la definición contenida en el artículo 473 de la LFT.⁶⁰

Por enfermedad de trabajo debe entenderse “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”.⁶¹

Según la propia Ley del SS, los riesgos de trabajo pueden producir: i) incapacidad temporal; ii) incapacidad permanente parcial; iii) incapacidad permanente total, y iv) muerte.⁶²

Por incapacidad temporal debe entenderse “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.⁶³

⁵⁹ Artículo 41 de la Ley del SS.

⁶⁰ “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”, artículo 473 de la LFT.

⁶¹ Artículo 43 de la Ley del SS.

⁶² Artículo 55 de la Ley del SS.

⁶³ Artículo 478 de la LFT.

La incapacidad permanente parcial “es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.⁶⁴

La incapacidad permanente total debe entenderse como “la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”.⁶⁵

El artículo 71 de la Ley del SS establece que “las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate”.

La cuota del seguro de riesgos de trabajo la paga exclusivamente el patrón. Esta cuota se calcula con base en la clase en que se ubique la empresa. Para estos efectos, existen cinco clases que aglutinan las diferentes ramas y actividades económicas. Las clases se relacionan con el grado de peligrosidad de la actividad.

Las empresas, al inscribirse por primera vez al IMSS, cubrirán la prima media de la clase que les corresponda. Las primas medias son las siguientes.⁶⁶-

Prima media	Porcentaje
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

La prima máxima por riesgo de trabajo es del 15 por ciento. Cada año, las empresas deben revisar su siniestralidad para determinar si permanecen en la

⁶⁴ Artículo 479 de la LFT.

⁶⁵ Artículo 480 de la LFT:

⁶⁶ Artículo 73 de la Ley del SS.

misma prima, o bien, si ésta aumenta o disminuye.⁶⁷ El aumento o disminución de la prima de riesgo no puede exceder del 1 por ciento anual.

Cada año, los patrones deben determinar la prima de riesgo de trabajo, para ello deben aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = [(S/365)+V*(1+D)]*(F/N)+M$$

Donde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

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

La confección de prendas de vestir con procesos de producción en serie se encuentra clasificada en la clase II⁶⁸ y en un inicio quedará con una prima de 1.13065, la que puede aumentar o disminuir anualmente en uno por ciento.

IV.2.3.4 Seguro de enfermedades y maternidad

El seguro de enfermedades y maternidad se regula en el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley del SS. Este seguro cubre las enfermedades no profesionales y la maternidad.

⁶⁷ Artículo 74 de la Ley del SS.

⁶⁸ Artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

Las cuotas que se deben pagar al SS para cubrir las prestaciones en especie se incrementarán en 0.65 por ciento, del primero de enero de 1997 al primero de julio de 2008. La cuota inició en un 13.90 por ciento y llegará el primero de julio de 2008 al 20.40 por ciento.⁶⁹

Además, hay una cuota adicional por los asegurados cuyo salario diario base de cotización exceda de tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, pagándose sobre la diferencia entre el salario diario base de cotización y tres salarios mínimos generales diarios para el Distrito Federal. Esta cuota adicional era del 6 por ciento el primero de enero de 1997 y disminuirá cada año en un 0.49 por ciento hasta llegar el primero de julio de 2008 a 1.10 por ciento.⁷⁰

Los trabajadores que perciban hasta tres veces el salario mínimo general del Distrito Federal no están obligados a pagar la cuota base ni la cuota adicional. Aquellos trabajadores que perciban el equivalente a más de tres veces el salario mínimo general diario del Distrito Federal no están obligados a pagar la cuota base, pero sí la cuota adicional. La cuota adicional obrera empezó con una tasa del 2 por ciento, el primero de enero de 1997 y se reducirá en 0.16 por ciento cada año, hasta llegar el primero de julio de 2008 a 0.40 por ciento.⁷¹

El Estado debe pagar por todos los trabajadores el 13.90 por ciento sobre la base del salario mínimo general diario del Distrito Federal vigente el primero de julio de 1997. Esta cuota estatal se actualizará trimestralmente conforme al índice nacional de precios al consumidor

⁶⁹ Artículo 106 y décimo noveno transitorio de la Ley del SS.

⁷⁰ *Ídem.*

⁷¹ Artículo 106 de la Ley del SS.

Además, en el seguro de enfermedades y maternidad se tiene que pagar una cuota para las prestaciones en dinero⁷² que equivale al uno por ciento sobre el salario base de cotización, correspondiéndole al patrón el 70 por ciento de dicha cuota, el 25 por ciento de la misma a los trabajadores y el 5 por ciento restante al Gobierno Federal.

IV.2.3.5 Guarderías y prestaciones sociales

El seguro de guarderías y prestaciones sociales se encuentra regulado en el Capítulo VII del Título Segundo de la Ley del SS. El artículo 201 de la propia Ley establece que “el ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia”.

A su vez, el artículo 204 de la Ley del SS establece que para otorgar esta prestación, “el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centro de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio”. Es decir, es facultad discrecional del Instituto seleccionar los sitios convenientes para establecer este servicio; es decir el Instituto no está obligado a prestar este servicio por cada empresa ni cerca de donde se encuentre un centro de trabajo.

Con relación al horario de las guarderías, el artículo 205 de la Ley del SS establece que “el servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna”. Este servicio se presta a los hijos de trabajadores, desde los 43 días y hasta que cumplan cuatro años.

⁷² Artículo 107 de la Ley del SS.

Los servicios de guardería comprenden “el aseo, la alimentación y el cuidado de la salud, educación y la recreación de los menores”.⁷³

Este servicio puede ser prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de tres maneras: i) directamente por el Instituto; ii) a través de particulares a través de convenios de subrogación que celebra el Instituto con guarderías de particulares, y iii) a través de convenios de reversión de cuotas con los patrones que tengan instaladas guarderías que reúnan los requisitos que establezca el Consejo Técnico del IMSS,⁷⁴ pero como no se ha expedido el reglamento que señale los requisitos, no se pueden celebrar dichos convenios.

Por lo que se refiere a las prestaciones sociales, éstas tienen “la finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población”.⁷⁵ Es decir, este seguro cubre un amplio espectro y no está destinado a cubrir una contingencia concreta. Además, no sólo está destinado a la población derechohabiente del IMSS, y las prioridades de cobertura están sujetas al criterio discrecional del propio Instituto.

Según el artículo 208 de la Ley del SS, este seguro comprende las prestaciones sociales institucionales y las prestaciones de solidaridad social. Así, las finalidades de las prestaciones sociales institucionales son “fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población”.⁷⁶ Por otra parte, las prestaciones de solidaridad social “comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria”.⁷⁷ A su vez, el artículo 215 de la Ley del SS señala que el Instituto “organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán

⁷³ Artículo 203 de la Ley del SS.

⁷⁴ Artículo 213 de la Ley del SS.

⁷⁵ Artículo 209 de la Ley del SS.

⁷⁶ Artículo 209 de la Ley del SS.

⁷⁷ Artículo 214 de la Ley del SS.

proporcionados exclusivamente a favor de los núcleos de población que por el propio estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana”, siendo necesario que el Ejecutivo Federal los determine como sujetos de solidaridad social.

Para el financiamiento del seguro de guarderías, los patrones deben pagar una prima del uno por ciento⁷⁸ sobre el salario base de cotización, y para las prestaciones sociales sólo se puede destinar hasta el 20 por ciento de dicha prima.

El financiamiento de las prestaciones de seguridad social proviene de la Federación y de los propios beneficiados.⁷⁹

IV.3 Aportaciones al INFONAVIT

La LFT en su artículo 136 establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores “habitaciones cómodas e higiénicas”. Para cumplir con este ordenamiento, la Ley del INFONAVIT establece que los patrones están obligados a cubrir el cinco por ciento sobre el salario base de cotización, el que debe abonarse en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro.⁸⁰ La propia Ley del INFONAVIT establece que en “la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para aportaciones se aplicará lo contenido en la Ley del SS”; es decir, el límite superior de cotización tanto para el SS como para el INFONAVIT es del 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.⁸¹

⁷⁸ Artículo 211 de la Ley del SS.

⁷⁹ Artículo 217 de la Ley del SS.

⁸⁰ Artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

⁸¹ Artículo 28 y artículo 25 Transitorio de la Ley del SS. Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT. El artículo 25 Transitorio señala que a partir del primero de julio de 1997 el límite de salario base de cotización para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de

Si sumamos el costo de la seguridad social que asciende al 31.64065 por ciento, más el cinco por ciento de cuotas al INFONAVIT y el costo de las prestaciones sociales mínimas establecidas en la LFT que representan el 4.52 por ciento del salario del trabajador, tenemos un costo adicional a los salarios que paga el empleador, del 41.16065 por ciento (ver cuadro IV-1)

Cuadro IV-1
RESUMEN DE LOS COSTOS DE SEGURIDAD SOCIAL, INFONAVIT Y PRESTACIONES SOCIALES

Concepto	Patrón	Trabajador	Estado	Total
Invalidez y vida	1.750 %	0.625 %	0.125 %	2.500 %
Prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios	1.050 %	0.375 %	0.075 %	1.500 %
Retiro	2.000%			2.000 %
Cesantía	3.150 %	1.125 %	0.225 %	4.500 %
Riegos de trabajo *	1.13065 %			1.13065 %
Seguro de enfermedades y maternidad **	17.80 %			17.80 %
Cuota adicional	3.06 %***	1.04 %		4.10 %****
Prestaciones en dinero	0.70 %	0.25 %	0.05 %	1.000 %
Guarderías y prestaciones sociales	1.000 %			1.000 %
INFONAVIT	5.000 %			5.000 %
Prestaciones sociales	4.5200 %			4.5200 %
Total	41.16065 %	3.415 %	0.4750 %	45.05065 %

* Para la industria de la confección de prendas de vestir se tomó la clase II y la prima media.

** Calculado sobre la base de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal. En nuestro caso, se tomó la tasa vigente del primero de julio de 2003 al 30 de junio de 2004

*** Se paga sólo por aquellos trabajadores cuyo salario diario base de cotización sea mayor de tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal. La cuota se calcula sobre la diferencia entre el salario diario base de cotización y tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

**** La cuota del Estado se calcula en base al salario mínimo general diario del Distrito Federal vigente el primero de julio de 1997 y que es de 13.90 por ciento.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley del SS y la Ley del INFONAVIT.

quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente, hasta llegar a 25 en el año 2007.

IV.4 Cuotas de seguridad social en otros países

Como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),⁸² en los países que pertenecen a esta organización, además del impuesto personal sobre los ingresos que obtienen los trabajadores, éstos deben pagar cuotas de seguridad social (excepto Australia y Nueva Zelanda). Estas cuotas, a diferencia del ISR (o su equivalente), normalmente son fijas y, aunque en algunos países hay topes máximos de cotización, como es el caso de México, cuyo tope máximo es el equivalente de 25 salarios mínimos del Distrito Federal, en otros, existe un umbral de ingresos en donde el trabajador no realiza aportaciones (en México por los trabajadores que perciben el salario mínimo, la cuota a cargo del trabajador la cubre el patrón). Estas aportaciones generalmente se calculan sobre los ingresos brutos del trabajador (sin tomar en cuenta la disminución del ingreso por efectos del ISR). Islandia, Irlanda y Suiza son los únicos países de la OCDE en donde los umbrales para el pago de las cuotas de seguridad social se encuentran al mismo nivel o más elevadas que para el cálculo del ISR,⁸³ sin embargo, los umbrales en Austria, Alemania y el Reino Unido son substancialmente más bajos que los umbrales para el pago del ISR (cerca del 50 por ciento o más).⁸⁴ En otros países como Canadá, Finlandia, Irlanda, Corea y Holanda, existe un umbral para algunos elementos de contribución a la seguridad social.⁸⁵ Otros países como Italia, Luxemburgo y México tienen tasas más altas a ingresos más altos, mientras que Bélgica tiene una tasa reducida para salarios bajos⁸⁶.

La OCDE⁸⁷ señala que, mientras el umbral promedio de pago del ISR dentro de los países de la OCDE es cerca del 30 por ciento de los ingresos promedio de los trabajadores, el umbral promedio para el pago de las cuotas de seguridad social es

⁸² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 29.

⁸³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 35.

⁸⁴ *Íbidem*.

⁸⁵ *Íbidem*.

⁸⁶ *Íbidem*.

⁸⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OP. CIT. P. 35.

solamente del 5.5 por ciento de los ingresos. Por otro lado, el umbral de las tasas marginales efectivas de seguridad social es en promedio del 11.3 por ciento, variando estas contribuciones de 1.25 por ciento en países como México, al 25 por ciento en Noruega y el 38.1 por ciento en Alemania.

Así, las aportaciones de seguridad social son una fuente importante de ingresos en muchos países miembros de la OCDE; para Francia y Suiza representó en 2001 el 15 por ciento del PIB; para Bélgica y la República Checa, el 14 por ciento; para Austria y Alemania, el 13 por ciento; para Holanda, el 12 por ciento; para Finlandia, Hungría, la República Eslovaca y España, el 11 por ciento, y para Italia y Polonia, el 10 por ciento (ver cuadro IV-2); además juegan un papel importante en las decisiones de oferta y demanda de trabajo, influyen en el abatimiento de la pobreza y afectan la progresividad general del sistema impositivo.

En los países miembros de la OCDE, las cuotas de seguridad social, en la mayoría de los casos, incluyen el seguro de desempleo, seguro que no es contemplado en México. Países como Austria incluyen una cuota para el pago de salarios en caso de quiebra; otros incluyen una cuota para la capacitación profesional, como es el caso de España y Suiza (ver cuadro IV-3). En países como Noruega y España los autoempleados también cotizan a la seguridad social. De igual manera, los trabajadores a tiempo parcial, temporal u otras modalidades también cotizan en la seguridad social.

Por otro lado, en la mayoría de los países, la cuota patronal es mayor que la cuota obrera, a excepción de Dinamarca, Holanda y Polonia. En países como Alemania, Luxemburgo y Suecia, las cuotas obreras y patronales son iguales.

Si comparamos la cuota patronal de seguridad social de los Estados Unidos, Canadá y México, en este último, la cuota es mucho mayor.

Cuadro IV-2
**INGRESOS POR CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EXPRESADOS
 COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO, 1990-2001**

País	Empleados			Patrones		
	1990	1995	2001	1990	1995	2001
Austria	6	6	6	7	7	7
Bélgica	4	5	5	9	9	9
Canadá	2	2	2	3	3	3
República Checa	—	4	4	—	11	11
Dinamarca	1	1	2	0	0	0
Finlandia	0	2	2	9	10	9
Francia	6	6	4	12	12	11
Alemania	5	7	6	6	7	7
Grecia	4	4	4	4	5	5
Hungría	—	2	2	—	12	9
Islandia	0	0	0	1	2	3
Irlanda	2	2	1	3	3	3
Italia	2	3	2	9	9	8
Japón	3	4	4	5	5	5
Corea*	0	0	3	1	1	2
Luxemburgo	4	5	5	5	5	5
Holanda	10	11	7	3	3	5
México	—	—	—	—	—	—
Noruega	3	3	3	7	6	5
Polonia	—	—	—	—	12	10
República Eslovaca	—	—	3	—	—	8
España	2	2	2	8	8	9
Suiza	0	2	3	14	11	12
Suecia	3	4	4	3	3	4
Turquía	1	1	2	2	1	4
Reino Unido	2	3	3	4	3	4
Estados Unidos	3	3	3	4	4	4

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions. 2002-2003*, Paris. OECD, 2004, p. 448.

Cuadro IV-3
**CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL (COMO PORCENTAJE DEL COSTO
 LABORAL), 2003**

País	Trabajador	Patrón	Total
Alemania	17	17	34
Australia	0	6	6
Austria	14	23	37
Bélgica	11	23	34
Canadá	6	10	16
Corea	4	8	12
Dinamarca	11	1	12
España	5	23	28
Estados Unidos	7	7	14
Finlandia	5	19	24
Francia	10	29	39
Grecia	12	22	34
Holanda	22	14	36
Hungría	9	27	36
Irlanda	5	10	15
Islandia	0	5	5
Italia	7	25	32
Japón	10	12	22
Luxemburgo	12	12	24
México	1	13	14
Noruega	7	11	18
Nueva Zelanda	0	0	0
Polonia	21	17	38
Portugal	9	19	28
Reino Unido	8	9	17
República Checa	9	26	35
República Eslovaca	9	28	37
Suecia	10	10	20
Suiza	5	25	30
Turquía	12	18	30

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Taxing wages: Special Feature: Thresholds for paying income tax and social security contributions*. 2002-2003, Paris. OECD, 2004, p. 16.

Por lo que se refiere a los países de América Latina (ver cuadro IV-4), el costo de la seguridad social fluctúa del 9.5 por ciento en la República Dominicana al 50 por ciento en Argentina. Para los trabajadores, el costo de la seguridad social oscila del 2.5 por ciento en República Dominicana al 16 por ciento en Argentina; siendo la República Dominicana, Nicaragua, México y Guatemala los más bajos.

Cuadro IV-4

CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

País	Trabajador	Patrón	Total
Argentina*	16	34	50
Bolivia	10	12	22
Brasil	10	34	44
Chile**	10	8.45	18.45
Colombia	4.875	20.75	25.625
Costa Rica	8	22.71	30.71
El Salvador	10	14.5	24.5
Guatemala	4.83	10.67	15.5
México***	3.41	31.56	34.97
Nicaragua	4	13.5	17.5
Panamá	7.25	12.45	19.7
Paraguay	9	14	23
Perú	13	12	25
República Dominicana	2.5	7	9.5

* Contiene seguro de desempleo

**Existe el seguro de desempleo que es financiado por el Estado

*** Comprende como riesgo de trabajo la prima media de la clase II.

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Banco de información de los sistemas de seguridad social Iberoamericanos, Madrid, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Agencia Española de Cooperación Internacional, Comunidad Europea, 2000, pp. 3 a 60 y pp. 178 a 197.

Por lo que se refiere al costo para los patrones, éste oscila entre el 7 por ciento en la República Dominicana al 34 por ciento en Argentina.

De los países de América Latina, la República Dominicana tiene el costo más bajo de seguridad social, seguido de Guatemala y Nicaragua. Después de Argentina, México es el país cuyas cuotas de seguridad social patronales son las más caras.⁸⁸

IV.5 Las prestaciones sociales

En la LFT existen una serie de prestaciones cuyo pago es obligatorio para los patrones. Estas prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores son las siguientes:

- a. El aguinaldo.⁸⁹ Debe ser, como mínimo, el equivalente de 15 días de salario, pagadero antes del 20 de diciembre de cada año. Esta gratificación integra el salario diario base de cotización para efectos del SS y del INFONAVIT. Para efectos de la Ley del ISR, el aguinaldo se encuentra exento hasta por el equivalente a 30 días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador.⁹⁰
- b. Las vacaciones. La LFT señala que en el primer año de servicios cumplidos, corresponden seis días, aumentándose en dos días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.⁹¹ Las vacaciones se deben disfrutar en forma continua por lo menos seis días de vacaciones y no podrán compensarse con una remuneración. Durante el periodo vacacional, los trabajadores perciben su salario, por ello se toma en cuenta para la integración del salario. El disfrute de vacaciones pagadas forma parte del salario del trabajador y por lo tanto se integran para el pago de cuotas tanto del SS como del INFONAVIT. De igual forma, como el patrón le cubre al trabajador su salario en el periodo vacacional, éste estará sujeto al ISR.

⁸⁸ Hay que tener en cuenta que en estas cuotas no están contempladas las cuotas al INFONAVIT y el seguro de riesgo de trabajo está calculado con la prima media de la clase II.

⁸⁹ *Ibidem*, artículo 87.

⁹⁰ Artículo 109, fracción XI de la Ley del ISR.

⁹¹ Artículo 76 de la LFT

- c. La prima vacacional. La LFT establece el pago al trabajador de una prima no menor del 25 por ciento de los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional.⁹² Para efectos de la Ley del SS y el INFONAVIT, la prima vacacional forma parte del salario diario integrado base de cotización. En la Ley del ISR, la prima vacacional se encuentra exenta hasta por el equivalente de quince días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador.⁹³

Las prestaciones mencionadas en la LFT son las mínimas obligatorias que deben otorgar los patrones a sus trabajadores, aunque, por supuesto, pueden otorgar prestaciones mayores. Estas prestaciones sociales representan el 4.52 por ciento del salario diario del trabajador (calculado sobre la base de un año de antigüedad); es decir, los costos salariales se incrementan en este porcentaje (como mínimo) con las prestaciones sociales establecidas como obligatorias en la LFT.

Sin embargo, en muchas empresas se establecen otras prestaciones como el fondo de ahorro, los vales de despensa, los vales de transporte, ayudas para renta, ayudas para gastos de funeral, transporte, alimentos, ayudas económicas para pago de colegiaturas, seguros de gastos médicos mayores, etc., de las que quedaron analizados sus efectos en el apartado anterior, tanto para la integración de salario base de cotización al SS como al INFONAVIT, y su tratamiento para el ISR.

IV.6 Otras cargas fiscales sobre los salarios

Además de las cuotas de seguridad social y al INFONAVIT, los patrones tienen que cubrir otras contribuciones derivadas de la relación laboral, como es el impuesto local a

⁹² *Íbidem*, artículo 80.

⁹³ Artículo 109, fracción XI de la Ley del ISR.

las nóminas y el impuesto sustitutivo del crédito al salario.⁹⁴ Estos impuestos se describen a continuación.

IV.6.1 Impuesto a las nóminas

Además de las prestaciones sociales establecidas en la LFT, del pago de cuotas al SS e INFONAVIT, en algunos estados de la República Mexicana existe el impuesto a las nóminas, que es un impuesto local, variando su importe en cada uno de ellos,⁹⁵ pero en promedio podemos hablar de una tasa del dos por ciento sobre el importe de las erogaciones que realice el patrón relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinando, sin incluir las cuotas de seguridad social y las del INFONAVIT. Así, el costo de la nómina de un empleador se incrementa con el impuesto a las nóminas.

Con relación a este impuesto, hay estados en donde no existe, como es el caso del estado de Aguascalientes; sin embargo, en el estado de Yucatán sí existe y es del 2 por ciento.

IV.6.2 El impuesto sustitutivo del crédito al salario

Adicionalmente, en 2002 se creó el impuesto sustitutivo del crédito al salario (ISCAS), el que vino a ser una especie de “impuesto federal sobre las nóminas”. Este impuesto se estableció a partir de la publicación de la nueva Ley del ISR⁹⁶, fijándose para el año de 2002 una tasa del 3 por ciento y para el año de 2003 aumentó al 4 por ciento, calculado sobre las erogaciones efectuadas por concepto de salarios pagados en el mes. Este impuesto era a cargo del patrón, lo que encarecía la nómina, y su finalidad era

⁹⁴ El impuesto sustitutivo del crédito al salario sólo estuvo vigente en los años de 2002 y 2003.

⁹⁵ Las diferentes tasas en los estados de la República mexicana varían entre el 1.10 por ciento al 2 por ciento, a excepción del Estado de Chihuahua que tiene una tabla para determinarlo y otros, como Zacatecas, dependen del número de trabajadores para su causación y determinación. Por ejemplo, en Baja California (Norte y Sur), San Luis Potosí, Sonora, Yucatán, Jalisco y Guerrero la tasa aplicable es del 2 por ciento. En los estados de Oaxaca y Coahuila, la tasa es del 1 por ciento. En el estado de Sinaloa la tasa es del 1.5 por ciento. En el estado de Durango la tasa es del 1.10 por ciento. En los estados de Aguascalientes y Guanajuato no existe este impuesto.

⁹⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de enero de 2002, en vigor a partir de la misma fecha.

compensarle al fisco federal el costo del crédito al salario (CS) entregado a los trabajadores con bajos salarios.

En la exposición de motivos de la nueva Ley del ISR se señaló que “se debe establecer una reorientación del crédito al salario que permita que el beneficio se otorgue a quien realmente lo necesita y que no sea aprovechado por los patrones para pagar menores sueldos”.

A través de este impuesto, el Gobierno Federal sustituyó su obligación de pagar el CS a los trabajadores, imponiéndosela a los patrones.

En el ejercicio fiscal de 2002, los patrones tenían la opción de pagar o no el ISCAS. Si optaban por no pagar el ISCAS, el CS entregado a los trabajadores no lo podían acreditar contra el ISR propio o del retenido a terceros, hasta por el monto del ISCAS que les hubiese correspondido.

Para el ejercicio de 2003, la tasa del ISCAS se incrementó del 3 al 4 por ciento, continuando la opción de no pago del ISCAS, en cuyo caso debía enterarse un monto equivalente del CS mensual que se hubiere calculado, sin que dicho monto excediese del ISCAS causado.

El ISCAS fue un impuesto inconstitucional desde que nació, debido a que rompía con el principio constitucional de proporcionalidad y equidad señalado en el artículo 31 fracción IV de la Constitución, dado que gravaba erogaciones sin tomar en cuenta la capacidad contributiva del contribuyente. Este impuesto finalmente fue declarado inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, habiéndose derogado a partir del primero de enero de 2004. Sin embargo, durante los años 2002 y 2003 generó un incremento en los costos laborales para las empresas, sobre todo para aquellas que pagaban salarios menores al equivalente de cuatro salarios mínimos.

IV.7 Otros costos salariales

La LFT establece la obligación a los patrones de participar de las utilidades a sus trabajadores (PTU), lo que implica un costo salarial más en virtud de que esta PTU no es deducible para el patrón. También la LFT señala la obligación de indemnizar a los trabajadores que sean despedidos sin una causa justificada. A continuación, se realiza un análisis de estos conceptos, que vienen a incrementar el costo de los salarios; aunque es cierto que estos no se dan siempre.

IV.7.1 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, fracción IX establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades que se generen en las empresas.

Por su parte, la LFT, en el Título III, Capítulo VIII regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esta participación se calcula sobre la renta gravable de la empresa⁹⁷ y el plazo para pagarla es dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.⁹⁸ El monto del reparto es del diez por ciento, el que se divide en dos partes iguales, repartiéndose la primera por igual entre todos los trabajadores, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año. La segunda parte se reparte en proporción a los salarios devengados en el año.⁹⁹

La LFT exceptúa a algunas empresas del pago de la participación a los trabajadores en las utilidades, siendo éstas las siguientes:¹⁰⁰

⁹⁷ Artículo 120 de la LFT.

⁹⁸ Artículo 122 de la LFT

⁹⁹ Artículo 123 de la LFT.

¹⁰⁰ Artículo 126 de la LFT:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las Leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.

El 19 de octubre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución por la que se da cumplimiento a la Fracción VI del artículo 126 de la LFT, por la que señala que las empresas cuyo capital de trabajo genere un ingreso anual declarado al ISR no superior a trescientos mil pesos quedan exceptuadas de realizar el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Esta participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se calcula sobre una base gravable diferente a la renta gravable que señala el artículo 123, fracción IX, inciso e) de la CPEUM, por lo que algunas empresas han interpuesto juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que ha declarado inconstitucional la base para el cálculo de dicho reparto establecida en el artículo 16 de la Ley del ISR. A continuación se transcriben dos jurisprudencias, la 32/2004 y la 62/2004.¹⁰¹

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LA REGULA, VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2002, CONTRAVIENE EL ARTÍCULO 123, APARTADO A,

¹⁰¹ Colegio de Contadores Públicos de México, Tesis jurisprudenciales más relevantes de 2004, Boletín de la Comisión Fiscal, número 169, 31 de enero de 2005, pp. 13 a 15.

FRACCIÓN IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El citado precepto constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable que al efecto establezca la Ley del Impuesto sobre la Renta, esto es, la que está precisada en su artículo 10. En consecuencia, el hecho de que el artículo 16 de la Ley citada señale un procedimiento y conceptos diversos a los previstos en dicho numeral para efectos de la determinación de la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.

Amparo en revisión 594/2003.- Mr. Pollo, S. A. de C. V.- 30 de octubre de 2003.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Juan Díaz Romero.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 145/2003.- Unipak, S. A. de C. V.- 31 de octubre de 2003.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el asunto el Ministro Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Claudia Mendoza Polanco.

Amparo en revisión 2372/2003.- Aceros Guanajuato, S. A. de C. V.- 23 de enero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Amparo en revisión 2668/2003.- Gerling NCM de México, S. A. de C. V. (antes Guerling Comesec, S.A.).- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Amparo en revisión 2659/2003.- Consupharma, S. A. de C. V.- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alberto Díaz Díaz.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LA REGULA, VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2002, TRANSGREDE EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El citado precepto legal que establece la forma en que se determinará la renta

gravable para el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, transgrede las garantías de fundamentación y motivación consagradas en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que el Congreso de la Unión carece de facultades para establecer que dicha participación pueda ser determinada sobre una base diversa a la señalada en el artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, es decir, distinta a la utilidad fiscal del contribuyente. Lo anterior, en virtud de que tal cuestión no requiere ser regulada en un precepto distinto, como lo es el artículo 16 de la Ley mencionada, pues desde que inició la vigencia de la reformada fracción IX del artículo 123 constitucional (21 de noviembre de 1962), se determinó que el reparto de utilidades se hará conforme a la base gravable de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Amparo en revisión 594/2003.- Mr. Pollo, S. A. de C. V.- 30 de octubre de 2003.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Juan Díaz Romero.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 145/2003.- Unipak, S. A. de C. V.- 31 de octubre de 2003.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el asunto el Ministro Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Claudia Mendoza Polanco.

Amparo en revisión 2372/2003.- Aceros Guanajuato, S. A. de C. V.- 23 de enero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Amparo en revisión 2668/2003.- Gerling NCM de México, S. A. de C. V. (antes Guerling Comesec, S.A.).- 13 de febrero de 2004.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Amparo en revisión 2659/2003.- Proveedora de alimentos Ave-Pecuarios, S. A. de C. V.- 26 de marzo de 2004.- Cinco Votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Sin embargo, estas jurisprudencias sólo favorecen a las empresas que las promovieron, por lo tanto los demás contribuyentes deberán aplicar lo establecido en el artículo 16 de la Ley del ISR. Pero el problema estriba en que aquellas empresas que se ampararon no

realizan reparto de utilidades a sus trabajadores al no haberse establecido en la sentencia la base para calcularla.

La participación de utilidades se calcula sobre la utilidad obtenida antes del ISR¹⁰² que le corresponda al patrón y equivale al 10¹⁰³ por ciento de dichas utilidades. En términos generales, esta participación no es deducible del ISR,¹⁰⁴ por lo que se convierte en una carga impositiva más sobre las nóminas, disminuyendo la utilidad para los accionistas.

Sin embargo, la participación de las utilidades a los trabajadores no se realiza sobre la base de la productividad del trabajador, sino que se otorga por el simple hecho de que la empresa obtenga utilidades. A medida que las utilidades sean mayores, mayor será la participación que le corresponda a los trabajadores. Pero la experiencia nos demuestra que es posible manipular los resultados de la empresa a través de la utilización de figuras jurídicas o de la subcontratación laboral (entre otras) para evadir el pago de la misma.

Por otro lado, al no ser deducible para la empresa el reparto de utilidades a los trabajadores, su gravamen se duplica. En efecto, por un lado se grava como utilidad a la empresa ya que el ISR se calcula sin deducir dicho reparto y, por el otro, se le grava al trabajador como ingreso, dado que sólo se encuentra exento hasta el equivalente de

¹⁰² La base para el cálculo del ISR difiere de la base para el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como de la utilidad contable o financiera obtenida por la empresa. Ver artículo 16 de la LISR.

¹⁰³ La Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 26 de diciembre de 2003, estableció que los trabajadores participarían en un diez por ciento de las utilidades de las empresas.

¹⁰⁴ A partir de 2004, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será deducible para efectos del impuesto sobre la renta en el ejercicio en que se pague, “en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto sobre la renta” (artículo 2, fracción XIV de las disposiciones transitorias para 2003. A partir del 2006, la PTU se restará de la base para el cálculo del ISR de las empresas, según el Decreto por el que se reforman, adicionan, derogan y establecen diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la del Impuesto al Activo y establece los Subsidios para el Empleo y para la Nivelación del Ingreso, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de diciembre de 2004.

15 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador.¹⁰⁵ Además, para los accionistas de la empresa resulta en una disminución de sus utilidades. Así, las utilidades generadas en el año de 2003 se vieron disminuidas por el impuesto sobre la renta con una tasa del 34 por ciento y por el diez por ciento correspondiente a la participación de los trabajadores en las utilidades, lo que para el accionista representa una carga del 44 por ciento, haciendo poco atractiva la inversión. Si suponemos un reparto de utilidades equiparable a un mes de salario, el costo para el patrón representará el 8.22 por ciento de la nómina.

A pesar de que los salarios nominales en la industria del vestido son bajos, éstos se incrementan con las prestaciones sociales y las cargas impositivas derivadas de las cuotas de seguridad social y los impuestos a las nóminas, así como el reparto de utilidades a los trabajadores, haciendo menos competitiva la mano de obra mexicana si la comparamos con los países de la cuenca del Caribe o con China (ver cuadro IV-5)

Cuadro IV-5

COSTO DE LA MANO DE OBRA EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO, 1990, 1998

Rango	País	Costo* por hora (dólares)			Crecimiento porcentual anual 1990-1998
		1990	1995	1998	
1	Alemania	7.23	20.35	18.04	18.7
5	Estados Unidos	6.56	9.62	10.12	6.8
13	Costa Rica	1.09	2.23	2.52	16.4
17	México	0.92	1.61	1.51	8.0
18	Rep. Dominicana	0.67	1.52	1.48	15.1
21	El Salvador	0.69	1.43	1.35	12.0
23	Guatemala	0.45	1.30	1.28	23.1
25	Honduras	—	—	0.91	—
31	China	0.26	0.25	0.43	8.2

*Incluye beneficios sociales y adicionales

Fuente: Werner International, Inc., *Costo de mano de obra por hora en la industria del vestido, 1998*. Tomado de Mortimore, Michael, "Competitividad ilusoria el modelo de ensamblaje de prendas de vestir en la cuenca del Caribe", *Comercio Exterior*, México, volumen 53, número 4, abril de 2003, p. 313.

¹⁰⁵ Artículo 109, fracción XI de la Ley del impuesto sobre la renta.

Por otro lado, la productividad de la industria textil y del vestido ha disminuido, como se puede observar en el cuadro número seis, a pesar de que la productividad total de la industria manufacturera se incrementó en el periodo de 1996 a 2002. Por lo que toca a las industrias textil y del vestido, la productividad en ambas disminuyó de manera consecutiva entre 1996 y 2001. Fue hasta el año 2002 cuando ambas industrias mostraron una ligera reactivación. El descenso en la productividad de la industria del vestido se relaciona con la contracción de la producción debido al cierre de muchas empresas que al no estar preparadas para enfrentar la competencia internacional y cuyas mercancías no satisfacían ni las necesidades ni las especificaciones de este mercado (precio, diseño, calidad y moda), desaparecieron; así como a la disminución de la producción por la desaceleración de la economía de Estados Unidos a partir del año 2000 y que se agravó con los acontecimientos de septiembre de 2001.

Cuadro IV-6

**ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA
Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DEL VESTIDO**

Periodo	Total	Industria manufacturera	Industria textil y del vestido	Prendas de vestir
1996	100.1	110.7	103.1	93.7
1997	103.0	111.9	100.6	86.8
1998	103.6	113.5	98.6	82.8
1999	104.9	114.1	94.0	78.4
2000	109.2	116.5	94.4	77.1
2001	110.2	117.7	92.6	76.3
2002	112.1	125.4	98.4	79.9
2003 ^P	113.0	127.5	98.4	80.8
2004 ^P	115.9	133.5	106.6	88.1

Fuente: Datos tomados de INEGI, *La Industria Textil y del Vestido en México*, edición 2002, pp. 18 y 48, así como la edición 2007, pp. 27 y 56.

IV.7.2 Indemnizaciones por despido

Otro factor que incrementa los costos salariales son las indemnizaciones por despido injustificado. En efecto, la LFT establece en su artículo 50 el pago de una indemnización de tres meses de salario. Si el trabajador demanda la reinstalación, tendrá, además, el derecho al pago de veinte días por cada año de antigüedad más los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se paguen las indemnizaciones.

Además, en el caso de despido o separación justificada por parte del trabajador, el patrón debe pagar la prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. En este caso; si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica, se considerará esa cantidad como salario máximo para efectos del pago de la prima de antigüedad.¹⁰⁶

Si sólo calculamos el pago de tres meses por concepto de despido y la prima de antigüedad correspondiente a un año de antigüedad, el costo representará el 27.95 por ciento por cada trabajador.

En resumen, además del salario que obtiene el trabajador hay que tener en cuenta otros costos que inciden en el costo total de la nómina para el patrón por concepto de: i) prestaciones sociales (aguinaldo y prima vacacional) las que calculadas sobre la base de un año de antigüedad representan el 4.52 por ciento de la nómina; ii) la seguridad social (cuotas patronales al IMSS y aportaciones al INFONAVIT y al seguro para el retiro) en promedio representa el 36.64 por ciento; iii) los impuestos locales a las nóminas, que puede representar el dos por ciento; iv) para los casos de despido injustificado (calculado sobre la base de un año de antigüedad), tanto la prima de antigüedad como la indemnización representan el 27.95 por ciento por cada trabajador, y, v) en caso de existir la participación de los trabajadores en las utilidades de las

¹⁰⁶ Cf. los artículos 162 y 486 de la LFT.

empresas, puede representar un 8.22 por ciento (suponiendo que les corresponda un mes de salario). Es decir, el costo de los salarios se puede incrementar hasta en un 79.32 por ciento (calculado sobre la base de un año de antigüedad del trabajador). Si eliminamos la participación de los trabajadores en las utilidades, la prima de antigüedad y las indemnizaciones por despido, el costo adicional de la mano de obra asciende en promedio al 43.16 por ciento.

Es decir, los impuestos y contribuciones a las nóminas en México resultan muy elevados, aun si los comparamos con los países miembros de la OCDE, sobre todo si tomamos en cuenta los servicios que reciben los trabajadores relacionados con los servicios médicos y con las pensiones que recibirán en el momento de pensionarse.

Cuadro IV-7
**RESUMEN DE COSTOS RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN DE
 TRABAJADORES EN MEXICO**
 (calculados sobre la base de un año de antigüedad del trabajador)

Concepto	Porcentaje
Seguridad social	31.64
INFONAVIT	5.00
Prestaciones Sociales	4.52
Impuesto a las nóminas	2.00
Sub Total	43.16
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (suponiendo el equivalente a un mes de salario)	8.22
Despido de trabajadores (suponiendo un año de antigüedad y pago de 90 días de indemnización)	24.65
Prima de antigüedad (suponiendo un año de antigüedad)	3.29
Total	79.32

Fuente: Elaboración propia.

IV.8 El impuesto sobre la renta a los salarios

El pago de impuestos en México tiene su fundamento en el artículo 31, fracción IV de la CPEUM que establece la obligación de todos los mexicanos de “contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

A su vez, el Código Fiscal de la Federación (CFF) establece en su artículo primero que “las personas físicas y morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas”. Por otro lado, el artículo 123, fracción VIII de la CPEUM establece que “el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

De igual manera, la Ley del ISR en su artículo primero establece la obligación de las personas físicas y morales del pago del ISR cuando: i) sean residentes en México, sobre la totalidad de sus ingresos; ii) los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto a los ingresos atribuibles a dicho establecimiento, y iii) los residentes en el extranjero, por los ingresos procedentes de fuente de riqueza ubicada en territorio nacional.

Por lo que se refiere al ISR, los ingresos por salarios se encuentran regulados en el Título IV, Capítulo I. Al efecto, el artículo 106 de la Ley del ISR señala que están obligadas al pago del ISR las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengados cuando se señale, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo.

En relación con los ingresos por salarios, el artículo 110 de la Ley del ISR establece 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.

A su vez, el último párrafo del artículo 110 establece que:

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

Y por lo tanto, estos ingresos en servicios de los trabajadores no quedarán gravados con el ISR.

Por otro lado, el artículo 109¹⁰⁷ de la Ley del ISR, en sus fracciones I a XIII, señala los ingresos que se encuentran exentos, los que podemos resumir de la manera siguiente:

- I. Tiempo extraordinario, prima dominical y pago por trabajo en días de descanso. Quedará exento el 100 por ciento de los ingresos para aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente y hasta el límite establecido en la LFT.¹⁰⁸ Para aquellos trabajadores que perciban salarios superiores al salario mínimo, quedará

¹⁰⁷ Aplicable para los ejercicios de 2002 y 2003, periodo que abarca la presente investigación.

¹⁰⁸ Artículos 66, 67 y 60 de la LFT.

- exento el 50 por ciento o el equivalente de cinco días de salario mínimo general de la zona económica por semana, el que resulte menor. Pagos por trabajo en días de descanso y pago de prima dominical por trabajo en domingo.
- II. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o por contratos colectivos de trabajo o contratos Ley.
 - III. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y retiro del Sistema del Ahorro para el Retiro (SAR), “cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente”.
 - IV. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, “que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o los contratos de trabajo”.
 - V. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
 - VI. Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social,¹⁰⁹ de naturaleza análoga, con el requisito que deben otorgarse de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. La exención se limitará a un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, o la cantidad que sumada al salario del trabajador no exceda de siete salarios mínimos anuales del área geográfica del contribuyente, el que sea mayor.
 - VII. Entrega de aportaciones y rendimientos de las subcuentas de vivienda y las casas proporcionadas por los empleadores a los trabajadores; estos conceptos se encuentran exentos sin importar su monto.

¹⁰⁹ El artículo 8º, segundo párrafo, de la Ley del ISR establece que “se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia”.

- VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro quedan exentos al cien por ciento. En el caso de los fondos de ahorro deben cubrirse los requisitos de deducibilidad.¹¹⁰
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones queda exenta al cien por ciento.
- X. Los obtenidos al momento de la separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos de la subcuenta de seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. La exención será hasta por el equivalente de noventa días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta de seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.
- XI. Las gratificaciones, hasta por el equivalente de treinta días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre que dichas gratificaciones se otorguen de manera general. Por otro lado, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas queda exenta hasta por el equivalente de quince días de salario mínimo general de la zona económica del trabajador. Por lo que se refiere a las primas dominicales, éstas quedan exentas hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- XII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón.

¹¹⁰ El artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR establece que para que los fondos de ahorro sean deducibles, además de ser generales, las aportaciones patronales deben ser iguales a las aportaciones de los trabajadores; no deben exceder del 13 por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso la aportación exceda del equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Cabe mencionar que a los trabajadores que perciben el salario mínimo, a pesar que la tarifa del artículo 113 los grava, con el crédito al salario que se aplica, no se les retiene impuesto y además se les entrega una cantidad por concepto de crédito al salario.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de los ingresos que pueden percibir los trabajadores y que la Ley del ISR no grava:

Cuadro IV-8
INGRESOS POR SALARIOS QUE NO SE GRAVAN CON EL ISR
Artículo 109 de la Ley del ISR

Concepto	Requisitos	Exención
Prestaciones mínimas señaladas por la LFT.	Trabajadores de salario mínimo.	100 % exentas sobre la base del SMGAGT.
Tiempo extra.	No más de 9 horas a la semana ni de tres hora en un día. Artículos 66 y 67 LFT.	Para trabajadores de salario mínimo 100 % exentas. Para trabajadores con salario superior sólo el 50% o el equivalente a 5 veces el SMGAGT por cada semana de servicios.
Servicios prestados en días de descanso.	Que no se otorgue otro día en sustitución. Artículo 73 LFT.	Para trabajadores de salario mínimo 100 % exentas. Para trabajadores con salario superior sólo el 50% o el equivalente a 5 veces el SMGAGT por cada semana de servicios.
Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.	Concedidos por las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley.	100 % exento y sin límite.

Concepto	Requisitos	Exención
Jubilaciones y pensiones.	Ninguno.	Hasta el equivalente de 9 veces el SMGAGT.
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	De acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.	100 % exento y sin límite.
Prestaciones de seguridad social otorgadas por las instituciones públicas.	Ninguna.	100 % exento y sin límite.
Prestaciones de previsión social.	Se otorguen en forma general, debiendo ser las mismas para los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo son.	No se grava hasta el equivalente a un SMGAGT o bien aquellas que sumadas al salario del trabajador no excedan de 7 SMGAGT.
Entrega de fondos de vivienda y retiro.	Sin requisitos.	Exento el equivalente a 9 veces el SMGAGT.
Provenientes de cajas o fondos de ahorro de los trabajadores.	Sujeta a los requisitos de deducibilidad del artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR y de permanencia del artículo 22 del reglamento de la Ley del ISR.	Máximo el 13 % del salario percibido por el trabajador y que la aportación patronal no exceda de 1.3 veces el SMGAGT.
Cuota de seguridad social pagada por los patrones.	Generalidad.	Sujeto a los límites de la previsión social.
Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.	Sin requisitos.	Topado a 90 días de SMGAGT por cada año de servicio.
Gratificaciones.	Generalidad.	Exento hasta 30 días de SMGAGT.
Prima vacacional.	Generalidad.	Exento hasta 15 días de SMGAGT.
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas		Exento hasta 15 días de SMGAGT.

Concepto	Requisitos	Exención
Primas dominicales.		Exento hasta el equivalente de un SMGAGT por cada domingo que se labore.
Viáticos.	Efectivamente erogados en servicio del patrón.	

Notas: SMGAGT salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 109 de la Ley del ISR

IV.8.1 Cálculo del ISR a los salarios

Calcular el ISR sobre salarios es uno de los procedimientos más complejos que existe. Así, para el cálculo del impuesto sobre salarios se toma la tarifa contenida en el artículo 113 de la Ley del ISR, que se aplica para el cálculo del impuesto mensual, y la tarifa del artículo 177, que se aplica para el cálculo del impuesto anual. Además se tiene la tarifa del artículo 114 para el cálculo del subsidio mensual y la tarifa correspondiente para el cálculo anual del subsidio que se encuentra en el artículo 178. Aunado a lo anterior, existe una tabla para el crédito al salario mensual, contenida en el artículo 115.

El cálculo del subsidio es un procedimiento contenido en el artículo 114. Este subsidio se calcula para todos los trabajadores, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior gravados entre el monto total de las erogaciones por cualquier concepto, relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinando. Al cociente que se obtenga se le resta la unidad y la diferencia se multiplica por dos, siendo este resultado el porcentaje del subsidio que no podrá ser acreditable para el cálculo del ISR al trabajador. Con este cálculo se penaliza a los trabajadores que obtienen mayores prestaciones exentas del ISR. Es decir, por un lado la Ley del ISR deja exentos algunos ingresos de los trabajadores y por el otro los castiga disminuyendo la proporción del subsidio. Para clarificar el concepto, a continuación se presenta la fórmula para el cálculo de la proporción del subsidio aplicable en el cálculo del ISR a los trabajadores.

Fórmula:

Total de erogaciones base del ISR / Total de erogaciones¹¹¹ = proporción¹¹²

1 menos proporción = diferencia

Diferencia por 2 = subsidio no acreditable

100 menos subsidio no acreditable = porcentaje de subsidio acreditable

El subsidio acreditable se resta del ISR calculado conforme a la tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR, dando como resultado el ISR causado. A este ISR causado se le resta el crédito al salario contenido en el artículo 115 y que se analizará más adelante.

Hasta 1988, el cálculo del impuesto sobre salarios se realizaba restando a los ingresos acumulables el equivalente a un salario mínimo elevado al mes o al año, según fuese el caso, siendo la diferencia la base a la que se le aplicaba la tarifa del artículo 80 de la Ley del ISR vigente hasta el año de 2001.

De 1989 a 1993, en lugar de restar el salario mínimo a la base, se acreditaba el 10% de dicho salario contra el impuesto que resultaba a cargo.

Por otro lado, en 1991 se incluyó el subsidio para reducir el impuesto de los contribuyentes. En la exposición de motivos se dijo:

En los últimos años, la tarifa en el impuesto sobre la renta a las personas físicas ha sido objeto de cambios que solo han logrado reconocer en forma parcial los efectos de la inflación. La reestructuración de las misma, así como la reducción experimentada en la tasa marginal máxima, ha representado un beneficio superior para los contribuyentes con niveles de ingreso mas

¹¹¹ En el total de erogaciones se incluyen, entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT y al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

¹¹² Si la proporción es inferior al 50 por ciento no se tiene derecho al subsidio.

elevados, mientras que los estratos de ingresos mas bajos han experimentado beneficios pocos significativos.

En 1994 se sustituyó el acreditamiento del 10% del salario mínimo por una tabla de crédito al salario (crédito general para ingresos diferentes a salarios, prevista en el artículo 141-B de la Ley vigente hasta el 31 de diciembre de 2001).

En la reforma fiscal para 1991 se planteaba otorgar un subsidio en el ISR, que beneficiaría a todas las personas físicas que fuesen contribuyentes de este impuesto, operando de manera decreciente en la medida en que se obtengan niveles de ingresos mas altos. Por otro lado, para lograr una mejor distribución de la carga fiscal se estableció que el monto de subsidio se reduciría en la proporción que representasen las prestaciones exentas en el ingreso percibido. Con esto, se beneficiaría a todos los trabajadores, aunque en mayor medida a los que no recibiesen ese tipo de remuneraciones.

Es conveniente resaltar la importancia de la anterior propuesta, ya que se beneficiaría en forma especial a los trabajadores que recibían hasta 4 salarios mínimos, nivel en que se encuentra la gran mayoría de estos contribuyentes.

Para 1992 se reestructuró la mecánica de aplicación del subsidio. En 1991 quienes percibían hasta cinco salarios mínimos tenían un subsidio promedio del 27%, y para 1992 se incrementó hasta el 50% del impuesto. En la exposición de motivos se dijo:

Con relación al subsidio de las personas físicas, al ser esta una figura caracterizada por presentar un beneficio hacia los sectores con niveles de ingresos mas bajos, se estima conveniente someter a consideración de esta Soberanía algunas modificaciones con el objeto de poder determinar con mayor precisión el cálculo del subsidio acreditable, así como para poder conceder un subsidio hasta del 50% para aquellos contribuyentes que no perciben percepciones adicionales no gravables.

IV.8.2 Crédito al salario

El crédito al salario (CS) se encuentra establecido en la Ley del ISR en el artículo 115. El mencionado artículo establece que al ISR a cargo de los trabajadores¹¹³ se le restará el crédito al salario. Cuando el ISR a cargo del trabajador sea menor que el CS mensual, el empleador deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga.¹¹⁴

Dicho crédito al salario lo entrega el patrón a los trabajadores en efectivo, pudiendo disminuir las cantidades entregadas por este concepto del ISR a su cargo o de retenciones a terceros que haya efectuado. Por lo tanto, este CS pagado por los empleadores no significa un incremento en la carga impositiva para los mismos, a lo sumo, constituye una carga por concepto de financiamiento por el tiempo transcurrido entre la entrega de dicho CS a sus trabajadores y su compensación contra el ISR del propio patrón o del que haya retenido a terceros.

Sin embargo, los saldos a favor que tengan los empleadores por concepto del crédito al salario sólo son acreditables contra el ISR y no contra otro impuesto, por lo que si el empleador no tiene ISR a su cargo o por retención a terceros no podrá recuperarlo, ya que no existe la posibilidad de obtener su devolución. De igual manera, este acreditamiento se realiza sin actualización; es decir, a valores históricos. Por otro lado, el CS pagado por los empleadores y que no hayan podido acreditar prescribe en cinco años y no se podrá deducir como un gasto. De esta forma, se castiga a las empresas que pagan bajos salarios y que además obtienen pérdidas fiscales.

¹¹³ El ISR a cargo del trabajador se obtiene aplicando la tarifa contenida en el artículo 113 disminuido del subsidio contemplado en el artículo 114, ambos de la Ley del ISR, el resultado es el impuesto a cargo del trabajador.

¹¹⁴ Si tomamos como ejemplo un trabajador con un sueldo mensual de \$ 3,000, el ISR que le corresponde (en 2004) es de 269.25 al que se le resta el subsidio (suponiendo una proporción del 80 por ciento), o sea la cantidad de 107.70, dando como resultado un ISR a cargo del trabajador de 161.55. A esta cantidad se le resta el crédito al salario correspondiente, que para este caso es de 338.61. La diferencia de 177.06 es la cantidad que el patrón debe entregarle al trabajador en efectivo, en virtud de que el ISR a cargo es menor que el CS que le corresponde al trabajador.

Este CS se empezó a aplicar a partir de 1994, sustituyendo el crédito fiscal que se aplicaba anteriormente, equivalente del diez por ciento del salario mínimo de la zona geográfica del contribuyente, aplicado directamente contra el ISR, sin importar el monto de los salarios obtenidos; es decir, todos los asalariados se veían favorecidos con esta reducción de impuestos. Sin embargo, los trabajadores de bajos ingresos (hasta cuatro salarios mínimos) no percibían cantidad alguna en efectivo, dado que el efecto que se perseguía era evitar el gravar con el ISR los salarios más bajos. Sin embargo, con este procedimiento se veían favorecidos todos los trabajadores, sin importar el monto de sus ingresos.

En la exposición de motivos de la Ley que establece las reducciones impositivas acordadas en el Pacto de Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, se señalaba que “con el fin de mejorar la distribución de la carga fiscal a favor de los trabajadores de menores ingresos...se sustituirá el crédito fiscal del diez por ciento ..., por una tabla de créditos fiscales expresados en montos dependiendo del ingreso del trabajador, los cuales decrecen conforme aumenta el ingreso hasta un monto mínimo equivalente al diez por ciento del salario mínimo.... Esta medida permitirá incrementar el ingreso disponible de los trabajadores que perciben menos de cuatro salarios mínimos, siendo el crédito proporcionalmente mayor para los trabajadores con ingresos más bajos.”

Así, a partir de 1994, el patrón debía entregar directamente y en efectivo al trabajador los montos correspondientes a este crédito al salario, condicionando la deducibilidad de las erogaciones por concepto de salarios –para efectos del ISR– a que los empleadores hubieran pagado efectivamente a los trabajadores el CS.

IV.9 Los impuestos a las empresas

Aunque no es el motivo principal de la presente investigación el estudiar los impuestos a cargo de las empresas, nos pareció importante incluir este apartado para analizar en

base a las cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) el impacto de la recaudación de esta industria.

IV.9.1 El Impuesto sobre la Renta

Por lo que se refiere al ISR que las empresas deben pagar por las utilidades que obtengan, la tasa aplicable al resultado fiscal ha variado año con año. Para el año de 2002 la tasa aplicable fue del 35 por ciento y para el 2003 del 34 por ciento. Según datos del INEGI, si comparamos el porcentaje de utilidad en el año de 1993 con relación a la producción bruta total, ésta fue del 0.35 por ciento, mientras que en 1998 fue del 0.31 por ciento (ver cuadro IV-9); es decir, el porcentaje de utilidad de las empresas dedicadas a la industria de la confección de prendas de vestir ha disminuido. Sin embargo, esta comparación no toma en cuenta los inventarios que no se hayan vendido, dado que para el cálculo del ISR, hasta el año 2004 se deducían las compras de materias primas, producción en proceso y artículos terminados, así como los demás gastos tanto directos como indirectos relacionados con la producción, en lugar de deducir el costo de lo vendido, lo que puede explicar la utilidad obtenida tan baja. Es conveniente mencionar que a partir del año 2005, para determinar la utilidad fiscal se cambia el procedimiento, permitiéndose deducir sólo el costo de lo vendido, lo que traerá un incremento en los márgenes de utilidad, dado que algunas empresas solían utilizar la adquisición de inventarios para bajar las utilidades fiscales.

Por otro lado, esta disminución en las utilidades se debe, según opinión de los empresarios entrevistados tanto en Aguascalientes como en Yucatán, a: i) la mayoría de las empresas de la industria del vestido son empresas maquiladoras que trabajan con bajos márgenes de utilidad. En el caso de las maquiladoras propiedad de extranjeros esto se debe a que la empresa matriz prefiere que tanto las utilidades como los impuestos se generen en el país de origen del capital; ii) los márgenes de utilidad con que opera esta industria son muy pequeños dada la competencia internacional, explicándose lo anterior al comparar el porcentaje de las utilidades de 1993 y las de

1998; iii) el alza en los costos de la electricidad y otros insumos o gastos indirectos, lo que disminuye la utilidad de las empresas; iv) para aquellos industriales cuya producción está destinada al mercado interno, el contrabando de prendas de vestir y la industria informal obliga a mantener los precios de venta con incrementos mínimos, disminuyendo la utilidad de la empresa; v) los costos de la seguridad social y prestaciones sociales; vi) la contracción del mercado de los Estados Unidos a partir del año 2000, y vi) las prendas de vestir importadas provenientes primordialmente de China.

Los datos contenidos en el cuadro IV-9, muestran que las utilidades obtenidas por la industria del vestido son mínimas y por lo tanto la recaudación del ISR también lo es.

Cuadro IV-9
PRODUCCIÓN BRUTA, UTILIDADES Y VALOR AGREGADO EN LA CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR

Año	Producción Bruta Total (miles de pesos)	Utilidad (miles de pesos)	Porcentaje (%)	Valor Agregado (miles de pesos)	Porcentaje (%)
1993	10 462 659	36 735	0.35	4 271 805	0.86
1998	44 505 543	135 899	0.31	18 631 192	0.73
2003	73 549 096	164 324	0.22	34 442 706	0.48

Fuente: Datos tomados de INEGI, *La industria textil y del vestido en México*, edición 2002, pp. 61 y 76, así como la edición 2007, pp. 60 y 75.

Sin embargo, es difícil pensar que un empresario arriesgaría su capital para obtener una utilidad menor al uno por ciento anual; por lo tanto, podemos deducir que en algunos casos se debe a una mala administración de las empresas, en otros, a una planeación fiscal para reducir el pago del ISR como es el caso de adquisición de inventarios para disminuir la utilidad y en algunos otros, a la evasión fiscal.

Por otro lado, si calculamos el porcentaje de utilidad sobre el valor agregado, tenemos que en el año de 1993 fue de 0.86 por ciento y para el año 1998, de 0.73 por ciento, lo que aun es un porcentaje muy bajo. Lo anterior se confirma con los comentarios hechos por los empresarios entrevistados en el mes de febrero de 2003 en Aguascalientes y en enero de 2004 en Yucatán en el sentido de que la maquila es negocio tan sólo para aquellas empresas que tienen contratos celebrados con marcas internacionales y que tienen asegurada su producción en grandes volúmenes, pues el margen de utilidad por pieza es muy bajo. Sin embargo, los pequeños industriales que se dedicaron a la maquila como una forma de supervivencia mientras esperaban “tiempos mejores”, lo único que estaban haciendo era prolongar su agonía, pues los costos fijos como la mano de obra, las cuotas de seguridad social y la poca producción no les permitirá sobrevivir.

IV.9.2 Impuesto al valor agregado e impuestos al comercio exterior

Las empresas maquiladoras de exportación no pagan el Impuesto al Valor Agregado (IVA) a la entrada de la materia prima al país, dado que entran bajo el régimen de importación temporal. De igual manera, la exportación que realizan de los productos ensamblados se grava a la tasa del cero por ciento del IVA, lo que les da derecho a solicitar la devolución de este impuesto que hayan pagado por los insumos y gastos en que hayan incurrido en el ensamble o fabricación de prendas de vestir tales como: energía eléctrica, rentas, honorarios; compra de insumos, etc.

Por lo que se refiere a los impuestos al comercio exterior, la materia prima e insumos que entran de otros países con los cuales México tenga firmado un tratado comercial no paga los impuestos de importación por tratarse de importaciones temporales. De igual manera, tampoco se pagan los impuestos de exportación por el retorno de las prendas ensambladas.