

Vigente desde el 15 al 30 de Noviembre del 2022
N° 91

Tribunales vs el IMSS por atribución de determinar la existencia laboral.

Intereses no deducibles, por subcapitalización.

Cambios a la ley del seguro social, personas trabajadoras del hogar

Capital humano sustentable

Adaptación a la ley federal del trabajo en días de vacaciones



RECURSOS HUMANOS

TRIBUNALES VS EL IMSS

por atribución de determinar la existencia laboral

Es bien sabido que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en materia de fiscalización se ha encargado de determinar la existencia de trabajos de subcontratación para revisiones antes de abril de 2021 y de atender la relación laboral para trabajos especializados; durante 2022 el instituto ha mantenido la política de revisión a los contribuyentes para saber si hay o no "relación laboral" mediante la revisión minuciosa, ya sea en la revisión secuencial del dictamen o de revisiones directas, sobre cuentas contables con la observación de existencia de actividades que a su "juicio" podrían ser disfrazadas por actividades empresariales en personas físicas o morales.

No es nueva esta actividad, si bien se han fortalecido sus facultades de comprobación como organismo fiscal autónomo, el IMSS ha trascendido paulatinamente en el tratamiento de una serie de asuntos que por su importancia tiende (muchas veces) a comprometerlo

actuaciones viciadas de ilegalidad, y esto solo por observar indiscriminadamente las actividades empresariales como una forma de encubrir obligaciones.

Inicio de facultades

Las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 20 de diciembre de 2001, significaron 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 del pago y las facultades para sancionar a patrones incumplidos, que derivó en la incorporación de un nuevo capítulo en materia de delitos por defraudación u omisión dolosa en el pago de las cuotas obrero-patronales.

Esta "revolución" institucional ha hecho que instituciones en derecho fiscal como la Barra Mexicana de Abogados mediante su Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, estén invitando a los coordinadores de la Unidad de Fiscalización y Cobranza del IMSS para que expongan la situación del instituto ante los casos de afiliación



de actividades empresariales de personas físicas y de servicios prestados por sociedades mercantiles, para dejar en claro que "el IMSS es autoridad de la Seguridad Social y no es autoridad laboral, por lo tanto no puede definir en dónde existe o no relación de trabajo."

Relación laboral

Hay que identificar con claridad las situaciones para determinar si se está ante una relación de trabajo subordinada o de naturaleza civil y/o mercantil, con apoyo en precedentes de los tribunales del Poder Judicial de la Federación y donde se delimitan los elementos distintivos que la identifican, 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 implica 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 es obligatorio 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 tres argumentos, debemos considerar que una persona física o moral, al contratar a otra e identificar que hay una relación laboral, está siendo subordinada, es evidente que se debe cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social, circunstancia que se encuentra íntimamente relacionada con 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.

Al respecto, queda claramente definida lo que es una relación laboral, de ahí la existencia de precedentes de los tribunales federales que han distinguido estas características:

Características del contrato de trabajo de los profesionistas

Para que exista la relación laboral no es necesario que quien presta los 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 patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, y de 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.

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

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.

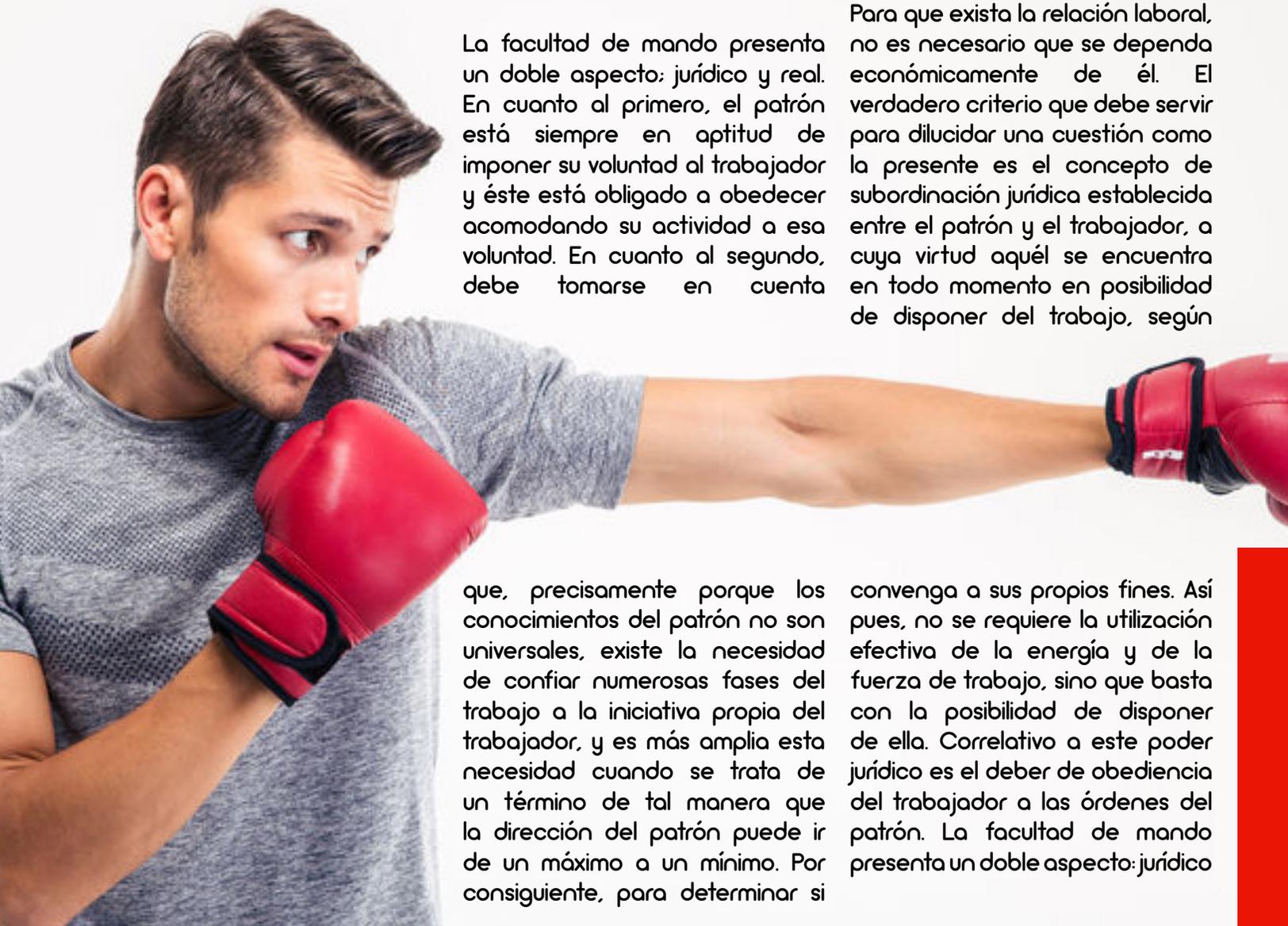
Amparo directo 3339/64 – Marcelo de la Cueva y Foucade – 1 de febrero de 1965 – Ponente: Manuel Yáñez Ruiz – Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Quinta parte, XCII, página 33 Precedente Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XCII, febrero de 1965 página 33.

Características de la relación laboral

Para que exista la relación laboral, no es necesario que se 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 patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según

que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, y es 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

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.

De acuerdo con estos precedentes, vale destacar que la facultad del IMSS es inscribir a los trabajadores a la seguridad social, el mismo instituto no tiene las facultades para hacer cumplir

las normas de trabajo derivadas de la LFT, y mucho menos presumir la existencia de una relación laboral por realizar sus actos de fiscalización, por lo que no debe confundirse la descrita en el artículo 251, fracción X:

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.

[...]

Por otra parte, el artículo 523 de la LFT contiene un listado de autoridades a las que comprende la aplicación de las normas de trabajo, y como se sabe, la STPS sin considerar en ninguna fracción al IMSS y la Ley Orgánica de la Administración Pública en su artículo 40 establece la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la vigilancia que dispone en la LFT:

Artículo 40 (LOAPF). 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:...

Artículo 523 (LFT). 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.AI 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.AI Jurado de Responsabilidades.

A partir de estos dos preceptos, podríamos precisar la facultad que tiene el IMSS de fiscalizar a los contribuyentes y determinar la existencia de la relación laboral de algún prestador de servicios, que el mismo instituto no tiene la facultad de cumplir con las normas del trabajo derivadas de la LFT.

Según indicamos, la facultad de revisar el cumplimiento de las normas de trabajo es solo de la STPS, y si hubiera alguna violación a dichas normas tiene la obligación de poner en conocimiento de la autoridad estas deficiencias y violaciones, conforme lo indica el 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 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 (fracción i) y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo (fracción IV):

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. Las demás que les confieran las leyes.*

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.



CONCLUSIÓN

La labor del IMSS para cumplir sus obligaciones, solo con el pago de las contribuciones patronales para satisfacer los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, es insuficiente, debido a que con estas mismas contribuciones tiene que dar la cara para cumplir las nuevas obligaciones conforme al programa IMSS-Bienestar, que no es nuevo, ya que desde 1973 ha cambiado de nombre.

Es evidente la actuación del IMSS, debería ser directa la intervención de la STPS para determinar la existencia de dichas relaciones laborales y se cumplieran las disposiciones de la LFT; pareciera que no estamos lejos de que ocurra debido a los convenios de colaboración que se tienen con las diversas instituciones.

Que la STPS efectuara la inspección de cumplimiento de la relación laboral y si no se cumpliera y después esta información llegara al IMSS, y éste hiciera cumplir las obligaciones dictaminadas por la STPS, sería el proceso correcto de acción, situación que no ocurre.

Es importante dejar en claro que el IMSS no tiene las facultades de determinar lo señalado, y ello se torna en violaciones a diversas disposiciones e ilegalidad en su actuar al invadir facultades que no le corresponden, y tal ilegalidad es "impugnable" a través de las instancias legales conducentes.

Y también, si observamos lo que establece el artículo 12 de la LSS que alude a los artículos 20 y 21 de la LFT (antes analizados), deja clara la actuación de otra institución para determinar anomalías en las relaciones laborales:

CONVENIO DE COLABORACIÓN IMSS – STPS

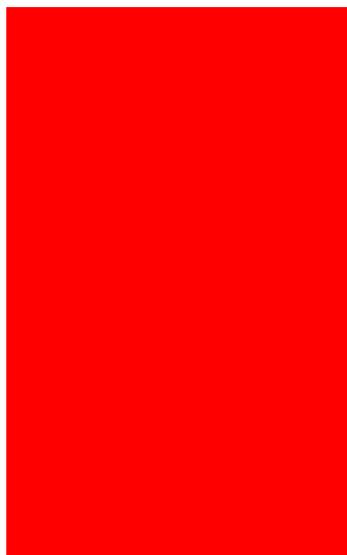
Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

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 esto me pregunto:

¿Podremos inconformarnos, ya que el IMSS no tiene la facultad de determinar aseguramientos por suponer la existencia de una relación laboral?

Sí lo podemos hacer, pero el costo de los juicios y el tiempo del proceso judicial podrían ser de mucho tiempo, por lo que solo quedara la decisión individual en cada caso.





IMPUESTOS

Intereses **NO** deducibles por subcapitalización

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García

Estimados lectores de la revista digital Mundo Corporativo Profesional, una vez más a través de estas líneas reciban con afecto mi saludo, esperando se encuentren bien en compañía de familiares y amigos.

En este número, trataremos el tema referente al pago de dividendos que se cubre a los accionistas, residentes en el extranjero los cuales serán no deducibles, debido a que en ocasiones en algunas entidades como estrategia se les da la apariencia de intereses, es decir, cuando hay aportaciones de capital por parte de residentes en el extranjero a sociedades mexicanas, en forma indebida se simulan como préstamos, y en consecuencia dicha aportación se remita a los accionistas en el extranjero que debiera considerarse proveniente de dividendos y aparezca el pago de intereses, los cuales sí serán deducibles.

La subcapitalización o infracapitalización, según el Diccionario panhispánico del español jurídico, se define como sigue:

Operación por la que, para eludir el impuesto de sociedades, las filiales se financian de modo excesivo a través de

préstamos o créditos de la matriz o de un tercero, para así disminuir su beneficio, por deducción de elevados intereses, en comparación con la normal y prudente financiación de las empresas con capitales propios, o por la imputación de gastos de la matriz a sus filiales.

A fin de que la simulación no se lleve a cabo, en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), en su numeral 28, fracción XXVII, se establece lo siguiente:

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

XXVII. Los intereses que deriven del monto de las deudas del contribuyente que excedan del triple de su capital contable que provengan de deudas contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero en los términos del artículo 179 de esta Ley.

Para determinar el monto de las deudas que excedan el límite señalado en el párrafo anterior, se restará del saldo promedio anual de todas las deudas del contribuyente que devenguen intereses a su cargo, la cantidad que resulte de multiplicar por tres el cociente que se obtenga de dividir entre dos la suma del capital contable al inicio y al final del ejercicio.

Cuando el saldo promedio anual de las deudas del contribuyente contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero sea menor que el monto en exceso de las deudas a que se refiere el párrafo anterior, no serán deducibles en su totalidad los intereses devengados por esas deudas. Cuando el saldo promedio anual de las deudas contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero sea mayor que el monto en exceso antes referido, no serán deducibles los intereses devengados por dichas deudas contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero, únicamente por la cantidad que resulte de multiplicar esos intereses por el factor que se obtenga de dividir el monto en exceso entre dicho saldo.

Para los efectos de los dos párrafos anteriores, el saldo promedio anual de todas las deudas del contribuyente que devengan intereses a su cargo se determina dividiendo la suma de los saldos de esas deudas al último día de cada uno de los meses del ejercicio, entre el número de meses del ejercicio.



y el saldo promedio anual de las deudas contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero se determina en igual forma, considerando los saldos de estas últimas deudas al último día de cada uno de los meses del ejercicio.

Los contribuyentes podrán optar por considerar como capital contable del ejercicio, para los efectos de determinar el monto en exceso de sus deudas, la cantidad que resulte de sumar los saldos iniciales y finales del ejercicio en cuestión de sus cuentas de capital de aportación, utilidad fiscal neta y utilidad fiscal neta reinvertida, disminuyendo la suma de los saldos iniciales y finales de las pérdidas fiscales pendientes de disminuir que no hayan sido consideradas en la determinación del resultado fiscal, y dividir el resultado de esa operación entre dos. No podrá ejercerse la opción a que se refiere este párrafo cuando el resultado de la operación antes mencionada sea superior al 20% del capital contable del ejercicio de que se trate, excepto que, durante el ejercicio de facultades de comprobación, el contribuyente acredite ante las autoridades fiscales que las situaciones que provocan la diferencia entre dichas cantidades tienen una razón de negocios y demuestre que la integración de sus cuentas de capital de aportación, utilidad fiscal neta, utilidad fiscal neta reinvertida y pérdidas fiscales pendientes de disminuir, tienen el soporte correspondiente.

Quienes elijan la opción descrita en el párrafo anterior, deberán continuar aplicándola por un periodo no menor de cinco ejercicios contados a partir de aquél en que la elijan. Los contribuyentes que no apliquen las normas de información financiera en la determinación de su capital contable, deberán considerar como capital contable para los efectos de esta fracción, el capital integrado en la forma descrita en el párrafo anterior.

No se incluirán dentro de las deudas que devengan intereses a cargo del contribuyente para el cálculo del monto en exceso de ellas al triple de su capital contable, las contraídas por los integrantes del sistema financiero en la realización de las operaciones propias de su objeto, y las contraídas para la construcción, operación o

mantenimiento de infraestructura productiva vinculada con áreas estratégicas para el país o para la generación de energía eléctrica; en este último supuesto, se entiende que dichas excepciones son aplicables al titular del documento expedido por la autoridad competente conforme a la Ley de la materia, con el cual se acredite que puede realizar las mismas por cuenta propia.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable tratándose de sociedades financieras de objeto múltiple no reguladas, que para la consecución de su objeto social, realicen actividades preponderantemente con sus partes relacionadas nacionales o extranjeras.

El límite del triple del capital contable que determina el monto excedente de las deudas al que se refiere esta fracción podría ampliarse en los casos en que los contribuyentes comprueben que la actividad que realizan requiere en sí misma de mayor apalancamiento y obtengan resolución al respecto en los términos que señala el artículo 34-A del Código Fiscal de la Federación.

Con independencia de lo previsto en esta fracción se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 179 de la presente Ley.

Por su parte, el artículo 8o. de la LISR, establece qué conceptos se consideran intereses, como sigue:

Artículo 8. Para los efectos de esta Ley, se consideran intereses, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, a los rendimientos de créditos de cualquier clase. Se entiende que, entre otros, son intereses: los rendimientos de la deuda pública, de los bonos u obligaciones, incluyendo descuentos, primas y premios; los premios de reportos o de préstamos de valores; el monto de las comisiones que correspondan con motivo de apertura o garantía de créditos; el monto de las contraprestaciones correspondientes a la aceptación de un aval, del otorgamiento de una garantía o de la responsabilidad de cualquier clase, excepto cuando dichas contraprestaciones deban hacerse a instituciones de seguros o fianzas; la ganancia en la enajenación de bonos, valores y otros títulos de crédito, siempre

que sean de los que se colocan entre el gran público inversionista, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Mientras, el artículo 11 de la LISR indica los intereses que tendrán el carácter de dividendos conforme a los supuestos que señala el propio numeral, en los términos siguientes:

Artículo 11. En los casos de enajenación, amortización o redención, de bonos, obligaciones o cualquier título valor, siempre que sean de los que se colocan entre el gran público inversionista o constituyan deuda pública, la pérdida que sufra el contribuyente y que se considerará interés devengado a cargo, en términos del artículo 25, fracción VII de la Ley, será la diferencia entre el costo de adquisición y el monto de la enajenación, amortización o redención, cuando el primero sea mayor.

En los casos de enajenación, amortización o redención, de bonos, obligaciones o cualquier título valor, siempre que sean de los que se colocan entre el gran público inversionista o constituyan deuda pública, en los que el total o parte de los intereses se conocen hasta que se enajena, se amortiza o se redima el título valor, la ganancia que en términos del artículo 8 de la Ley se considera interés, será la que resulte de restar al monto de la enajenación, amortización o redención, el costo de adquisición adicionado de los intereses devengados, ya acumulados y no cobrados, provenientes del bono, obligación o título valor de que se trate.

Cuando el costo de adquisición a que se refiere el párrafo anterior, adicionado de los intereses devengados, ya acumulados y no cobrados, sea mayor que el monto de la enajenación, amortización o redención del bono, obligación o título valor, la diferencia será la pérdida que sufra el contribuyente y que se considerará interés devengado a cargo, en términos del artículo 25, fracción VII de la Ley.

Por otro lado, el artículo 179 de la LISR señala las obligaciones de los contribuyentes del título II, Personas morales del régimen general y del Título IV Personas físicas, como sigue:

Artículo 179. Los contribuyentes de los Títulos II y IV de esta Ley que celebren operaciones con partes relacionadas están obligados, para efectos de esta Ley, a determinar sus ingresos acumulables y deducciones autorizadas, considerando para esas operaciones los precios, montos de contraprestaciones o márgenes de utilidad que hubieran utilizado u obtenido con o entre partes independientes en operaciones comparables.

En el caso contrario, las autoridades fiscales podrán determinar los ingresos acumulables y deducciones autorizadas de los contribuyentes, mediante la determinación del precio, monto de la contraprestación o margen de utilidad en operaciones celebradas entre partes relacionadas, considerando para esas operaciones los precios,

montos de contraprestaciones o márgenes de utilidad que hubieran utilizado u obtenido partes independientes en operaciones comparables, ya sea que éstas sean con personas morales, residentes en el país o en el extranjero, personas físicas y establecimientos permanentes en el país de residentes en el extranjero, así como en el caso de las actividades realizadas a través de fideicomisos.

Para los efectos de esta Ley, se entiende que las operaciones o las empresas son comparables, cuando no existan diferencias entre éstas que afecten significativamente el precio o monto de la contraprestación o el margen de utilidad a que hacen referencia los métodos establecidos en el artículo 180 de esta Ley, y cuando existan diferencias, éstas se eliminen mediante ajustes razonables. Para determinar dichas diferencias se tomarán en cuenta los elementos pertinentes que se requieran, según el método utilizado, considerando, entre otros, los siguientes:

I. Las características de las operaciones, incluyendo:

a) En el caso de operaciones de financiamiento, elementos tales como el monto del principal, plazo, garantías, solvencia del deudor y tasa de interés.

b) En el caso de prestación de servicios, elementos tales como la naturaleza del servicio, y si el servicio involucra o no una experiencia o conocimiento técnico.

c) En el caso de uso, goce o enajenación, de bienes tangibles, elementos tales como las características físicas, calidad y disponibilidad del bien.

d) En el caso de que se conceda la explotación o se transmita un bien intangible, elementos tales como si se trata de una patente, marca, nombre comercial o transferencia de tecnología, la duración y el grado de protección.

e) En el caso de enajenación de acciones, se considerarán elementos tales como el capital contable actualizado de la emisora, el valor presente de las utilidades o flujos de efectivo proyectados o la cotización bursátil del último hecho del día de la enajenación de la emisora.

II. Las funciones o actividades, incluyendo los activos utilizados y riesgos asumidos en las operaciones, de cada una de las partes involucradas en la operación.

III. Los términos contractuales.

IV. Las circunstancias económicas.

V. Las estrategias de negocios, incluyendo las relacionadas con la penetración, permanencia y ampliación del mercado.



Se deberá considerar la información de las operaciones comparables, correspondiente al ejercicio sujeto a análisis y únicamente cuando los ciclos de negocios o aceptación comercial de un producto del contribuyente cubran más de un ejercicio, se podrá considerar información de operaciones comparables correspondientes a dos o más ejercicios, anteriores o posteriores.

Se considera que dos o más personas son partes relacionadas, cuando una participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra, o cuando una persona o grupo de personas participe directa o indirectamente en la administración, control o capital de dichas personas. Tratándose de asociaciones en participación, se consideran como partes relacionadas sus integrantes, así como las personas que conforme a este párrafo se consideren partes relacionadas de dicho integrante.

Se consideran partes relacionadas de un establecimiento permanente, la casa matriz u otros establecimientos permanentes de la misma, así como las personas señaladas en el párrafo anterior y sus establecimientos permanentes.

Salvo prueba en contrario, se presume que las operaciones entre residentes en México y sociedades o entidades sujetas a regímenes fiscales preferentes, son entre partes relacionadas en las que los precios y montos de las contraprestaciones no se pactan conforme a los que hubieran

utilizado partes independientes en operaciones comparables.

Para la interpretación de lo dispuesto en este Capítulo, serán aplicables las Guías sobre Precios de Transferencia para las Empresas Multinacionales y las Administraciones Fiscales, aprobadas por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en 1995, o aquellas que las sustituyan, en la medida en que las mismas sean congruentes con las disposiciones de esta Ley y de los tratados celebrados por México.

Por su parte, el artículo 64 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (RLISR), establece las áreas que se consideran estratégicas para efectos del artículo 28, fracción XXVII, sexto párrafo, en los términos siguientes:

Artículo 64. Para efectos del artículo 28, fracción XXVII, párrafo sexto de la Ley, se consideran áreas estratégicas, aquéllas a que se refiere el artículo 5 de la Ley de Inversión Extranjera.

Y el artículo 5 de la Ley de Inversión Extranjera (LIE) indica las actividades reservadas:

Artículo 5o.. Están reservadas de manera exclusiva al Estado las funciones que determinen las leyes en las siguientes áreas estratégicas:

I. Exploración y extracción del petróleo y de los demás hidrocarburos, en términos de lo dispuesto por los artículos 27, párrafo séptimo y 28, párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley reglamentaria respectiva.

II. (Se deroga.)

III. Planeación y control del sistema eléctrico nacional, así como el servicio público de transmisión y distribución de energía eléctrica,

en términos de lo dispuesto por los artículos 27, párrafo sexto y 28, párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley reglamentaria respectiva.

IV. Generación de energía nuclear;

V. Minerales radioactivos;

VI. (Se deroga).

VII. Telégrafos.

VIII. Radiotelegrafía.

IX. Correos.

X. (Se deroga).

XI. Emisión de billetes.

XII. Acuñación de moneda.

XIII. Control, supervisión y vigilancia de puertos, aeropuertos y helipuertos.

XIV. Las demás que expresamente señalen las disposiciones legales aplicables.

Como se observa en los numerales mencionados, es necesario tener cuidado en algunas estrategias fiscales no adecuadas, ya que en ocasiones se carece de la fundamentación debida, se ocasiona con ello perjuicio al contribuyente, ya que una vez que la autoridad fiscal detecta esta inconsistencia se tendrán las sanciones que imponga la propia autoridad sin que pueda hacer nada el contribuyente por estas prácticas indebidas.



CORPORATIVO

CAMBIOS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El pasado miércoles 16 de noviembre, en la versión vespertina del Diario Oficial de la Federación, se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar, en vigor el 17 de noviembre de este año.

No debe pasar inadvertido que en la actualidad no hay conocimiento profundo tanto de los empleadores como de los trabajadores del hogar respecto a la regulación en torno a su labor en el hogar, y el tratamiento en materia laboral y de seguridad social al que se encuentran obligados.

Por tanto ¿cuál es el alcance de esta reforma en materia de seguridad social? Te explico a continuación:

Si bien desde 2019 se legisló e incorporó a la Ley Federal del Trabajo el capítulo XIII Personas Trabajadoras del Hogar, definida esta última como toda persona trabajadora del hogar, es aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia, o cualquier otra actividad inherente al hogar, en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar

CAPITULO XI

DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Artículo 239-A. Persona trabajadora del hogar es aquella que, de manera remunerada, realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para la persona empleadora beneficio económico directo, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Quien trabaje para una persona empleadora y resida en el domicilio donde realice sus actividades;
- II. Quien trabaje para una sola persona empleadora y que no resida en el domicilio donde realice sus actividades, y
- III. Quien trabaje para diferentes personas empleadoras y que no resida en el domicilio de ninguna de ellas.

Artículo 239-B. No se considera persona trabajadora del hogar:

- I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica, y
- II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

Artículo 239-C. La persona empleadora de la persona trabajadora del hogar tendrá las obligaciones inherentes que establezcan la presente Ley y sus reglamentos; adicionalmente, deberá cumplir lo siguiente:

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar
diegocardenas@despachocardenas.com
www.despachocardenas.com

I. Deberá registrar e inscribir a la persona trabajadora del hogar a la fecha de inicio de la relación laboral, para salvaguardar sus derechos, por los días que labore durante el mes calendario, así como presentar los documentos y datos que el Instituto solicite para tal efecto;

II. Con base en la información proporcionada por la persona empleadora de la persona trabajadora del hogar, el Instituto calculará la propuesta de cédula de determinación de las cuotas obrero patronales correspondientes, distinguiendo la cuota obrera de la patronal. La persona empleadora no determinará las cuotas obrero patronales. La persona empleadora deberá retener la cuota obrera que corresponde a

la persona trabajadora del hogar por su aseguramiento y enterarla junto con la cuota patronal a su cargo:

III. La persona empleadora de la persona trabajadora del hogar está obligada a pagar los importes determinados de las cuotas obrero patronales en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el Instituto;

IV. El pago de las cuotas obrero patronales correspondientes al mes de inicio de la relación laboral deberá efectuarse en términos de la periodicidad establecida en el artículo 39 de esta Ley;

V. El aseguramiento y el entero de las cuotas obrero patronales correspondientes a

los meses subsecuentes al mes de inicio de la relación laboral, se deberá hacer por anticipado, con la periodicidad por la que opte la persona empleadora, ya sea periodo mensual, bimestral, semestral o anual;

VI. Tratándose del pago por anticipado, el aseguramiento iniciará en el mes inmediato posterior al del pago;

VII. Tratándose del mes de inicio de la relación laboral, la cobertura se otorgará a partir del primer día de aseguramiento y hasta el último día del mes calendario que corresponda, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado de la Ciudad de México por los días comprendidos en la cobertura. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que la o las personas empleadoras reportaron, y

VIII. En caso de pago anticipado, el aseguramiento será por el mes completo, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México. En caso contrario, la persona trabajadora del hogar quedará cubierta por los días que



la o las personas empleadoras reportaron.

Para las periodicidades bimestrales, semestrales y anuales, la persona empleadora deberá cubrir al menos el monto de las cuotas obrero patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la Ciudad de México, por cada uno de los meses que abarque el periodo de pago elegido.

Artículo 239–D. El aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar termina cuando concluya la relación laboral que le dio origen, por la falta del entero de las cuotas obrero patronales, al término de los periodos cubiertos por adelantado o por simulación de la relación laboral. Esta última con independencia de las sanciones que correspondan. La persona empleadora de las personas trabajadoras del hogar deberá presentar el aviso de baja en los medios que el Instituto disponga para tal efecto.

Artículo 239–E. Tratándose de incapacidades médicas expedidas por el Instituto, la persona empleadora deberá continuar con el entero de las cuotas obrero patronales, como lo establece la fracción IV del artículo 31 de esta Ley, por el periodo de incapacidad establecido por el Instituto.

Artículo 239–F. Tratándose de las personas que realicen actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar, de manera ocasional o esporádica, podrán optar por asegurarse como personas trabajadoras independientes,

en términos de la fracción I del artículo 13 de esta Ley.

Artículo 239–G. El factor de integración del salario base de cotización deberá considerar los días de descanso y vacaciones a que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar, en términos de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Para estos efectos, el Consejo Técnico, con base en dichas prestaciones, así como en lo establecido en el artículo 28 de esta Ley, definirá mediante reglas de carácter general el factor de integración, con el objetivo de vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en esta Ley.

Artículo 239–H. El Consejo Técnico podrá autorizar una periodicidad diferente para el aseguramiento y pago de las cuotas, así como expedir las reglas de carácter general que en su caso resulten aplicables para el aseguramiento de las y los sujetos a que se refiere el presente Capítulo de esta Ley.

Quedo a tus órdenes, estimado lector, para ampliar el tema.

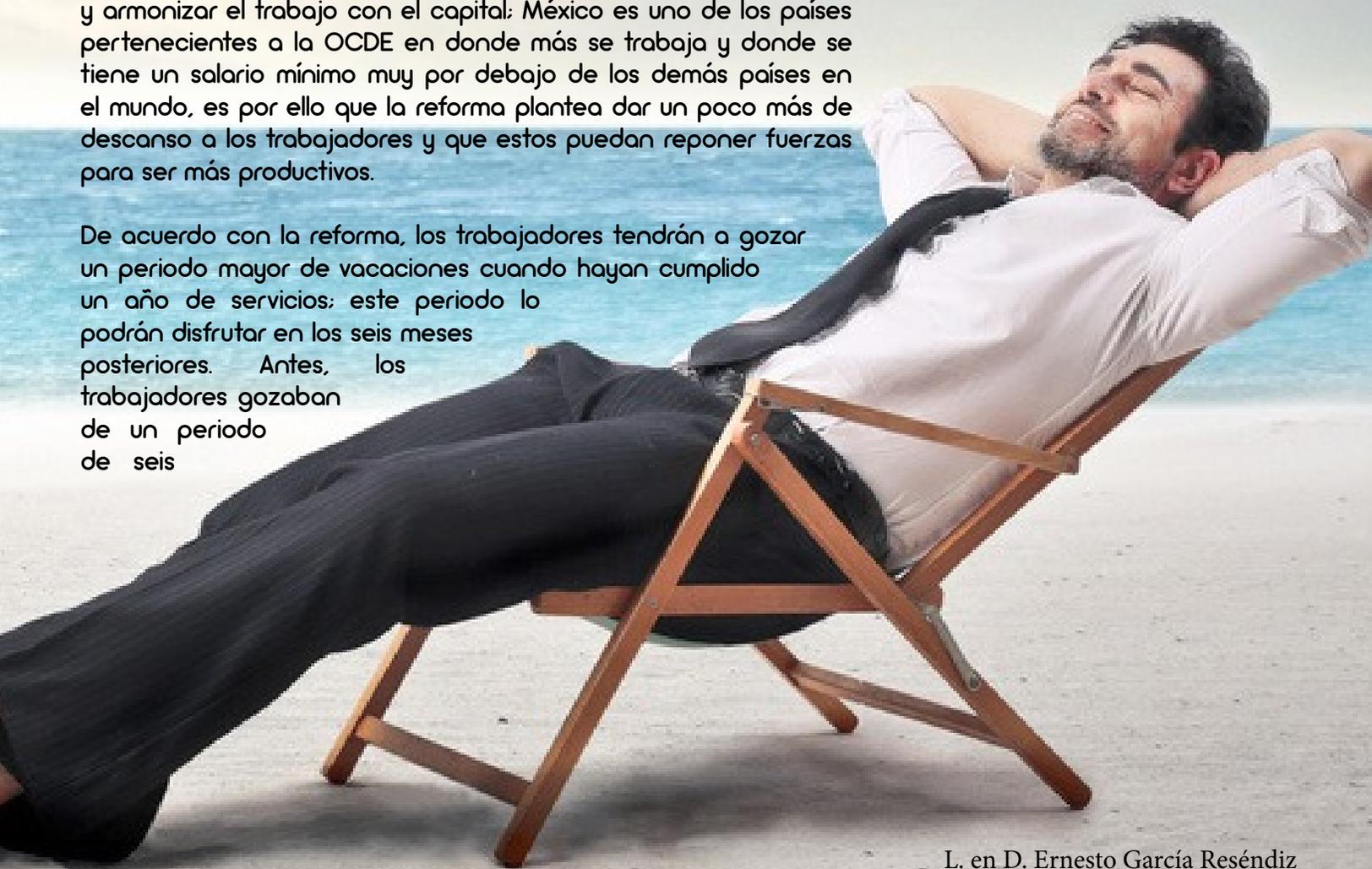


JURÍDICO

MODIFICACIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN DÍAS DE VACACIONES

El 3 de noviembre de 2022, el Senado de la República aprobó las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 76 y 78, respecto a las vacaciones que deberán gozar los trabajadores; con dicha modificación se planea equilibrar los factores de producción y armonizar el trabajo con el capital: México es uno de los países pertenecientes a la OCDE en donde más se trabaja y donde se tiene un salario mínimo muy por debajo de los demás países en el mundo, es por ello que la reforma plantea dar un poco más de descanso a los trabajadores y que estos puedan reponer fuerzas para ser más productivos.

De acuerdo con la reforma, los trabajadores tendrán a gozar un periodo mayor de vacaciones cuando hayan cumplido un año de servicios; este periodo lo podrán disfrutar en los seis meses posteriores. Antes, los trabajadores gozaban de un periodo de seis



L. en D. Ernesto García Reséndiz
Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.
Estudiante de la maestría en derecho laboral y de la seguridad social en la facultad
de derecho de la Barra Nacional de Abogados.
Abogado postulante en materia laboral.

ernestolexresendiz@gmail.com 5513090603

días al primer año de servicios, ahora con la reforma aprobada tendrán un periodo de 12 días en el primer año de servicios, y con cada año aumentarán dos días adicionales, hasta llegar al sexto año de servicios; a partir del sexto año cada cinco años aumentarán dos días de vacaciones, según se observa en la siguiente tabla:

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 a 10 años	22 días
11 a 15 años	24 días
16 a 20 años	26 días
21 a 25 años	28 días
26 a 30 años	30 días
31 a 35 AÑOS	32 DÍAS

Se disfrutará cuando menos, 12 días de manera continua e ininterrumpida, en caso de que un trabajador tuviese más días de vacaciones podrá dividirlos teniendo siempre los 12 días continuos y el resto los podrá distribuir conforme sus necesidades y las necesidades del patrón que en todo momento deberá respetar el periodo continuo del trabajador.

Esta modificación entrará en vigor a partir de 2023 o a partir del día siguiente de su publicación si esta se da en 2023; algunos de sus efectos serán las siguientes:

1. Será aplicable a todos los trabajadores, a todo contrato individual de trabajo, así como a todo contrato colectivo de trabajo.
2. Si un trabajador laboró en 2022 y le tocará tomar sus vacaciones en 2023, se deberán aplicar las vacaciones que se encuentren vigentes al momento de que se soliciten; es decir, se deberán gozar los 12 días ininterrumpidos de vacaciones.
3. Si un trabajador tomó vacaciones en 2022 y le correspondían seis días en 2023, cuando disfrute su segundo periodo de vacaciones tendrá derecho a 14 días, sin que tenga derecho a solicitar los seis días restantes de 2022, ya que sería darle efecto retroactivo a la ley en perjuicio del patrón y constitucionalmente está prohibido.
4. Las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social con el factor de integración 1.0452 desaparecen a partir de 2023; para los nuevos trabajadores el factor de integración será de 1.0493 y en el caso de quienes tengan más antigüedad se deberá cuantificar el nuevo factor de integración conforme a los días de vacaciones que correspondan a partir del 2023.



5. El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá realizar los cálculos de la integración del salario a partir de 2023 conforme a las modificaciones de los trabajadores; no podrá exigir ningún pago retroactivo, ya que solo podrá ser a partir del 2023 la modificación.

6. Cuando haya bajas en 2023 de trabajadores, se deberán considerar las vacaciones adeudadas, si debían disfrutarse en 2022, se considerarán las vacaciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo en esas fechas y la parte proporcional de las mismas se considerarán con las vacaciones a que se tenga derechos de acuerdo con la nueva modificación a esta ley.

Cabe recordar a todos los contadores y empresarios que las vacaciones son una prestación que se debe comprobar con su "disfrute", no con su "pago", es por ello en el que resulta pertinente elaborar un formato interno en la empresa, en el que el trabajador solicite los días de vacaciones y tanto Recursos Humanos como

el superior jerárquico firmen que se autorizan las vacaciones en la fecha solicitada; con el formato de solicitud y autorización y las listas de asistencia donde no se presente en los días de vacaciones el trabajador, así como los comprobantes fiscales digitales por Internet de que en esa fecha se pagaron "vacaciones" se podrá comprobar plenamente que el trabajador ha disfrutado las vacaciones y ni la inspección del trabajo, ni ningún juzgado condenará a un pago posterior si el trabajador demanda y reclama esta prestación; de ahí que es importante que tanto para las autoridades laborales como para las autoridades de seguridad social se tenga cómo demostrar que los trabajadores han disfrutado plenamente las vacaciones pagadas con su prima vacacional.





ESTRATEGIA CORPORATIVA

CAPITAL HUMANO SUSTENTABLE

Actualmente, las tendencias de sustentabilidad corporativa permiten generar nuevas propuestas de valor enfocadas en mantener el equilibrio de las acciones entre el ser humano y su entorno, jugando así, un papel clave en la estrategia de las organizaciones; por tanto, es fundamental para las organizaciones que pretendan alcanzar el éxito pensar en el concepto de capital humano sustentable porque la sustentabilidad comienza con los integrantes de la organización, ya que son las personas las que hacen que los cambios sucedan. Hoy, estas organizaciones enfrentan necesidades críticas que las obligan a adaptarse a entornos cambiantes, no lineales, que generan incertidumbre porque muchas veces son confusos. Son entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, como los entornos VUCA o BANI que se caracterizan por ser quebradizos, frágiles y ansiosos y en los que, a pesar

de una mayor apertura y alcance de la información, no se espera claridad entre la causa y el resultado. En este sentido, los trabajadores juegan un papel decisivo para que las organizaciones alcancen el éxito.

Las organizaciones más exitosas serán capaces de atraer y mantener comprometido al talento, para ello, deberán ir más allá del clásico enfoque de propuesta de valor; la empatía hacia el capital humano es un tema fundamental porque son las personas quienes transformarán la forma en la que las empresas se conducen.

La empatía favorece la tolerancia, la convivencia, el respeto, la solidaridad y la felicidad de las personas; contribuye a la construcción de un sentido de identidad y pertenencia, confianza y comprensión, y facilita el camino hacia la sustentabilidad, ya que ser sustentable implica una visión basada en



LUZ DEL CARMEN GARCÍA ARROYO
Socia fundadora de EFSI, Empresas Familiares, Soluciones Integrales
Dra. en Ciencias de Gestión Estratégica
Certificada como Consejero Independiente y Consejero de Familia
por el Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas



acciones a favor del medio ambiente y el bienestar común de los trabajadores. No importa el tamaño de las organizaciones; ser sustentable brinda certeza, mitiga riesgos y genera valor para la empresa y sus grupos de interés.

Las organizaciones preocupadas por lograr un capital humano sustentable saben que la sustentabilidad comienza con las personas, pues son ellas quienes poseen los conocimientos, habilidades, competencias y atributos necesarios para competir en el mercado. De ahí que las empresas deben enfocarse en desarrollar líderes empáticos, capaces de entender las necesidades de sus colaboradores.

Ponerse en el lugar de los demás, y hacerlo, tanto desde el mundo de las ideas, con lo que pensamos o tomando la perspectiva de otra persona, ayuda a alcanzar el éxito tanto personal como profesional, favoreciendo que seamos más sensibles a las necesidades y deseos de aquellos con quienes trabajamos. Así, el éxito de las organizaciones dependerá de identificar y retener al mejor talento, ya que, invariablemente, son los individuos los que

hacen que los cambios sucedan.

Hoy en día se exige más a las organizaciones, no solo en su compromiso con el planeta o los clientes, sino también con sus colaboradores, de tal forma que la sustentabilidad es cada vez más importante para ellos y sus grupos de interés y las obliga a buscar y desarrollar nuevas estrategias corporativas. De ahí que para lograr un capital humano sustentable los empresarios deben ser empáticos y trabajar con sus directivos para que comprendan la importancia de la sustentabilidad y el impacto que puede generar en su organización, y no limitar este concepto solo a cuestiones ambientales o sociales.

En México, la sustentabilidad se ha convertido en un concepto relevante para el sector empresarial; sin embargo, todavía estamos lejos de alcanzar el nivel necesario para maximizar los beneficios que puede traer. La generación de utilidades ya no es suficiente para lograr la permanencia en el mercado. Las organizaciones, sean pequeñas, medianas o grandes, deben cuidar el medio ambiente, atender aportes enfocados al bien común y desarrollar empatía hacia sus trabajadores para lograr el crecimiento, la permanencia y la trascendencia.