

● **CORPORATIVO**

La justicia alternativa como medio de solución de controversias

● **IMPUESTOS**

Pagos exentos de ISR a trabajadores, y su deducción en este impuesto para quien realiza el pago

● **JURIDICO**

Importancia de los agravios en el juicio de nulidad

● **RECURSOS HUMANOS**

Legalidad de la relación laboral



CORPORATIVO

LA JUSTICIA ALTERNATIVA COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Estimadas y estimados lectores, ¿Sabían que los medios alternos de solución de controversias se encuentran en rango constitucional? Sí, el artículo 17 constitucional señala lo siguiente:

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

En ese sentido, tanto el Código de Comercio como la Ley General de Sociedades Mercantiles disponen lo siguiente:

C.C. Artículo 1051. El procedimiento mercantil

preferente a todos es el que libremente convengan las partes con las limitaciones que se señalan en este libro, pudiendo ser un procedimiento convencional ante Tribunales o un procedimiento arbitral.

A tal efecto, el tribunal correspondiente hará del conocimiento de las partes la posibilidad de convenir sobre el procedimiento a seguir para solución de controversias, conforme a lo establecido en el párrafo anterior del presente artículo.

LGSM. Artículo 270. Salvo pacto en contrario, deberán privilegiarse los mecanismos alternativos de solución de controversias previstos en el Código de Comercio para sustanciar controversias que surjan entre los accionistas, así como de éstos con terceros.



Así, los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) son un conjunto de figuras normativas que han sido utilizadas para la solución de controversias y conflictos, por regla general, fuera de la jurisdicción de los tribunales. Las partes involucradas en una controversia de forma voluntaria participan en un procedimiento tendiente a generar la solución de su conflicto o controversia de mutuo acuerdo, ante un tercero facultado para dirigir el procedimiento alternativo.

Los principios en que se sustentan los MASC incluyen la negociación, la voluntariedad, la confidencialidad, la imparcialidad, la buena fe, la equidad, la legalidad y la flexibilidad; e implican importantes cambios con respecto planteamiento de posturas y alegatos en los juicios, por lo que su práctica no se concreta a los esquemas formales y tradicionales, sino que se fundamenta en la ética, la comunicación, la apertura y empatía, y los derechos humanos.

Los principales MASC son la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje.

En nuestro país, la relación entre los MASC y el sistema judicial es notoria, dado que en la práctica los tribunales y autoridades hacen saber al actor y demandado que pueden resolver su controversia ante el centro de justicia alternativa en función de los criterios que los consideran materia para ello.



En esos criterios o factores pueden ubicarse en la desigualdad del poder real de las partes, el futuro de la relación de las partes, la buena voluntad de las partes para llegar a un arreglo, los recursos financieros de las partes, las emociones y sentimientos de los interesados, entre otros.

Los MASC son figuras jurídicas que auxilian a la justicia tradicional, ya sea judicial o administrativa, y propician que los juzgados bajen la saturación y rezago en la resolución de controversias, de modo que esta es una forma de entender y practicar la justicia más cercana a quien la requiera.



La Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, que es de observancia obligatoria en dicha ciudad, tiene como propósito reglamentar el párrafo cuarto del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y regular la mediación como método de gestión de conflictos para la solución de controversias entre particulares cuando éstas recaigan sobre derechos de los cuales pueden aquéllos disponer libremente, sin afectar el orden público.

Para ello, es indispensable entender que las partes que voluntariamente se sometan al MASC necesitan apegarse a los acuerdos emitidos, por ser estos la solución consensuada que elaboran los mediadores para cada uno de los puntos controvertidos de un conflicto, durante el desarrollo de la mediación y con la finalidad de resolverlo satisfactoriamente bajo las reglas que los propios mediadores involucrados en una controversia establecen, con objetivo de encontrar una solución a la misma, y guiados

por un tercero investido de fe pública que actúa como mediador.

La mediación procederá en los siguientes supuestos:

1. En materia civil, las controversias que deriven de relaciones entre particulares, sean personas físicas o morales, en tanto no involucren cuestiones de derecho familiar.
2. En materia mercantil, las que deriven de relaciones entre comerciantes, en razón de su participación en actos de comercio, considerados así por las leyes correspondientes.
3. En materia familiar, las controversias que deriven de las relaciones entre las personas que se encuentren unidas en matrimonio, concubinatos, sociedad de convivencia o, aun cuando no se estén en supuestos, tengan hijos en común; entre personas unidas por algún lazo de parentesco por consanguinidad, por afinidad

o civil; las que surjan de esas relaciones con terceros, así como por sucesiones testamentarias e intestamentarias.

4. En materia penal, la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de controversias, dentro del marco de la justicia restaurativa, procederá en las controversias entre particulares originadas por la comisión de un delito, y éste:

- a). Se persiga por querrela o requisito equivalente de parte ofendida;
- b). Sea un delito culposos; o
- c). Sea un delito o un delito patrimonial cometido sin violencia sobre las personas; o no se trate de delitos de violencia familiar.

Los mediados deberán conducirse de la siguiente forma:

1. Mantener la confidencialidad del diálogo que se establezca durante el procedimiento.
2. Manifestar una conducta de respeto y tolerancia entre sí y para con el mediador.

3. Dialogar con honestidad y franqueza, para mantener una comunicación constructiva.

4. Procurar que los acontecimientos del pasado no sean obstáculo para la construcción de una solución y de un futuro diferente.

5. Tener siempre presente que están por voluntad propia en la sesión y que, por tanto, su participación para la solución del conflicto debe ser activa.

6. Permitir que el mediador guíe el procedimiento.

7. Tener disposición para efectuar sesiones privadas cuando el mediador las solicite o alguno de los mediados la sugiera.

8. Permanecer en la sesión hasta en tanto el mediador no la dé por terminada o concluya de común acuerdo entre las partes.

9. Respetar la fecha y hora señaladas para todas las sesiones, así como confirmar y asistir puntualmente a las mismas.



10. En caso de fuerza mayor que impida asistir, solicitar al centro o al mediador privado certificado, según corresponda, la reprogramación de la sesión.

La duración de la mediación será la que resulte suficiente, en atención a la complejidad de la controversia y de cómo se organizó, por lo que la mediación concluirá en cualquier momento si se actualiza alguno de los siguientes supuestos:

1. Por convenio en el que se haya resuelto la totalidad o parte de los puntos litigiosos de la controversia.

2. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de

alguna de las partes hacia la otra, el mediador o persona autorizada para intervenir en la mediación, cuya gravedad impida cualquier intento de diálogo posterior.

3. Por decisión conjunta o separada de las partes.

4. Por inasistencia injustificada de ambas partes a dos sesiones consecutivas, o por inasistencia, sin causa justificada, de alguna de las partes a tres sesiones consecutivas.

5. Por decisión del mediador, cuando de la conducta de alguna o de ambas partes se desprenda indudablemente que no hay voluntad para llegar a un acuerdo.

Muchas gracias por leerme y leer la valiosa revista que Mundo CP pone a tu disposición.

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar
diegocardenas@despachocardenas.com

www.despachocardenas.com





IMPUESTOS

PAGOS EXENTOS DE ISR A TRABAJADORES y su deducción en este impuesto para quien realiza el pago

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García I

Estimados lectores de la revista digital Mundo Corporativo Profesional, con el gusto de saludarles a la distancia y por estas líneas, en esta ocasión abordaré el tema relacionado con los ingresos que reciben los trabajadores por concepto de sueldos y salarios que les pagan los patrones como concepto de remuneración a su trabajo.

Derivado de los diversos ingresos que obtienen los trabajadores como resultado de una relación laboral, es decir, por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, de estos ingresos referidos son gravados y exentos para efectos de la

retención de impuesto sobre la renta (ISR) que tienen obligación de efectuar quienes efectúen estos pagos.

Por lo anterior, la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) vigente desde el pasado 1o. de enero de 2014, en su artículo 27, fracción XXX establece los siguiente:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos



exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

El factor a que se refiere el párrafo anterior será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; es decir, en este caso, los referidos pagos se podrán deducir en un 53%.

Entre los ingresos exentos del pago del ISR más comunes para los trabajadores, podemos mencionar los siguientes:

1. Tiempo extraordinario exento (artículo 93, fracc. I, LISR).
2. Aguinaldo exento (artículo 93, fracción XIV, LISR).
3. Prima vacacional exenta (artículo 93, fracción XIV, LISR).
4. Vales de despensa exentos (artículo 27, fracción XI, párrafo primero, LISR).
5. Fondo de ahorro exento (artículo 27, fracción XI, párrafo cuarto, LISR).
6. Prima dominical (artículo 93, fracción XIV, LISR).
7. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU). (Artículo 93, fracción XIV, LISR).

1 Oscar Castillo García, Doctor en Administración, Maestro en Impuestos, Vicepresidente de Práctica Externa del Colegio de Contadores Públicos de la Región Centro Istmo Peninsular del IMCP, Expresidente del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Veracruz, Contador Público Certificado por el IMCP, Contador Independiente y Catedrático
Investigador. oscastillo@live.com.mx



8. Algunos conceptos de previsión social, como sigue: ayuda para uniformes, planes de pensiones y jubilaciones, pensiones de invalidez, reembolso de gastos de funeral, reembolso de gastos médicos menores y dentales, ayuda para lentes, seguros hospitalarios, ayuda de renta para casa, de transporte, deportiva, para comida, para ropa, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, canasta navideña, dote matrimonial, guarderías infantiles, instalaciones deportivas, seguro de gastos médicos mayores, subsidios por incapacidad, vales de despensa, fondo de ahorros, actividades culturales, ayuda para actividades deportivas, ayuda para biblioteca o útiles escolares, y otras de naturaleza análoga. El requisito de estas prestaciones deben otorgarse

de forma general, a todos los trabajadores que tengan una relación laboral.

Determinación de la parte deducible para el que pague ingresos exentos

1. Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, la parte deducible se determinará de los:

Ingresos recibidos exentos para los trabajadores en el ejercicio de que se trate:

Por (x) factor de deducción correspondiente al 0.47

Igual (-) a parte deducible de los ingresos exentos para los trabajadores en el ejercicio.

Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para estos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, en este caso se determinará de los:

Ingresos recibidos exentos para los trabajadores en el ejercicio de que se trate:

(X) por factor de deducción correspondiente al 0.53

(-) igual a parte deducible de los ingresos exentos para los trabajadores en el ejercicio.



Concepto	Total	Exento	Gravado
Días laborados	\$750,000.00		\$750,000.00
Vacaciones	18,000.00		18,000.0
Prima vac. 25%	4,500.00	\$4,500.00	---- 0 ---
Aguinaldo	45,000.00	20,180.00	24,820.00
Horas extra	24,000.00	14,000.00	10,000.00
Prima dominical	30,000.00	30,000.00	---- 0 ----
Vales despensa	120,000.00	120,000.00	---- 0 ----
Fdo. de ahorros	13,500.00	13,500.00	---- 0 ----
S U M A	\$1'005,000.00	\$ 202,180.00	\$ 802,820.00

Tasa no deducible	53%	
Monto no deducible	107,155.40	
Monto deducible	47%	95,024.60
Por tanto, el monto deducible es		\$802,820.00
Más el deducible de 47%		<u>95,024.60</u>
Total deducible		\$897,844.60

Si se supone que el patrón no disminuyó prestaciones, será deducible el 53%, de tal forma que se tendrá mayor deducibilidad.

Por tanto el monto deducible es	\$802,820.00
Más el deducible del 53%	107,155.40
TOTAL DEDUCIBLE	\$909,975.40

Hasta 2013, el patrón podía deducir la totalidad, es decir, \$1,005,000; a partir de 2014, una empresa que es conforme al título II de la LISR una persona moral, desde el 2014, no verá reflejada la deducción que hasta 2013 era deducible en el total de las remuneraciones pagadas.

REFERENCIAS

- Ley del Impuesto sobre la Renta.

MUNDO CP
CORPORATIVO PROFESIONAL

JURÍDICO

Importancia de los agravios en el juicio de nulidad

El juicio de nulidad es aquel medio con el que cuenta el contribuyente para combatir cualquier resolución o acto de la autoridad hacendaria que vulnere sus derechos; para tales efectos se acude a la Ley Federal del Procedimiento Contencioso Administrativo realiza un re envío a la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa para saber en contra de qué actos procede el juicio de nulidad; al respecto, procede contra lo siguiente:

1. Decretos y acuerdos de carácter general, cuando sean autoaplicativos o en el primer acto de aplicación de dichos decretos y acuerdos (por ejemplo, una reglaminación);
2. Las dictadas por autoridades fiscales federales y organismos fiscales autónomos, en que se determine la existencia de una obligación fiscal, se fije en cantidad líquida y las bases para su liquidación;
3. Las que nieguen la devolución de un ingreso regulado

- por el Código Fiscal;
4. Las que impongan multas por infracción a las normas administrativas federales;
5. Las que causen un agravio distinto, entre otras.

Un elemento importante es que tales actos de autoridad deberán causar un agravio personal y directo a los contribuyentes o gobernados, para que estos promuevan el juicio de nulidad; se trata de un procedimiento especial y diferente a otras ramas del derecho, ya que en cualquier rama del derecho lo importante es comprobar que pasaron los hechos para que se aplique la consecuencia establecida por la ley; Por ejemplo, en un despido se debe acreditar su justificación, de lo contrario se pagará una indemnización o se reinstala al trabajador; en una pensión alimenticia se deberá comprobar que el niño es de aquella persona obligada y que no se ha pagado pensión; lo importante son los hechos; sin embargo, en materia fiscal los hechos y actos asentados por la autoridad tienen presunción de existencia mientras en el juicio de nulidad, donde



se reclama la imposición de un crédito fiscal, el hecho ya ocurrió y tanto el contribuyente como la autoridad demandada reconocen el hecho; entonces, en el juicio de nulidad lo importante serán los agravios.

Los agravios en una demanda de nulidad implican el análisis o decirle al juzgador de qué manera con la resolución impugnada se violan nuestros derechos como contribuyentes, no se trata de comprobar hechos, sino de llevar a cabo los razonamientos lógicos y jurídicos de cómo se nos está afectando con una resolución; ejemplo, Juan Pérez Colotte realiza su declaración e indica como deducciones los pagos al médico cirujano plástico y de hospitalización en virtud de que sufrió un accidente en la empresa y se vio afectado en el rostro y boca, siendo imposible poder ingerir alimentos, a no ser que tuviera una reconstrucción facial; sin embargo, el SAT al efectuar la visita domiciliaria, indica que es no deducible por no ser estrictamente indispensable para el negocio, con fundamento en el artículo 27 de la Ley del ISR; empero, no considera lo establecido en las deducciones personales, siendo un gasto autorizado como

deducción personal y cuya necesidad era máxima, pues era imposible ingerir alimentos; así las cosas, el hecho de la visita domiciliaria y la determinación del SAT son detalles aceptados por ambas partes; lo importante estriba en el análisis que se deberá hacer respecto a cómo la determinación de la autoridad es incorrecta o viola nuestros derechos. Los agravios deberán estar contemplados en un capítulo específico en la demanda, o de los hechos se puede desprender el agravio, no obstante, en los hechos el abogado deberá ser muy preciso en indicar cómo se violan los derechos de los contribuyentes y señalar en dónde se encuentran regulados los derechos del contribuyente que se están viendo afectados. Ello es muy importante, ya

que como contribuyentes o como contadores, en muchas ocasiones se desconoce el trabajo del abogado o de la Prodecon, en caso de acudir a ésta y se nos presentan documentos para tratar de defender a los contribuyentes; sin embargo, en algunas ocasiones dichos documentos no cumplen los requisitos o son poco efectivos por no incluir tales consideraciones, ya que según lo dispone la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, si en la demanda de nulidad no se establecen los agravios, la misma dicha demanda deberá desecharse; es pues de suma importancia que sepamos como contribuyentes o contadores reconocer esos agravios.



La estructura de un agravio está integrada con premisa mayor, premisa menor y conclusión; la primera consisten en indicar en dónde se encuentra consagrado nuestro derecho; la segunda cómo hizo su resolución la autoridad, y la conclusión refiere cómo violo el derecho y cómo deberá resolver el juzgador; en nuestro ejemplo se puede precisar como agravio:

El artículo 4 de la Constitución establece el derecho humano a la salud, derecho que inclusive se encuentra regulado en materia fiscal, ya que de las personas físicas reconoce las deducciones personales como los gastos de atención médica y hospitalaria, situación regulada en el artículo 151 de la Ley del ISR, siendo derechos que debo tener al estar inscrito en el RFC como persona física con actividad empresarial .

La autoridad hacendaria en su visita domiciliaria indica que los pagos al médico y al hospital son no deducibles por no ser estrictamente indispensables al negocio, con fundamento en el artículo 27, el cual, aplica a las personas morales que son contribuyentes, sin considerar lo preceptuado en el 151 de la ley de la materia, el cual en el que me subsumo, ya que soy persona física con actividad empresarial Por lo cual, es dable otorgar la protección de este

H. tribunal en virtud de que la autoridad es omisa en realizar un análisis y protección de mis derechos al no considerar las deducciones personales, por lo que deberá otorgarse la nulidad lisa y llana y dejar sin efectos el crédito establecido y considerar como deducibles los gastos realizados y garantizar mis derechos humanos de salud y seguridad jurídica, ya que la autoridad no podrá hacer más que lo estrictamente autorizado por la ley .



De dicho ejemplo podemos desprender la estructura de un agravio; así las cosas, en un futuro cuando acudamos a la Prodecon o con un abogado particular, tendremos los elementos suficientes para saber si nuestra demanda de nulidad se encuentra bien encaminada y trata de interpretar la ley, ya que si solo se hace mención de los hechos y no un razonamiento de por qué nos perjudicó la autoridad, será desechada nuestra demanda y podremos darnos cuenta si el abogado en verdad conoce de la materia fiscal y de los procedimientos de defensa tributaria.

M. en D. Ernesto García Reséndiz
Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.
Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados.
ernestolexresendiz@gmail.com
eresendiz@planojuridico.com





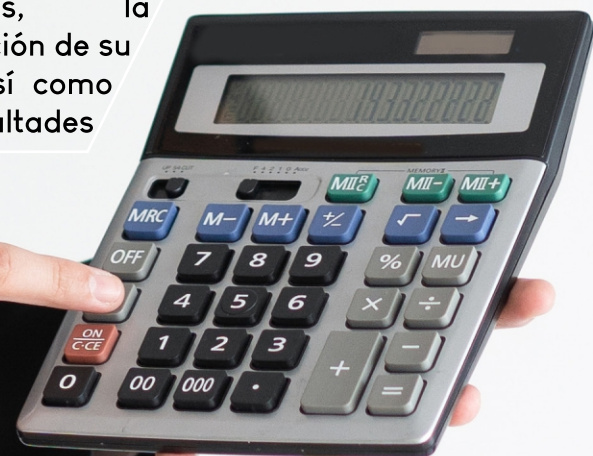
RECURSOS HUMANOS

LEGALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

La revisión que efectúan las autoridades hacendarias o de seguridad social para verificar el cumplimiento adecuado de los contribuyentes para ser más agresiva dados los acuerdos de colaboración entre las instituciones involucradas es común ver requerimientos de los departamentos de finanzas locales solicitando revisiones de impuestos locales por tener un registro patronal en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o solicitudes de pagos provisionales del SAT por no presentar las retenciones de ISR de los trabajadores.

El IMSS ha mantenido una política de revisión a los contribuyentes para determinar la relación laboral a partir de una verificación minuciosa de la información enviada en el dictamen, como la balanza de comprobación, y ha reparado en las cuentas contables que a su juicio y la naturaleza del concepto supone sean de personas físicas e inclusive morales, se pretenda afiliarlas a la seguridad social.

Las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 20 de diciembre de 2001, marcaron el comienzo del cambio en las facultades del IMSS para su fortalecimiento, pues se le otorgaron facultades amplias y precisas para ejercerlas de manera autónoma, especialmente en materia de recaudación de las cuotas obrero-patronales, la fiscalización de su pago, así como las facultades



para sancionar a los patrones incumplidos, lo que además originó la incorporación de un nuevo capítulo en materia de delitos por defraudación u omisión dolosa en el pago de las cuotas obrero-patronales.

Como resultado del fortalecimiento en esta facultad amplia, el IMSS se ha comprometido y ha basado su actuación en vicios de ilegalidad, y esto solo por observar indiscriminadamente las actividades empresariales como una forma de disfrazar las obligaciones

Esta revolución institucional ha hecho que la Barra Mexicana de Abogados, mediante su Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, se haya acercado al Departamento de Coordinación en la Unidad de Fiscalización y Cobranza del instituto, y haya indicado: El IMSS es autoridad de la seguridad social pero no es autoridad laboral, por lo tanto, no puede definir en dónde existe o no relación de trabajo .

QUÉ ES LA RELACIÓN LABORAL.

Para identificar con claridad la relación laboral, en el supuesto de una relación de trabajo subordinada o de naturaleza civil y/o mercantil, se deberá apoyar en precedentes de los tribunales del Poder Judicial de la Federación delimitando los elementos distintivos que la identifican claramente, como sigue:

1. En una relación de trabajo subordinada, la subordinación jurídica es el elemento esencial; implica el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador, dentro de los límites legales y contractuales. En una relación de otra naturaleza no hay subordinación, es decir, no hay poder de mando ni deber de obediencia, por lo que la persona encamina sus esfuerzos en la forma en que le parezca más conveniente.

2. La relación de trabajo involucra siempre la obligación del empleado de reportar al patrón el resultado de sus actividades, mientras que en relaciones de otra naturaleza (civiles y mercantiles) generalmente no existe la obligación de reportar a la otra parte, salvo en el caso del mandato, comisión, fideicomiso u otras figuras jurídicas de características especiales.



3. En la relación de trabajo subordinada hay sometimiento a un horario, se labora en un centro de trabajo y hay reglas impuestas por el patrón, las cuales deben ser cumplidas por el empleado, mientras que en una relación de otra naturaleza (civiles y mercantiles) no existe sometimiento a un horario, el prestador del servicio (por lo general) cuenta con su propio espacio de trabajo y labora bajo sus propias reglas.

Si observamos estos argumentos, debemos considerar que una persona física o moral, al contratar a otra e identificar que hay relación laboral y es subordinada, es evidente que se debe cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social, pero es importante que esta identificación guarde relación con lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT):

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, 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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a

otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.



En estos artículos queda claramente definido lo que es una relación laboral y por consiguiente, la existencia de precedentes de los tribunales federales que han distinguido estas características:

PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DE LOS.- 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, sino que basta la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo.

Amparo directo 3339/64 - Marcelo de la Cueva y Foucade - 1 de febrero de 1965 - Ponente: Manuel Yáñez Ruiz - Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Quinta parte, XCII, página 33 Precedente Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XCII, febrero de 1965 página 33

RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA.-

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien 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, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo,

sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. 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 necesidad de confiar numerosas fases de 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
Cinco votos - Ponente:
José Martínez Delgado -
Secretaria: María Soledad
Hernández de Mosqueda
Volumen 10, página 55
Amparo directo 1455/69
- Abel Porras Rodríguez
- 9 de octubre de 1969 -
Unanimidad de cuatro votos
- Ponente: Ramón Canedo
Aldrete Sexta Época, Quinta
Parte: Semanario Judicial
de la Federación volumen
XCII, página 33 - Amparo
directo 3339/64 - Marcelo
de la Cueva y Foucade - 1 de
febrero de 1965 - Ponente:
Manuel Yáñez Ruiz.

Ley de Seguro Social y la relación laboral

De acuerdo con estos precedentes, la única facultad que tiene el IMSS es la de inscribir a los trabajadores a la seguridad social; además carece de las facultades para hacer cumplir las normas de trabajo derivadas de la LFT, así presumir de la existencia de relación laboral al realizar sus actos de fiscalización; al respecto, el artículo 251, fracción X, de la LFT dispone lo siguiente:

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

[]

X. Registrar a los patrones y demás sujetos obligados,

inscribir a los trabajadores asalariados y precisar su base de cotización aun sin previa gestión de los interesados y a los trabajadores independientes a su solicitud, sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido.

[..]

Destaco que el artículo 523 de la LFT contiene un listado de autoridades a las que compete la aplicación de las normas de trabajo y no se considera en ninguna fracción al IMSS; por otra parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública en su artículo 40 establece la facultad que solo tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la vigilancia que señala la LFT, en el orden siguiente:

Artículo 523 La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. (Se deroga)
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Artículo 40 A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

Así conforme a estos dos preceptos, en su facultad de

fiscalizar, el IMSS no puede determinar la existencia de la relación laboral de algún prestador de servicios, debido a que solo la STPS tiene la facultad de cumplir con las normas del trabajo derivadas de la LFT.

Por tanto, la facultad de revisar el cumplimiento de las normas de trabajo es solo de la STPS y si hay alguna violación a estas normas tiene obligación poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones, conforme al artículo 540 de la LFT:

Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Esta misma autoridad, de acuerdo con el artículo 541 de la LFT, está facultada para vigilar el cumplimiento de las normas

Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les

CONCLUSIÓN

Con objeto de la actuación del IMSS en un acto de fiscalización al revisar la información del dictamen y suponer la existencia de alguna relación laboral, se debe solicitar la intervención de la STPS para realizar y determinar la existencia de la relación laboral.

No estamos lejos de que ocurra; actualmente, con los convenios de colaboración que se han firmado entre las instituciones, en algún momento tendrá que intervenir la STPS para llevar a cabo la inspección correspondiente y definir la existencia o no de la relación laboral, para después informar al IMSS que la apreciación observada sea la correcta.

Deberá quedar claro que el IMSS no tiene las facultades de determinar y ello se traduce en violaciones a diversas disposiciones e ilegalidad en su actuar al invadir facultades que no le corresponden; esta ilegalidad es impugnabile a través de las instancias legales conducentes.

Además el artículo 12 de la LSS se refiere los artículos 20 y 21 de la LFT (antes comentadas) respecto a la intervención de otra institución para determinar anomalías en las relaciones laborales:

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Con todo lo anterior me pregunto: ¿Podremos inconformarnos?

¡El IMSS no tiene la facultad de determinar aseguramientos por suponer la existencia de la relación laboral de acuerdo con lo expuesto!

¡Yo creo que sí!

Pero la única forma será defenderlo en tribunales.

Saludos.

**L.C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales SC
mquintero@rma.com.mx**