

# El impacto de la Reforma Laboral en el desarrollo fiscal de México

Arturo Dimas de los Reyes



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA de  
TAMAULIPAS

 **COLOFÓN**  
EDICIONES ACADÉMICAS

# El Impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal de México



C.P. Enrique C. Etienne Pérez del Río  
Presidente

Dr. José Luis Pariente Fragoso  
VICEPRESIDENTE

Dr. Héctor Cappello García  
Secretario Técnico

C.P. Guillermo Mendoza Cavazos  
Vocal

Dr. Marco Aurelio Navarro Leal  
Vocal

Mtro. Luis Alonso Sánchez Fernández  
Vocal

Mtro. José David Vallejo Manzur  
Vocal

## CONSEJO EDITORIAL DE PUBLICACIONES UAT

Dra. Lourdes Arizpe Slogher, Universidad Nacional Autónoma de México • Dr. Amalio Blanco, Universidad Autónoma de Madrid, España • Dra. Rosalba Casas Guerrero, Universidad Nacional Autónoma de México • Dr. Francisco Díaz Bretones, Universidad de Granada, España • Dr. Rolando Díaz Loving, Universidad Nacional Autónoma de México • Dr. Manuel Fernández Ríos, Universidad Autónoma de Madrid, España • Dr. Manuel Fernández Navarro, Universidad Autónoma Metropolitana México • Dra. Juana Juárez Romero, Universidad Autónoma Metropolitana México • Dr. Manuel Marín Sánchez, Universidad de Sevilla, España • Dr. Cervando Martínez, University of Texas at San Antonio, EUA • Dr. Darío Páez, Universidad del País Vasco, España • Dra. María Cristina Puga Espinosa, Universidad Nacional Autónoma de México • Dr. Luis Arturo Rivas Tovar, Instituto Politécnico Nacional México • Dr. Aroldo Rodríguez, University of California at Fresno, EUA • Dr. José Manuel Valenzuela Arce, Colegio de la Frontera Norte México • Dra. Margarita Velázquez Gutiérrez, Universidad Nacional Autónoma de México • Dr. José Manuel Sabucedo Cameselle, Universidad de Santiago de Compostela, España • Dr. Alessandro Soares da Silva, Universidad de São Paulo, Brasil • Dr. Alexandre Dorna, Universidad de CAEN, Francia • Dr. Ismael Vidales Delgado, Universidad Regiomontana, México • Dr. José Francisco Zúñiga García, Universidad de Granada, España • Dr. Bernardo Jiménez, Universidad de Guadalajara, México • Dr. Juan Enrique Marcano Medina, Universidad de Puerto Rico-Humacao • Dra. Úrsula Oswald, Universidad Nacional Autónoma de México • Arq. Carlos Mario Yory, Universidad Nacional de Colombia • Arq. Walter Debenedetti, Universidad de Patrimonio Colonia, Uruguay • Dr. Andrés Piqueras, Universitat Jaume I, Valencia, España • Dr. Yolanda Troyano Rodríguez, Universidad de Sevilla, España • Dra. María Lucero Guzmán Jiménez, Universidad Nacional Autónoma de México • Dra. Patricia González Aldea, Universidad Carlos III de Madrid, España • Dr. Marcelo Urra, Revista Latinoamericana de Psicología Social • Dr. Rubén Ardila, Universidad Nacional de Colombia • Dr. Jorge Gissi, Pontificia Universidad Católica de Chile • Dr. Julio F. Villegas, Universidad Diego Portales, Chile • Ángel Bonifaz Ezeta, Universidad Nacional Autónoma de México.

# El Impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal de México

Arturo Dimas de los Reyes



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE  
TAMAULIPAS



La GENERACIÓN del  
CONOCIMIENTO  
con VALORES



Consejo de  
publicaciones  
UAT



---

Dimas de los Reyes, Arturo

El impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal de México / Arturo Dimas de los Reyes .—  
Ciudad de México : Colofón ; Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2016

172 p. ; Colofón

1. Derecho laboral – México 2. Reforma Judicial – México

LC: KGF1789 D55

Dewey: 344.7201 D55

---

D. R. © 2016, Universidad Autónoma de Tamaulipas

Matamoros, s.n, Zona Centro, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. C.P. 87000

Consejo de Publicaciones UAT

Tel. (52) 834 3181-800 • extensión: 2948 • [www.uat.edu.mx](http://www.uat.edu.mx)

Diseño de portada: Inventor Studio



**Fomento Editorial** Una edición del Departamento de Fomento Editorial  
de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Edificio Administrativo, planta baja, CU Victoria

Ciudad Victoria, Tamaulipas, México

Libro aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT

Colofón S.A. de C.V.

Franz Hals 130,

Col. Alfonso XIII,

Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01460

Ciudad de México, 2016.

[www.paraleer.com](http://www.paraleer.com) • Contacto: [colofonedicionesacademicas@gmail.com](mailto:colofonedicionesacademicas@gmail.com)

ISBN: 978-607-8513-19-2

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra incluido el diseño tipográfico y de portada, sea cual fuere el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento por escrito del Consejo de Publicaciones UAT.

Impreso en México • *Printed in Mexico*

El tiraje consta de 1,000 ejemplares

**Este libro fue dictaminado y aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT mediante un especialista en la materia. Asimismo fue recibida por el Comité Interno de Selección de Obras de Colofón Ediciones Académicas para su valoración en la sesión del primer semestre de 2016, se sometió al sistema de dictaminación a “doble ciego” por especialistas en la materia, el resultado de ambos dictámenes fueron positivos.**

# Índice

<b>Dedicatoria</b>	9
<b>Introducción</b>	11
<b>Capítulo 1. El derecho laboral</b>	13
1.1 Generalidades del derecho laboral	15
1.1.1 Definición de derecho laboral	15
1.2 El derecho procesal laboral	17
1.3 El derecho laboral en el mundo	19
1.3.1 Antecedentes históricos	20
1.4 El desarrollo del derecho laboral en México	22
1.4.1 Época prehispánica	22
1.4.2 Época colonial	24
1.4.3 Siglo XIX	25
1.4.4 Siglo XX	26
1.5 El artículo 123 constitucional	29
1.6 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en México	46
1.7 Obligaciones del patrón y de los trabajadores en materia laboral	49
<b>Capítulo 2. El derecho fiscal en México</b>	61
2.1 Generalidades	63
2.2 Autoridades fiscales	63
2.3 Estructura de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	65
2.3.1 Ley Orgánica de la Administración Pública	65
2.3.2 Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Cré- dito Público	68
2.3.3 Ley de Servicio de Administración Tributaria	69
2.3.4 Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria	71
2.3.5 Acuerdo de Circunscripción Territorial de las Unidades Administrativas	72

2.3.5.1 La Administración General de Recaudación Fiscal	73
2.3.5.2 La Administración Local de Recaudación Fiscal	74
2.4 El procedimiento administrativo de recaudación fiscal	75
2.5 Finalidad de la recaudación fiscal	76
2.6 Obligaciones fiscales de las empresas y trabajadores	77
<b>Capítulo 3. El impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal de México</b>	<b>93</b>
3.1 Planteamiento del problema	95
3.2 Objetivos generales y especiales	95
3.3 Hipótesis	96
3.4 Antecedentes de reformas laborales en el mundo	97
3.4.1 En Europa	97
3.4.2 En América Latina	104
3.4.3 En México: La reforma laboral de 2012.	104
3.5 La regulación del outsourcing o subcontratación y su efecto tributario	104
3.5.1 Antecedentes	104
3.5.2 Conceptos generales	106
3.5.3 Término outsourcing	107
3.5.4 Outsourcing en México	108
3.6 El incremento de las sanciones económicas en materia laboral y su efecto fiscal	113
3.6.1 Antecedentes	113
3.6.2 Argumentación	115
3.6.3 Preceptos objeto de estudio	115
3.6.4 Responsabilidad y sanciones	115
3.6.5 Desarrollo	116
3.6.6 Propuesta de reforma	118
3.6.7 Conclusiones preliminares	119
3.7 La verificación de la cotización del tiempo establecido a las madres embarazadas y efecto fiscal	120
3.8 La reforma laboral y su afectación en la recaudación tributaria	125

3.9 LIV Asamblea de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo (Abril-2014), Guadalajara, Jalisco, México	157
<b>Conclusiones y propuestas de solución</b>	163
<b>Bibliografía</b>	171





Dedico esta obra con mucho afecto:

*A mis padres Macario Dimas García y Lidia de los Reyes Soto*

*A mi esposa María del Carmen Méndez Torres*

*A mis hijos Arturo, Christian y María Fernanda Dimas Méndez*



# Introducción

La reforma laboral vigente no fue lo esperado por los trabajadores, toda vez que consideran que otorga mayores beneficios a las empresas (patrones). Estos apoyos no se consideraban en el anterior régimen laboral que contenía mayores beneficios para los trabajadores que para los patrones. Es evidente que las normas laborales fueron creadas antaño para proteger los derechos de los trabajadores, al resultar evidente el sinnúmero de abusos cometidos por los patrones. Las autoridades no podían o no querían hacer nada en contra de los patrones abusadores ni favorecían a la clase trabajadora, por ello fue que al legislar las primeras leyes algunas ofrecieran sobreprotección laboral a la clase trabajadora.

Era necesario que se modificara el régimen laboral que imperaba, pues las disposiciones legales deben ser aplicadas de manera igualitaria y equitativa. La ley laboral no se debe inclinar a favor del patrón o del trabajador, sino a favor de quien tenga el derecho y la protección que ella misma establece, sin importar si es trabajador o patrón, situación por lo que era necesaria tal modificación para intentar equilibrar la aplicación de la misma, máxime en estos años en que el derecho tradicional ha cambiado para convertirse en un derecho garantista o de convencionalidad, incluso más que de constitucionalidad.

Sin ser un profesional del derecho laboral, toda vez que el camino de la vida me condujo por el derecho fiscal desde 1990, el trabajo de investigación surgió de la inquietud producida al observar que en otros países las reformas implementadas en materia laboral han traído consecuencias negativas en el desarrollo económico, motivo por el cual este análisis se enfoca en analizar la reforma laboral de 2012, así como el impacto que puede provocar a corto, mediano y largo plazo en el desarrollo económico de México. El impacto resultante puede ser positivo o negativo y en caso de resultar lo segundo, proponer medidas para contrarrestar las causas desfavorable; sobre todo, en la recaudación de ingresos por parte del estado mexicano; así como observar cual será el efecto que provoque tal reforma en los trabajadores insertos en nuestro territorio; así como el impacto fiscal provocado por la reforma fiscal de 2014, tanto para ellos como sus patrones y, como consecuencia, la repercusión fiscal a favor o en contra del erario federal.

En el primer capítulo se revisa lo relacionado con el derecho laboral, para después sondear el derecho fiscal, sobre todo la estructura de las autoridades fiscales. El análisis concluye con el estudio del impacto de la reforma laboral en el

desarrollo fiscal de México. Ahí se plasman las conclusiones obtenidas de la presente investigación y las propuestas de mejora pertinentes; en esta investigación se utiliza la metodología general, así como los métodos de investigación inductivo que van de analizar un asunto en lo particular hasta llegar al problema en lo general, además se usa la técnica de investigación directa consistente en la aplicación de encuestas, así como la técnica de investigación indirecta consistente en la investigación documental.

# Capítulo 1

---

El derecho laboral



# El derecho laboral

## 1.1 Generalidades del derecho laboral

En el apartado de generalidades sobre el derecho laboral se analizan las definiciones de derecho laboral y derecho procesal laboral, sin pretensión de ir más allá de ellas para no extender el estudio de las generalidades, toda vez que la presente investigación no se encuentra centrada en el derecho laboral sino que busca encontrar la conexión entre el derecho laboral y el derecho fiscal mediante el análisis de las materias en conjunto. Sólo así podrán señalarse las consecuencias provocadas por la reforma laboral efectuada en el año 2012.

### 1.1.1 Definición de derecho laboral

En el capítulo número uno del presente trabajo de investigación, se aborda lo relacionado con el derecho laboral. Es de suma importancia conocer los conceptos vertidos por algunos estudiosos de la materia, para estar en condiciones de profundizar en diversos aspectos de la reforma laboral aprobada por el senado el 13 de noviembre de 2012, y que entró en vigor el día 30 del mismo mes y año. Este análisis permitirá determinar los probables beneficios o perjuicios de la reforma laboral y el impacto que puede provocar, o ya causa en el desarrollo fiscal de México, y el impacto de la recaudación en el erario federal.

Al respecto Roberto Báez Martínez, señala como concepto del derecho del trabajo:

“el conjunto de normas que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entr <https://portafolioeduardo.blog.wordpress.com/2016/09/10/presentacion/> e el trabajo y el capital” y por derecho social señala que “es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”<sup>1</sup>

Luis Ramírez Bosco señala que el esquema original del derecho del trabajo fue bastante simple, se trató de una serie de normas referidas a pocas cosas y éstas en un nivel elemental para todos los trabajadores o mejor dicho para los necesitados de una protección especial, que ni siquiera llegaban a ser todos los trabajadores.

<sup>1</sup> BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Principios básicos de derecho del trabajo*, 4<sup>o</sup> edición. Editorial Pac, México, 2001, p.23.



Al refuerzo de la protección del trabajador se le llama “protección”, el derecho del trabajo es un derecho protectorio, porque su función es especial, lo que justifica su existencia diferenciada, es precisamente la de contribuir al orden público preservando a la organización social del masivo descontento que sufrían los trabajadores desprotegidos.

Continúa señalando que las medidas de protección son dos: la directa, que consiste en dar a los contratos de trabajo, por medio de normas públicas de aplicación imperativa, un contenido distinto del que tendrían si se dejasen las cosas libradas a la autonomía de la voluntad.

El otro medio de protección consiste en habilitar jurídicamente las negociaciones colectivas, o sea que los trabajadores negocien colectivamente y no individualmente con su o sus empleadores, de modo de eliminar la competencia entre ellos mismos y presentar un frente de negociación que suprima la hiposuficiencia individual.<sup>2</sup>

Al analizar el origen del término “trabajo”, algunos autores establecen que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba: el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente señala que viene del griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”, en efecto todo trabajo demanda el esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, presenta una definición de trabajo: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de protección técnica requerido por cada profesión u oficio.”

El numeral 3 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> RAMÍREZ BOSCO, Luis, Para una introducción al derecho del trabajo. Editorial Universidad, Argentina, 2000, p.p.20-22

José Dávalos, en su obra *Derecho individual del trabajo* señala que la finalidad que tiene la ley de proteger y apoyar a la clase trabajadora, por ser la parte más débil en la relación trabajador-patrón; es una característica que la mayoría de los autores coinciden en atribuir a la materia laboral

Por lo que el derecho del trabajo se centra en reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de las instituciones.

Como podemos observar existen tantas definiciones del derecho del trabajo como autores. Cada teórico plasma su conocimiento tratando de explicar a su manera el derecho laboral y trata de enriquecerlo. Así que se consideran suficientes las opiniones de los estudiosos del derecho laboral ya citados para la finalidad del presente trabajo.

## 1.2 El derecho procesal laboral

El derecho procesal en general no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez, sirven al derecho positivo supliendo sus naturalezas deficiencias.<sup>4</sup>

En términos generales el derecho procesal comprende los siguientes temas:

- Conceptos generales;
- Teoría general del proceso;
- Procesos en especial y;
- Procesos de impugnación.

Otros estudiosos de la materia laboral, señalan que el derecho procesal laboral comprende los siguientes temas:

- Conceptos generales;
- Teoría general del proceso laboral;
- Derecho procesal orgánico;
- Reglas generales del procedimiento;
- Pruebas;

---

<sup>4</sup> DE BUEN L., Néstor, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, 13ª edición. Porrúa, México, 2005, p. 29.

- Las vías procesales;
- El proceso de ejecución;
- El juicio de amparo y el procedimiento laboral y;
- Por último el procedimiento paraprocesal o voluntario.

El derecho procesal laboral es importante conocerlo, toda vez que, no obstante que conocemos el derecho laboral en su contenido, origen, acepciones, fuentes, es importante conocer no solamente el derecho sustantivo, sino también el derecho adjetivo, la parte procesal, que a fin de cuentas al llevar a cabo su aplicación es necesario conocer su aplicación práctica, sin la cual sería imposible obtener justicia social, laboral, sin accionar los procedimientos que establecen la leyes de la materia.

Francisco Córdova señala que son múltiples los conceptos que se han verificado en vía de definición del derecho procesal laboral. Sin embargo señala que Armando Porrás López lo define como *“aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”*.<sup>5</sup>

Menciona que Alberto Trueba Urbina, señala al respecto que el derecho procesal del trabajo:

es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales.<sup>6</sup>

Existe una división metodológica del derecho del trabajo y es:

1. Derecho Individual
2. Derecho Colectivo
3. Derecho Procesal

En cuanto al derecho individual del trabajo, considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón. Estudia las relaciones individuales de los sujetos.

El derecho colectivo, estudia los fenómenos que ocurren cuando los

<sup>5</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Cit. Por: Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4º edición, Cárdenas Velazco Editores, S.A de C.V., México, 2006, p.4.

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Cit. Por: Córdova Romero Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4º edición, Cárdenas Velazco Editores, S.A de C.V., México, 2006, p.4.

patrones o trabajadores se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan.

El derecho procesal del trabajo, indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

Es importante recordar que en todos los procedimientos existe una serie de actos y ello es en todas las materias, existen procedimientos que sirven para la aplicación del derecho y la materia laboral no es la excepción, de ahí que este derecho sea público, gratuito, inmediato y predominantemente oral y se inicia a instancia de parte, es decir que las audiencias que se llevan a cabo son públicas. Cualquier persona puede estar presente en ellas, y es oral a diferencia de otros procedimientos que son por escrito.

Euquerio Guerrero señala al respecto, que se establece a favor del trabajador un proteccionismo exagerado, pues si la demanda del trabajador es incompleta, o no incluye algunas prestaciones que le correspondan, según los hechos expuestos por el actor, de oficio la Junta deberá subsanarla.

Menciona que eso resultaba comprensible en 1931 cuando apareció la primera Ley del Trabajo y no había conciencia de los derechos laborales; pero a la fecha, los trabajadores han progresado en el conocimiento de sus derechos y existen sindicatos con departamentos jurídicos que pueden asesorar a los trabajadores con argumentaciones sólidas. También existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, que asesora de manera gratuita a los trabajadores. Estas posibilidades dejan sin efecto el principio procesal de igualdad de las partes en el juicio. Además se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, lo que parece atinado, pues lo que se trata es de mantener un procedimiento recto en beneficio de todos.<sup>7</sup>

### **1.3 El derecho laboral en el mundo**

El estudio del derecho laboral no es nuevo, existe un sinnúmero de obras, escritos, y otro tipo de publicaciones en donde se ha realizado un análisis arduo al respecto, sin embargo para llegar a nuestra época y poder entender los fenómenos que se han dado con las últimas reformas a la materia laboral es de suma importancia revisar el pasado, requiere el estudio de los antecedentes históricos en algunos países y en determinadas épocas.

---

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 23ª edición, Porrúa, México, 2003, p.p. 27 y 471

### 1.3.1 Antecedentes históricos

Como cualquier estudio que se hace de alguna materia jurídica, éste debe iniciar exponiendo los antecedentes sobre el derecho laboral en el mundo, y para ello Baltasar Cavazos Flores señala que la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente, y que la historia del hombre no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad (CAVAZOS FLORES, Baltasar. 1987).

Por lo tanto los orígenes del derecho laboral no se deben buscar en la época antigua, ni en el derecho romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban, la existencia del hombre-cosa impedía el nacimiento del derecho laboral y que es un derecho que consagra sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja. Los Collegia Opíficum de Roma, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el derecho del trabajo. Los Corps de Métier que aparecieron en Francia durante la Edad Media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el derecho laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices, los sujetos de todas las obligaciones. Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando apareció el derecho del trabajo, efectivamente desde que Hargreaves inventara la primera máquina de tejer en 1764, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades. (CAVAZOS FLORES, Baltasar. 1987).

Señala Baltasar Cavazos, que el parlamento inglés, reconoció el derecho de asociación de los obreros, que así formaron los Trade Unions o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa y todos los obreros de todos los países del viejo continente, principalmente en Alemania y en Francia, donde se redoblaron los esfuerzos para conseguir una

legislación laboral protectora de los derechos esenciales que permitieran una vida decorosa.<sup>8</sup>

Baltazar Cavazos cita a Mario de la Cueva:

En Francia en el año 1948, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la República, porque quería una República que reconociera el derecho de trabajar, sin embargo y a pesar de que parecía iniciada la formación del derecho del trabajo, no fue así ya que a finales de mayo de ese año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas. No fue hasta el año 1884, cuando tuvo lugar la consolidación del derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismark, había sentado las bases de un derecho del trabajo y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo. Con el tratado de Versalles, el derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda clase laborante.

Fue así como la idea que había surgido tímida con el maquinismo, empezó a cristalizar, el derecho del trabajo era ya una realidad positiva de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica que abría horizontes sin límites para la clase trabajadora, sin embargo deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos.<sup>9</sup>

Baltazar Cavazos señala que el derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su figura suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

---

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, *35 lecciones de derecho laboral*, 5ª edición, Trillas, México 1987, p.p. 23-24.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, cit. Por: CAVAZOS FLORES, Baltazar, *35 lecciones de derecho laboral*, 5ª edición, Trillas, México, 1987, p.24

El derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo. Los fines del derecho del trabajo son múltiples y muy variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerando como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.<sup>10</sup>

## **1.4 El desarrollo del derecho laboral en México**

Una vez que se llevó a cabo la descripción del desarrollo del derecho del trabajo en el mundo, es de suma importancia analizar el desarrollo del mismo en nuestro país, para estar en el contexto no solo global sino enfocado en México, para estar en condiciones de conocer la historia tanto internacional como nacional en la materia laboral y así poder investigar, opinar y analizar la reciente reforma laboral, toda vez que ello nos permitirá conocer si efectivamente dicha reforma es de impacto para nuestro país o si solamente se trata de una modificación como tantas otras y que al final no llegue a causar ninguna efecto ni positivo ni negativo a los trabajadores, patrones, pero sobre todo a la autoridad fiscal federal, representada por el Ejecutivo, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y ésta con apoyo del Servicio de Administración Tributaria y sus diversas Administraciones Generales y Locales.

Para establecer los fundamentos históricos de lo anterior tomaré en cuenta la información recopilada dentro de la obra Nuestra Constitución, cuadernillo 24. Historia de la Libertad y Soberanía del pueblo Mexicano, del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123; recopilada por el Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, en la cual se puede observar lo siguiente:

### **1.4.1 Época Prehispánica**

En la sociedad azteca todo individuo, de acuerdo al sitio ocupado dentro de la estratificación social y de acuerdo a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para

<sup>10</sup> Ídem. p.p. 28-29.

dedicarse al oficio que más le conviniera. Así, tanto la gran masa de plebeyos o macehuales, como la gente de origen noble o pilli, tenía la posibilidad de elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su parentela.

El trabajo de la población en general era administrado por las autoridades de gobierno, las cuales ejercían un rígido control político y económico.

Los tributarios especializados en algún oficio formaban cuadrillas, jefaturadas por mandones o capitanes, organizadas para el trabajo mediante el sistema de turnos de “rueda y tanda”, el cual consistía en la realización de actividades determinadas en periodos definidos de tiempo. Mientras duraba su turno, los trabajadores eran alimentados por la autoridad a la que servían.

La división sexual del trabajo existía en el México antiguo, ya que dentro de la organización familiar el hombre se encargaba de labores agrícolas así como de la confección de casi todas las artesanías y los implementos domésticos; mientras que la mujer elaboraba la ropa familiar, atendía la cocina y a los niños y, quizá, de confeccionar algunas artesanías como la cerámica o fabricar papel.

Los artesanos de tiempo completo, pertenecientes a determinado barrio, eran mantenidos por sus vecinos campesinos y se organizaban en cuadrillas de especialistas, aun siendo de barrios distintos, dirigidos por mandones encargados de coordinar la prestación de su tributo. Entre las principales actividades artesanales, que se transmitían de padres a hijos, se contaban las de canteros, albañiles, plumajeros, alfareros, etc. De igual forma, aunque en menor escala, destacaba la talla de obsidiana y la elaboración de sal y papel.

Los campesinos denominados mayeque eran trabajadores agrícolas sin tierras que solicitaban permiso para cultivar las del soberano, los tecuhtli, o de “otros particulares”, a cambio de pagar tributo con lo obtenido.

La “esclavitud” se originaba en las siguientes razones: por propia voluntad del individuo, quien se entregaba en prenda a otro para pagar una deuda; por la comisión de algún delito que perjudicara a terceras personas, y por sanción jurídica aplicada por la legislación existente para determinados actos delictivos como el robo, la reincidencia y el rapto de niños, entre otros.

Según opinión de Carrasco: “Hay pocos datos que indiquen la existencia de trabajadores asalariados en el campo”, y agrega: “Se puede decir que las tierras asignadas a cada familia macehual era la manera de proveer al mantenimiento de los trabajadores que el estado necesitaba, es decir, a la reproducción de la fuerza de trabajo.”



## 1.4.2 Época Colonial

A lo largo de los tres siglos de dominación española, en la Nueva España existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, entre las cuales destacaron la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo doméstico y el artesanal.

La esclavitud. Fue el primer sistema laboral, después de la conquista, aplicado preferentemente para el trabajo forzado como el de las minas. Era una forma de trabajo gratuito en la que el individuo era considerado como una posesión de su amo.

La encomienda. Desde los primeros años de la conquista española, Hernán Cortés estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda, repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quienes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero sin remuneración y a entregarle un tributo.

El repartimiento. A mediados del siglo XVI, cuando los esclavos indios quedaron liberados y se suprimieron los servicios personales de la encomienda, surgió el problema del suministro de mano de obra. La Corona intentó que el alquiler por jornal fuera voluntario, pero esto no funcionó, ya que el número de indígenas voluntarios fue muy reducido y no satisfacía las necesidades de mano de obra.

Trabajo voluntario. Desde principios del siglo XVII se fue desarrollando en la Nueva España el trabajo por libre contratación para la mayoría de las actividades laborales. El contrato de trabajo delimitaba una serie de medidas protectoras para los obreros: sólo podían trabajar indios varones entre 18 y 50 años, quedando excluidos los ancianos, mujeres y niños, quienes sólo podían realizar determinados trabajos de acuerdo a su edad y sexo; el patrono debía dar trato humano al trabajador, y el contrato se limitaba a un año.

Hubo además leyes que regularon que el salario debía ser pagado en dinero en propia mano del trabajador; se obligó a dar descanso semanal en domingo; la jornada de trabajo sería de sol a sol con un descanso para comer; no podían contratarse indígenas para lugares alejados, a más de cuatro leguas\* (equivalente a 4,190 m.) de su sitio de residencia; se obligó a los patronos a curar a sus trabajadores enfermos, y se le prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Obrajes. Eran empresas propiedad de uno o varios dueños que producían a gran escala y en las que, bajo un mismo techo, se congregaba a un gran número de obreros.

Ante la pésima situación que se vivía en los obrajes, las autoridades tuvieron que tomar medidas para reglamentar el trabajo. Se mandó contratar solamente a indios que se alquilaran voluntariamente y el resto del trabajo sería cubierto por esclavos negros, asiáticos y mulatos.

Artesanía. A lo largo de todo el periodo colonial, los artesanos indígenas y mestizos fueron en su mayoría quienes abastecieron a la población de artículos manufacturados de bajo precio y uso común.

Trabajo en minas. La explotación de minas en la Nueva España se realizó con trabajo forzoso, así como con trabajo libre. Dentro del repartimiento estaba la obligación de trabajar en centros mineros, por lo que muchos indios fueron transportados a estas regiones para cumplir con su jornada.

Trabajo agrícola. Durante los primeros años de colonización, el cuidado del campo estuvo en manos de los indios dados en encomienda que trabajaban las tierras de su encomendero. Cuando se prohibió el servicio personal de los naturales, la mano de obra agrícola fue sustituida por el repartimiento.

Servicio doméstico. Para este tipo de trabajo se utilizaron tanto esclavos como indígenas (hombres y mujeres), asignados por medio del repartimiento o por libre contratación.

### **1.4.3 Siglo XIX**

Durante la primera mitad del siglo XIX, las condiciones de los trabajadores no estaban establecidas, pues no existía una ley que amparara y regulara la actividad laboral, aun cuando se había proclamado la libertad de trabajo.

Con la promulgación de la independencia se rompieron los ordenamientos coloniales y se plantearon muchos cambios: se fomentó la industria; la educación comenzó a transformarse; la esclavitud desapareció, y las relaciones de propiedad en las ciudades se modificaron. Sin embargo, el comercio siguió siendo el gran organizador de las actividades productivas y permaneció la estructura económica que se desarrolló a finales de la época colonial.

Posteriormente se iniciaron los trabajos del Congreso Constituyente que darían forma a la nueva constitución. Para ello se presentó un proyecto que comenzó a discutirse a partir de junio de 1856. Dentro de los debates se trató por primera vez el problema del trabajo.

Los intentos conservadores de implantar una monarquía en México dieron fruto hacia 1864. Napoleón III, rey de Francia, auspició la empresa de establecer en México el régimen monárquico. Sus afanes hicieron recaer la corona en Maximiliano de Habsburgo. En contradicción con los conservadores mexicanos, que habían patrocinado su acceso al trono, Maximiliano elaboró una legislación social tendente al desarrollo de la nación y a la protección de campesinos y trabajadores.

El Estatuto Provisional del Imperio, dentro de los artículos 69 y 70, prohibió el trabajo gratuito y forzoso; los trabajadores no podían prestar sus servicios indefinidamente, y se dispuso que los padres o tutores debieran autorizar el trabajo de los menores. Además se expidió una ley conocida como “Ley del Trabajo del Imperio”, de 1865.

Ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones anteriores quedaron escritas, pero no tuvieron consecuencias, ya que las fuerzas liberales juaristas repelieron en 1867 la invasión y lograron restituir como código único la Constitución de 1857. Juárez volvió a ocupar la presidencia y en 1870 se expidió el Código Civil. Dicho ordenamiento trató de dignificar el trabajo y para ello dedicó un título aplicable a todas las actividades del hombre. En él se agruparon los patrones, lo concerniente al ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

#### **1.4.4 Siglo XX**

Al iniciar el siglo XX, las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales.

Las sociedades mutualistas, también denominadas Círculos Obreros Libres, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, autores en 1906 del “Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano”. La importancia de este manifiesto fue trascendente para el derecho laboral.

Madero publicó una ley el 18 de diciembre de 1911 para crear el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, el cual inició sus actividades el 2 de enero de 1912. Su finalidad era regular las relaciones obrero-patronales, de manera que el gobierno no sirviera de mediador; Publicó un boletín del trabajo y resolvió varias huelgas a favor de los asalariados.

Con relación al Departamento de Trabajo, Huerta optó por seguir una política de fortalecimiento laboral, que a la larga le benefició al conseguir el apoyo político de algunas agrupaciones.

Carranza también se preocupó por la situación de los trabajadores; en septiembre de 1913, en un discurso emitido en Hermosillo, Sonora, planteó la necesidad de crear una legislación que favoreciera tanto a los campesinos como a los obreros.

El 2 de septiembre de 1914 se decretó en Jalisco la ley del general Manuel M. Diéguez que estipuló el descanso dominical; el descanso obligatorio; el derecho de vacaciones (8 días al año), tanto para los obreros estatales como particulares; también estableció la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y de almacenes de ropa.

En el mismo estado, el 7 de octubre se instituyó la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga.

En el estado de Veracruz se expidió el 19 de octubre la Ley de Cándido Aguilar, la cual incluyó la reglamentación de la jornada laboral, estableció el servicio médico obligatorio y creó los tribunales de Trabajo.

El 6 de octubre, también en Veracruz, se redactó la Ley Agustín Millán, la cual reconoció a las asociaciones profesionales (antecedente de los sindicatos), les proporcionó personalidad jurídica y contribuyó a la proliferación de organizaciones gremiales.

En enero de 1915, con ayuda de sus colaboradores, Carranza creó la Confederación Revolucionaria cuya finalidad era la adhesión de las uniones obreras a favor del constitucionalismo. Para esto, el 29 de ese mismo mes propuso una modificación a la Carta Magna de 1857 con la finalidad de facultar al gobierno para legislar en materia de trabajo, minería, instituciones de crédito y comercio. También se integró una Comisión de Legislación Social que se encargó de elaborar proyectos y leyes que pusieran fin a los problemas obreros.

En base a una investigación previa realizada en Estados Unidos sobre conflictos laborales, José Natividad Macías mostró un proyecto que abarcaba los elementos constitutivos del contrato de trabajo. Aunque este proyecto no pudo realizarse por la guerra civil que continuaba en el país, más tarde fue una de las bases del artículo 123 en el Congreso Constituyente de 1917.

El 12 de abril el secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, realizó un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo. En él se implantaron los derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, salario mínimo, jornada laboral, contrato colectivo, reglamento de taller y se estableció lo relativo a los sindicatos.

En Yucatán, Salvador Alvarado se preocupó por la cuestión obrera y el 14 de mayo expidió una legislación en la que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Reconoció la huelga como instrumento de defensa del trabajador, legalizó y promovió las organizaciones sindicales.

La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 estuvo integrada por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael de los Ríos y José Inocente Lugo. Este último era jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento (pero no participó en el Congreso como diputado). La comisión trabajó durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría como nombre “Del Trabajo y de la Previsión Social”.

El dictamen se presentó el día 23 y sólo la fracción XVIII, referente a la huelga, provocó controversia. Finalmente los artículos 5° y 123 fueron aprobados por unanimidad de 163 votos.

El establecimiento de los derechos obreros en la Carta Magna de 1917 marcó el reconocimiento del trabajador como clase socialmente productiva. La clase trabajadora conquistó, a través de la Constitución de 1917, un conjunto de demandas económicas que mejoró su nivel de vida.

Después de promulgada la Constitución de 1917. El gobierno continuó dictaminando disposiciones de tipo laboral; así, el 27 de noviembre de 1917 se creó la “Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de para ilícito”.

Las organizaciones obreras siguieron proliferando, y dentro de las más importantes se encontraba la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), creada en 1918, cuya finalidad consistía en satisfacer las necesidades económicas del obrero.

Los conflictos que se desarrollaron durante este periodo, y que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los estados, originaron que en 1927 se crearan la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las juntas regionales de Conciliación.

En el año de 1931, durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, se expidió la Ley Federal de Trabajo. Durante su vigencia sufrió varias reformas y su finalidad fue la de mantener el equilibrio en las relaciones obrero-patronales. Esta ley permaneció en vigor hasta 1970, cuando se publicó la Ley Federal de Trabajo vigente.

El 5 de diciembre de 1938 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, bajo el nombre de “Estatuto Jurídico de los Empleados al servicio de los Poderes de la Unión”. Uno de los logros del Estatuto Jurídico fue el reconocimiento a los derechos laborales de la burocracia a nivel constitucional, ya que dio origen al Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.<sup>11</sup>

## 1.5 El artículo 123 constitucional

La historia del derecho del trabajo en México, la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, en dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como no es posible extenderse detalladamente en el estudio de la evolución del derecho del trabajo mexicano a través de las distintas legislaciones que más tarde iban a culminar en el artículo 123 constitucional, apuntaremos solamente que durante la Colonia las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de tiendas de raya, entre otras disposiciones.

En 1857, el constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresa particular se frenó la constitucionalización del derecho laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de representar ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, don José Vicente Villada inspirado en la Ley Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que:

Cuando con motivo del trabajo se encargue a los trabajadores asalariados ... sufran éstos algún accidente de trabajo, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar. Sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo... una cantidad... igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, “*Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123*”, Coordinador Dr. Emilio O. Rabasa, México, 1990, p.p. 11-53.

<sup>12</sup> Op. Cit. p.11

El artículo 123 de la Constitución Federal como lo analizamos ha sufrido modificaciones de manera que en la actualidad se encuentra de la siguiente forma, incluidas las reformas del año 2012, en donde se puede observar que sufrió un cambio muy importante porque si bien es cierto que protege en gran medida a los trabajadores, ha resultado un poco más equitativo, ya que incluso busca beneficios para los patrones, logrando con ello que exista un poco más de equidad jurídica, situación que anteriormente no tenían los patrones ya que el beneficio de dicha legislación laboral era para la clase social.

Artículo 123 toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978).

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978).

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

B. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; (Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; (Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento; (Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).



IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962).

a). Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962).

b). La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

c). La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962).

d). La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962).

e). Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

f). El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962).

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972).

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972).

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el

uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

(Modificada por la reimposición de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1938. Modificado por la reimposición de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costearable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

(Modificada por la reimposición de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

(Modificada por la reimposición de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; (Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador; y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes; (Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

(Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(a). Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

(b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

(d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

(e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

(f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

(Modificado por la reimpression de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

(Modificado por la reimpression de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

(Modificada por la reimpression de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpression de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

(Modificada por la reimpression de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

a) Ramas industriales y servicios.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de junio 1990).

1. Textil;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

2. Eléctrica;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
3. Cinematográfica;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
4. Hulera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
5. Azucarera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
6. Minera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
8. De hidrocarburos;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
9. Petroquímica;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
10. Cementera; (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
11. Calera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).



13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
14. De celulosa y papel;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
15. De aceites y grasas vegetales;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
18. Ferrocarrilera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Fe de erratas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 1978).
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;  
(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).
22. Servicios de banca y crédito.  
(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el

27 de junio 1990).

b) Empresas:

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978).

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974).

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En

ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de agosto de 2009).

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificada por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el

5 de diciembre de 1960).

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

a). Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

b). En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

c). Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

d). Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

e). Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960).

f). Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1972) Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos; (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el

10 de noviembre de 1972. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986).

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última. (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre 1994).

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

(Reformado toda la fracción mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008).

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 1993).

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

(Adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)<sup>13</sup>.

## 1.6 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en México

La Ley Federal del Trabajo en vigor es la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo que fue publicada en el diario oficial de la federación el 1 de abril de 1970, sin embargo, desde ese año a la fecha, ha sufrido un gran número de reformas, mediante modificaciones o adiciones; sin embargo la reforma que más ha causado revuelo fue la publicada en el diario oficial de la federación el 30 de noviembre de 2012, al tocar puntos relevantes para la relación laboral:

A) Contrato a prueba.

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo.
- Cuando la relación sea indeterminada o exceda de 180 días.
- Periodo no puede exceder de 30 días. Excepción: Solo puestos dirección - administración o profesiones especializadas, puede ser hasta 180 días.
- Salario y seguridad social conforme al puesto que desempeñe.
- Si no acredita requisitos o conocimiento, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se da por terminada sin responsabilidad para el patrón.
- Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, si no se entiende indeterminada.
- Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.
- Son improrrogables. No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación.
- El tiempo se computa para antigüedad.

---

<sup>13</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, recuperado el 19 de noviembre de 2013 de <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/9.htm>

#### B) Contrato de capacitación inicial

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo.
- Relación laboral para adquirir conocimiento y habilidades para actividad a la que va a ser contratado.
- Duración máxima 3 meses. Hasta 6 meses puestos de dirección – administración.
- Salario y seguridad social conforme al puesto que desempeñe.
- Si no acredita competencia, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad,
- Capacitación y Adiestramiento, se da por terminada sin responsabilidad para patrón.
- Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, si no se entiende indeterminada.
- Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.
- Son improrrogables. No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación.
- El tiempo se computa para antigüedad.

#### C) Contratación por temporada.

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo.
- Cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o que no exijan prestación de servicio toda la semana, mes o el año.
- Mismos derechos que trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.
- Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada.

Suspensión surte efectos desde conclusión de temporada hasta inicio de la siguiente.

#### D) Salario por unidades de horas.

- Se debe especificar esa naturaleza.
- Salario Remunerador. Ingreso no puede ser inferior al que corresponda a jornada diaria.
- Pago por hora de prestación de servicio.
- No exceder jornada legal.

Respeto derechos laborales y Seguridad Social.

#### E) Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, indemnización y salarios caídos.

- Incorpora hostigamiento y acoso sexual.
- Debe dar aviso de rescisión (conducta y fecha en que se cometió), personalmente o bien, a Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de 5 días.



- Falta de aviso será separación injustificada y nulidad de despido.
- Trabajador puede solicitar Reinstalación o Indemnización de 3 meses salario, que corresponda a la fecha en que se realice el pago.
- Salarios vencidos, por periodo máximo de 12 meses, que corresponda a la fecha en que se realice el pago.
- Si no concluye juicio o se cumple laudo, se paga intereses sobre 15 meses de salario a razón de 2% mensual capitalizable al momento del pago. El porcentaje solo es para salarios caídos e indemnización, no otras prestaciones
- En caso de muerte de trabajador, salarios caídos serán hasta fecha de fallecimiento
- Multa a litigantes, abogados, que promuevan acciones o recursos para dilatar los juicios, de 100 a 1000 veces SM. Si dilación es de la autoridad, se puede suspender por 90 días sin salario hasta la destitución.

#### F) Escalafón.

- Vacantes serán cubiertas por trabajador de categoría o rango inmediato, por mayor capacidad, mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, mayor productividad o apto para el puesto. Se acaba escalafón ciego.

#### G) El embarazo y el parto.

##### Prohibiciones para el patrón

- Hostigamiento o acoso sexual.
- Exigir certificado médico de embarazo para ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- Despedir a trabajadora o coaccionarla por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

##### Obligaciones del patrón.

- Permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo a hombres trabajadores.
- En caso declaratoria contingencia sanitaria, no podrá utilizarse mujeres en periodo de gestación o lactancia.
- Disfrutarán de descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto. Previa autorización médica se puede transferir hasta 4 semanas de las 6 previas para después del mismo. En caso de hijo con discapacidad el descanso podrá ser de 8 semanas. En caso de adopción disfrutarán de 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. Periodo máximo 6 meses, tendrá 2 reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno. Previo acuerdo del patrón se reducirá una hora la jornada durante el periodo.

#### H) Obligaciones del patrón.

- Fijar visiblemente y difundir Reglamento Interior de Trabajo, normas oficiales mexicanas, contrato colectivo de trabajo en la fuente de trabajo.

I) Cédula para acreditar la personalidad.

- Abogados patronos o asesores, acreditar licenciados en derechos con cédula profesional o carta pasante.
- Representantes sindicatos, certificación autoridad registradora, de haber quedado inscrita directiva sindicato.

## 1.7 Obligaciones del patrón y de los trabajadores en materia laboral

Analizar las obligaciones del patrón y de los trabajadores, es tan importante como estudiar cada una de las obligaciones que las disposiciones tributarias les imponen, lo anterior es así, toda vez que la materia laboral de una u otra forma está muy ligada a la materia fiscal y ésta a su vez es la que refleja el estado económico del país.

Se analizarán los derechos y obligaciones de los patronos y de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, así como las prohibiciones que les impone.

Al terminar de señalar las obligaciones y derechos de los trabajadores y patronos en materia laboral, se comentarán brevemente cuáles fueron las modificaciones o adiciones que sufrió ese capitulo, para comprender con mayor facilidad la reforma laboral y las nuevas imposiciones tanto en materia laboral como el impacto que conllevan a la materia tributaria.

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, se encuentran reguladas las obligaciones que tienen los patronos con sus trabajadores, las cuales con la reforma laboral se han modificado, no en su totalidad, pero sí en algunos puntos importantes de protección tanto para el patrón como para los trabajadores, las obligaciones del patrón son las siguientes:

- › Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- › Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- › Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

- › Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- › Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- › Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- › Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- › Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- › Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- › Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- › Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- › Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores
- › Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios

deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

- › Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- › Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
- › Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- › Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;
- › Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;
- › Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- › Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;
- › Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

- › Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- › Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- › Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- › Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;
- › Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
- › Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- › Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- › Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;
- › Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- › Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y
- › Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Es importante resaltar que actualmente se encuentran establecidas de esta forma las obligaciones de los trabajadores, sin embargo las modificaciones o adiciones que se incluyeron en la reforma de 2012, y que vinieron a modificar parte importante de la certeza jurídica que hacía falta tanto a los trabajadores como a los patrones son las siguientes:

- Se incluye la operación de los locales en donde las labores se deban ejecutar de acuerdo a lo establecido en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud, medio ambiente de trabajo a efecto de prevenir los riesgos de trabajo y adoptar las medidas preventivas que determine la autoridad laboral. Esta adición es muy importante toda vez que los patrones deben sujetarse a las normas oficiales mexicanas, normas que por lo regular los patrones no conocen, sin embargo, el no conocerlas no los eximirá de responsabilidad alguna ya que es obligatoria desde que se introduce en la Ley Federal del Trabajo.
- Asimismo se establece que los patrones que tengan más de 50 trabajadores deben de contar en los centros de trabajo con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; para lo anterior se le otorgó a los patrones un plazo de 36 meses siguientes a la entrada en vigor de la reforma, según lo establecido en el artículo segundo transitorio de la misma ley, en este plazo los patrones deben adecuar las instalaciones para el fácil acceso a los discapacitados como lo es las rampas de acceso a las instalaciones, estacionamientos, baños especiales entre otras modificaciones de infraestructura importantes.
- Se obliga a los patrones a contar con los medicamentos y materiales de curación para prestar los primeros auxilios a los trabajadores, lo anterior con base en el reglamento y normas oficiales.
- Se establece la obligación a los patrones de fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se realice la prestación de los trabajos, los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad social y medio ambiente y trabajo, así como también el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo y la información sobre los riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores.
- Se fija para el patrón la obligación de cumplir las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente y proporcionar a los trabajadores elementos necesarios para prevenir las enfermedades.
- Se impone como obligación para el patrón colaborar con la autoridad competente en materia de pensión alimenticia, así como la obligación de realizar las deducciones y pagos por dicho concepto.

- Se realiza la adecuación del nombre de la institución en donde el patrón realiza los enteros de los descuentos que se efectuó a los trabajadores para el pago de bienes de consumo adquiridos en el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- Se le impone la obligación a los patrones de afiliarse de manera gratuita al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, con la finalidad de que los trabajadores puedan ser sujetos de crédito proporcionado por el citado instituto, contando el patrón con 12 meses contados a partir del primero de diciembre del 2012 para ello, de acuerdo a lo establecido en el artículo segundo transitorio.
- Se impone la obligación al patrón de otorgar al trabajador (hombre) un permiso de 5 días laborables con goce de sueldo cuando nazca un hijo o adopte un hijo.

El artículo 133 de la ley Federal del Trabajo, establece las prohibiciones que tienen los patrones o sus representantes, en relación con sus trabajadores, siendo importante mencionarlos, toda vez que anteriormente sólo se fincaba responsabilidad a los patrones, así como también existían conductas que se prohibían a los patrones; sin embargo para sus representantes no estaban señaladas por lo que, podían actuar libremente e impunemente, sin embargo, con la reforma todo cambia y se establecen para ambos prohibiciones y responsabilidades, consistiendo en lo siguiente:

- › Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- › Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- › Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- › Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- › Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su

formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

- › Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- › Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- › Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- › Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- › Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- › Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
- › Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- › Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- › Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
- › Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

En resumen las adiciones y modificaciones más relevantes de la reforma laboral en relación a las prohibiciones de los patrones son las siguientes:

- Anteriormente la Ley Federal de Trabajo, sólo establecía prohibiciones para los patrones, sin embargo con la reforma se establece también para los representantes de los patrones los cuales se encuentran establecidos en el artículo 11 de la citada ley.
- Se establece la prohibición a los patrones de negarse a aceptar a un trabajador con base en la discriminación, la cual se encuentra señalada en el artículo 3 de la ley federal del trabajo.
- Se prohíbe al patrón intervenir en la vida interna de los sindicatos, así como impedir su formación y desarrollo mediante represalias contra los trabajadores.
- Se incluye la prohibición de los patrones de realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona dentro del lugar de trabajo; asimismo la prohibición de tolerar dichos actos en el centro de trabajo por el patrón.



- Se prohíbe al patrón exigir la presentación de certificados médicos de embarazo para ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- No puede el patrón despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Es relevante señalar qué tan importante es comprender las obligaciones de los patrones como importante es conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores, para estar en condiciones de desempeñar el cargo que nos corresponda dependiendo de a quién nos corresponda asesorar o defender, por ello se transcribe el artículo 134 en el cual se establecen las obligaciones de los trabajadores siendo las siguientes:

- › Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- › Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- › Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- › Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- › Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- › Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- › Observar buenas costumbres durante el servicio;
- › Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- › Integrar los organismos que establece esta Ley;
- › Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- › Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

- › Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- › Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Ahora bien, al igual que la legislación laboral establece prohibiciones para los patrones y para sus representantes, también los señala para los trabajadores, toda vez que éstos pueden realizar conductas contrarias a la legislación, los reglamentos o las normas internas de las empresas y que vayan en contra de sus políticas y normas, y además que afecte algún derecho de sus compañeros trabajadores o del patrón; es por ello que también se les prohíbe realizar ciertas conductas, que en caso de llevarlas a cabo, la sanción podría ser el despido justificado y sin ninguna obligación para el patrón; estas prohibiciones se encuentran tipificadas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

- › Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- › Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- › Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- › Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- › Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- › Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- › Suspender las labores sin autorización del patrón;
- › Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

- › Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- › Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y
- › Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales

No existen modificaciones o adiciones, solamente se realiza la congruencia con el contenido de lo relativo al reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

En el artículo 135 de la ley de la materia, solamente se ajusta las fracciones IX y X, se agrega la fracción XI, para señalar la prohibición de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los centros de trabajo.

En resumen son los puntos finos de la reforma que se tomaron en cuenta y que han causado comentarios positivos y negativos sobre todo ahora con la reforma fiscal para el ejercicio fiscal 2014, en donde se establecen nuevas obligaciones fiscales así como responsabilidades para los patrones todo ello en aras de tener mayor control en relación a los procedimientos administrativos, así como la recaudación más transparente que debe imperar en relación con los fiscos tanto locales como federal.

En el presente capítulo enfocado al derecho laboral, se realiza un estudio inductivo, para llevar de la mano a quien lea el presente trabajo. El texto va de los conceptos básicos como la definición de derecho laboral hasta concluir el capítulo con las obligaciones de los patrones y trabajadores, pasando por la historia del derecho laboral. El recorrido muestra logros, el reconocimiento de derechos trascendentales, los cambios sufridos en conceptos básicos y las connotaciones adquiridas con el paso del tiempo y la connotación del derecho.

Antaño se refería que el trabajador era la persona subordinada a un patrón, la definición aún se usa en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, pero tras la reforma también se considera a los trabajadores subcontratados que estén bajo su dependencia. Ahora el derecho laboral es más proteccionista en ese sentido para darles mayor certeza jurídica a esos trabajadores subcontratados cuando exista alguna contingencia y su patrón no les responda será considerado también patrón a quien se le preste el servicio.

A continuación se analiza la materia fiscal, pero sólo en cuanto a la estructura de las autoridades hacendarias como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Servicio de Administración Tributaria, las Administraciones Generales de Recaudación y las Administraciones Locales de Recaudación; lo anterior para establecer la facultad recaudatoria y la efectividad de las funciones de la autoridad, así como la repercusión que puede causar la reforma laboral de 2012, en la recaudación del impuesto sobre la renta; específicamente en materia de retenciones a los trabajadores, analizar si la recaudación ha aumentado o ha disminuido a partir de la reforma laboral, para con ello determinar el efecto positivo o negativo en la captación de la retención de dicho impuesto.



# Capítulo 2

---

El derecho fiscal en México



# El derecho fiscal en México

## 2.1 Generalidades

Este capítulo estudia los aspectos generales relacionados con la materia fiscal, no se trata de realizar un estudio a profundidad de la materia fiscal sino sólo de analizar y estudiar los elementos que lleven de manera cronológica y ordenada a determinar el efecto causado por la reforma laboral de 2012, en el desarrollo fiscal de nuestro país. Una vez obtenidos los elementos necesarios tanto laborales como fiscales mediante la investigación documental y demás investigaciones indirectas; el tercer capítulo se destinará a la investigación directa o de campo a través de encuestas dirigidas a trabajadores, patrones, representantes y autoridades fiscales, para que una vez que se concluya la investigación en sus dos fases, establecer las conclusiones y las propuestas de solución implementables, todo ello con bases sólidas y científicas que den certeza a la viabilidad de dichas propuestas.

## 2.2 Autoridades fiscales

En relación con las autoridades fiscales, primero es importante definir que por autoridad entendemos que una persona física o moral tiene un poder sobre las demás personas para obligarlos a hacer algo o a omitir la realización de un acto toda vez que contrariarla resulta en una sanción para el infractor; entonces podremos entender por autoridad fiscal cualquier autoridad que tenga el poder de determinación y cobro de las contribuciones, siendo las principales el Servicio de Administración Tributaria y sus Administraciones Generales y Locales que ejerzan la potestad tributaria en su nombre, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social entre otros. En México la autoridad que cuenta con la competencia tributaria es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entendiendo por competencia tributaria como una atribución que es otorgada por mandato de una ley o una disposición de carácter general a una autoridad administrativa, para que lleve a cabo una actuación o emita un acto o resolución en materia fiscal, es decir la competencia tributaria consiste entonces en la facultad de recaudar el tributo, cuando se produce en la realidad el hecho generador de la obligación tributaria, previa e hipotéticamente establecida en la ley fiscal.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, cit. por: VENEGAS ÁLVAREZ, Sonia, “*Derecho Fiscal*”, 3ª reimpresión, Oxford, México, p.18.



Lo anterior con base en la potestad tributaria con que cuenta esa autoridad fiscal, esa potestad tributaria le permite utilizar todo el aparato de gobierno para llevar a cabo su función tanto de imposición de las contribuciones, la recaudación control, utilizando para ello al poder ejecutivo, legislativo y judicial, cada uno dentro de su competencia y funciones

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público detenta la función de captar todos los ingresos del Estado Mexicano, esta secretaría es la única puerta de ingresos para México, no puede otra secretaría de estado llevar a cabo esta función recaudatoria; debido a la gran evolución que ha existido en los últimos años en relación con los tributos, es que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se ha desconcentrado en un organismo llamado Servicio de Administración Tributaria, más adelante analizaremos sus funciones, por ahora bastará decir que es a través de esta instancia que se lleva a cabo la función recaudadora independientemente de que tenga otras facultades y funciones tributarias.

No solamente la Secretaría de Hacienda a través del Servicio de Administración Tributaria es quien capta las contribuciones, existen otros organismos que sin ser parte del fisco federal, gozan de las facultades de las autoridades fiscales por disposición de la ley como son los organismos fiscales autónomos siguientes: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Comisión Nacional del Agua, que son las autoridades que se encargan de llevar a cabo la recaudación de las contribuciones denominadas aportaciones de seguridad social, que se establecen en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación.

Por lo anterior es que el Estado resulta ser sujeto activo de la relación tributaria, es a quien la ley le confiere el derecho de percibir las contribuciones que los contribuyentes deben pagar, por ello surge la expresión fisco para definir a la autoridad encargada de establecer, administrar y aplicar los ingresos por conceptos de contribuciones, sean impuestos, derechos, aportaciones de seguridad social y contribuciones de mejoras que se definen en el artículo 2 del Código Fiscal Federal y cuya base constitucional se encuentra en el artículo 31 fracción IV de nuestra carta magna.

Es a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Servicio de Administración Tributaria a quienes se les denomina fisco, independientemente de que esa misma función la tengan también a nivel federal los ya mencionados organismos autónomos, claro que a nivel estatal también existen las secretaría de

finanzas de los estados, con las direcciones de recaudación, auditoría, asistencia y jurídica, que llevan a cabo las mismas funciones que la autoridad federal pero solo en su entidad federativa y en relación a sus contribuciones estatales.

## **2.3 Estructura de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público**

En relación con la estructura de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, encargada de llevar a cabo la captación o recaudación de las contribuciones en México, es importante analizar las disposiciones legales que le otorgan dicha facultad. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Reglamento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y El Reglamento del Servicio de Administración Tributaria.

### **2.3.1 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**

En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, los artículos que se refieren a la organización de la Secretaría en comento son los siguientes:

Artículo 1o.- La presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Artículo 2o.- En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la Administración Pública Centralizada:

I. Secretarías de Estado, y

Artículo 10. Las Secretarías de Estado tendrán igual rango, y entre ellos no habrá, por lo tanto, preeminencia alguna.

Artículo 11. Los titulares de las Secretarías de Estado ejercerán las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República.

Artículo 12. Cada Secretaría de Estado formulará, respecto de los asuntos de su competencia; los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, y órdenes del Presidente de la República.

Artículo 13. Los reglamentos, decretos y acuerdos expedidos por el Presidente de la República deberán, para su validez y observancia constitucionales ir firmados por el Secretario de Estado respectivo, y cuando se refieran a asuntos de la competencia de dos o más Secretarías o Departamentos, deberán ser refrendados por todos los titulares de los mismos.

Artículo 17. Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Artículo 18. En el reglamento interior de cada una de las Secretarías de Estado que será expedido por el Presidente de la República, se determinarán las atribuciones de sus unidades administrativas, así como la forma en que los titulares podrán ser suplidos en sus ausencias.

Artículo 26. Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Artículo 31.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Proyectar y coordinar la planeación nacional del desarrollo y elaborar, con la participación de los grupos sociales interesados, el Plan Nacional correspondiente;

II. Proyectar y calcular los ingresos de la federación, del gobierno del Distrito Federal y de las entidades paraestatales, considerando las necesidades del gasto público federal, la utilización razonable del crédito público y la sanidad financiera de la administración pública federal;

III. Estudiar y formular los proyectos de leyes y disposiciones fiscales y de las leyes de ingresos de la federación y del gobierno del Distrito Federal;

IV. Derogado

V. Manejar la deuda pública de la federación y del gobierno del Distrito Federal;

VI. Realizar o autorizar todas las operaciones en que se haga uso del crédito público;

VII. Planear, coordinar, evaluar y vigilar el sistema bancario del país que comprende al Banco Central, a la Banca Nacional de Desarrollo y las demás instituciones encargadas de prestar el servicio de banca y crédito;

VIII. Ejercer las atribuciones que le señalen las leyes en materia de seguros, fianzas, valores y de organizaciones y actividades auxiliares del crédito;

IX. Determinar los criterios y montos globales de los estímulos fiscales, escuchando para ello a las dependencias responsables de los sectores correspondientes y administrar su aplicación en los casos en que lo competa a otra Secretaría;

X. Establecer y revisar los precios y tarifas de los bienes y servicios de la administración pública federal, o bien, las bases para fijarlos, escuchando a la Secretaría

- de Economía y con la participación de las dependencias que correspondan;
- XI. Cobrar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de las leyes aplicables y vigilar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales;
- XII. Organizar y dirigir los servicios aduanales y de inspección, así como la Unidad de Apoyo para la Inspección Fiscal y Aduanera;
- XIII. Representar el interés de la Federación en controversias fiscales;
- XIV. Proyectar y calcular los egresos del Gobierno Federal y de la administración pública paraestatal, haciéndolos compatibles con la disponibilidad de recursos y en atención a las necesidades y políticas del desarrollo nacional;
- XV. Formular el programa del gasto público federal y el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación y presentarlos a la consideración del Presidente de la República;
- XVI. Normar, autorizar y evaluar los programas de inversión pública de la administración pública federal;
- XVII. Llevar a cabo las tramitaciones y registros que requiera el control y la evaluación del ejercicio del gasto público federal y de los programas y presupuestos de egresos, así como presidir las instancias de coordinación que establezca el Ejecutivo Federal para dar seguimiento al gasto público y sus resultados;
- XVIII. Formular la Cuenta Anual de la Hacienda Pública Federal;
- XIX. Coordinar, conjuntamente con la Secretaría de la Función Pública, la evaluación que permita conocer los resultados de la aplicación de los recursos públicos federales, así como concertar con las dependencias y entidades de la administración pública federal y validar los indicadores estratégicos, en los términos de las disposiciones aplicables;
- XX. Fijar los lineamientos que se deben seguir en la elaboración de la documentación necesaria para la formulación del Informe Presidencial e integrar dicha documentación;
- XXI. Opinar, previamente a su expedición, sobre los proyectos de normas y lineamientos en materia de adquisiciones, arrendamientos y desincorporación de activos, servicios y ejecución de obras públicas de la Administración Pública Federal;
- XXII. Derogado.
- XXIII. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las disposiciones en materia de planeación nacional, así como de programación, presupuestación, contabilidad y evaluación;

- XXIV. Ejercer el control presupuestal de los servicios personales y establecer normas y lineamientos en materia de control del gasto en ese rubro, y
- XXV. Los demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.<sup>2</sup>

### 2.3.2 Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Otro documento importante dentro de la estructura de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es su Reglamento Interior, el cual ha sufrido modificaciones que han sido publicadas en el Diario Oficial de la Federación en las siguientes fechas: *24 de diciembre de 1996, 30 de junio de 1997, 10 de junio de 1998, 16 de octubre de 2000, 22 de marzo de 2001, 30 de abril de 2001, 24 de diciembre de 2001, 31 de julio de 2002, 23 de enero de 2003, 17 de junio de 2003, 7 de mayo de 2004, 28 de mayo de 2004, 6 de junio de 2005, 18 de julio de 2006, 22 de octubre de 2007, 26 de diciembre de 2007, 16 de julio de 2009, 17 de julio de 2009 Fe de errata, 10 de octubre de 2012 y 30 de diciembre de 2013.*

Ahora bien, en la parte medular que nos interesa para determinar la competencia recaudatoria de la autoridad fiscal, el reglamento interior establece lo siguiente:

Artículo 1o. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Artículo 2o. Al frente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público estará el Secretario del Despacho, quien para el desahogo de los asuntos de su competencia se auxiliará de:

D. Órganos Administrativos Desconcentrados:

I. Servicio de Administración Tributaria;

Artículo 98-B. Para la más eficaz atención y el eficiente despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría podrá contar con los órganos administrativos desconcentrados que le estarán jerárquicamente subordinados y a los que se les otorgarán autonomía técnica y facultades ejecutivas para resolver sobre materias específicas dentro del ámbito de competencia que se determine en cada caso, de conformidad con las normas que al efecto establezca el instrumento legal respectivo, el cual deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 98-C. El Servicio de Administración Tributaria, la Comisión Nacional

---

<sup>2</sup> (<http://www.sat.gob.mx>)

Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, tendrán la organización y las atribuciones que establezcan los ordenamientos legales y reglamentarios por los que fueron creados.

### **2.3.3 Ley del Servicio de Administración Tributaria**

Una legislación prácticamente nueva lo es la ley del Servicio de Administración Tributaria, mediante la cual se regulan las funciones del organismo que lleva ese mismo nombre; para efectos prácticos analizaremos solamente los artículos necesarios para su estructura y funcionamiento.

Artículo 1o. El Servicio de Administración Tributaria es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el carácter de autoridad fiscal, y con las atribuciones y facultades ejecutivas que señala esta Ley.

Artículo 2o. El Servicio de Administración Tributaria tiene la responsabilidad de aplicar la legislación fiscal y aduanera con el fin de que las personas físicas y morales contribuyan proporcional y equitativamente al gasto público, de fiscalizar a los contribuyentes para que cumplan con las disposiciones tributarias y aduaneras, de facilitar e incentivar el cumplimiento voluntario de dichas disposiciones, y de generar y proporcionar la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política tributaria.

El Servicio de Administración Tributaria implantará programas y proyectos para reducir su costo de operación por peso recaudado y el costo de cumplimiento de las obligaciones por parte de los contribuyentes.

Artículo 3o. El Servicio de Administración Tributaria gozará de autonomía de gestión y presupuestal para la consecución de su objeto y de autonomía técnica para dictar sus resoluciones.

Artículo 4o. El domicilio del Servicio de Administración Tributaria será la Ciudad de México, donde se ubicarán sus oficinas centrales. Asimismo, contará con oficinas en todas las entidades federativas y sus plazas más importantes, así como en el extranjero, a efecto de garantizar una adecuada desconcentración geográfica, operativa y de decisión en asuntos de su competencia conforme a esta Ley, al reglamento interior que expida el Presidente de la República y a las demás disposiciones jurídicas que emanen de ellos.

Artículo 7o. El Servicio de Administración Tributaria tendrá las atribuciones siguientes:

I. Recaudar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos,

aprovechamientos federales y sus accesorios de acuerdo a la legislación aplicable;  
II. Dirigir los servicios aduanales y de inspección, así como la Unidad de Apoyo para la Inspección Fiscal y Aduanera;

Fracción reformada DOF 04-01-1999

- III. Representar el interés de la Federación en controversias fiscales;
- IV. Determinar, liquidar y recaudar las contribuciones, aprovechamientos federales y sus accesorios cuando, conforme a los tratados internacionales de los que México sea parte, estas atribuciones deban ser ejercidas por las autoridades fiscales y aduaneras del orden federal;
- V. Ejercer aquéllas que, en materia de coordinación fiscal, correspondan a la administración tributaria;
- VI. Solicitar y proporcionar a otras instancias e instituciones públicas, nacionales o del extranjero, el acceso a la información necesaria para evitar la evasión o elusión fiscales, de conformidad con las leyes y tratados internacionales en materia fiscal y aduanera;
- VII. Vigilar y asegurar el debido cumplimiento de las disposiciones fiscales y aduaneras y, en su caso, ejercer las facultades de comprobación previstas en dichas disposiciones;
- VIII. Participar en la negociación de los tratados internacionales que lleve a cabo el Ejecutivo Federal en las materias fiscal y aduanera, así como celebrar acuerdos interinstitucionales en el ámbito de su competencia;
- IX. Proporcionar, bajo el principio de reciprocidad, la asistencia que le soliciten instancias supervisoras y reguladoras de otros países con las cuales se tengan firmados acuerdos o formen parte de convenciones internacionales de las que México sea parte, para lo cual, en ejercicio de sus facultades de vigilancia, podrá recabar respecto de los contribuyentes y terceros con ellos relacionados, la información y documentación que sea objeto de la solicitud.

Fracción reformada DOF 12-06-2003

- X. Fungir como órgano de consulta del Gobierno Federal en las materias fiscal y aduanera;
- XI. Localizar y listar a los contribuyentes con el objeto de ampliar y mantener actualizado el registro respectivo;
- XII. Allegarse la información necesaria para determinar el origen de los ingresos de los contribuyentes y, en su caso, el cumplimiento correcto de sus obligaciones fiscales.

Fracción reformada DOF 12-06-2003

- XIII. Proponer, para aprobación superior, la política de administración tributaria

y aduanera, y ejecutar las acciones para su aplicación. Se entenderá como política de administración tributaria y aduanera el conjunto de acciones dirigidas a recaudar eficientemente las contribuciones federales y los aprovechamientos que la legislación fiscal establece, así como combatir la evasión y elusión fiscales, ampliar la base de contribuyentes y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones de los contribuyentes.

Fracción reformada DOF 12-06-2003

XIV. Diseñar, administrar y operar la base de datos para el sistema de información fiscal y aduanera, proporcionando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los datos estadísticos suficientes que permitan elaborar de manera completa los informes que en materia de recaudación federal y fiscalización debe rendir el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión.

Fracción adicionada DOF 12-06-2003

XV. Contribuir con datos oportunos, ciertos y verificables al diseño de la política tributaria.

Fracción adicionada DOF 12-06-2003

XVI. Emitir las disposiciones de carácter general necesarias para el ejercicio eficaz de sus facultades, así como para la aplicación de las leyes, tratados y disposiciones que con base en ellas se expidan.

Fracción adicionada DOF 12-06-2003

XVII. Emitir los marbetes y los precintos que los contribuyentes deban utilizar cuando las leyes fiscales los obliguen, y

Fracción adicionada DOF 12-06-2003

XVIII. Las demás que sean necesarias para llevar a cabo las previstas en esta Ley, su reglamento interior y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Fracción adicionada DOF 12-06-2003

Artículo 8o. Para la consecución de su objeto y el ejercicio de sus atribuciones, el Servicio de Administración Tributaria contará con los órganos siguientes:

I. Junta de Gobierno;

II. Jefe, y

III. Las unidades administrativas que establezca su reglamento interior.”

Fracción reformada DOF 12-06-2003

### **2.3.4 Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria**

Otro documento de gran importancia para determinar la facultad recaudatoria



de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través del Servicio de Administración Tributaria, es el Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, donde se establece lo siguiente:

Artículo 1. El Servicio de Administración Tributaria, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tiene a su cargo el ejercicio de las facultades y el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley del Servicio de Administración Tributaria y los distintos ordenamientos legales aplicables, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República y los programas especiales y asuntos que el Secretario de Hacienda y Crédito Público le encomiende ejecutar y coordinar en las materias de su competencia.

Artículo 2. Para el despacho de los asuntos de su competencia, el Servicio de Administración Tributaria contará con las siguientes unidades administrativas:

Unidades Administrativas Centrales:

VI. Administración General de Recaudación:

C. Unidades Administrativas Regionales:

I. Administraciones Regionales.

II. Administraciones Locales.

Artículo 3.- El Jefe del Servicio de Administración Tributaria ejercerá las siguientes facultades:

XII. Expedir los acuerdos por los que se establezca la circunscripción territorial, se deleguen facultades a los servidores públicos o a las unidades administrativas del Servicio de Administración Tributaria y aquéllos por los que se apruebe la ubicación de sus oficinas en el extranjero y designar a los funcionarios adscritos a éstas.

### **2.3.5 Acuerdo por el que se establece la Circunscripción Territorial de las Unidades Administrativas Regionales del Servicio de Administración Tributaria**

Mediante diario oficial de la federación de fecha 15 de enero del 2013, se publicó el ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA CIRCUNSCRIPCION TERRITORIAL DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS REGIONALES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA, el cual en la parte medular que nos interesa para el presente trabajo de investigación establece lo siguiente:

Artículo Primero. Las unidades administrativas regionales del Servicio de Administración Tributaria denominadas Administraciones Locales, las cuales se encuentran integradas por las Administraciones Locales de Servicios al Contribuyente,

Auditoría Fiscal, Jurídicas y de Recaudación de conformidad con el artículo 37, Apartado A del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, tendrán la circunscripción dentro del territorio que les corresponda conforme a las siguientes fracciones:

LI. ADMINISTRACION LOCAL DE CIUDAD VICTORIA: Los municipios de Abasolo, Aldama, Antiguo Morelos, Burgos, Bustamante, Casas, El Mante, Gómez Farías, González, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Miquihuana, Nuevo Morelos, Ocampo, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria, Villagrán y Xicotécatl, en el Estado de Tamaulipas.

### **2.3.5.1 La Administración General de Recaudación Fiscal**

Resulta relevante para este trabajo de investigación, establecer las bases legales de la creación y ejercicio de la potestad tributaria, toda vez que así resultará mucho más fácil la comprensión del sistema tributario en México, y especialmente la función recaudadora que posee la autoridad fiscal, por tanto y en ese tenor el Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria establece las facultades de recaudación con que cuenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para ello señala lo siguiente:

Artículo 25.- Compete a la Administración General de Recaudación:

III. Notificar todo tipo de actos administrativos, incluyendo los que determinen créditos fiscales, citatorios, requerimientos y solicitud de informes que emitan las unidades administrativas del Servicio de Administración Tributaria, así como habilitar a terceros para que realicen notificaciones.

IV.-Llevar a cabo el procedimiento administrativo de ejecución para hacer efectivos los créditos fiscales a cargo de los contribuyentes, responsables solidarios y demás obligados, incluyendo el embargo de cuentas bancarias y de inversiones a nombre de los contribuyentes deudores y responsables solidarios, así como hacer efectivas las garantías constituidas para asegurar el interés fiscal.

V. Enajenar, dentro o fuera de remate, bienes y negociaciones embargados a través del procedimiento administrativo de ejecución, así como expedir el documento que ampare la enajenación de los mismos.

VIII. Determinar y cobrar a los contribuyentes, responsables solidarios y demás obligados, el monto de los recargos, gastos de ejecución, honorarios y gastos extraordinarios que se causen en los procedimientos de ejecución que lleve a cabo, así como determinar y hacer efectivo el importe de los cheques no pagados de

inmediato y de las indemnizaciones correspondientes.

X. Cobrar las multas impuestas por las unidades administrativas del Servicio de Administración Tributaria.

XXV. Ordenar y practicar el embargo precautorio para asegurar el interés fiscal cuando, a su juicio, hubiera peligro de que el obligado realice cualquier maniobra tendiente a evadir el cumplimiento de las obligaciones fiscales, así como levantarlo cuando proceda.

XXVI. Determinar la responsabilidad solidaria respecto de créditos fiscales de su competencia y hacerlos exigibles mediante la aplicación del procedimiento administrativo de ejecución.

XXVII. Ordenar y practicar visitas domiciliarias a los contribuyentes, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de registro de contribuyentes, para comprobar los datos que se encuentran en el Registro Federal de Contribuyentes y realizar las inscripciones y actualizaciones de los mismos por actos de autoridad.

### **2.3.5.2 La Administración Local de Recaudación Fiscal**

El artículo 27 del señalado Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, establece la competencia de las Administraciones Locales de Recaudación, dentro de la circunscripción territorial que a cada una corresponda, y para evitar citar de nueva cuenta las facultades ya descritas sólo se señala que corresponden a las mismas actividades, de acuerdo al ámbito de competencia indicado en el Acuerdo de Circunscripción Territorial.

Es importante señalar que este mismo cuerpo legal establece que las Administraciones Locales de Recaudación estarán a cargo de un administrador local, auxiliado en el ejercicio de sus facultades por los subadministradores, jefes de departamento, notificadores, ejecutores, así como por el personal que se requiera para satisfacer las necesidades del servicio, con ello comprendemos que la función general recaudadora la posee la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pero que esa facultad la debe ejercer por conducto de la Administración General de Recaudación y, ésta a su vez, por la Administración Local de Recaudación, siempre atendiendo a su competencia territorial y los fundamentos legales de su competencia local a través del acuerdo por el que se establece la circunscripción territorial de las Unidades Administrativas Regionales del Servicio de Administración Tributaria.

Establecer la competencia de las autoridades fiscales es para facilitar al lector estudiar las facultades recaudatorias del ejecutivo federal, iniciando con las facultades establecidas por la ley orgánica de la administración pública federal, hasta llegar al acuerdo de circunscripción territorial que faculta a cada autoridad local poder ejercer esa potestad tributaria y recaudatoria sobre los gobernados.

## **2.4 El procedimiento administrativo de recaudación fiscal**

El procedimiento administrativo de recaudación que lleva a cabo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través del Servicio de Administración Tributaria, Administración General de Recaudación y específicamente la Administración Local de Recaudación que corresponda, puede llevarse a cabo de dos formas:

La primera es una recaudación directa desarrollada por la autoridad fiscal de manera administrada sin problema alguno, toda vez que la ley fiscal es auto aplicativa, es decir a cada uno de los gobernados corresponde aplicarla; y si no se conoce a profundidad la materia tributaria, se contrata a un profesional de la contabilidad para que realice los cálculos de impuestos, los pagos y determinaciones necesarias para cumplir con las obligaciones tanto formales como la sustantiva a nombre y representación de nosotros, así como las impugnaciones o defensa jurídica que sea necesarias a través de un abogado fiscalista.

La autoridad nos otorga la obligación y libertad de pagar nuestras contribuciones, pero siempre con las facultades a salvo de realizar una auditoria o revisión para verificar si efectivamente estamos pagando los impuestos y demás contribuciones de manera correcta, el incumplimiento da lugar a la aplicación de sanciones desde económicas hasta corporales, todo depende si se trata de una infracción administrativa leve o la configuración de un delito fiscal, por ejemplo un comerciante que debe pagar sus contribuciones en la época de pago que le establezcan las disposiciones legales y no lo realiza, será acreedor a una sanción económica por no haber declarado a tiempo; no es lo mismo que un contribuyente que introduzca mercancía a México, buscando evadir el pago al comercio exterior e impuestos internos a que está sujeta la mercancía, toda vez que ahí se configura el delito de contrabando o su equiparado, al cual le corresponde una sanción corporal, además de las sanciones económicas establecidas.

La segunda forma de llevar a cabo la recaudación fiscal por parte de la autoridad fiscal es el pago indirecto efectuado por ejemplo cuando se trabaja para

un patrón, él está obligado a retener el impuesto y pagarlo a cuenta del empleado. Los procedimientos para determinar las contribuciones son variados dependiendo de las tasas o tarifas que se apliquen para la determinación fiscal o las épocas de pago en que se deba realizar, sin embargo se pagan las contribuciones de manera indirecta a través de un tercero obligado.

Las forma de pago son variadas; van desde el pago en efectivo en las instituciones bancarias, hasta las transferencias electrónicas de fondos gracias al avance vertiginoso experimentado por el sistema tributario. En poco tiempo se ha modernizado tanto que la tecnología en ocasiones rebasa a los contribuyentes por desconocer las nuevas aplicaciones, además de lo anterior se puede determinar la obligación fiscal con base determinada y de manera presuncional.

## **2.5 Finalidad de la recaudación fiscal**

En cuanto a la finalidad o propósito del legislador al crear las legislaciones que establecen la regulación de los ingresos, pueden ser para dos fines: el fin fiscal y el recaudatorio, para captar o reunir recursos económicos necesarios y suficientes para cubrir el presupuesto de egresos para determinado ejercicio fiscal, esos propósitos se identifican con los fines fiscales que persiguen; sin embargo el otro fin es extrafiscal, que nada tiene que ver con buscar la recaudación de contribuciones, sino más bien tiene que ver con finalidades distintas como lo son: redistribuir los ingresos, regular la economía nacional, la estabilidad de la producción nacional o cualquier otro propósito que sea en beneficio del país y que evite competencias desleales o desequilibrios económicos, se sitúa como un órgano mediador y regulador de estas actividades las cuales no son creadas con el fin de recaudar contribuciones sino de apoyar a la administración tributaria.

En el presente capítulo se analizó la competencia que posee la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como única autoridad encargada de la captación de dinero. A manera de ilustración se trató de establecer la competencia de las autoridades tributarias, iniciando con el fundamento legal de la administración pública, así como el Reglamento Interior tanto de la secretaría de estado denominada Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Servicio de Administración Tributaria, su órgano desconcentrado, y el acuerdo de circunscripción territorial que establece la competencia en que puede actuar cada una de las autoridades distribuidas por todo el país, mediante la Administraciones Locales de Recaudación de la Administración General de Recaudación.

Por ello la importancia de establecer quién es la autoridad responsable de la actividad recaudatoria, así como dejar claro la competencia que posee para llevar a cabo los actos de molestia y actos privativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; además que la forma de vincular el primer capítulo que se refiere al derecho laboral, con el segundo que establece las autoridades que poseen las facultades de recaudación fiscal, es debido a que la investigación que se lleva a cabo es precisamente el impacto de la reforma laboral del 2012 y su impacto en el desarrollo fiscal mexicano, y es precisamente en la recaudación fiscal en donde viene a reflejarse si existe un impacto positivo o negativo en dicha recaudación tributaria.

## **2.6 Obligaciones fiscales de las empresas y de los trabajadores**

En este rubro analizamos las obligaciones de los trabajadores, no precisamente desde el punto de vista cien por ciento laboral, sino en la parte que tengan que ver con la materia fiscal, es decir qué obligaciones tienen y que vengán a impactar en las arcas de la nación, por ejemplo sabemos que la obligación de los trabajadores es pagar sus impuestos; en este caso el impuesto sobre la renta, impuesto que se paga no de manera directa en las instituciones autorizadas, sino que es un pago de impuestos como contribuyente cautivo en donde quienes hacen las retenciones de los impuestos son los patrones, es decir el trabajador ni siquiera ve esa parte de su ingreso más que en el talón de pago y descuentos, por lo que, si al trabajador se le disminuye el sueldo, es lógico que la retención será menor y como consecuencia se pagarán menos impuestos e impactará de manera negativa la recaudación proyectada por las autoridades fiscales para ese ejercicio fiscal.

En este apartado se analizará la reforma fiscal para el ejercicio fiscal 2014, la cual si no es tan relevante para la materia laboral, si es necesario e imprescindible que se analice la legislación fiscal en su conjunto desde la constitución federal, el código fiscal, las leyes especiales, reglamentos, circulares y misceláneas fiscales que vengán de una u otra forma a impactar la reforma laboral, específicamente en las obligaciones fiscales de los trabajadores y patrones y que tenga como consecuencia una afectación al desarrollo fiscal de México, toda vez que resulta de suma importancia estudiar a profundidad tanto las reformas fiscales así como la reforma laboral, para que una vez que se realice la confronta entre ambas disposiciones legales se llegue a la conclusión del impacto que puede tener la reforma laboral en el ámbito fiscal, para externar las conclusiones y las propuestas de solución.

Es importante lo anterior, pues en otros países las reformas laborales han traído consecuencias negativas para el desarrollo fiscal y su desarrollo económico; y por tanto es necesario que en México, aún y cuando con antelación a las citadas reformas se hicieran algunos estudios al respecto, resultan ser especulaciones hasta en tanto no se haya hecho obligatoria tras ser publicada en el diario oficial de la federación, lo cual ya aconteció en el año 2012.

En este apartado se pretende realizar el análisis de todas y cada una de las obligaciones de los patrones y trabajadores en materia fiscal que se hayan aprobado para el ejercicio 2014, para estar en condiciones de analizar y confrontar la reforma en materia laboral y externar alguna propuesta de mejora en caso de que se observe que la reforma laboral afecta de manera directa o indirecta el desarrollo fiscal en nuestro país.

Para el ejercicio 2014 se estableció un gran número de modificaciones tanto a regímenes fiscales como a sus procedimientos en el proyecto de reforma que la presidencia de la república envió a la Cámara de Diputados, tras establecer como justificación de las reformas propuestas en su momento lo siguiente:

Presidente de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión

Presente:

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en cumplimiento del artículo 74, fracción IV, del mismo ordenamiento, así como de los artículos 7o. de la Ley de Planeación y 40 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, me permito someter por su digno conducto, ante el Congreso de la Unión la Iniciativa de Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2014.

A continuación se expresan los motivos que sustentan esta Iniciativa, con lo cual, en adición a lo reflejado en los Criterios Generales de Política Económica para la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación correspondientes al ejercicio fiscal de 2014, se da cumplimiento a los requerimientos establecidos por la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

#### I. Reforma Social y Hacendaria

En consistencia con lo establecido en los ejes “México Incluyente” y “México

Próspero” del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la presentación del actual paquete económico incluye una Iniciativa de Reforma Social y Hacendaria.

El objetivo fundamental de esta Reforma consiste en crear los mecanismos de inclusión y protección social para garantizar a todos los mexicanos un nivel de vida digno. Con ese fin, se realizan diversas modificaciones en materia de seguridad social y al sistema tributario. Las modificaciones al sistema tributario se orientan a generar los recursos necesarios para financiar la provisión de servicios de protección social, así como a dotar al país de un sistema fiscal más justo y más simple.

En particular, en el ámbito hacendario la Reforma que se presenta está basada en seis ejes fundamentales: (i) fomentar el crecimiento y la estabilidad, por lo que se fortalece la capacidad financiera del Estado Mexicano; (ii) mejorar la equidad del sistema tributario, al fomentar una mayor progresividad en el pago de impuestos; (iii) facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, para reducir la carga que las personas físicas y morales enfrentan al realizar estas tareas; (iv) promover la formalidad, reduciendo las barreras de acceso y ampliando los servicios de seguridad social; (v) fortalecer el federalismo fiscal, al incentivar la recaudación de impuestos locales y mejorar la coordinación del ejercicio del gasto, y (vi) fortalecer a Petróleos Mexicanos (PEMEX) al dotarlo de un régimen fiscal más moderno y eficiente.

Las proyecciones contenidas en la presente Iniciativa de Ley de Ingresos incorporan los efectos que los diversos componentes de la Reforma Hacendaria tendrán sobre los ingresos públicos, con la única excepción de los cambios al régimen fiscal de PEMEX, que entrarán en vigor hasta 2015. Se proyecta que, en conjunto, las medidas incluidas en la citada Reforma incrementarán los ingresos públicos correspondientes a 2014 en un total de 240 mil millones de pesos, con respecto a los que se observarían en ausencia de la misma. Dicho monto equivale a 1.4% del Producto Interno Bruto (PIB) estimado para el 2014.

#### 1. Fomento al crecimiento y a la estabilidad

Para fortalecer la capacidad financiera del Estado Mexicano, la propuesta de Reforma amplía la base de los principales impuestos e incorpora nuevas bases tributarias. Así, se propone el establecimiento de impuestos ecológicos y de impuestos al consumo de bienes nocivos para la salud. Con ello, se combinan los objetivos de incrementar la recaudación y de mejorar la calidad de vida de la población al inhibir las actividades que dañan al medio ambiente y la salud de las personas.

Asimismo, se propone la creación de impuestos especiales a los combustibles con contenido de carbono y a los plaguicidas, con lo que se busca combatir



las prácticas que dañan el medio ambiente, así como a las bebidas azucaradas, con lo que se busca combatir la obesidad, particularmente entre los menores de edad. Se estima que estas medidas generarían ingresos por aproximadamente 34 mil millones de pesos en 2014.

Las estimaciones incluidas se basan en un desliz de 6 centavos mensuales para la gasolina magna y 8 centavos para la gasolina Premium y el diesel, el cual sería sustancialmente menor al de 2013. A partir de 2015, transcurrido un año de transición, se establece que seguirán deslizos que impliquen un comportamiento de los precios de los combustibles compatibles con la inflación anticipada para cada año. Lo anterior, salvo en caso en que se observen fluctuaciones abruptas en los precios internacionales de los combustibles. Para 2014, se proyecta que la propuesta generaría recursos por 62 mil millones de pesos.

Adicionalmente, la Reforma Hacendaria propone modernizar el cobro de derechos, destacando aquéllos cobrados al sector minero, al uso de aguas nacionales y por el espectro radioeléctrico. Con ello, se alinea nuestro marco fiscal a los estándares internacionales en la materia y se garantiza un pago adecuado por el aprovechamiento de los recursos propiedad de la Nación. Se estima que las medidas relativas a la modernización de derechos generarían ingresos en 2014 por 15 mil millones de pesos.

## 2. Medidas para mejorar la equidad del sistema tributario

La propuesta de Reforma Hacendaria también está orientada a mejorar la equidad del sistema tributario del país. Para ello, se acotan o eliminan tratamientos especiales, garantizando un trato equitativo a personas con capacidades contributivas similares, y se gravan los ingresos personales que se concentran en los sectores más favorecidos de la población.

La Reforma propone la simplificación del impuesto sobre la renta (ISR) empresarial a través de una nueva Ley que elimina o acota los tratamientos especiales o regímenes preferenciales actualmente existentes. Con ello, se amplía la base del impuesto y se garantiza una contribución justa de todos los sectores de la economía al financiamiento de los programas de gasto público. Entre los regímenes y tratamientos especiales que se acotan o eliminan con la nueva Ley destacan: (i) la eliminación del Régimen de Consolidación; (ii) la deducción inmediata de la inversión; (iii) el Régimen Simplificado; (iv) el Régimen de Sociedades Cooperativas de Producción; (v) el tratamiento de las ventas a plazos; (vi) la deducción de operaciones con partes relacionadas, y (vii) la deducción del consumo en restaurantes, entre

otros. Las medidas propuestas generarían ingresos adicionales en el 2014 respecto al ISR empresarial por 131 mil millones de pesos, sin considerar el efecto negativo de la eliminación del impuesto empresarial a tasa única (IETU) que se menciona más adelante, o 16 mil millones de pesos en términos netos de la pérdida asociado a la desaparición del IETU.

En materia del ISR personal, se propone aumentar la tasa máxima del (ISR) para personas físicas aplicable a contribuyentes con altos ingresos. Así, los ingresos anuales de hasta 500 mil pesos continuarán estando gravados a una tasa máxima de 30% y para ingresos mayores a ese nivel se introduce un nuevo escalón con una tasa máxima de 32%. Adicionalmente, se propone establecer un gravamen a los ingresos de las personas físicas por enajenación de acciones en bolsa y un impuesto adicional a los dividendos que distribuyan personas morales. En ambos casos, el impuesto será cédular y tendrá una tasa de 10%. Con ello, se incluyen en la base del impuesto ingresos que se concentran exclusivamente en los sectores más favorecidos de la población y se cierra el espacio para prácticas de evasión y elusión fiscales observadas en el pasado. Por último, se introduce un límite al monto de las deducciones personales que se pueden realizar en un año. El límite, al ser equivalente al mínimo entre dos salarios mínimos anuales y el 10% del ingreso bruto del contribuyente, será más estricto para personas de mayores ingresos. Las medidas en materia de ISR personal generarían ingresos adicionales en 2014 por 59 mil millones de pesos.

El diseño de las medidas que conforman la Reforma estuvo guiado por el ánimo de minimizar la afectación a los sectores más vulnerables de la población. Es por ello que se evita la generalización del impuesto al valor agregado (IVA) a los alimentos y medicinas. Si bien dicha medida hubiera tenido un impacto recaudatorio significativo, de aproximadamente 163 mil millones de pesos, afectaría de manera significativa la situación de los hogares más pobres del país.

Por otra parte, las modificaciones al IVA que se proponen están dirigidas a eliminar los tratamientos excepcionales más regresivos. Así, se propone homologar la tasa fronteriza con la del resto del país. Con ello, se garantiza que la región de la frontera que goza de niveles de bienestar mayores a las que en promedio imperan en el resto del país, contribuya de manera equitativa al pago de este impuesto indirecto. De manera similar, se eliminan las exenciones a los servicios de enseñanza, las cuales benefician particularmente a los usuarios de la educación privada, al pago de intereses sobre hipotecas y a las importaciones temporales. Con estas medidas,

que acotan gastos fiscales concentrados en los sectores de población de mayores ingresos, se incrementaría la recaudación en 2014 por 54 mil millones de pesos.

Por otra parte, la propuesta de Reforma contiene diversas medidas, que si bien no se reflejarán en un incremento de los ingresos públicos en 2014, tendrán efectos positivos en otras dimensiones.

### 3. Medidas para facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias

La complejidad en el pago de impuestos resulta perjudicial para una economía, al obligar a las empresas y personas a destinar recursos financieros y humanos al cumplimiento de estas tareas. El efecto nocivo de los costos de cumplimiento fiscal resulta particularmente elevado para el caso de las empresas pequeñas y medianas, pues éstas tienen una menor cantidad total de recursos que desviar de las actividades productivas.

En este sentido, y reconociendo que uno de los principios que debe prevalecer en todo diseño impositivo es la simplicidad y el menor costo administrativo relacionado con el pago de los impuestos, es conveniente continuar avanzando con el propósito de mejorar los instrumentos tributarios. Para ello, el Ejecutivo Federal está sometiendo a la consideración de esa Soberanía las siguientes medidas:

- Eliminar el IETU y el Impuesto a los Depósitos en Efectivo (IDE).
- Emisión de una Ley del ISR que:
  - Simplificará el pago de impuestos a los contribuyentes.
  - Eliminará el 77% de los regímenes preferenciales y el 47% de los tratamientos especiales.

### 4. Medidas para promover la formalidad, reduciendo las barreras de acceso y ampliando los servicios de seguridad social

Reconociendo que la informalidad representa una importante barrera para el crecimiento acelerado de la productividad, uno de los ejes de la Reforma Hacendaria consiste en promover la formalidad. Con ese fin, en la nueva Ley del ISR, se propone la inclusión de un Régimen de Incorporación Fiscal, con lo que se crea un punto de entrada para los negocios de pequeña escala al ámbito de la formalidad.

El Régimen de Incorporación, en el que solamente podrán participar contribuyentes con ingresos anuales de hasta 1 millón de pesos, preparará a los negocios para el cumplimiento completo de sus obligaciones fiscales, a través del otorgamiento de descuentos decrecientes en el pago de impuestos durante los primeros años de participación. Adicionalmente, el Régimen permitirá a la autoridad

contar con información para evitar que las grandes empresas utilicen operaciones con pequeños negocios para realizar prácticas de evasión fiscal.

De forma paralela, se propone crear un Régimen de Incorporación a la Seguridad Social, por el que las personas que se registren en dicho Régimen recibirán los servicios de seguridad social con descuentos sobre las obligaciones por pago de cuotas. Adicionalmente, se ampliará la oferta de servicios de seguridad social mediante la introducción de un Seguro de Desempleo para los trabajadores formales y la creación de una pensión universal para los adultos mayores.

##### 5. Acciones para fortalecer el federalismo

Con la propuesta de Reforma Hacendaria se busca fortalecer el federalismo, a través de medidas que incrementen la capacidad recaudatoria de los gobiernos locales y de propuestas para mejorar la ejecución del gasto.

En ese contexto, se introducirá un esquema de incentivos para que los gobiernos municipales y estatales colaboren para fortalecer la recaudación local. Adicionalmente, se propone otorgar mayor flexibilidad en el uso de fondos de estados y municipios con el fin de asegurar una ejecución eficiente del gasto y de incrementar la construcción de infraestructura destinada a las áreas de educación, salud y seguridad pública.

Además, se establece la obligación de las dependencias federales de transparentar la asignación de los recursos correspondientes a las aportaciones federales, mediante la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los criterios o variables, así como la fuente de información de los mismos, a través de los cuales se distribuyen entre las entidades federativas.

En atención a la solicitud realizada por la Conferencia Nacional de Gobernadores se modifica el esquema de tributación relativo a las cuotas establecidas a la venta de gasolinas y diésel, con lo que se hace más eficiente el cobro de las mismas, incrementando el potencial de ingresos por este concepto para las entidades federativas, lo que redundará en mayores recursos para asignar a los programas prioritarios para el desarrollo social y económico del país.

Asimismo, se estableció diálogo con la Comisión Permanente de Funcionarios Fiscales, Auditoría Superior de la Federación, Secretaría de la Función Pública, Consejo Nacional de Evaluación, y las diversas secretarías responsables de la administración de los fondos de aportaciones federales, con el objetivo de recoger los principales planteamientos y sugerencias encaminadas a mejorar la asignación y ejercicio de los recursos.

## 6. Para fortalecer a PEMEX

Finalmente, uno de los componentes de la Reforma Hacendaria es la creación de un nuevo régimen fiscal para PEMEX, el cual disminuirá la carga fiscal de la empresa al dotarla de un régimen similar al de otras empresas y permitirá que las decisiones de asignación de recursos persigan el fin de maximizar el bienestar social.

El nuevo régimen fiscal se introducirá de manera gradual, siendo aplicable a todos los nuevos desarrollos y existiendo la opción de migrar para los desarrollos existentes. Por lo tanto, esta medida no tendrá un efecto sobre los ingresos públicos durante 2014, año durante el cual se completará la migración.

El nuevo régimen fiscal permitirá a PEMEX recibir un tratamiento equivalente al de cualquier otra empresa, lo que incrementará sus utilidades netas de impuestos. Por otra parte, a través de la figura del dividendo estatal, el nuevo régimen creará el espacio para una asignación de los recursos eficiente en términos sociales.

A continuación se expresan los motivos que sustentan esta Iniciativa, con lo cual, en adición a lo reflejado en los Criterios Generales de Política Económica para la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación correspondientes al ejercicio fiscal de 2014, se da cumplimiento a los requerimientos establecidos por la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.<sup>3</sup>

En la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta que se autorizó para el ejercicio fiscal 2014, se establecen las obligaciones de los empleadores (patrones), dentro de las cuales se le impone la obligación de retener las contribuciones por concepto de pagos de salarios;

El artículo 94 de la ley en comento, 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.

En el dispositivo legal 99 del mismo ordenamiento jurídico, se establecen las obligaciones tributarias de quienes hagan pagos por conceptos de salarios, siendo consideradas entre otras las siguientes:

---

<sup>3</sup> [http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos\\_ley/2014/iniciativa\\_lif\\_2014.pdf](http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos_ley/2014/iniciativa_lif_2014.pdf), recuperado el 4-01-2015, a las 18:00.

- › Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de la Ley del impuesto sobre la renta.
- › Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de la misma Ley.
- › Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos salarios, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.
- › Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes antes citados, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
- › Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
- › Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- › Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción XVII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- › Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

El artículo 98 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios, además de efectuar los pagos de este impuesto por retenciones, tendrán las siguientes obligaciones:

- › Proporcionar a las personas que les hagan los pagos por salarios, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- › Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 99 de la Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.
- › Presentar declaración anual en los siguientes casos:
  - Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en el capítulo de salarios.
  - Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
  - Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
  - Cuando obtengan ingresos, por los conceptos de salarios, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta Ley.
  - Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos de salarios que excedan de \$400,000.00.
  - Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

En el artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la renta se establece la obligación del patrón de realizar la retención del impuesto sobre la renta a los trabajadores, toda vez que dicho numeral señala que:

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están

obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Asimismo se establece en el mismo numeral que la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente tarifa mensual.<sup>4</sup>

<b>Límite inferior</b> \$	<b>Límite superior</b> \$	<b>Cuota fija</b> \$	<b>Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b> %
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4 210.41	9.52	6.40
4 210.42	7 399.42	247.24	10.88
7 399.43	8 601.50	594.21	16.00
8 601.51	10 298.35	786.54	17.92
10 298.36	20 770.29	1 090.61	21.36
20 770.30	32 736.83	3 327.42	23.52
32 736.84	62 500.00	6 141.95	30.00
62 500.01	83 333.33	15 070.90	32.00
83 333.34	250 000.00	21 737.57	34.00
250 000.01	En adelante	78 404.23	35.00

Una vez que se haya realizado el cálculo mencionado, le corresponde al patrón realizar la retención y entero a la autoridad fiscal, es decir la obligación de pagar el impuesto sobre la renta por concepto de salarios, le corresponde al trabajador, sin embargo dicho pago no lo efectúa de manera directa en las oficinas autorizadas para tal efecto o por transferencia electrónica, sino que su pago lo efectúa por conducto de su patrón, a través de la retención del referido impuesto, es una cantidad que el trabajador no recibe físicamente, toda vez que el patrón se lo refleja en el recibo de pago y lo retiene para efecto de enterarlo a la autoridad tributaria.

Ahora bien, como la obligación de retener el impuesto y de pagarlo a la autoridad recaudadora es del patrón, en el supuesto de que no cumpla con esa

<sup>4</sup> [http://www.sat.gob.mx/informacion\\_fiscal/tablas\\_indicadores/Paginas/tarifas\\_pp.aspx](http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/tarifas_pp.aspx). Consultado en internet el 1 de enero de 2016



obligación será considerado responsable solidario con el contribuyente (trabajador asalariado), tal y como lo establece el artículo 26 del Código Fiscal de la Federación que señala que son responsables solidarios con los contribuyentes los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

No solamente se le puede imponer al patrón una sanción económica, sino que también su conducta puede encuadrar en un delito de carácter fiscal, al señalar el artículo 109 del Código Fiscal de la Federación, que *“será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien: II. Omite enterar a las autoridades fiscales, dentro del plazo que la ley establezca, las cantidades que por concepto de contribuciones hubiere retenido o recaudado.”*

En relación al plazo anteriormente señalado para el pago de las contribuciones el artículo 6 del Código Fiscal de la Federación señala en su quinto párrafo que: si la contribución se calcula por periodos establecidos en la ley y en los casos de retención o de recaudación de contribuciones, los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudarlas, las enterarán a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del periodo de la retención o de la recaudación, respectivamente.

Es de suma importancia mantenerse actualizado en este sentido y observar que con la entrada en vigor de las reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta para el 2014, se contempla una nueva obligación para los patrones de expedir y entregar a sus trabajadores un “Comprobante Fiscal Digital por Internet” (CFDI) por los pagos de nómina, así como la retención del ISR correspondiente, mismo que podrá servir como constancia de pago para efectos laborales.

El artículo 29 del Código Fiscal de la Federación, establece que cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de internet del servicio de administración tributaria.

Al respecto el artículo 99, fracción III de la Ley del Impuesto sobre la Renta para el ejercicio 2014, establece que los patrones deberán expedir y entregar comprobantes fiscales a los trabajadores, en la fecha en que se realice el pago de salarios, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la

legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

El artículo 132 en sus fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, señala que son obligaciones de los patrones expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios.

El artículo 804 de la misma legislación precisa que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I...

II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III...

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

Los empleadores deberán entregar o enviar a sus trabajadores el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas. De estar en condiciones de cumplir con esta obligación, pueden optar por entregar una representación impresa del CFDI la cual:

- › No tendrá valor para efectos fiscales
- › Deberá contener al menos, el folio fiscal y el registro federal de contribuyentes del empleador y del trabajador.

Se considera que quienes expidan CFDI por los pagos de salarios, tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de dichos comprobantes, al momento que se realice el pago de dichas remuneraciones, con independencia de la fecha en que se haya emitido el CFDI o éste haya sido certificado.

Resulta importante recordar que los pagos por conceptos de salarios que las empresas patrones realicen a sus trabajadores, son deducibles de impuestos, recordemos que una empresa obtiene ingresos gravables y exentos, que también tiene la posibilidad de realizar deducciones, si es el patrón persona moral solamente puede ejercer las deducciones autorizadas, que comprenden los gastos de

la empresa, sin embargo si el patrón es persona física, puede además de aplicar las deducciones autorizadas, las deducciones personales, como son gastos médicos, hospitalarios, funerarios, donativos, etcétera.

Ahora bien, para que la autoridad hacendaria pueda tomar como gastos validos autorizados el pago de nóminas, las reglas cambian, toda vez que en ejercicios anteriores la ley del impuesto sobre la renta en la fracción III del artículo 31 establecía lo siguiente:

Artículo 31. Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

III. Estar amparadas con documentación que reúna los requisitos de las disposiciones fiscales y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria, excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado.

Sin embargo con la reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta para el ejercicio fiscal 2014, se establece lo siguiente:

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

III. Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.

Como se puede observar la exención para el rubro de salarios ya no fue incluida, por lo tanto para que opere como deducibles los pagos que realicen los empleadores a sus trabajadores, no debe ser en efectivo si rebasa la cantidad establecida de \$2,000.00, sino que para que opere la deducibilidad deben cumplir con todos los requisitos establecidos para ser deducibles, de lo contrario no podrán hacerlo, es por ello que las personas que laboran en ese régimen de asalariados, a partir del presente año reciben los comprobantes de pago a través de medios electrónicos

y una vez que ya se ha informado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y al Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Lo cual obliga a los patrones que realicen pagos de sueldos y salarios, y conceptos asimilados, superiores a \$2,000), mediante:

- Transferencia electrónica de fondos.
- Cheque nominativo.
- Tarjeta de crédito, de débito o de servicios.
- A través de monederos electrónicos.

Sin embargo dejando de lado las obligaciones fiscales de los patrones, y hablando del impacto que lo anterior pueda llevarse a cabo en sus trabajadores, el artículo 101 de la ley federal del trabajo establece lo siguiente:

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En el anterior dispositivo legal se establece que los patrones deben realizar el pago en efectivo, y establece claramente que no deben hacerlo de otra forma, ello de manera unilateral, es decir el patrón no puede cambiar la forma de pago de efectivo a otra forma de pago sin tomar en cuenta al trabajador, el trabajador debe consentir otra forma de pago, a través de un contrato colectivo de trabajo o un contrato individual, o bien a través de un escrito libre donde quede plasmada su decisión, ello con la finalidad de que el patrón no pase sobre la voluntad del trabajador que quiera que se le pague de manera efectiva y no le convenga por alguna situación que le realicen depósitos o trasferencias o entrega de vales o depósitos en monederos electrónicos.

Lo anterior puede violar el derecho de los trabajadores al someterse a la voluntad del patrón si es muy claro que la ley federal del trabajo no puede ser violada por el patrón, no obstante que exista una determinación a través de la ley del impuesto sobre la renta, ya que si el patrón puede lo solicita a la autoridad fiscal a que se le exente de esta obligación y que aun así se le tomen como deducibles los comprobantes de pago respectivos; además recordemos que los derechos

laborales están en primer lugar antes que los fiscales, por lo que no se puede cumplir con una obligación fiscal, violando los derechos laborales de los trabajadores atendiendo al derecho de preferencia.

Otra de las obligaciones fiscales que trajo la reforma fiscal de 2014 y que tiene relación directa en las obligaciones laborales es el Timbrado de Nómina, obligatorio a partir del primero de enero de 2014, y a través del cual y a partir de esta fecha los empleadores están obligados a expedir y a entregar recibos de pago de los salarios y prestaciones (nómina) con las mismas características y requisitos de un Comprobante Fiscal Digital por Internet, también conocido como CFDI.

Para mayor claridad, es importante señalar que timbrar una nómina significa informar a las autoridades hacendarias fiscales que un documento se ha creado, dándole a conocer la información que contiene como los pagos por salarios y todas las prestaciones laborales que el patrón le pague a los trabajadores, para que la autoridad autorice su expedición, ya que de no ser así el gasto que realice el empleador con el pago de nóminas no podrá ser deducible para efectos fiscales; además de lo anterior debe de contar con el Certificado Fiscal Digital por Internet. (CFDI).

Las empresas solo cuentan con 3 días después de la fecha de pago para realizar el timbrado de sus recibos de nómina, de no ser así dicho gasto no podrá ser deducido en su declaración fiscal.

Como se puede observar las obligaciones de los trabajadores y patrones son múltiples, y cada año se establecen nuevas obligaciones tributarias, sin embargo la idea es dar una noción de las obligaciones para los asalariados y para los patrones dentro de esa relación laboral, sin omitir señalar que las empresas cuentan con muchas más obligaciones, además de las antes referidas, es necesario resaltar la obligación de retención de impuestos que tiene el patrón.

Lo anterior será de utilidad para determinar si la reforma laboral afecta de forma negativa o positiva a México, se debe analizar cómo ha cambiado la afectación tributaria respecto a la reforma laboral y el impacto alcanzado en la economía mexicana desde la reforma de 2012 a la fecha.

El primer capítulo se refiere al derecho laboral y sus antecedentes; el segundo se dedica a las generalidades de la materia fiscal; mientras que en el tercero se revisa la reforma laboral de 2012 y su impacto en el desarrollo fiscal mexicano, para manifestar propuestas de solución que puedan ayudar a comprender mejor la problemática y la manera en que podría solucionarse de manera favorable a la economía mexicana sin causar un impacto negativo como en otros países.

# Capítulo 3

---

El impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal en México



# El impacto de la reforma laboral en el desarrollo fiscal de México

## 3.1 Planteamiento del problema

El campo jurídico es demasiado extenso, por ello cuando se inicia el estudio sobre un asunto en concreto, es de suma importancia no solo limitarse a analizar los preceptos legales establecidos en los códigos o leyes municipales, estatales o federales, sino que se debe analizar en su conjunto todas y cada una de ellas e ir más allá de nuestro derecho mexicano y adentrarnos en el derecho internacional, puesto que estamos dentro de un derecho globalizado en donde hoy en día las decisiones que se tomen pueden ser impugnadas hasta la corte internacional alegando violación a derechos humanos. Ahora estamos un poco más inmersos en el derecho garantista, ya quedó atrás el derecho tradicional y nos ubicamos dentro de la convencionalidad del derecho. Habrá momentos en que al aplicarse la constitución federal podría contradecirse con lo establecido en un tratado internacional, entonces deberá hacerse a un lado nuestra legislación y aplicar el tratado convenido, pues es obligatorio su cumplimiento.

Las autoridades pueden desaplicar normas situación que anteriormente no se veía, de ahí la importancia de que utilicemos el derecho comparado y realicemos un estudio más allá de nuestras fronteras, y en este caso en particular no es distinto, hay que ir más allá y estudiar las reformas laborales que se han realizado en otros países tanto de Europa como de Latinoamérica, para observar qué se puede implementar para mejorar su aplicación. Revisar la experiencia de otros puede precisar mejor nuestras posibilidades de éxito al evitar errores que afecten el desarrollo fiscal de México.

## 3.2 Objetivos generales y especiales

El objetivo principal de esta investigación es demostrar que la reforma laboral que se implementó en México el mes de noviembre de 2012, tendrá una repercusión positiva o negativa en el desarrollo fiscal de México, y en caso de que se demuestre la existencia de repercusiones negativas, realizar propuestas de mejora que permitan contrarrestar los efectos causados y como consecuencia no solamente mejorar la recaudación fiscal que es una parte elemental del fisco federal, sino también buscar otras medidas para incentivar o mejorar su relación con los gobernados contribuyentes y empresas como sujetos pasivos de la relación tributaria.



La obtención de la información que se utilizará en el desarrollo del presente trabajo de investigación será mediante los métodos de investigación deductivo, sistemático y comparativo principalmente; la técnica de investigación indirecta consiste en revisar material documental, libros, internet, periódicos etcétera; así como la técnica de investigación directa consistente en encuestas y entrevistas. La investigación se apoya en un análisis de la reforma laboral y de las diversas disposiciones legales aplicables en materia tributaria, para encontrar la parte central de la investigación, si existe alguna repercusión negativa en materia fiscal que afecte el desarrollo fiscal de México.

Será importante para este trabajo aplicar el método comparativo al estudiar y comprender las reformas que en materia laboral se han llevado a cabo en algunos países y comprender las repercusiones generadas, por ejemplo el desempleo padecido en Europa, por las reformas en materia laboral. Este desempleo trajo como consecuencia la pérdida o baja de la recaudación fiscal que impacta el gasto público, ya que las empresas buscan despedir a los trabajadores con mayores ingresos para contratar en su lugar a jóvenes que aceptan menos ingresos y menos prestaciones al carecer de experiencia. A menor salario se produce menor recaudación fiscal.

En Alemania la reforma laboral provoca que las empresas en lugar de despedir a los trabajadores opten por reducirles el salario lo cual también llega a afectar el erario público.

En Perú la paralización de los proyectos mineros, con motivo de las modificaciones laborales ha impactado en la recaudación fiscal de ese país.

Siempre que existe una reforma en materia laboral impacta en forma positiva o negativa el desarrollo del país donde se ubica. La elaboración del presente se busca comprender la reforma laboral y detectar cómo repercute en el desarrollo fiscal en México, toda vez que al analizar la reforma laboral de otros países se descubrieron algunas repercusiones en ese sentido, resulta lógico pensar que en México también puede repercutir la reforma laboral que entró en vigor a partir del año 2012.

### **3.3 Hipótesis**

Cuando se inicia un trabajo de investigación se tienen nociones de los posibles resultados, sin embargo, durante el proceso, pueden obtenerse conclusiones que no se tenían ni siquiera imaginadas, por ello considero que la reforma laboral

puede llegar a tener un impacto positivo en lugar del impacto negativo que estoy tratando de descubrir. Quizá al analizar y realizar el presente trabajo se llegue a concluir que es más benéfica que perjudicial. En caso de existir esas bondades dentro del sistema fiscal sería muy importante desarrollarlas en este apartado, sin embargo, en caso de no existir es considerable omitir este rubro del trabajo que se pretende realizar.

### **3.4 Antecedentes de reformas laborales en el mundo**

Es importante realizar un estudio comparativo entre México y otros países en donde se han aprobado reformas a las leyes laborales para así revisar el beneficio que les ha traído o en su defecto en que han fallado dichas reformas y como les ha impactado a ellos para así cuidar que en México no suceda lo mismo y por el contrario tomar solo lo bueno que les ha sucedido en esta materia laboral-fiscal.

#### **3.4.1 En Europa**

En este apartado se realiza una investigación a grandes rasgos de las reformas en materia laboral que se hayan aprobado en el continente europeo y específicamente en algunos países, donde destacan los casos ya comentados de Francia y Alemania que han tomado medidas que incluyen despidos de trabajadores antiguos y disminuciones salariales lo que repercute en la recaudación fiscal.

Sin embargo en el periódico La Voz de Galicia; Andrew McCathie, 18:57 GMT, publicó lo siguiente el 29 de marzo de 2012: *“La reforma laboral alemana, un ejemplo para la Europa en crisis”*; *“Alemania registró en marzo una tasa de desempleo del 7,2 %, la menor en ese mes en los últimos 20 años.”*; asimismo se publicó lo siguiente:

Todo cambió. En los últimos 30 meses, el desempleo en el país sólo subió una vez. Mientras el desempleo juvenil (menores de 25 años) en España se acerca al 50 %, el de Alemania es de apenas un 6,3. Las previsiones para 2012 aún son más optimistas. De hecho, el problema de Alemania es que necesita mano de obra cualificada, por lo que el miércoles decidió facilitar la entrada de trabajadores extranjeros. No ha sido Schröder sino la canciller Ángela Merkel, su sustituta en 2005, quien más rédito ha sacado a las reformas que el socialdemócrata emprendió en 2003. La sólida economía alemana ha permitido a la cristianodemócrata Merkel reducir la deuda pública y el déficit. Aunque las reformas están en la base del actual éxito económico, no han resultado en la creación de un mercado laboral al estilo anglosajón. Una clave de la reforma fue forzar a la gente desempleada a buscar empleo,

liberalizando el trabajo a tiempo parcial, acelerando el proceso de búsqueda de trabajo y apuntalando el segmento de salarios bajos. Los datos de la Unión Europea muestran que los salarios ajustados a la productividad en Alemania crecieron sólo un cinco por ciento desde 2000. En otros países europeos, han aumentado de un 25 a un 35 %.

Comparado con otros países europeos, también se ha reducido el poder de los sindicatos, obligados por las reformas y la rápida globalización a tener un enfoque más eficiente, aceptando acuerdos salariales más flexibles en las compañías en lugar de convenios a nivel industrial o nacional.<sup>1</sup>

El periódico español expansión.com, publicó un artículo en el cual de igual forma expertos en la materia laboral señalan que la reforma laboral de aquel país no les ha beneficiado, sin embargo, esperan que el beneficio sea a mediano y largo plazo y no apenas transcurrido el año que lleva de su publicación y entrada en vigor, para mayor ilustración se reproduce lo comentado en el citado periódico.

### **Cinco efectos de la reforma laboral en su primer año de vigencia**

**07.07.2013**

B. Amigot

Hace un año veía la luz la ley definitiva de la reforma laboral. Desde entonces, los efectos de esta nueva regulación han sido dispares sobre el mercado de trabajo español, que sigue sin superar sus problemas y sumido en el drama del paro. Concretamente, la ley de la reforma laboral fue aprobada en el 28 de junio de 2012 por el Congreso de los Diputados y entró en vigor el 8 de julio tras ser publicada un día antes en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Con anterioridad, el Gobierno aprobó un real decreto en febrero pero fue modificado posteriormente tanto en el Senado como en el Congreso, un proceso de debate en el que se introdujeron hasta 85 enmiendas.

En estos últimos doce meses, el mercado laboral no ha terminado de dar señales de mejora. Es cierto que en los últimos meses el paro ha descendido, en junio bajó en 148.411, pero esta mejoría tiene un gran factor de temporalidad. Además, a pesar de los avances de los últimos meses la situación del mercado de trabajo sigue siendo muy delicada con 4.763.680 parados tras un año devastador para el empleo.

---

<sup>1</sup> Periódico La voz de Galicia de 29 de marzo de 2012, recuperado el 28 de abril de 2014, 18:45, de <http://www.lavozdegalicia.es/noticia/economía/2012/03/29>.

De hecho, en junio se habían destruido 633.977 puestos de trabajo respecto a un año antes. En este contexto, vamos a analizar cómo ha reaccionado el mercado de trabajo español ante las principales novedades que ha introducido la reforma.

**1. REBAJA DEL COSTE DEL DESPIDO** La norma rebajó la indemnización por despido improcedente en el caso de los contratos indefinidos hasta 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (en lugar de 45 días como y 42 mensualidades como hasta ahora).

Además, se especificaron las causas del despido procedente con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario. En este caso, fue novedosa la introducción de las causas económicas para justificar un despido objetivo. Así cuando una empresa tiene pérdidas actuales o previstas o ve disminuir de forma persistente sus ingresos puede acogerse a esta modalidad de despido.

Estos cambios supusieron un importante abaratamiento del coste del despido en España.

El Ejecutivo explicó que esta modificación buscaba, entre otras cosas, luchar contra la brecha tan amplia que hay entre los contratos indefinidos (con una protección elevada en el despido que genera reticencias entre los contratantes) y los temporales (sin apenas protección). Además, se aprobaron bonificaciones de hasta 4.500 euros para la contratación indefinida de jóvenes y de parados de larga duración. De momento, los datos muestran cierto impacto de la reforma en este aspecto. Es cierto, y una mala noticia, que los contratos en general han caído en el último año (concretamente, en junio de 2013 hay 24.378 contratos menos que hace un año). Sin embargo, los indefinidos han aumentado en 92.752 en junio de este año respecto al mismo mes de 2012 (hasta los 1.302.575), mientras que los temporales han caído en 117.130 en igual periodo (hasta los 12.914.411). Aun así, esta leve mejoría de la contratación indefinida podría diluirse por el hecho de que esta ley volvió a habilitar la posibilidad de encadenar contratos temporales durante dos años.

**2. ERES** La reforma incluía otra novedad relevante en la regulación de los ERES. Concretamente, permitía que los despidos colectivos se desarrollaran sin la necesidad de la autorización laboral.

Este cambio junto a la especificación de las causas económicas en el despido objetivo podrían estar detrás del aumento de los ERES en el último año. Concretamente, de julio de 2012 que entró en vigor la ley a abril de 2013 (último dato disponible) se han registrado 28.238 ERES, 5.783 más que en el mismo periodo del anterior.

3. **CONTRATO PARA EMPRENDEDORES** El Ejecutivo de Mariano Rajoy creó un nuevo contrato para tratar de fomentar la contratación por parte de emprendedores y las Pymes (menos de 50 trabajadores) con una serie de bonificaciones y deducciones fiscales. Estos beneficios se mantendrán mientras la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

Pero esta norma implica también obligaciones para el contratante como, por ejemplo, que debe mantener al trabajador al menos tres años en su empresa. Este puede ser uno de los motivos de que este contrato no haya tenido una gran aceptación. De julio de 2012 a junio de 2013 sólo se han firmado 77.258 contratos de esta modalidad (sólo representan el 6% del total de los indefinidos) y desde febrero de 2012 (momento en el que se aprobó el primer real decreto) ascienden a unos 117.000.

4. **CADUCAN 1.100 CONVENIOS DE EMPRESAS** La reforma limitó la ultraactividad de los convenios a un año. Es decir, una vez que vence el plazo de vigencia el convenio sólo se puede seguir aplicando durante un año. Si antes de ese plazo no hay acuerdo para renovarlo, los trabajadores pueden perder los beneficios del convenio de empresa y deben regirse por el sectorial (si no existe por el Estatuto de los Trabajadores). Un año después de aprobarse esta medida, 1.340 convenios y 1.902.929 trabajadores se encuentran en esta tesitura y pueden perder los derechos adquiridos durante años de negociación colectiva. De momento, no ha habido un acuerdo global para solucionar esta situación.

5. **DESCUELQUE DEL CONVENIO Y MODERACIÓN SALARIAL** Otra de las novedades que ha ofrecido la reforma es la posibilidad de las empresas de descollarse del convenio, facilitando así la modificación de las condiciones salariales. En este contexto, la moderación salarial se ha acentuado en 2013, hasta mayo (último dato disponible) la subida pactada era del 0,63% muy por debajo del IPC, frente al 1,78% de un año antes.

Además, el descuelgue también permite cambios en la jornada laboral, horarios, funciones, etc.

Estos cambios han introducido flexibilidad en el mercado de trabajo y han permitido a las empresas adaptarse mejor en estos momentos de crisis sin tener que recurrir al despido como única solución. El Gobierno defiende que los efectos positivos llegarán a medio plazo. Estos son los principales resultados de la última reforma laboral acometida por el Gobierno de Mariano Rajoy. El Fondo Monetario Internacional defendió recientemente en un informe sobre España que esta ley no era suficiente y se debía ir más allá. Sin embargo, desde el Ejecutivo español se ha

insistido en que los verdaderos efectos de la reforma llegarán a medio plazo y que su “auténtico potencial está por llegar”, tal y como dijo la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo. Veremos cómo evoluciona en los próximos años.<sup>2</sup>

En el periódico español EUROPA-PRESS, el primero de enero de 2014, se publicó una nota que el parecer refleja que para el 2014 y de acuerdo a la información obtenida en el ejercicio 2013, la economía y los empleos podrían mejorar, para mayor ilustración se transcribe dicho artículo a continuación:

España se adentra en el 2014 de la recuperación con un paro de más del 25% y moderación salarial

MADRID, 1 Ene. (EUROPA PRESS)

España se adentra en el año 2014, que el Gobierno ha considerado el del inicio de la recuperación, con una tasa de paro históricamente alta y que, según las previsiones del propio Ejecutivo, se situará en el 25,9% al cierre del año, aunque con una ligera creación de empleo neto en el tramo final del ejercicio.

A pesar de que la economía salió de la recesión y volvió a crecer un 0,1% en el tercer trimestre, el empleo, que siempre evoluciona con cierto decalaje respecto al PIB, tendrá que esperar.

Por el momento, el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, ha garantizado que el año 2013 cerró con menos parados que el anterior y que en los próximos meses se observará un incremento “consistente” de la afiliación a la Seguridad Social.

Rajoy aseguró estar “satisfecho” con los resultados de la reforma laboral y puso en valor el reciente informe favorable de la OCDE. Además, tanto el Gobierno como la patronal sostienen, en contra de la tesis de los sindicatos, que la moderación salarial está aportando flexibilidad y moderando también la destrucción de empleo.

Lo cierto es que el mes de noviembre cerró con 2.475 desempleados menos que un año antes, el primer descenso que se registra en este mes desde 1996, cuando se inicia la serie histórica. Al mismo tiempo, la Seguridad Social registró en noviembre un descenso medio de 66.829 afiliados respecto a octubre, un 0,41% menos, con lo que el total de ocupados se situó en 16.293.543 cotizantes al finalizar el mes.

Por otro lado, el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación

---

<sup>2</sup> Periódico la expansión.com., recuperado el 19 de junio de 2014, a las 8:06 horas, de <http://www.expansion.com/2013/07/05/economia/1373041219.html>. Cinco efectos de la reforma laboral en su primer año de vigencia. Datos macroeconómicos, economía y política.

de empleo (ERE) autorizados por las autoridades laborales descendió un 20,7% entre enero y octubre, hasta los 312.943, según datos del Ministerio de Empleo. Sin embargo, los sindicatos siguen asegurando que la mejora en las cifras del paro registrado no es fruto de un mayor nivel de empleo, sino de la emigración y el efecto desánimo, que hacen que se ‘maquillen’ las estadísticas. Además, en su opinión el hecho de que haya mayor flexibilidad no se debe a que ésta sea pactada, sino a que se ha limitado en mayor grado la negociación colectiva, hasta el punto de estar bloqueada, y ha aumentado la discrecionalidad de los empresarios.

## LA SEGUNDA VUELTA DE LA REFORMA

Sea como fuere, las cifras de desempleo que no amainan son las referentes al desempleo de los menores de 25 años, que según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al tercer trimestre, alcanzó una tasa del 54,3%. Desde la UE aún están por llegar a España los 1.800 millones procedentes del Fondo Social para implementar la Garantía Juvenil, por la que cada joven que acabe los estudios debería contar con una oferta de laboral o de prácticas durante los cuatro meses siguientes. Mientras tanto, el Gobierno puso en marcha el pasado mes de febrero la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, que ya ha beneficiado a más de 100.000 jóvenes, y en las últimas semanas ha dado un nuevo paso en la reforma laboral, con una segunda ronda de medidas, esta vez centradas en la simplificación de los formularios de contratos y en la apuesta por el contrato a tiempo parcial. Estos nuevos cambios no han estado exentos de críticas por parte de los sindicatos, en tanto que abren la puerta a un mayor uso del contrato de apoyo a emprendedores -que mantiene el periodo de prueba de un año sin indemnización- y amplían las horas complementarias que se pueden realizar en los contratos a tiempo parcial indefinidos.

## Y LA MODERACIÓN SALARIAL NO CESA

En paralelo, aunque los sindicatos ya defienden el fin de la moderación salarial, Gobierno y patronal siguen abogando por mantener los costes laborales contenidos, de acuerdo con el pacto de rentas para el periodo 2012-2014 firmado por los agentes sociales. En su opinión, esta moderación ha permitido salvar miles de empleos. Dicho pacto se ha cumplido a rajatabla en 2013. Así, la subida salarial media pactada en los convenios colectivos registrados hasta noviembre alcanzó el 0,60%, ligeramente por encima del dato de octubre (0,55%) y cuatro décimas

por encima de la tasa del IPC interanual para ese mismo mes, que fue del 0,2%, Sin embargo, el Gobierno ha vuelto a congelar el salario mínimo interprofesional (SMI) para este año, que queda en 645,30 euros brutos al mes, tras haberlo incrementado un 0,6% en 2013, en línea con el pacto de rentas alcanzado por los agentes sociales. La CEOE al menos seguirá respetando este acuerdo hasta que acabe su vigencia al término de 2014. Los sindicatos siguen enrocados en su rechazo a la reforma laboral y ya se preparan para reclamar el fin de la moderación salarial, si bien el clima de conflictividad laboral se ha atemperado tras un 2012, en el que se llegaron a celebrar dos huelgas generales. Por el momento, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que se ponga en marcha un plan de inversiones equivalente al 2% del PIB de la UE durante los próximos 10 años con el fin de evitar el estancamiento económico y reactivar la creación de empleo. Además, ha convocado una jornada de movilización a nivel europeo el próximo mes de abril contra las políticas de recortes”.<sup>3</sup>

Como se puede observar de los textos transcritos, se observa que las reformas fueron de años atrás y los beneficios obtenidos no fueron a corto plazo sino más bien a mediano y largo plazo, con ello podemos deducir que en México la reforma es reciente (2012) por lo que resulta evidente que la mayor parte de los beneficios los estaremos observando por lo menos unos 7 u 8 años después, sin embargo es importante mencionar que el haber realizado dicha reforma es un gran avance por lo menos para el derecho laboral y en cuanto a la materia fiscal con la reforma de 2014, se ha detectado que lo mismo sucede en la materia tributaria en donde la autoridad cierra todos los posibles espacios por donde los contribuyentes puedan evadir el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Es importante señalar también que en Europa los técnicos del ministerio de hacienda, estimaron que la dependencia pierde 1.300 millones de euros por los paros laborales y el desempleo de trabajadores, lo cual afecta la recaudación de contribuciones, tomando en cuenta que el impuesto que más recauda es el IRPF, (impuesto sobre la renta de las personas físicas), y por cada nuevo desempleado pierde 15.161 euros debido a la pérdida del sueldo compactado parcialmente

---

<sup>3</sup> Periódico español Europa Press, del 1 de enero de 2014, recuperado el 19 de junio de 2014, a las 9:38h de <http://www.europapress.es/economia/noticia-espana-adentra-2014-recuperacion-paromas-25-20140101122244.html>



con la prestación por desempleo, y que lo anterior supone una pérdida de 11.371 millones de euros en bases imponibles en el supuesto de que se destruyesen 750.000 puestos de trabajo a lo largo del ejercicio.<sup>4</sup>

### **3.4.2 En América Latina**

Resulta relevante analizar lo que ha pasado en nuestro continente americano, resulta interesante estudiar cómo nuestros vecinos resuelven el problema de los trabajadores, analizar cómo los patrones atienden el derecho laboral y constatar las afectaciones en sus economías, pues lo importante es mejorar dentro del ramo del derecho laboral, pero sin sacrificar desarrollo económico por atender las políticas fiscales.

### **3.4.3 En México. “La reforma laboral de 2012”**

Es importante resaltar algunos puntos importantes de la reforma laboral de noviembre de 2012, sin embargo para ello y con la finalidad de evitar confusiones se eligen algunas de las principales reformas, para analizarlas y complementarlas con el derecho fiscal y establecer las conclusiones y las propuestas que se sugiere realizar para un menor impacto negativo en la autoridad tributaria.

Se consideran más relevantes los siguientes aspectos:

- 1.-La regulación del outsourcing y su efecto tributario.
- 2.-El incremento de las sanciones económicas en materia laboral y su efecto fiscal.
- 3.-La verificación de la cotización del tiempo establecido a las madres embarazadas y su efecto fiscal.
- 4.- La reforma laboral y su afectación en la recaudación tributaria.

## **3.5 La regulación del *Outsourcing* o Subcontratación y su efecto tributario**

### **3.5.1 Antecedentes**

La reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 en México, vino a regular algunas actividades que ya se realizaban por los gobernados, sin embargo no estaban reguladas laboral y fiscalmente por lo cual la figura del *outsourcing*, no obstante que ya era

---

<sup>4</sup> Periódico español Nueva Tribuna, del 30 de octubre de 2012, recuperado el 20 de junio de 2014 a las 11:47 h de <http://nuevatribuna.es>

usado por las empresas mexicanas, no estaba regulado, por consecuencia tampoco existían reglas y sanciones al respecto, situación que cambió con la reforma laboral.

A partir de la entrada en vigor de las reformas mencionadas, las empresas (unidades económicas), entendiéndose por éstas las empresas que generan los ingresos, no podrán seguir trabajando con la contratación indirecta de trabajadores, toda vez que anteriormente se podía constituir una empresa persona moral, se obtenía su registro federal de contribuyentes y se cumplía con las obligaciones fiscales que le correspondían, sin embargo no contrataba trabajadores de manera directa pues contrataba a una empresa para que realizara sus actividades, siendo responsable de los trabajadores quien los contrataba y no la empresa que solicitaba sus servicios.

Con el anterior esquema la empresa al no contar con trabajadores que dependieran de manera directa de ésta, no estaba obligada a realizar el pago de salarios, ni efectuaba la retención de impuestos correspondiente, el pago de las aportaciones de seguridad social al Seguro Social, al Infonavit, y mucho menos tenía que compartir las utilidades con ninguno de sus trabajadores.

Con el nuevo esquema no se puede concebir que exista una unidad económica sin sus trabajadores directos, toda vez que siempre en una empresa existirá la figura del patrón y de los empleados, y si se llega a contratar a otra unidad económica para que les preste sus servicios, ésta no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado y por último, no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante; ya que de no cumplirse con lo anterior la empresa será responsable y tomará el lugar de quien contrato a los trabajadores, estando obligado a respetarles sus derechos laborales, fiscales y de seguridad social.

Para la autoridad fiscal será fácil detectar cuando una empresa o unidad económica registrada no cuente con trabajadores que se dediquen a realizar las funciones principales de la empresa, toda vez que al revisar su declaración podrá detectarse que dicha empresa no realiza la retención de contribuciones por concepto de salarios, además tomando en cuenta que con la reforma fiscal para el ejercicio 2014, el patrón está obligado a timbrar la nómina, de no hacerlo encendería el alerta para que la autoridad efectuara una revisión del cumplimiento de sus obligaciones tanto sustantivas como formales a través de revisiones o auditorías fiscales.

### 3.5.2 Conceptos generales

En ocasiones se confundía entre las obligaciones de la subcontratación, con las obligaciones de los intermediarios, sin embargo el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

La Ley establece en qué casos los que se consideran intermediarios no lo son y como consecuencia tienen todas las obligaciones de un patrón, lo anterior al señalar en el artículo 13 lo siguiente:

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

#### **Así mismo el artículo 14 establece:**

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

#### **El artículo 15 señala:**

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y”

Asimismo existe la prohibición para el régimen de subcontratación. No deben transferirse los derechos de los trabajadores de la contratante a la subcontratista tal y como se observa del artículo 15 que menciona lo siguiente:

No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Como se puede deducir de lo anterior, que el intermediario solamente se limitará a intervenir como apoyo en la colocación del empleo es decir sólo participa como apoyo al patrón para que contrate al trabajador, así como también apoya al trabajador a colocarse en un empleo, sin embargo él como intermediario no le proporciona los elementos propios para que lleve a cabo la actividad para la cual se le contrata ya que de ser así, entonces ya no se le considerará como intermediario y tomará la figura de patrón para todos los efectos legales, así mismo estará obligado a retener al trabajador y enterar a la autoridad fiscal la contribución por concepto de salarios, así como todas las obligaciones formales a las cuales está sujeto un patrón, y en caso de que no cumpla con ellas se hará acreedor a las sanciones económicas a que haya lugar.

El efecto fiscal de lo anterior es que esa sanción de acuerdo al artículo 4 del código fiscal federal es un crédito fiscal el cual es facultad de la autoridad fiscal llevar a cabo su cobro, ya sea que se pague de manera voluntaria o a través del procedimiento de ejecución forzosa, de una u otra forma resultaría un ingreso para el Estado Mexicano; lo anterior se deriva de la responsabilidad solidaria que establece el artículo 13 de la ley federal del trabajo y el artículo 26 fracción I del código fiscal federal, el cual establece que son responsables solidarios de los contribuyentes los retenedores y recaudadores.

Para algunos analistas, especialistas en la materia laboral, no son lo mismo outsourcing, subcontratación y tercerización; sin embargo analizaremos como sinónimo el outsourcing y la subcontratación, toda vez que así se encuentra establecido en la ley federal del trabajo.

### **3.5.3 Término *outsourcing***

El término *outsourcing*, significa *out* (fuera) en inglés y *source* (fuente), es decir que la fuente del trabajo debe ser externa y no de la empresa, últimamente se

ha utilizado esta figura sobre todo en derecho internacional, toda vez que aún y cuando esta figura es nueva para nosotros, en otros países ya tiene años que se ha utilizado, sin embargo es importante mencionar que su finalidad no es la de apoyar a los trabajadores, sino la de mejorar la producción, ello como consecuencia de contratar manos externas a la empresa, manos que serán especializadas en trabajos que los empleados de la empresa no pueden realizar porque no están capacitados para ello.

### **3.5.4 *Outsourcing* en México**

En México esta figura era utilizada por los empresarios para evadir responsabilidades tanto fiscales como laborales, ya que con la contratación de personal dependiente de ellos, pero simulando que tenían otro patrón, evitaban pagar las prestaciones de ley como aguinaldos, vacaciones, utilidades etcétera, y como consecuencia también evitaban realizar las aportaciones correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Con la reforma laboral es claro que no se puede contratar personal para que lleve a cabo una actividad que otro empleado ya contratado pueda realizar, sino que debe ser una actividad distinta, por ejemplo si la empresa se dedica a la elaboración de sillas, no podrá contratar personal para realizar esa actividad a través de una subcontratación, solamente podrá contratar otros servicios por ejemplo: una empresa que se dedique a la limpieza, a la vigilancia y cualquier otra que no tenga que ver con la elaboración de sillas que es la actividad principal de la empresa.

Es importante transcribir los artículos que establecen las definiciones de trabajador, patrón y empresa, para no dejar lugar a dudas de lo que estamos hablando.

El artículo 8° de la ley federal del trabajo establece: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

El artículo 10, establece: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

El artículo 16, señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. El artículo 7, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece que cuando esta ley haga mención a persona moral, se entienden comprendidas entre otras las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, las instituciones de crédito, las sociedades y asociaciones civiles y la asociación en participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México.

El artículo 2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece: “Para los efectos de esta ley, se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fabricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales.

Se debe tomar en cuenta que no se establece como *outsourcing*, sino como subcontratación, para ello el artículo 15-A de la ley federal del trabajo, establece que el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Y además que este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

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

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

De lo anterior se puede observar que de inicio, quien contrata a los trabajadores especializados es el patrón de estos, y no lo es a quien le prestarán el servicio, es decir volviendo al ejemplo de la empresa que elabora sillas, existen dos empresas una que elabora sillas esa es su función principal, y otra empresa que se dedica a prestar servicios de limpieza, el contratista es quien contrata a los trabajadores de la limpieza, por lo tanto él es el patrón de estos, sin embargo el dueño de la empresa que construye las sillas le solicita el servicio de limpieza para su empresa, entonces quien será el patrón de los trabajadores de la limpieza, pues de entrada lo sigue siendo el contratista, es decir quien los contrató, sin embargo si el contratista no cumple con los requisitos señalados con antelación, pues será responsable solidario con el dueño de la empresa que solicitó sus servicios de limpieza y éste asume la responsabilidad solidaria con el contratista para responder a los trabajadores de la limpieza por todos sus derechos laborales.

Por lo anterior es muy importante que quien solicite los servicios de otra empresa especializada verifique que cumpla legal y materialmente con lo establecido en el artículo 15-A de la Ley Federal del trabajo, ya que de lo contrario será responsable solidario y deberá responderle a los trabajadores de la limpieza como si fuera su patrón, con lo anterior se observa que por un error de verificación se puede caer en conductas que el dueño de la empresa constructora de sillas desconocía y se le pueden fincar además de las obligaciones laborales también las de seguridad social y tributarias; lo anterior se encuentra establecido en el artículo 15-B y 15-C de la ley de la materia como se observa a continuación:

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

“Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Se deduce que si la empresa contratante no verifica que la empresa contratista cumple con todas las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última, toda vez que si no lo hace es responsable con dichos trabajadores como si fuera el patrón. Debe cumplir con todas las medidas de seguridad, salud y de medio ambiente, toda vez que si sucede un accidente a los trabajadores el contratante estará obligado con ellos al ser responsable solidario con el contratista, sin embargo como éste no cuenta con los elementos suficientes para responderle a sus trabajadores esa responsabilidad caerá en la empresa contratante por no haber verificado correctamente que el contratista cumpliera con todo ello.

Es importante resaltar que la empresa contratante deberá cumplir con todas las obligaciones de patrón, también estará obligada a que los trabajadores de la empresa especializada sean beneficiarios de las utilidades que genere su empresa y contarán además con el derecho de demandar ante las autoridades correspondientes el reparto de utilidades en su favor, toda vez que contarán con los mismos derechos que los trabajadores con los que cuenta la empresa contratante.

Lo anterior atendiendo a lo establecido en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo que menciona que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas; y como en el caso en estudio los trabajadores que originalmente fueron reclutados por el contratista realizaron el trabajo a la empresa contratante y sin que ésta verificara que la primera contara con todos los elementos para responderle en sus derechos a los trabajadores, también son considerados como sus trabajadores para el reparto de utilidades, contando con este derecho y pudiendo incluso demandar el reparto ante las autoridades correspondientes atendiendo a lo establecido en el artículo 121 de la ley en comento el cual señala:

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;



II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Otro aspecto importante para la empresa contratante es que el artículo 15-D, de la Ley Federal del Trabajo establece que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta ley.

Es claro que con lo establecido en este artículo lo que se trata de proteger es que no se beneficien las empresas con el trabajo de los contratados y que les violen sus derechos laborales evadiendo el cumplimiento de éstos a los trabajadores, lo anterior atendiendo al derecho laboral de los trabajadores, sin embargo en relación con el aspecto tributario es importante señalar que las empresas también imaginan que realizan planeación fiscal al realizar estas prácticas toda vez que al no cumplir con las obligación de sus trabajadores, tampoco tendrán que cumplir con sus obligaciones fiscales como lo es que el evadir el pago de prestaciones a los trabajadores también evaden el retenerles los impuestos correspondientes y enterarlos a la autoridad fiscal, afectando con ello las arcas de la nación y viendo ésta afectada su recaudación.

Para evitar lo anterior es que se establecen las sanciones económicas a los patronos que realicen estas conductas y al respecto el artículo 1004-C, de la ley en comento, establece lo siguiente:

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Como se puede observar las sanciones económicas a los patrones son elevadas al oscilar entre los 250 y 5000 veces el salario mínimo general, sanción con la cual su efecto sería que el patrón pensara más de dos ocasiones antes de tratar de utilizar la figura de la subcontratación para beneficiarse momentáneamente a sabiendas de que en cualquier momento se le puede fincar una sanción económica de esta magnitud, sanción que de acuerdo al artículo 4 del código fiscal federal es un crédito fiscal, el cual puede ser pagado voluntariamente y en caso necesario la Secretaría de Hacienda utilizaría el procedimiento de ejecución forzosa.

Máxime que el artículo 992 de la ley federal de trabajo establece que cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Por todo lo expresado es que los patrones deben vigilar que el contratante cumpla con todos los requisitos legales para llevar a cabo la contratación y cuente con los elementos para responder a sus trabajadores ya que de lo contrario la relación laboral entre trabajadores subcontratados y patrón es directa y por lo tanto debe cumplir con las obligaciones laborales y fiscales en relación con esos trabajadores, no obstante que ello afectaría al patrón económicamente, beneficiaría a la autoridad fiscal, al obtener mayor recaudación ya sea por las multas que se le impongan, por la retención de impuesto sobre la renta por concepto de salarios o por las aportaciones de seguridad social que recibiría el instituto que le proporcione seguridad social.

## **3.6 El incremento de las sanciones económicas en materia laboral y su efecto fiscal**

### **3.6.1 Antecedentes**

Después de varios años de gestiones, foros, consultas e intentos por reformar la Ley Federal del Trabajo, se realizó de manera conjunta con el cambio del ejecutivo federal. Por tal motivo y justamente en la fecha de transición, se publican las modificaciones en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre del 2012.

Antes de la reforma existieron diversos proyectos que se presentaron ante el Congreso de la Unión, destacaron los presentados por las bancadas del Partido Acción Nacional (PAN) y del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Se concertó una combinación de ambos como resultado de las negociaciones entre ambos partidos dando como resultado la actual reforma, si bien hay que decirlo no con todas las propuestas originales que tenían proyectado reformar, desde luego en contra de los derechos de los trabajadores.

En el desarrollo de nuestro país es importante la materia tributaria y sobre todo el derecho fiscal, el cual viene a regular la relaciones jurídicas entre los gobernados y las autoridades fiscales. La reforma del 2012 viene a impactar en determinados rubros al desarrollo fiscal de nuestro país, y si al parecer no es lo que los trabajadores esperaban, ya que otorga mayores beneficios a las empresas (patrones), mediante apoyos que antes no recibían, tampoco es benéfica para las autoridades tributarias, en atención a que pueden sufrir lesión recaudatoria, no obstante lo anterior es de todos conocido que el anterior régimen laboral contenía mayores beneficios para los trabajadores que para los patrones, siendo evidente que fue creado en antaño para proteger de manera exagerada los derechos de los trabajadores al observar los abusos que cometían los patrones en su contra y que las autoridades no podían o no querían hacer nada para beneficiar a la clase trabajadora.

Era necesario modificar el régimen laboral que imperaba, toda vez que las disposiciones legales deben ser aplicadas de manera igualitaria y equitativa, la ley laboral no se debe inclinar a favor del patrón o del trabajador, sino a favor de quien tenga el derecho y la protección que ella misma establece, sin importar si es trabajador o patrón, situación por lo que era necesario tratar de equilibrar la aplicación de la misma, máxime en estos años en que el derecho tradicional ha cambiado para convertirse en un derecho garantista o de convencionalidad ya incluso más que de constitucionalidad.

Las adiciones que presenta la reforma laboral vigente a partir del primero de diciembre del año 2012, en particular la relativa a las sanciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo son de gran importancia, toda vez que se dio un incremento de 150 a 5000 días de salario de sanción para los patrones o trabajadores que incumplan las diversas disposiciones legales y obligaciones que establece la ley en comento, ello puede traer como consecuencia que dicha sanción adolezca de los principios de proporcionalidad y justicia que provocarían

un desequilibrio tanto administrativo como económico para la empresa o patrón, todo ello también cuenta con una repercusión para la autoridad fiscal, ya que depende de la sanción económica que se imponga a los patrones será la repercusión hacendaria que se reflejará en cuanto a la cantidad de recaudación que obtendrá el sujeto activo de la relación tributaria.

### **3.6.2 Argumentación**

La anterior argumentación, se justifica por las siguientes razones:

-Todas las empresas deben cumplir con las normas de trabajo establecidas, y los patrones son responsables de su cumplimiento y en caso contrario serán sujetos acreedores a una sanción económica.

-Las sanciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo son de gran importancia, toda vez que se dio un incremento de 150 a 5000 días de salario de sanción para los patrones o trabajadores que incumplan las diversas disposiciones legales y obligaciones que establece la ley en comento, ello puede traer como consecuencia que dicha sanción adolezca de los principios de proporcionalidad y justicia que provocarían un desequilibrio tanto administrativo como económico para la empresa o patrón, todo ello también cuenta con una repercusión para la autoridad fiscal, ya que depende de la sanción económica que se imponga a los patrones será la repercusión hacendaria que se reflejará en cuanto a la cantidad de recaudación que obtendrá el sujeto activo de la relación tributaria.

-Se establece que la sanción en este rubro será cuando un solo acto u omisión afecte a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados, lo cual en un momento dado puede ser una sanción por arriba de su capacidad económica por ser multas millonarias.

### **3.6.3 Preceptos objeto de estudio**

Se presenta el marco jurídico aplicable sobre las responsabilidades y sanciones en materia del trabajo, que mencionan los contenidos establecidos en los mismos y que consisten en las siguientes:

### **3.6.4 Responsabilidad y sanciones**

En relación con lo anterior, el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los

trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- II. La gravedad de la infracción;
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- IV. La capacidad económica del infractor; y
- V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.

“Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.”

### **3.6.5 Desarrollo**

De lo expuesto en los puntos anteriores, se desprende lo siguiente:

- a) La autoridad laboral cuenta con facultades de acuerdo a la Ley Federal

del Trabajo de aplicar una sanción económica al patrón o trabajador que realice alguna violación a las normas de trabajo, infracción que se encuentra establecida en la ley de la materia, por ejemplo cuando no cumpla lo establecido en el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, impondrá la sanción tomando en cuenta algunos elementos como lo es la capacidad económica del patrón o trabajador que haya cometido la infracción, sin embargo como lo establece el propio artículo 992 de la ley en comento, si la infracción afecta a varios trabajadores la sanción sería por cada uno de los trabajadores afectados, de lo cual se deduce que el costo de las multas impuestas pueden ser unas cantidades exageradas y fuera de la capacidad de pago del sujeto infractor.

Lo anterior es así, ya que la sanción económica mínima es de 50 veces el salario mínimo general, imaginemos que sea una empresa que cuente con 200 trabajadores, el resultado de la sanción sería una cantidad que fácilmente rebasaría la capacidad económica del infractor, violando con ello lo establecido en el propio artículo 992 que establece como un elemento a tomar en cuenta para la imposición, su capacidad económica, ahora bien, imaginemos que no sea la sanción mínima que se le imponga, con la media sería casi imposible para el patrón infractor pagar la multa referida.

b) Es importante reflexionar que en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en ese capítulo o en alguna otra disposición de esa Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general; lo cual afecta la certeza jurídica que debe existir en esta materia, toda vez que se está abriendo la posibilidad para que se sancione cualquier infracción o violación determinada en otros ordenamientos jurídicos o administrativos que sean distintos al laboral, lo cual se desprende de su redacción al señalar que se sancionará “violaciones a las normas de trabajo no sancionadas por ese capítulo o en alguna disposición de esa ley”

Por tal motivo se propone reformar los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de garantizar que al momento en que la autoridad laboral le imponga una sanción económica al infractor de las disposiciones laborales se le respete el principio de proporcionalidad que debe imperar en la imposición

de sanciones, garantizando así que el sujeto activo pueda llevar a cabo el cumplimiento de su obligación económica sancionatoria y no se afecte su capacidad económica que como consecuencia afecte su desarrollo laboral tanto para él como para sus trabajadores, de igual forma se garantizaría el cobro efectivo a la autoridad hacendaria que en este caso es la encargada de realizar el cobro de los créditos fiscales impuestos a los contribuyentes sean personas físicas o morales, ya que de lo contrario se convertiría en una deuda incobrable, afectando así la recaudación que debe llevar a cabo la autoridad fiscal a través del servicio de administración tributaria y su administración local de recaudación, inflando además la cartera de créditos de cobranza la cual resultaría ficticia ya que ésta sería una deuda que no podría cobrar y tendría que enviarse a créditos incobrables o solicitar al área central la cancelación del crédito fiscal por incobrable, afectando de manera negativa la actividad recaudatoria, al realizar el procedimiento administrativo de ejecución que establece el artículo 151 del Código Fiscal Federal, en un proceso que no concluirá favorable para ninguna de las partes, independientemente de no haber dado cumplimiento a la sanción que para tal efecto fue creada, para sancionar tanto al patrón como al trabajador por violación a la ley, por lo anterior, se propone la siguiente modificación.

En cuanto al artículo 1002 de la ley de la materia, se propone la modificación del referido artículo para que la autoridad sea más clara y precisa en el sentido de que establezca la manera y en qué casos debe operar la aplicación de la sanción de 50 a 5000 veces de salario mínimo, ya que al dejar la redacción como se encuentra en la actualidad deja en estado de incertidumbre al infractor, es lo que comúnmente conocemos como el resumidero, lo que no se puede tipificar se establece un artículo para todas las excepciones que se puedan dar en los procedimientos, pero sin especificar a cuáles se refiere. Es importante resaltar que la afectación e impacto que causaría en el sujeto activo de la relación tributaria resultaría en beneficio o un mayor beneficio, si la recaudación fluye de manera natural y sin que exista el ejercicio del procedimiento administrativo de ejecución.

### **3.6.6 Propuesta de reforma**

Responsabilidades y sanciones

Cuarto párrafo del artículo 992

Dice

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá

sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Debe decir:

Cuando en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados, sin perjudicar de manera desproporcionada la capacidad económica del infractor. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

El Artículo 1002

Dice

Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Debe decir

Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones legales de las legislaciones aplicables al caso concreto, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

### **3.6.7 Conclusiones preliminares**

- 1.- El objeto de la reforma laboral establecida en los preceptos 992 y 1002, es obligar a las partes a que se conduzcan con veracidad, sin violentar la normatividad laboral.
- 2.- El incremento en la sanción se da con motivo de que con antelación las cantidades específicas por sanción, eran del todo irrisorias de tal manera que su aplicación, en caso de que se implementara, era del todo ineficaz.
- 3.- El incremento dado por la reforma, trata de alguna manera de provocar la no violación a las normas laborales y con ello el estricto cumplimiento de las mismas.
- 4.- Sin embargo hemos visto que con la reforma laboral, fue desproporcionado el incremento en veces del salario mínimo, provocando con ello que el crédito fiscal que genere no se pueda hacer efectivo al momento del cobro.



5.- Con base en lo anterior, provoca la inequidad en cuanto a lo desproporcionado que pudiera ser la sanción, creando en su momento la desaparición de la fuente de trabajo por el cobro de la sanción impuesta al patrón.

6.- En cualquiera de los casos no se cumpliría el objeto de estas dos normas, que es la observancia de la normatividad de las partes, por lo cual sería inoperante esta aplicación y como consecuencia se propone esta reforma a su consideración por ser ésta más equitativa en su aplicación.

7.-Lo anterior toda vez que de no aceptarse la propuesta de reforma, el efecto tributario resultaría negativo, afectando con ello de manera negativa el desarrollo fiscal mexicano.

### **3.7 La verificación de la cotización del tiempo establecido a las madres embarazadas y su efecto fiscal**

El tema de las madres trabajadoras embarazadas es relevante para la materia fiscal, determinar la responsabilidad del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la responsabilidad que puede llegar a tener el patrón en relación con la madre trabajadora embarazada.

Es importante analizar algunos numerales de la Ley del Seguro Social como el artículo 88, donde se establece que el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

El artículo 94 de la misma ley señala que en caso de maternidad, el instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;
- Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus

hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y

- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Además en caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más; lo anterior se encuentra establecido en el artículo 96 de la Ley del Seguro Social. Resulta relevante comentar que el artículo 88 de la ley del Seguro Social establece que el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

Según el artículo 99 del mismo ordenamiento legal, en caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, según lo establecido en el artículo 101 de la ley del seguro social. El artículo 102 de la ley del seguro social establece los siguientes requisitos para que la asegurada tenga derecho al subsidio antes mencionado:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 103, el goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo 101, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

En relación con lo anteriormente mencionado es relevante señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 establece que las madres trabajadoras tendrán entre otros, los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

En resumen se puede decir que las madres trabajadoras de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, cuentan con seis semanas antes y seis semanas después del parto para descanso y atención a su hijo; durante ese periodo si la madre trabajadora cumplió con haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; recibirá el subsidio señalado en el artículo 101 de la ley del seguro social, sin embargo si la madre trabajadora no cumplió con lo anterior, la responsabilidad de pagarle su salario íntegro será del patrón. El patrón al realizar la contratación de personal, y en caso de tratarse de una mujer que se encuentre embarazada, debe ser previsor y revisar que cumpla con lo anteriormente señalado toda vez que de lo contrario la carga económica de pago le corresponderá, tanto como otorgarle los días de descanso que establece la ley por el concepto de ser madre trabajadora que se encuentra embarazada.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La anterior disposición legal en correlación con el artículo 26 del Código Fiscal de la Federación, determinan la responsabilidad solidaria que tiene el patrón, sea persona física o persona moral, con la autoridad fiscal que en este caso es representada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, una autoridad que cuenta con la potestad tributaria para determinar obligaciones fiscales a los contribuyentes como el pago de prestaciones y sanciones correspondientes.

Resulta sencillo determinar la obligación tributaria, toda vez que el patrón es una especie de responsable solidario de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del Código Fiscal Federal, el cual establece:

Artículo 26. Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

III. Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como de aquellas que se causaron durante su gestión.

No será aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la sociedad en liquidación cumpla con las obligaciones de presentar los avisos y de proporcionar los informes a que se refiere este código y su reglamento.

La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general. O la administración única de las personas morales, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas morales durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen cuando dicha persona moral incurra en cualquiera de los siguientes supuestos;

Los patrones son responsables solidarios con los contribuyentes de los créditos fiscales que no se cubran o de las contribuciones que se dejen de retener, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del Código Fiscal de la Federación de acuerdo a los montos que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones, de aprovechamientos o de sus accesorios, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus servidores públicos o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

Debe resaltarse que el seguro social es una autoridad fiscal y que es su obligación determinar créditos fiscales, así como efectuar la solicitud del cumplimiento a los sujetos pasivos de la relación tributaria, y en caso de omisión, cuenta por la potestad tributaria para hacerlos cumplir, entendiendo por potestad tributaria el poder jurídico con que cuenta la autoridad fiscal (Estado) para imponer contribuciones y hacerlas efectivas incluso en contra de la voluntad del sujeto pasivo como lo es a través del procedimiento administrativo de ejecución.

Por lo tanto si la autoridad fiscal, el Instituto Mexicano del Seguro Social, al analizar al expediente de la madre trabajadora detecta que no cumplió con haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, dicha autoridad no será responsable y la carga de responsabilidad recaerá en el patrón, por no haberse cerciorado que la madre trabajadora tuviera cubierto el requisito

mencionado con antelación, debiendo pagar el patrón el salario correspondiente a la beneficiaria, y efectuando la retención correspondiente a los ingresos por salarios que le hubiera pagado, y realizar el entero correspondiente a la autoridad fiscal, toda vez que en caso de omisión a esa obligación, la autoridad fiscal le realizará el requerimiento del cumplimiento tributario y como cada requerimiento o gestión de autoridad lleva implícita una sanción económica (multa), por no haber realizado el pago de mutuo propio sino a gestión de autoridad.

Otra multa que procedería será por concepto de extemporaneidad, toda vez que al haberse requerido el cumplimiento de la obligación ello deja de manifiesto que el pago se efectuaría de manera extemporánea; todo lo anterior en perjuicio del patrón solo por no haber observado que la madre trabajadora cumpliera con el multicitado requisito a la hora de su contratación; y en beneficio de la autoridad hacendaria que por esos conceptos obtendrá una recaudación fiscal que irá a parar a la tesorería de la federación y posteriormente a cubrir el gasto publico aplicándose en beneficio de la sociedad, por lo tanto el impacto para el patrón será negativo y para la autoridad positivo.

### **3.8 La reforma laboral y su afectación en la recaudación tributaria**

En el capítulo número 2 se analizaron las disposiciones legales que regulan la administración pública, específicamente la Secretaría de Estado encargada de realizar la recaudación fiscal iniciando con la ley de la administración pública federal, el Reglamento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Reglamento del Servicio de Administración Tributaria, y el acuerdo de circunscripción territorial, entre otros, como antecedentes necesarios para estudiar y analizar si la reforma laboral ha impactado en la recaudación fiscal; para ello era importante establecer las autoridades que legalmente, y de hecho, están facultadas para recaudar las contribuciones en México; estudiándolas desde su aspecto jerárquico, primero la Ley de la Administración Pública Federal, que determina las bases jurídicas para su funcionamiento y distribución de funciones, hasta el acuerdo de circunscripción territorial que señala cada una de las administraciones locales en el país, el domicilio y el territorio donde llevarán a cabo su actividad recaudadora fundamentados en los artículo 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria y a su vez por conducto de la Administración Local de Recaudación encargada de cada territorio local, lleva

a cabo la actividad recaudadora de las contribuciones que generan los sujetos pasivos de la relación tributaria, sean personas física o morales. La actividad recaudadora se efectúa mediante la administración de las contribuciones. Se administran todos los medios que conduzcan a obtener el ingreso denominado contribuciones federales, pero no se realiza la recaudación física de los pagos. Los ingresos monetarios circulan mediante las instituciones de crédito autorizadas (bancos) y otros mecanismos ofrecidos por las nuevas tecnologías.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público no ha quedado exenta de utilizarlos; mediante correo electrónico notifica e intercambia información con los usuarios (buzón tributario), expide citas y permite transferencias electrónicas de fondos. Los gobernados ya no tienen que hacer largas filas en las instituciones bancarias ni perder tiempo cuando cumplir o atender involucra traslados. Los causantes pueden presentar sus escritos desde su domicilio. Por ejemplo: en subastas públicas de remate de bienes, los interesados pueden proponerse como postores en la página del Servicio de Administración Tributaria, y a la vez enviar una transferencia de fondos del 10% del avalúo para estar en condiciones de participar en el remate; en el supuesto de pago de impuestos puede realizarse mediante transferencia electrónica de fondos; y tratándose de medios de impugnación se ofrece el buzón tributario, figura que aparece en las reformas para 2014, donde señala que el recurso de revocación se debe presentar a través del buzón tributario, y si se trata de juicio de nulidad ya se cuenta con el juicio en línea, donde todo el procedimiento se lleva a través de medios electrónicos.

Es importante señalar que al inicio de la presente investigación, el enfoque se interesaba en conocer lo que estaba sucediendo con la recaudación tributaria a nivel federal, pues desde el protocolo de investigación fue establecido que la reforma laboral pasada debía impactar a México, de acuerdo a las repercusiones advertidas en otros países tanto de Europa como de América Latina. En algunos casos el impacto no se observó de manera inmediata, sin embargo con el paso del tiempo fue posible advertirlo para bien o para mal. En México el impacto de la reforma laboral del 2012, no causó de manera inmediata un beneficio, los empleadores desocuparon personal, pero se espera que con la implementación de los reglamentos de la reforma se pueda mejorar la situación. Más allá de que la reforma laboral sea muy buena, tiene problemas teóricos, ya que en el momento de querer aplicarla se encuentra que existen lagunas o situaciones que no se regularon o que están reguladas, pero que no existe forma de aplicarlas.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), proporciona información relacionada con cómo se mantuvieron o movieron los números de contratados, desempleados. Esto facilita determinar si la recaudación tributaria en México resultó afectada de manera positiva o negativa.

Población subocupada según posición en la ocupación, nacional trimestral																
Periodo	Total		Trabajadores subordinados y remunerados						Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores no remunerados		No especificado	
	Personas	%	Total		Asalariados		Con percepciones no salariales		Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%
			Personas	%	Personas	%	Personas	%								
<b>2010</b>																
I	4 296 091	100.00	2 090 224	48.65	1 790 203	85.65	300 021	14.35	240 996	5.61	1 661 057	38.66	303 814	7.07	0	0.00
II	4 188 230	100.00	2 109 523	50.37	1 745 349	82.74	364 174	17.26	222 227	5.31	1 595 927	38.11	260 553	6.22	0	0.00
III	4 011 514	100.00	1 984 615	49.47	1 682 991	84.80	301 624	15.20	217 457	5.42	1 504 978	37.52	304 464	7.59	0	0.00
IV	3 501 349	100.00	1 916 192	54.73	1 679 859	87.67	236 333	12.33	178 315	5.09	1 151 300	32.88	255 542	7.30	0	0.00
<b>2011</b>																
I	3 768 193	100.00	1 887 473	50.09	1 599 633	84.75	287 840	15.25	181 647	4.82	1 448 676	38.44	250 397	6.65	0	0.00
II	3 916 811	100.00	1 959 878	50.04	1 679 147	85.68	280 731	14.32	213 165	5.44	1 467 599	37.47	276 169	7.05	0	0.00
III	4 237 116	100.00	2 180 384	51.46	1 864 304	85.50	316 080	14.50	237 086	5.60	1 540 387	36.35	279 259	6.59	0	0.00
IV	4 341 893	100.00	2 197 199	50.60	1 858 016	84.56	339 183	15.44	232 027	5.34	1 591 549	36.66	321 118	7.40	0	0.00
<b>2012</b>																
I	4 106 737	100.00	2 032 599	49.49	1 723 315	84.78	309 284	15.22	226 037	5.50	1 602 464	39.02	245 637	5.98	0	0.00
II	4 372 702	100.00	2 209 278	50.52	1 887 264	85.42	322 014	14.58	246 659	5.64	1 612 700	36.88	304 065	6.95	0	0.00
III	4 313 886	100.00	2 128 247	49.33	1 816 835	85.37	311 412	14.63	247 683	5.74	1 635 819	37.92	302 137	7.00	0	0.00
IV	3 922 617	100.00	2 099 343	53.52	1 774 632	84.53	324 691	15.47	206 345	5.26	1 331 222	33.94	285 707	7.28	0	0.00
<b>2013</b>																
I	3 978 029	100.00	1 950 888	49.04	1 681 712	86.20	269 176	13.80	210 970	5.30	1 550 644	38.98	265 527	6.67	0	0.00
II	4 228 785	100.00	2 189 029	51.76	1 867 435	85.31	321 594	14.69	196 666	4.65	1 572 260	37.18	270 830	6.40	0	0.00
III	4 210 326	100.00	2 131 399	50.62	1 852 873	86.93	278 526	13.07	200 632	4.77	1 580 646	37.54	297 649	7.07	0	0.00
IV	4 105 581	100.00	2 087 978	50.86	1 805 869	86.49	282 109	13.51	197 098	4.80	1 558 457	37.96	262 048	6.38	0	0.00



Nota: Las cifras se refieren a la población de 14 años y más. En las encuestas en hogares -como es el caso de la ENOE-, los datos absolutos deben ajustarse con base en las proyecciones demográficas elaboradas por el Consejo Nacional de Población, cada vez que se disponga de éstas. La información aquí presentada corresponde a cifras ajustadas a las proyecciones que actualizó dicho organismo el pasado 16 de abril y sustituyen a las que se venían difundiendo con carácter provisional, estimadas con los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda de 2010 (del primer trimestre de 2010 al primero de 2013). La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo. Participación porcentual respecto a la población subocupada total.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Como se puede observar en la tabla anterior, la información que se presenta es la correspondiente a los últimos 4 años, es decir 2010, 2011, 2012 y 2013.

Recordemos que la reforma laboral es de noviembre de 2012, por lo tanto la información que nos interesa es la correspondiente al año 2012, 2013 y lo que ha transcurrido del 2014.

La información además de estar desglosada por año, señala la información por cada trimestre es decir establece los 4 trimestres de cada año y así estamos en condiciones de observar cómo se movieron las cifras de un trimestre a otro y estar en condiciones de poder detectar si ha aumentado o disminuido el número de empleado o por el contrario aumento el desempleo, cabe aclarar que estamos estudiando a los trabajadores que se encuentran en el capítulo de asalariados y que como consecuencia de su trabajo se les retiene el impuesto sobre la renta correspondiente y realizando un análisis comparativo del trimestre cuarto del año 2012, que fue cuando se publicó la reforma laboral y el cuarto trimestre del año 2013, en donde ya tenía un año de haberse implementado la reforma laboral, el aumento no ha sido significativo toda vez que en el primero los asalariados era (84.53%), mientras que en el segundo era (86.49%), sin embargo es indudable que se dio un aumento en los trabajadores por salarios, y por consecuencia se debe reflejar un aumento también en el monto de la recaudación por concepto de impuesto sobre la renta que el patrón realizó y enteró a la autoridad fiscal.

Trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social según delegación  
(Número de personas) 2012-2014

<b>Periodo</b>	<b>Total</b>
<b>2012</b>	
Enero	15 253 260
Febrero	15 383 676
Marzo	15 505 145
Abril	15 545 875
Mayo	15 614 285
Junio	15 705 849
Julio	15 756 201
Agosto	15 821 982
Septiembre	15 931 346
Octubre	16 067 633
Noviembre	16 150 535
Diciembre	15 901 832
<b>2013</b>	
Enero	15 937 525
Febrero	16 043 118
Marzo	16 090 855
Abril	16 175 463
Mayo	16 209 239
Junio	16 242 546
Julio	16 264 490
Agosto	16 315 611
Septiembre	16 397 227
Octubre	16 530 202
Noviembre	16 627 993
Diciembre	16 355 551
<b>2014</b>	
Enero	16 359 779
Febrero	16 477 159
Marzo	16 577 136

Nota: Incluye trabajadores permanentes y eventuales, excepto eventuales del campo.

La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo.

Asegurados permanentes: son las personas del ámbito urbano y del campo de contratación permanente que prestan a los patrones un trabajo personal subordinado y que están inscritos en el IMSS.

Asegurados eventuales: trabajador contratado en el ámbito urbano o del campo por uno o más patrones por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social. Estadísticas Institucionales y Financieras. Consulta dinámica (CUBOS).

En la tabla de información anterior se puede observar que el número de trabajadores registrado por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social ha ido en aumento, de la fecha de la reforma (16 150 535), a marzo, 2014 (16 577 136), lo cual es coherente con lo analizado en la tabla de información relacionada con los trabajadores en donde aumentó el número de trabajadores por el concepto de salarios y aumentó la recaudación fiscal como consecuencia, con esta tabla queda reforzado el hecho de que al aumentar los trabajadores aumentó el número de trabajadores registrados en el seguro social y en donde también se observa que aumenta el pago de contribuciones (aportaciones de seguridad social) al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto es benéfico para las autoridades tributarias, llámense Servicio de Administración Tributaria o Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que toda esta recaudación se concentra en la Tesorería de la Federación desde donde se distribuye para realizar el pago del presupuesto de egresos del país.

### **Población desocupada con y sin experiencia, nacional trimestral**

Periodo	Total		Con experiencia		Sin experiencia	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>2010</b>						
I	2 555 351	100.00	2 292 935	89.73	262 416	10.27
II	2 553 178	100.00	2 321 552	90.93	231 626	9.07
III	2 747 476	100.00	2 475 048	90.08	272 428	9.92
IV	2 572 777	100.00	2 344 644	91.13	228 133	8.87
<b>2011</b>						
I	2 506 729	100.00	2 253 705	89.91	253 024	10.09
II	2 602 502	100.00	2 398 180	92.15	204 322	7.85
III	2 789 610	100.00	2 470 458	88.56	319 152	11.44
IV	2 474 615	100.00	2 233 040	90.24	241 575	9.76
<b>2012</b>						
I	2 474 798	100.00	2 167 517	87.58	307 281	12.42
II	2 484 925	100.00	2 229 216	89.71	255 709	10.29
III	2 668 546	100.00	2 402 274	90.02	266 272	9.98
IV	2 507 729	100.00	2 290 082	91.32	217 647	8.68
<b>2013</b>						
I	2 496 910	100.00	2 233 131	89.44	263 779	10.56
II	2 607 369	100.00	2 397 374	91.95	209 995	8.05
III	2 732 601	100.00	2 454 045	89.81	278 556	10.19
IV	2 432 291	100.00	2 214 606	91.05	217 685	8.95

Nota: Las cifras se refieren a la población de 14 años y más.

En las encuestas en hogares -como es el caso de la ENOE-, los datos absolutos deben ajustarse con base en las proyecciones demográficas elaboradas por el Consejo Nacional de Población, cada vez que se disponga de éstas. La información aquí presentada corresponde a cifras ajustadas a las proyecciones que actualizó dicho organismo el pasado 16 de abril y sustituyen a las que se venían difundiendo con carácter provisional, estimadas con los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda de 2010 (del primer trimestre de 2010 al primero de 2013).

La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

No obstante la información anterior se muestra esta información en donde se refleja que el índice de desocupación aumentó.

La comparación anual muestra que las tasas de desocupación y de subocupación aumentaron en marzo de 2014 con relación a las del mismo mes de un año antes (4.80% vs 4.51%) y (8.3% vs 7.8%), respectivamente.

#### Características de la población ocupada

La población ocupada alcanzó 95.20% de la PEA en el tercer mes de 2014. Del total de ocupados, el 67.7% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 22.7% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados, 5.6% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria; un 4% de patrones o empleadores.

En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó 74.6% de la ocupación total, es decir 6.9 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de 4.80% de la PEA en marzo de 2014, porcentaje superior al que se presentó en el mismo mes de 2013, cuando se situó en 4.51 por ciento.

#### Tasas complementarias

El INEGI genera cada mes un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral para proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad

de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

### Emplazamientos a huelga registrados

Periodo	Emplazamientos a huelga	Huelgas estalladas			Trabajadores involucrados	Días perdidos a
		Suma	Terminadas	Vigentes		
Enero	805	1	1	0	197	0
Febrero	787	7	6	1	3 350	88
Marzo	732	1	1	0	2 060	14
Abril	601	1	1	0	137	13
Mayo	610	2	1	1	50	10
Junio	759	3	2	1	679	46
Julio	630	1	1	0	70	5
Agosto	891	0	0	0	0	0
Septiembre	732	0	0	0	0	0
Octubre	584	0	0	0	0	0
Noviembre	1 880	2	0	2	288	21
Diciembre	866	1	1	0	53	26
Enero	537	2	1	1	31	37
Febrero	499	3	2	1	3 294	35
Marzo	537	1	0	1	40	18
Abril	788	0	0	0	0	0
Mayo	764	5	4	1	2 408	31
Junio	511	2	2	0	196	33
Julio	608	1	0	1	2	20
Agosto	697	0	0	0	0	0
Septiembre	652	0	0	0	0	0
Octubre	815	4	0	4	291	90
Noviembre	2 073	0	0	0	0	0
Diciembre	711	0	0	0	0	0
Enero	ND	0	0	0	0	0
Febrero	ND	0	0	0	0	0

Nota: La suma de las cifras parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo

Días perdidos en el mes

Fuente: INEGI: boletín de prensa número 156/14 de 22 de abril de 2014

La Tasa de Trabajo Asalariado representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. La tasa descendió de 63.49 de la población ocupada en marzo del año pasado a 63.39% en el mes de referencia.

En la tabla de información anterior obtenida del Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), se puede observar que el número de emplazamientos a huelga aumentó considerablemente, de noviembre 2012, fecha de la reforma laboral (1880) a noviembre de 2013 (2073), lo cual significa que los trabajadores se encontraban laborando inconformes, sin embargo no podemos asegurar que fuera por la afectación causada por la reforma laboral, si no que pudiera tratarse de otras causas como violación de un derecho laboral, o exigencias que el patrón no quiso aceptar. Puede observarse que ha existido alguna variación, entre las personas trabajadoras por salarios que han sido empleadas o desempleadas. Esta información se comparó con lo publicado en la página de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para realizar un cruce de información entre la información obtenida de ambas instituciones federales, para determinar si son coincidentes en los datos que publican o si existe contradicción en la información publicada.

La información obtenida de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la relacionada con los ingresos de la autoridad fiscal durante el periodo de 2011 al 2013, donde esa información ya se tiene por años completos no obstante lo que en realidad interesa es cuántos ingresos por conceptos de retención de impuesto sobre la renta por la actividad de salarios se han obtenido y si se refleja un aumento considerable en la recaudación de ese rubro, o si por el contrario ha bajado la recaudación por retención a trabajadores del año 2012 que fue el año de la reforma laboral y compararlo con el ejercicio 2013, para analizar cómo ha impactado la reforma laboral en los trabajadores y como consecuencia en la captación de impuesto sobre la renta a través de la retención.

Es claro que si las retenciones por salarios aumentaron fue benéfico para la autoridad fiscal, toda vez que recaudó una mayor contribución a partir de la reforma laboral y su impacto fue positivo, sin embargo, eso reflejaría también que las empresas han aumentado el número de trabajadores o que han aumentado

los salarios a los trabajadores, toda vez que cualquier acción anterior trae como consecuencia que se haya aumentado la recaudación a través de la retención de impuesto sobre la renta:

## INDICADORES DE RECAUDACIÓN

### Ingresos recaudados

INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO Enero-diciembre de 2011 (Millones de pesos)			
Conceptos	Estimación <sup>1/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 055 341.5</b>	<b>3 269 631.3</b>	<b>214 289.8</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 179 289.6	2 320 324.3	141 034.7
Tributarios	1 464 358.9	1 294 144.3	-170 214.6
ISR+IETU+IMPAC+IDE	768 874.6	759 587.7	-9 286.9
Impuesto Sobre la Renta	688 965.2	721 835.5	32 870.3
Impuesto Empresarial a Tasa Única	60 605.3	47 163.5	-13 442.0
Impuesto al Activo	0.0	-1 163.5	-1 163.5
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	19 304.1	-8 247.6	-27 551.7
Impuesto al Valor Agregado	555 677.1	536 991.2	-18 685.9
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	69 920.8	-76 537.2	-146 458.0
IEPS Gasolinas	-9 631.3	-145 765.4	-136 134.1
Artículo 2-A Fracción I	-34 160.6	-165 979.2	-131 818.6
Artículo 2-A Fracción II	24 529.3	20 213.8	-4 315.5
Tabacos Labrados	42 059.9	30 342.6	-11 717.3
Bebidas alcohólicas	5 371.5	6 441.3	1 069.8
Cerveza	22 248.4	21 872.0	-476.4
Juegos y sorteos	2 490.5	2 131.0	-359.5
Telecomunicaciones	7 213.2	8 331.9	1 118.7
Bebidas energéticas	68.6	109.4	40.8
Impuesto a la Importación	22 810.6	26 879.9	4 069.3
Otros impuestos	47 075.8	47 222.7	146.9
No Tributarios	714 930.7	1 026 180.0	311 249.3

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-diciembre de 2011**  
(Millones de pesos)

Derechos	641 641.4	885 207.9	243 566.5
DOSH	537 676.7	721 209.3	183 532.6
DSHFE	76 461.2	81 246.6	4 785.4
DESEPC	-92.9	24 151.9	24 244.8
DSHPFICTME	4 191.9	5 635.2	1 443.3
Conceptos	Estimación <sup>1/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
DFFP	26.4	35.3	8.9
DUSH	2 672.7	1 308.2	-1 364.5
DSEH	2 425.9	5 601.4	3 175.5
DESH	3 425.1	6 116.5	2 691.4
DASH	0.0	4 003.0	4 003.0
Otros	14 854.4	35 900.5	21 026.1
Aprovechamientos	67 759.6	136 310.5	68 550.9
Remanente de operación de Banco de México	0.0	0.0	0.0
Recompra de deuda	0.0	0.0	0.0
Otros	67 759.6	136 310.5	68 550.9
Productos	5 508.2	4 590.9	-917.3
Contribución de mejoras	21.5	70.7	49.2
Ingresos de Organismos y Empresas	876 051.9	949 307.0	73 255.1
PEMEX	386 500.4	393 710.0	7 209.6
CFE	271 642.6	300 069.6	28 427.0
IMSS	180 895.4	214 315.2	33 419.8
ISSSTE	37 013.5	41 212.1	4 198.6

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 6 de diciembre de 2010.

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establece el artículo 7 de la Ley del IDE.

Fuente: SHCP



**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2011**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Estimación <sup>1/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 055 341.5</b>	<b>3 269 631.3</b>	<b>214 289.8</b>
Petrolero	1 080 726.0	1 182 606.4	101 880.4
Gobierno Federal	694 225.6	788 896.4	94 670.8
Derechos	626 787.0	849 307.4	222 520.4
IEPS	9 631.3	-145 765.4	-136 134.1
Rendimientos petroleros	1 501.3	3 018.5	1 517.2
Impuesto al Valor Agregado	74 966.1	82 286.9	7 320.8
Importación	602.5	49.0	-553.5
PEMEX	386 500.4	393 710.0	7 209.6
No Petrolero	1 974 615.5	2 087 024.9	112 409.4
Gobierno Federal	1 485 064.0	1 531 427.9	46 363.9
Tributarios	1 396 920.3	1 354 555.3	-42 365.0
ISR+IETU+IMPAC+IDE	768 874.6	759 587.7	-9 286.9
Impuesto Sobre la Renta	688 965.2	721 835.5	32 870.3
Impuesto Empresarial a Tasa Única	60 605.3	47 163.5	-13 442.0
Impuesto al Activo	0.0	-1 163.5	-1 163.5
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	19 304.1	-8 247.6	-27 551.7
Impuesto al Valor Agregado	480 711.0	454 704.3	-26 006.7
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	79 552.1	69 228.2	-10 323.9
Impuesto a la Importación	22 208.1	26 830.9	4 622.8
Otros Impuestos	45 574.5	44 204.2	-1 370.3
No Tributarios	88 143.7	176 872.6	88 728.9
Derechos	14 854.4	35 900.5	21 046.1
Aprovechamientos	67 759.6	136 310.5	68 550.9
Otros ingresos	5 529.7	4 661.6	-868.1
Conceptos	Estimación <sup>1/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
Ingresos de Organismos y Empresas	489 551.5	555 597.0	66 045.5

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2011**  
**(Millones de pesos)**

CFE	271 642.6	300 069.6	28 427.0
IMSS	180 895.4	214 315.2	33 419.8
ISSSTE	37 013.5	41 212.1	4 198.6

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 6 de diciembre de 2010.

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establece el artículo 7 de la Ley del IDE.

Fuente: SHCP

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(VARIACIÓN CONTRA EL PROGRAMA)**  
**Enero-diciembre de 2011**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Estimación <sup>1/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 055 341.5</b>	<b>3 269 631.3</b>	<b>214 289.8</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 179 289.6	2 320 324.3	141 034.7
Tributarios	1 464 358.9	1 294 144.3	-170 214.6
ISR+IETU+IMPAC+IDE	768 874.6	759 587.7	-9 286.9
Impuesto Sobre la Renta	688 965.2	721 835.5	32 870.3
Impuesto Empresarial Tasa Única	60 605.3	47 163.3	-13 442.0
Impuesto al Activo	0.0	-1 163.5	-1 163.5
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	19 304.1	-8 247.6	-27 551.7
Impuesto al Valor Agregado	555 677.1	536 991.2	-18 685.9
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	69 920.8	-76 537.2	-146 458.0
Impuesto a la Importación	22 810.6	26 879.9	4 069.3
Otros impuestos	47 075.8	47 222.7	146.9
No Tributarios	714 930.7	1 026 180.0	311 249.3
Derechos	641 641.4	885 207.9	243 566.5
Aprovechamientos	67 759.6	136 310.5	68 550.9
Productos	5 508.2	4 590.9	-917.3
Contribución de Mejoras	21.5	70.7	49.2
Ingresos de Organismos y Empresas	876 051.9	949 307.0	73 255.1
PEMEX	386 500.4	393 710.0	7 209.6
CFE	271 642.6	300 069.6	28 427.0
IMSS	180 895.4	214 315.2	33 419.8
ISSSTE	37 013.5	41 212.1	4 198.6

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Publicado en el DOF del 6 de diciembre de 2010

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establece el artículo 7 de la Ley del IDE. Fuente: SHCP

**RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**  
**Enero-diciembre de 2013**

Concepto	Millones de pesos
<b>Total</b>	<b>721 835.5</b>
Personas morales	303 175.8
Personas físicas	16 301.7
Otras personas físicas y morales <sup>1_/</sup>	41 965.1
Retenciones a residentes en el extranjero	24 308.9
Retenciones por salarios	336 084.0

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Se agrupan en el rubro de Otros las Retenciones de Personas Físicas y Personas Morales de manera independiente, distintas a retenciones en el extranjero y salarios, ya que la información es proporcionada por el retenedor y no por el obligado al pago.

Fuente: SHCP

En los anteriores cuadros de información se puede observar que la recaudación que realizó la autoridad fiscal por concepto de retención de impuesto sobre la renta por concepto de salarios fue de \$336 084.0 millones de pesos, cantidad confrontada con la de los ejercicios fiscales 2012 y 2013 para determinar si hubo variación positiva o negativa para las autoridades tributarias.

## INDICADORES DE RECAUDACIÓN

### Ingresos recaudados

INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO Enero-diciembre de 2012 (Millones de pesos)			
Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 310 049.3</b>	<b>3 517 494.4</b>	<b>207 445.1</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 313 614.2	2 452 449.4	138 835.2
Tributarios	1 467 299.9	1 314 464.8	-152 835.1
ISR+IETU+IMPAC+IDE	802 605.5	803 908.5	1 303.0
Impuesto Sobre la Renta	747 986.1	760 106.2	12 120.1
Impuesto Empresarial a Tasa Única	50 737.5	42 197.3	-8 540.2
Impuesto al Activo	0.0	-1 180.8	-1 180.8
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2./</sup>	3 881.9	2 785.8	-1 096.1
Impuesto al Valor Agregado	556 234.1	579 995.3	23 761.2
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	46 022.2	-130 156.1	-176 178.3
IEPS Gasolinas	-26 181.5	-203 128.5	-176 947.0
Artículo 2-A Fracción I	-51 268.9	-222 757.3	-171 488.4
Artículo 2-A Fracción II	25 087.4	19 628.8	-5 458.6
Tabacos Labrados	33 055.7	33 426.2	370.5
Bebidas alcohólicas	5 489.7	9 381.9	3 892.2
Cerveza	23 513.6	21 838.8	-1 674.8
Juegos y sorteos	2 594.8	2 138.1	-456
Telecomunicaciones	7 465.5	6 107.7	-1 357.8
Bebidas energéticas	84.4	79.7	-4.7
Impuesto a la Importación	27 259.3	27 901.1	641.8
Otros impuestos	35 178.8	32 816.0	-2 362.8
No Tributarios	846 314.3	1 137 984.6	291 670.3
Derechos	789 105.9	965 734.3	176 628.4
DOSH	656 101.4	769 488.6	113 387.2
DSHFE	94 755.6	106 150.8	11 395.2
DESEPC	1 533.0	19 594.2	18 061.2

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-diciembre de 2012**  
(Millones de pesos)

Conceptos	Estimación <sup>1_/</sup>	Preliminar	Diferencia absoluta
DSHPFICTME	6 497.1	8 440.8	1 943.7
DFFP	31.6	41.5	9.9
DUSH	0.0	0.0	0.0
DSEH	3 028.5	7 184.8	4 156.3
DESH	4 397.9	7 520.9	3 123.0
DASH	1 409.8	4 493.3	3 083.5
DRSEEH	301.0	370.2	69.2
Otros	21 050.0	42 449.2	21 399.2
Aprovechamientos	53 335.1	166 018.2	112 683.1
Remanente de operación de Banco de México	0.0	0.0	0.0
Recompra de deuda	0.0	0.0	0.0
Otros	53 335.1	166 018.2	112 683.1
Productos	3 850.3	6 186.1	2 335.8
Contribución de mejoras	23.0	46.0	23.0
Ingresos de Organismos y Empresas	996 435.1	1 065 045.0	68 609.9
PEMEX	428 877.3	468 730.0	39 852.7
CFE	307 957.5	323 954.7	15 997.2
IMSS	220 865.4	233 098.9	12 233.5
ISSSTE	38 734.9	39 261.4	526.5

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 8 de diciembre de 2011.

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE.

Fuente: SHCP

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2012**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 310 049.3</b>	<b>3 517 494.4</b>	<b>207 445.1</b>
Petrolero	1 257 479.6	1 272 525.6	15 046.0
Gobierno Federal	828 602.3	803 795.6	-24 806.7
Desechos	768 055.9	923 285.1	155 229.2
IEPS	-26 181.5	-203 128.5	-176 947.0
Rendimientos petroleros	1 517.7	573.2	-944.5
Impuesto al Valor Agregado	84 422.8	83 020.2	-1 402.6
Importación	787.4	45.6	-741.8
PEMEX	428 877.3	468 730.0	39 852.7
No Petrolero	2 052 569.7	2 244 968.8	192 399.1
Gobierno Federal	1 485 011.9	1 648 653.8	163 641.9
Tributarios	1 406 753.5	1 433 954.3	27 200.8
ISR+IETU+IMPAC+IDE	802 605.5	803 908.5	1 303.0
Impuesto Sobre la Renta	747 986.1	760 106.2	12 120.1
Impuesto Empresarial a Tasa Única	50 737.5	42 197.3	-8 540.2
Impuesto al Activo	0.0	-1 180.8	-1 180.8
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	3 881.9	2 785.8	-1 096.1
Impuesto al Valor Agregado	421 811.3	496 975.1	25 163.8
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	72 203.7	72 972.4	768.7
Impuesto a la Importación	26 471.9	27 855.5	1 383.6
Otros Impuestos	33 661.1	32 242.8	-1 418.3
No Tributarios	78 258.4	214 699.5	136 441.1
Derechos	21 050.0	42 449.2	21 399.2
Aprovechamientos	53 335.1	166 018.2	112 683.1
Otros Ingresos	3 873.3	6 232.1	2 358.8
Ingresos de Organismos y Empresas	567 557.8	596 315.0	28 757.2
Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2012**  
**(Millones de pesos)**

CFE	307 957.5	323 954.7	15 997.2
IMSS	220 865.4	233 098.9	12 233.5
ISSSTE	38 734.9	39 261.4	526.5

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 8 de diciembre de 2011.

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE.

Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público



**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2012**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 310 049.3</b>	<b>3 517 494.4</b>	<b>207 445.1</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 313 614.2	2 452 449.4	138 835.1
Tributarios	1 467 299.9	1 324 464.8	-152 835.1
ISR+IETU+IMPAC+IDE	802 605.5	803 908.5	1 303.0
Impuesto Sobre la Renta	747 986.1	760 106.2	12 120.1
Impuesto Empresarial a Tasa Única	50 737.5	42 197.3	-8 540.2
Impuesto al Activo	0.0	-1 180.8	-1 180.8
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/_</sup>	3 881.9	2 785.8	-1 096.1
Impuesto al Valor Agregado	556 234.1	579 995.3	23 761.2
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	46 022.2	-130 156.1	-176 178.3
Impuesto a la Importación	27 259.3	27 901.1	641.8
Otros Impuestos	35 178.8	32 816.0	-2 362.8
No Tributarios	846 314.3	1 137 984.6	291 670.3
Derechos	789 105.9	965 734.3	176 628.4
Aprovechamientos	53 335.1	166 018.2	112 683.1
Productos	3 850.3	6 186.1	2 335.8
Contribución de Mejoras	23.0	46.0	23.0
Ingresos de Organismos y Empresas	996 435.1	1 065 045.0	68 609.9
PEMEX	428 877.3	468 730.0	39 852.7
CFE	307 957.5	323 954.7	15 997.2
IMSS	220 865.4	233 098.9	12 233.5
ISSSTE	38 734.9	39 261.4	526.5

Cifras preliminares sujetas a revisión. Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 8 de diciembre de 2011.

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE. Fuente: SHCP

**RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**  
**Enero-diciembre de 2012**

Concepto	Millones de pesos
<b>Total</b>	<b>760 106.2</b>
Personas morales	288 360.3
Personas físicas	20 038.1
Otras personas físicas y morales <sup>1_/</sup>	45 890.6
Retenciones a residentes en el extranjero	28 154.0
Retenciones por salarios	377 663.2

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Se agrupan en el rubro de Otros las Retenciones de personas físicas y personas morales de manera independiente, distintas a retenciones en el extranjero y salarios, ya que la información es proporcionada por el retenedor y no por el obligado al pago.

Fuente: SHCP

Es de suma importancia que se tome en cuenta lo recaudado por la autoridad tributaria federal durante el ejercicio fiscal 2012, toda vez que fue en ese año cuando llevó a cabo la reforma laboral, para revisar los cambios sufridos en cada recaudación posterior.

Para el ejercicio fiscal de 2012, las autoridades tributarias recaudaron \$377 663.2 millones de pesos, por concepto de retención de impuesto sobre la renta a los trabajadores asalariados.

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-diciembre de 2013**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 601 072.0</b>	<b>3 803 661.7</b>	<b>202 589.7</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 498 646.5	2 703 194.8	204 548.3
Tributarios	1 605 207.5	1 561 648.2	-43 559.3
ISR+IETU+IMPAC+IDE	866 624.2	946 505.7	79 881.5
Impuesto Sobre la Renta	818 095.4	906 839.3	88 743.9
Impuesto Empresarial a Tasa Única	44 638.4	47 204.3	2 565.9
Impuesto al Activo	0.0	-1 549.7	-1 549.7
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	3 890.4	-5 988.2	-9 878.6
Impuesto al Valor Agregado	622 626.0	556 802.8	-65 823.2
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	52 982.3	-7 457.2	-60 439.5
IEPS Gasolinas	-24 495.1	-86 029.6	-61 534.5
Artículo 2-A Fracción I	-48 895.0	-105 287.5	-56 392.5
Artículo 2-A Fracción II	24 399.9	19 257.9	-5 142.0
Tabacos labrados	35 379.1	34 189.6	-1 189.5
Bebidas alcohólicas	9 997.9	10 763.9	766.0
Cerveza	23 145.1	23 708.7	563.6
Juegos y sorteos	2 360.6	2 265.6	-95.0
Telecomunicaciones	6 568.4	7 620.7	1 052.3
Bebidas energéticas	26.3	23.9	-2.4
Impuesto a la Importación	28 082.2	29 259.4	1 177.2
Otros impuestos	34 892.8	36 537.5	1 644.7
No Tributarios	893 439.0	1 141 546.6	248 107.6
Derechos	809 588.5	905 625.1	96 036.6
Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
DDSH	659 522.1	721 789.6	62 267.5
DSHFE	103 171.7	106 401.3	3 229.6

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-diciembre de 2013**  
**(Millones de pesos)**

DESEPC	3 364.9	10 313.2	6 948.3
DSHPFICTME	7 577.2	8 421.7	844.5
DFFP	34.9	38.9	4.0
DUSH	0.0	0.0	0.0
DSEH	4 424.2	6 177.9	1 753.7
DESH	6 529.3	5 450.4	-1 078.9
DASH	2 606.9	2 573.6	-33.3
DRSEEH	330.2	385.1	54.9
Otros	22 027.1	44 073.4	22 046.3
Aprovechamientos	78 365.3	227 846.9	149 481.6
Remanente de operación de Banco de México	0.0	0.0	0.0
Recompra de deuda	0.0	0.0	0.0
Otros	78 365.3	227 846.9	149 481.6
Productos	5 458.4	8 030.7	2 572.3
Contribución de mejoras	26.8	43.9	17.1
Ingresos de Organismos y Empresas	1 102 425.5	1 100 466.9	-1 958.6
PEMEX	478 432.5	482 316.4	3 883.9
CFE	338 828.5	338 795.9	-32.6
IMSS	243 353.2	238 563.4	-4 789.8
ISSSTE	41 811.3	40 791.1	-1 020.2

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Publicado en el DOF del 8 de enero de 2013

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE.

Fuente: SHCP

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2013**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 601 072.0</b>	<b>3 803 661.7</b>	<b>202 589.8</b>
Petrolero	1 333 658.0	1 352 051.8	18 393.8
Gobierno Federal	855 225.5	869 735.4	14 509.9
Derechos	787 561.4	861 551.7	73 990.3
IEPS	-24 495.1	-86 029.6	-61 534.5
Rendimientos petroleros	1 500.9	3 210.4	1 709.5
Impuesto al Valor Agregado	90 608.2	90 891.1	282.9
Importación	50.1	111.8	61.7
PEMEX	478 432.5	482 316.4	3 883.9
No Petrolero	2 267 414.0	2 451 610.0	184 196.0
Gobierno Federal	1 643 421.0	1 833 459.5	190 038.5
Tributarios	1 537 543.4	1 553 464.5	15 921.2
ISR+IETU+IMPAC+IDE	866 624.2	946 505.7	79 881.5
Impuesto Sobre la Renta	818 095.4	906 839.3	88 743.9
Impuesto Empresarial a Tasa Única	44 638.4	47 204.3	2 565.9
Impuesto al Activo	0.0	-1 549.7	-1 549.7
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	3 890.4	-5 988.2	-9 878.6
Impuesto al Valor Agregado	532 017.8	465 911.7	-66 106.1
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	77 477.4	78 572.4	1 095.0
Impuesto a la Importación	28 032.1	29 147.6	1 115.5
Otros Impuestos	33 391.9	33 327.2	-64.7
No Tributarios	105 877.6	279 994.9	174 117.3
Derechos	22 027.1	44 073.4	22 046.3
Aprovechamientos	78 365.3	227 846.9	149 481.6
Otros Ingresos	5 485.2	8 074.6	2 589.4
Ingresos de Organismos y Empresas	623 993.0	618 150.5	-5 842.5
CFE	338 828.5	338 795.9	-32.6
IMSS	243 353.2	238 563.4	-4 789.8

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-diciembre de 2013**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
ISSSTE	41 811.3	40 791.1	-1 020.2

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Publicado en el DOF del 8 de enero de 2013

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE.

Fuente: SHCP

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(VARIACIÓN CONTRA EL PROGRAMA)**  
**Enero-diciembre de 2013**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>3 601 072.0</b>	<b>3 803 661.7</b>	<b>202 589.7</b>
Ingresos del Gobierno Federal	2 498 646.5	2 703 194.8	204 548.3
Tributarios	1 605 207.5	1 561 648.2	-43 559.3
ISR+IETU+IMPAC+IDE	866 624.2	946 505.7	79 881.5
Impuesto Sobre la Renta	818 095.4	906 839.3	88 743.9
Impuesto Empresarial Tasa Única	44 638.4	47 204.3	2 565.9
Impuesto al Activo	0.0	-1 549.7	-1 549.7
Impuesto a los depósitos en efectivo <sup>2/</sup>	3 890.4	-5 988.2	-9 878.6
Impuesto al Valor Agregado	622 626.0	556 802.8	-65 823.2
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	52 982.3	-7 457.2	-60 439.5
Impuesto a la Importación	28 082.2	29 259.4	1 177.2
Otros impuestos	34 892.8	36 537.5	1 644.7
No Tributarios	893 439.0	1 141 546.6	248 107.6
Derechos	809 588.5	905 625.1	96 036.6
Aprovechamientos	78 365.3	227 846.9	149 481.6
Productos	5 458.4	8 030.7	2 572.3
Contribución de Mejoras	26.8	43.9	17.1
Ingresos de Organismos y Empresas	1 102 425.5	1 100 466.9	-1 958.6
PEMEX	478 432.5	482 316.4	3 883.9
CFE	338 828.5	338 795.9	-32.6
IMSS	243 353.2	238 563.4	-4 789.8
ISSSTE	41 811.3	40 791.1	-1 020.2

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Publicado en el DOF del 8 de enero de 2013

2\_/El IDE se consolida en este apartado debido a que las retenciones que realizaron las instituciones financieras por este impuesto, los contribuyentes las están acreditando contra el impuesto sobre la renta, según establecen los artículos 7 y 8 de la Ley del IDE. Fuente: SHCP

**RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**  
**Enero-diciembre de 2013**

Concepto	Millones de pesos
<b>Total</b>	<b>906 839.3</b>
Personas morales	392 199.4
Personas físicas	21 569.0
Otras personas físicas y morales <sup>1_/</sup>	60 414.6
Retenciones a residentes en el extranjero	28 604.3
Retenciones por salarios	404 051.9

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1\_/Se agrupan en el rubro de Otros las Retenciones de Personas Físicas y Personas Morales de manera independiente, distintas a retenciones en el extranjero y salarios, ya que la información es proporcionada por el retenedor y no por el obligado al pago.

Fuente: SHCP

De la información obtenida y presentada con antelación, se puede observar que en el ejercicio fiscal 2013, las autoridades tributarias recaudaron \$404 051.9 millones de pesos, por concepto de impuesto sobre la renta retenido a los trabajadores por salarios.



**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(ACTIVIDAD PETROLERA Y NO PETROLERA)**  
**Enero-septiembre de 2014**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>2 799 042.3</b>	<b>2 855 659.4</b>	<b>56 617.2</b>
Petrolero	1 008 811.1	967 628.3	-41 182.8
Gobierno Federal	669 106.4	675 370.3	6 263.9
Derechos	582 841.9	623 779.0	40 937.1
IEPS	12 652.3	-23 129.2	-35 781.5
Rendimiento Petroleros	1 124.4	4 291.9	3 167.6
Impuesto al Valor Agregado	72 434.2	70 333.5	-2 100.7
Importación	53.5	95.0	41.5
PEMEX	339 704.7	292 258.0	-47 446.7
No Petrolero	1 790 231.2	1 888 031.1	97 800.0
Gobierno Federal	1 325 225.3	1 429 721.0	104 495.7
Tributarios	1 242 003.7	1 294 909.7	52 906.0
Impuesto Sobre la Renta	760 051.4	747 361.6	-12 689.8
Impuesto al Valor Agregado	383 007.4	429 061.8	46 054.4
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	87 826.7	92 172.3	4 345.6
Impuesto a la Importación	19 326.9	24 577.3	5 250.3
Otros Impuestos	-8 208.8	1 736.8	9 945.6
No Tributarios	83 221.6	134 811.3	51 589.7
Derechos	30 360.1	36 652.1	6 292.0
Aprovechamientos	48 207.0	93 936.2	45 729.2
Otros Ingresos	4 654.5	4 223.0	-431.5
Ingresos de Organismos y Empresas	465 005.9	458 310.0	-6 695.9
CFE	247 724.8	245 437.6	-2 287.2
IMSS	186 014.5	178 790.2	-7 224.3
ISSSTE	31 266.6	34 082.2	2 815.6

Cifras preliminares sujetas a revisión.

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo.

1\_/Publicado en el DOF del 11 de diciembre de 2013. Fuente: SHCP

Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-septiembre de 2014**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>2 799 042.3</b>	<b>2 855 659.3</b>	<b>56 617.2</b>
Ingresos del Gobierno Federal	1 994 331.6	2 105 091.3	110 759.7
Tributarios	1 328 268.1	1 346 501.0	18 232.9
Impuesto Sobre la Renta	760 051.4	747 361.6	-12 689.8
Impuesto al Valor Agregado	455 441.6	499 395.3	43 953.7
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	100 479.0	69 043.1	-31 435.9
IEPS Gasolinas	12 652.3	-23 129.2	-35 781.5
Artículo 2-A Fracción I	-3 180.8	-41 650.6	-38 469.8
Artículo 2-A Fracción II	15 833.1	18 521.4	2 688.3
Tabacos labrados	27 473.0	25 655.8	-1 817.2
Bebidas alcohólicas	9 119.3	8 557.6	-561.7
Cerveza	18 952.1	20 885.4	1 933.3
Juegos y sorteos	2 227.9	1 703.9	-524.0
Telecomunicaciones	6 006.0	5 496.5	-509.5
Bebidas energizantes	17.9	16.1	-1.8
Bebidas saborizadas	9 225.6	13 065.5	3 839.9
Alimentos no básicos con alta densidad calórica	4 021.2	9 607.6	5 586.4
Plaguicidas	134.3	205.6	71.3
Combustibles fósiles	10 649.4	6 978.3	-3 671.1
Impuesto a la importación	19 380.5	24 672.3	5 291.8
Otros impuestos	-7 084.5	6 028.7	13 113.2
No Tributarios	666 063.5	758 590.3	92 526.7
Derechos	613 202.0	660 431.1	47 229.1
DOSH	487 700.2	527 633.5	39 933.4
DSHFE	76 159.2	78 382.4	2 223.2
DESEPC	3 003.8	4 555.7	1 551.9

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**Enero-septiembre de 2014**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
DSHPFICTME	5 700.1	6 053.8	353.7
DFFP	26.3	27.9	1.6
DSEH	3 303.5	3 522.0	218.5
DESH	4 857.6	2 636.8	-2 220.8
DASH	1 833.9	686.1	-1 147.8
DRSEEH	257.3	280.8	23.5
Otros	30 360.1	36 652.1	6 292.0
Aprovechamientos	48 207.0	93 936.2	45 729.2
Remanente de operación de Banco de México	0.0	0.0	0.0
Recompra de deuda	0.0	0.0	0.0
Otros	48 207.0	93 936.2	45 729.2
Productos	4 642.9	4 199.3	-443.6
Contribución de mejoras	11.6	23.7	12.1
Ingresos de Organismos y Empresas	804 710.6	750 568.0	-54 142.6
PEMEX	339 704.7	292 258.0	-47 446.7
CFE	247 724.8	245 437.6	-2 287.2
IMSS	186 014.5	178 790.2	-7 224.3
ISSSTE	31 266.6	34 082.2	2 815.6

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1-/Publicado en el DOF del 11 de diciembre de 2013

Fuente: SHCP

**INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO**  
**(VARIACIÓN CONTRA EL PROGRAMA)**  
**Enero-septiembre de 2014**  
**(Millones de pesos)**

Conceptos	Programa	Preliminar	Diferencia absoluta
<b>Total</b>	<b>2 799 042.3</b>	<b>2 855 659.3</b>	<b>56 617.2</b>
Ingresos del Gobierno Federal	1 994 331.6	2 105 091.3	110 759.7
Tributarios	1 328 268.1	1 346 501.0	18 232.9
Impuesto Sobre la Renta	760 051.4	747 361.6	-12 689.8
Impuesto al Valor Agregado	455 441.6	499 395.3	43 953.7
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	100 479.0	69 043.1	-31 435.9
Impuesto a la Importación	19 380.5	24 672.3	5 291.8
Otros Impuestos	-7 084.5	6 028.7	13 113.2
No Tributarios	666 063.5	758 590.3	92 526.7
Derechos	613 202.0	660 431.1	47 229.1
Aprovechamientos	48 207.0	93 936.2	45 729.2
Productos	4 642.9	4 199.3	-443.6
Contribución de Mejoras	11.6	23.7	12.1
Ingresos de Organismos y Empresas	804 710.6	750 568.0	-54 142.6
PEMEX	339 704.7	292 258.0	-47 446.7
CFE	247 724.8	245 437.6	-2 287.2
IMSS	186 014.5	178 790.2	-7 224.3
ISSSTE	31 266.6	34 082.2	2 815.6

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1-/Publicado en el DOF del 11 de diciembre de 2013

Fuente: SHCP

**RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**  
**Enero-septiembre de 2014**

Concepto	Millones de pesos
<b>Total</b>	<b>747 361.6</b>
Personas morales	335 506.5
Personas físicas	34 467.4
Retenciones a residentes en el extranjero	24 032.9
Retenciones por salarios	353 354.7

Cifras preliminares sujetas a revisión

Las sumas pueden no coincidir debido al redondeo

1-/incluye otros cuentadantes

Fuente: SHCP

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA**  
**Número de contribuyentes que presentaron declaración**  
**Enero-septiembre de 2014**

Concepto	Contribuyentes
<b>Total</b>	<b>2 318 694</b>
Personas morales	588 437
Personas físicas	1 282 613
Otras Personas físicas y morales	447 644

Cifras preliminares sujetas a revisión

El número de contribuyentes se obtiene por régimen fiscal, por lo que el mismo puede asociarse a más de un Régimen. Solo se consideran los contribuyentes únicos, que al menos presentaron una declaración con pago.

Fuente: SHCP

El impuesto sobre la renta recaudado por concepto de retenciones por salarios disminuyó en relación con el ejercicio fiscal 2013, sin embargo, es justificado porque sólo refleja la información relacionada hasta el mes de septiembre de 2014, por lo que falta añadir el cuarto trimestre del ejercicio 2014, con el cual tal vez repunte y aumente la recaudación por este concepto en relación con el ejercicio fiscal 2013.

Si realizamos un cuadro comparativo, la información obtenida durante el ejercicio 2011, 2012 y 2013 quedaría de la siguiente forma:

Ejercicio fiscal	Retenciones por salarios
2011	\$336,084.0
2012	\$377,663.2
2013	\$404,051.9
Ene-sep-2014	\$353,354.7

Del análisis de la información proporcionada de manera oficial por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se puede concluir que han ido en aumento los ingresos obtenidos por la autoridad tributaria por concepto de retención de impuesto sobre la renta a los trabajadores por salarios, lo cual refleja de igual forma que los empleadores aumentaron el número de trabajadores en sus plantillas laborales; o, en su defecto, incrementaron el sueldo a sus trabajadores o bien que la tasa de retención fue aumentada por la autoridad fiscal; toda vez que solo así se explica que las retenciones por salarios fueran en aumento.

Lo anterior refleja un beneficio a las autoridades tributarias, toda vez que al aumentar la captación de ingresos por concepto de retenciones de impuesto sobre la renta por salarios, mejora la economía mexicana al existir mayor número de empleados y de empleos, así como una recaudación más sana que al final viene a reflejarse en el gasto público y en beneficio de la sociedad.

### **3.9 LIV Asamblea de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo (Abril 2014) Guadalajara, Jalisco, México.**

La LIV Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social convocada por la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, se llevó a cabo los días 14,15 y 16 de abril del año 2014, en el Teatro Degollado de la ciudad de Guadalajara, Jalisco. Ahí se reunieron expertos en la materia de derecho del trabajo y de la previsión social, quienes hablaron de la reforma laboral y la experiencia tenida por los diferentes sectores de México, en relación con el impacto provocado hasta la fecha, es importante señalar que el eje

temático del congreso fue A un año de la reforma laboral, avances y retrocesos. Las tareas pendientes de acometer.

Participaron especialistas en los temas como el doctor Ángel Guillermo Ruíz Moreno Ruíz, presidente de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, quien expresó palabras alusivas al evento académico. El maestro Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, expresó un mensaje sobre la reforma laboral.

Inició la exposición el representante del sector gubernamental, quien manifestó y afirmó que la corrupción impera dentro de las Juntas Laborales. Consideró que la reformas a las leyes no iban a solucionar la corrupción, que era importante cambiar la cultura de la legalidad dentro de las referidas Juntas Laborales, así como la cultura anticorrupción, buscar cambiar el entorno laboral, además de capacitar a los empleados para dignificar su trabajo, dignificar el empleo a través del esfuerzo conjunto entre los involucrados como la honradez, la ética, y con ello hacer posible el cambio, sin embargo que la reforma era muy buena, pero que se requería lo antes mencionado para perfeccionarla y causar un verdadero impacto positivo.

El representante de los obreros manifestó preocupación por los nuevos contratos; la nueva forma de contratar al personal establecida en la Ley Federal del Trabajo reformada. Por tradición el sector rechaza la subcontratación, sin embargo existen algunos que sí la aceptan toda vez que se regula a los contratistas siempre y cuando cumplan con los requisitos legales hoy regulados. En cuanto al aviso de rescisión establecido refiere que se debe notificar al trabajador o a la junta, eso beneficia al trabajador. Consideró que los trabajadores tendrán resultados favorables con la reforma laboral, pero no de inmediato al mencionar que en 2013 se generaron 60 000 empleos y con la reforma laboral se cumple la necesidad de establecer nuevos empleos y dar protección a los trabajadores, sin embargo concluyó que a mayor plazo mayor beneficio y que los tribunales aun siendo de segunda o tercera son de gran utilidad para la justicia laboral.

El sector patronal manifestó que las empresas están conformadas por patrones y trabajadores que deben trabajar en armonía, porque la reforma laboral busca garantizar la legalidad y las condiciones laborales para ambas partes, por ello la reforma laboral busca la flexibilización para ambos; además contempla la contratación de discapacitados al también estar comprometidos con el trabajo, la reforma fortalece los derechos de las mujeres al hablar de los certificados de embarazos y no discriminarla, pues impulsa utilizar el talento de las mujeres y ser más

flexibles en el trato. Respecto al outsourcing, señaló que es una tendencia mundial y por lo tanto se tiene que regular, añadió que es importante traer regulaciones de otros países desarrollados para adecuarlas a México, ya que su utilización ha sido exitosa en otros países. Al referirse a los salarios caídos señaló que esto vino a afectar a las empresas, ya que con la reforma se cumplen dos principios: la certidumbre jurídica que debe imperar en las leyes por la cual todos debemos modificar las prácticas que establece de inmediato; sin embargo los cambios requieren estudio y paciencia. Estimó que aún existen rezagos en los juicios laborales, pero consideró adecuada la reforma laboral. Como posición de COPARMEX, estableció que la reforma laboral trajo grandes avances, pero falta por hacer sobre todo en salarios caídos y outsourcing.

El sector social señaló que antes el protegido por la Ley Laboral era el trabajador y que intercambié papeles con el patrón; además consideró que la reforma a la ley se quedó corta, sobre todo en el tema del outsourcing, toda vez que se consideraba necesario incluirlo como complemento, pero que jamás se dijo que sería incluido como sustituto del patrón, por lo que se puede ir a la informalidad y producir mayor costo fiscal. La productividad es asunto de discusión, porque no se puede hacer más con menos ingresos, ya que sin los trabajadores la empresa no tiene sustento y que todos los juicios de amparo que se han interpuesto han sido resueltos de manera negativa y que la reforma viola los derechos humanos de los trabajadores por ser una reforma ampliatoria donde el principio de convencionalidad no ha sido respetado ya que les quita la cláusula de exclusión, por lo que no hay protección laboral, siendo que es un derecho laboral que se llevó de México al mundo y que hoy, por el contrario, estamos importando el derecho laboral, sin embargo ahora le corresponde a la Corte Interamericana resolver los juicios de amparo negados ya que este país no lo va a hacer por cuestiones sociales, políticas o económicas.

El sector civil, manifestó que ahora hay figuras en la reforma laboral que ya hacían falta como los nuevos tipos de contratación que beneficia al trabajo y a los proyectos en las empresas, sin embargo, consideró que los cambios debían verse a corto plazo, pero que aún no eran visibles para generar más riqueza. Reiteró que falta ver la profesionalización de las empresas y no precisamente con México, sino con el extranjero. El outsourcing fue señalada como un error por lo que se debe regular aparte. Expresó que la reforma laboral no aporta nada en materia de emprendedores de negocios y no hay beneficios que les otorgue la ley



por lo que se debe trabajar en conjunto con el gobierno y los sindicatos y que si no se otorgan beneficios en materia laboral se van a tener que ir a la informalidad siempre en aumento, por lo que se debe buscar la forma de ver las cosas distintas para hacer funcionar las leyes, cambiar la cultura laboral y que el hecho de haber iniciado la reforma es de por sí un gran comienzo. Aunque el *outsourcing*, nacido en la Segunda Guerra Mundial, en la industria automotriz mediante la empresa Ford, beneficia a la productividad no a los derechos del trabajador. Cuando las empresas estadounidenses trajeron a México el *outsourcing*, se les manifestó que había un tipo de responsabilidad solidaria con los trabajadores y que el impacto de la reforma laboral no se refleja en el empleo, porque hay más desempleo.

El sector académico manifestó que el empleo ha retrocedido 4.47%. Según el IMSS hay un desempleo del 4.67%, la informalidad ascendió de 59% a 60% y la productividad no se ha movido desde hace 30 años. México ocupa el lugar 159 en competitividad respecto al 157 anterior.

El siguiente día se impartió una conferencia en la cual se habló de *outsourcing*. Se expresó que las relaciones entre empresas son parte del derecho civil y no del derecho del trabajo social; en relación con los contratos es un contrato civil, sin embargo lo que busca la empresa es evitar el cumplimiento de obligaciones como utilidades, aguinaldos, seguro social, etcétera, además que las recomendaciones de la organización internacional del trabajo sobre las relaciones de trabajo buscan la protección del trabajador y rescatar las relaciones del trabajo.

En cuanto a los artículos 12,13,15 y 16, refieren que en México está sobre regulado el *outsourcing*, que en lugar de mejorar la contratación, se frenó, porque se regulo demasiado, pero no se proporcionaron las reglas para regularlo y a la fecha no hay ni siquiera jurisprudencia al respecto, ni doctrina por lo que está muy bonita la reforma, pero no es aplicable, porque antes el trabajador era subordinado del patrón ahora es dependiente del contratista, además está por definirse si es una responsabilidad solidaria o responsabilidad subsidiaria. Se deben modificar los mecanismos de las juntas para que en pleno interpreten y orienten la aplicación de las reformas. Quedaron sin respuesta preguntas sobre las facultades de las juntas en el congreso sobre derecho laboral y seguridad social.

Con la reforma laboral se flexibilizaron las relaciones laborales, ya que por ejemplo la contratación de personal fuera de la empresa, aunque se llevaba a cabo, no estaba regulada por lo que se buscaba evadir las responsabilidades

laborales y fiscales a que estaban sujetos los patrones. La reforma ya la regula, ahora solo falta el marco normativo para su aplicación. Eduardo Miranda Esquivel, presidente fundador de la Unión de Juristas de México, comenta la reforma laboral de 2012 en charla con Carolina Gómez Mena. Esto se publicó por el periódico La Jornada el 24 de agosto de 2013, a nueve meses de la reforma laboral.

Por reforma laboral, baja en empleos, salarios y seguridad social: abogado. A 9 meses de su entrada en vigor, ha habido 4 millones de despidos.

Carolina Gómez Mena. Periódico La Jornada. Sábado 24 de agosto de 2013, p. 29

Menos empleos, bajos salarios y caída de la seguridad social son algunos de los primeros impactos negativos que la reforma laboral causa a la economía y a los trabajadores, señaló Eduardo Miranda Esquivel, presidente fundador de la Unión de Juristas de México. El abogado laboral señaló en entrevista que el aumento del desempleo el mes pasado —que según datos del INEGI pasó de 4.9 por ciento en junio a 5.12 en julio— es una muestra de la tendencia en el país, en la que se ha dado el incremento y facilidad en los despidos laborales, pues a nueve meses de que entró en vigencia la reforma laboral, se calcula que han sido cesados más de cuatro millones de trabajadores.

Miranda Esquivel agregó que entre las condiciones que generan mayor desempleo en el país, aparte de la inequidad social e influencia de la globalización mundial, están la “anulación del derecho de estabilidad en el empleo y la legalización de los outsourcing (tercerización) que trajo consigo la reforma laboral, al igual que el abuso patronal y la incapacidad gubernamental de instituir políticas que activen y fortalezcan la economía nacional con perspectiva social y soberana”. El abogado subrayó que las modificaciones a la ley laboral han causado un aumento de la población sin seguridad social por la precarización del empleo y los salarios, al no estar inscrita en ningún sistema de salud y seguridad social por falta de financiamiento al sistema de prestaciones, pensiones y salud del IMSS e ISSSTE, debido a la informalidad, así como también la reducción del número de trabajadores que cotizan al sistema y del monto de las cuotas por los bajos salarios. Apuntó que cifras oficiales y de organismos especializados revelan que 24.5 por ciento de la población no está cubierta por ningún programa social como Oportunidades o Seguro Popular, ni por el IMSS, ISSSTE, PEMEX, SEDENA, MARINA o algún otro régimen especial.

Miranda Esquivel refirió que esta situación ha generado una “obstrucción complementaria a las reformas en seguridad social de años anteriores y/o eliminación de facto del derecho de jubilación o retiro con las nuevas formas de contratación y pago por horas, al impedir acumular las mil 250 semanas de cotización para pensionarse, teniendo los empleados que trabajar más años y sin sacar ningún fondo de su sistema de ahorro para el retiro”.

# Conclusiones y Propuestas de solución

PRIMERA. La regulación del outsourcing y su efecto tributario

El outsourcing ya existía, sin embargo, no estaba regulado, y por lo tanto los patrones, empresas contrataban a un tercero para que realizara sus actividades y como las actividades que estaban obligados a realizar no estaban reguladas en las legislaciones correspondientes, se les ordenaba efectuar las funciones normales y primarias de las empresas.

Es evidente que las empresas practicaban lo que se llama elusión fiscal, consistente en utilizar las facilidades que otorgan las disposiciones legales fiscales para evitar el pago de contribuciones, situación contraria a la evasión fiscal, en donde lo que se hace es violar la ley fiscal, es decir llevan a cabo las conductas que se les prohíbe, mientras que en la elusión fiscal los contribuyentes realizan las conductas que la ley les permite, sin embargo el efecto tributario en ambas conductas es la misma. Se evita el pago de contribuciones y como consecuencia la recaudación fiscal disminuye o es nula en algunos casos.

En materia de outsourcing, la empresa se registraba ante la autoridad fiscal y a partir de ahí nacía a la vida jurídica, sin embargo no contrataba de manera directa a los trabajadores, sino que contrataba a un tercero y éste a su vez realizaba la contratación de sus empleados, por lo que, la empresa no contaba con trabajadores directos, y al no haber contratado los trabajadores no estaba obligado a pagarles prestación laboral alguna, sino que el obligado era el tercero que los contrató y aquel de quien dependían los trabajadores.

La empresa cumplía la finalidad para la que fue creada, sin trabajador directo alguno y obtenía ingresos, pero no distribuía pagos a los trabajadores, ni prestación laboral alguna, por lo tanto no existía relación laboral entre la empresa y los trabajadores, toda vez que esos trabajadores dependían de un tercero, el contratista, por lo tanto la autoridad fiscal no obtenía ingreso alguno por concepto de retención de impuesto sobre la renta por concepto de asalariados, ni el seguro social o infortavit obtenían ingreso alguno por concepto de la contribución denominada aportaciones de seguridad social.

La reforma beneficia a las empresas toda vez que les permite realizar contratos por periodos cortos, por horas, además está dentro de su beneficio el que

puede despedir a un trabajador y los salarios caídos se reducen solo a un año no como antaño en donde le tenía que pagar todos los años desde el despido siempre y cuando se acreditara que fue injustificado; ahora bien, en relación con el trabajador, le otorga mayor certeza jurídica toda vez que como ya quedó establecido el patrón viene a ser el responsable solidario con el contratante de los trabajadores, en caso de que el patrón no haya verificado que se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación laboral para poder ser contratados, será entonces el patrón, quien recibe el servicio directo de los trabajadores quien responderá laboralmente si quien los contrató no cuenta con la capacidad para realizarlo, con lo anterior el impacto tributario puede ser positivo, toda vez que a mayor pago de prestaciones laborales, mayor será la recaudación fiscal.

En el supuesto de que el patrón directo no quiera responder a los trabajadores, la autoridad laboral y fiscal lo sancionará y le impondrá sanciones económicas. Multas que son consideradas de acuerdo al artículo 2 del Código Fiscal de la Federación como créditos fiscales cobrables por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria y su Administración Local de Recaudación.

Ahora bien, en el campo del outsourcing, existe mucho camino por recorrer, toda vez que si se pretende mantener controladas a las empresas laboralmente y fiscalmente es que se regula esta actividad, no obstante solamente se encuentra la regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo, lo cual resulta insuficiente para su aplicación, como una primera medida para regularlo es benéfico, sin embargo, se requiere sea más clara su aplicación y se realice la difusión correspondiente de los asesores jurídicos hacia los patrones o empresas.

Se propone la emisión de reglamentos, circulares y todas las disposiciones legales y administrativas que ayuden a que sea mucho más fácil su aplicación y despejar dudas que aún existen en su aplicación, conceptualización y regulación, lo cual al aplicarse debidamente resultará benéfico y de impacto positivo para la autoridad fiscal, tomando en cuenta que entre mayor sea la regulación y control, será mucho más fácil que la autoridad lo tenga vigilado y en un momento dado ejercer las facultades de comprobación y obligarlo a que cumpla en caso de que no lo hiciera, no solo fiscalmente, sino también en el reparto de utilidades actividad que también vigila esta autoridad tributaria y como consecuencia existirá una mayor recaudación fiscal en beneficio de la sociedad mexicana.

SEGUNDA. El incremento de las sanciones económicas y su efecto fiscal

En relación con el incremento de las sanciones económicas que se presentan en la reforma laboral vigente a partir del primero de diciembre del año 2012, de manera específica las sanciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, resulta relevante al haberse incrementado de manera desproporcionada y excesiva al aumentar de 150 a 5000 días de salario de sanción para los patrones o trabajadores que incumplan las diversas disposiciones legales y obligaciones que establece la ley antes citada, lo cual trae como consecuencia que viole los principios de proporcionalidad y justicia que provocarían un desequilibrio tanto administrativo como económico para la empresa o patrón; lo anterior repercute de manera negativa para la autoridad fiscal, ya que depende de la sanción económica que se imponga a los patrones será la facilidad o dificultad o imposibilidad para que la autoridad recaudadora pueda hacer efectiva dicha sanción que es considerado un crédito fiscal.

Por lo anterior, es que se propone en el cuerpo de la presente investigación que se realice la modificación de los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que de quedar establecidos como actualmente se encuentran, el efecto tributaria resultaría negativo, entendiéndose que solamente se tendrían gastos que jamás se podría recuperar al no contar el contribuyente con capacidad económica ni capacidad tributaria y afectando por consecuencia de manera negativa el desarrollo fiscal mexicano.

Por lo anterior es que se propone que los artículos 992 cuarto párrafo y 1002 de la Ley Federal del Trabajo se modifiquen y se redacten de la siguiente forma:

El artículo 992

Cuarto párrafo:

Cuando en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados, sin perjudicar de manera desproporcionada la capacidad económica del infractor. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

El Artículo 1002

Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones legales de las legislaciones aplicables al caso concreto, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

TERCERA. La verificación de la cotización del tiempo establecido a las madres embarazadas

Un derecho de las madres trabajadoras, es que la empresa que en este caso actúa como patrón en donde se encuentren laborando, cumpla con sus obligaciones, y respete los derechos laborales de los trabajadores y en el presente asunto al tratarse de una madre trabajadora, el patrón deberá respetar el tiempo establecido en la Ley Federal del Trabajo para que la madre trabajadora pueda tomarse seis semanas antes y seis semanas después del parto, así como respetarle su derecho consistente en el tiempo establecido para alimentar a su hijo recién nacido.

Durante el tiempo que se le otorgue antes y después del parto, quien está obligado a cubrir la prestación laboral es el seguro social, sin embargo para que surta efectos lo anterior, durante ese periodo la madre trabajadora debió haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; recibirá el subsidio señalado en el artículo 101 de la ley del seguro social, sin embargo si la madre trabajadora no cumplió con lo anterior, la responsabilidad de pagarle su salario íntegro será del patrón.

Debe resaltarse que el seguro social es una autoridad fiscal y que es su obligación determinar créditos fiscales, así como efectuar la solicitud del cumplimiento a los sujetos pasivos de la relación tributaria, que en este planteamiento, el sujeto pasivo directo lo es el trabajador, al ser quien debe pagar las contribuciones por los ingresos obtenidos, sin embargo el patrón será el responsable solidario al ser su obligación retenerle la contribución y enterarla a la autoridad fiscal, y en caso de omisión, el Estado mexicano cuenta con la potestad tributaria para hacerlos cumplir, entendiendo por potestad tributaria el poder jurídico con que cuenta la autoridad fiscal (Estado) para imponer contribuciones y hacerlas efectivas incluso en contra de la voluntad del sujeto pasivo como el procedimiento administrativo de ejecución establecido en el Código Fiscal Federal. Por lo tanto si el Instituto Mexicano del Seguro Social, autoridad fiscal, al analizar al expediente de la madre trabajadora detecta que no cumplió con haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, dicha autoridad no será responsable y la carga de responsabilidad recaerá en el patrón, por no haberse cerciorado que la madre trabajadora hubiera cubierto el requisito mencionado con antelación,

debiendo pagar el patrón el salario correspondiente a la beneficiaria, y efectuando la retención correspondiente a los ingresos por salarios que le hubiera pagado, y realizar el entero correspondiente a la autoridad fiscal, toda vez que en caso de omisión a esa obligación, la autoridad fiscal le realizará el requerimiento del cumplimiento tributario y como cada requerimiento o gestión de autoridad lleva implícito una sanción económica (multa), por no haber realizado el pago de mutuo propio sino a gestión de autoridad. Otra multa que procedería será por extemporaneidad, toda vez que al haberse requerido el cumplimiento de la obligación deja de manifiesto que el pago se realizará de manera extemporánea; todo lo anterior será en perjuicio del patrón solo por no haber observado que la madre trabajadora cumpliera con el multicitado requisito a la hora de su contratación; y en beneficio de la autoridad hacendaria que por esos conceptos obtendrá una recaudación fiscal que irán a parar a la tesorería de la federación y posteriormente a cubrir el gasto publico aplicándose en beneficio de la sociedad, por lo tanto el impacto para el patrón será negativo y para la autoridad positivo.

#### CUARTA. La reforma laboral y su afectación en la recaudación fiscal

En este apartado es importante realizar un recapitulado de la información obtenida tanto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), durante los ejercicios fiscales 2012 que es el año en el cual se publicó la reforma laboral, 2013 y lo que ha transcurrido del año 2014.

En primer término quedó claro que al confrontar la información del trimestre cuarto del año 2012 y 2013, se pudo observar que en el primero los trabajadores eran el 84.53% y en el segundo 86.49, lo cual refleja que existió un leve aumento en el número de trabajadores; y al analizar los trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se desprende que los asegurados en noviembre de 2012, eran 16 150 535 y en marzo de 2014 eran 16 577 136, se dio un ligero aumento en los trabajadores asegurados, lo cual viene a ser coherente con la información anterior, es decir aumentó el número de trabajadores y como consecuencia aumentó el número de asegurados. A pesar de lo anterior el INEGI establecía que las tasas de desocupación aumentaron, es decir en marzo de 2013, la desocupación era del 4.51% y que en marzo de 2014 era de 4.80; de igual forma se pudo observar que la tasa de trabajo asalariado bajó de 63.49 de la población ocupada en marzo de 2013 a 63.39 en marzo de 2014.



Al analizar los emplazamientos a huelga aumentaron de 1880 a 2073, entre noviembre de 2012 y noviembre de 2013, lo cual refleja el descontento de los trabajadores con los patrones quienes en ocasiones no quieren atender sus peticiones, pero la problemática surge por situaciones diversas como las condiciones laborales u otras situaciones que no necesariamente son materia de aumentos de sueldos o prestaciones y que ello sí generaría una mayor retención de impuestos y aportación a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la retención de contribuciones, a diferencia del aumento que se dio en el número de asegurados que al aumentar los asegurados aumentan los pagos por aportaciones de seguridad social. Una contribución establecida en el Código Fiscal de la Federación en su artículo 2, benéfica para la autoridad fiscal. Al analizar la información publicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las retenciones por salarios recaudadas aumentaron durante los ejercicios 2011 al 2013, al representar \$336 084.0; 377 663.2 y 404 051.9, no obstante en el ejercicio 2014 del mes de enero a septiembre se obtuvo un ingreso por ese concepto de \$353 354.7, que refleja los tres primeros trimestres y un ascenso casi seguro.

El material anterior permite determinar que aunque en poca medida las retenciones por impuestos han ido en aumento, ello podría significar que la reforma laboral ha causado un efecto positivo al aumentar el número de trabajadores, aumentar las retenciones efectuadas y, como consecuencia, los impuestos retenidos y enterados a las autoridades fiscales.

Se añadieron opiniones de algunos expertos del derecho laboral como representantes de patrones, de trabajadores, litigantes y autoridades quienes expresaron los beneficios que trae la reforma laboral de noviembre de 2012, sin embargo reconocieron que proceso ha sido lento, y que falta mucho por hacer al ser necesario expedir reglas que sean más claras y determinen la forma de aplicación de algunas disposiciones laborales.

Buscar dignificar a los trabajadores de las juntas laborales traería como consecuencia que la corrupción que existe sea menor y se erradique; que existan beneficios para los trabajadores pero también para los patrones; que las empresas deben trabajar en armonía; que el outsourcing es una tendencia mundial, por ello debemos implementarlo; que antes el protegido por la ley era el trabajador y que hoy se extiende esa protección a los patrones; que las nuevas formas de contratación benefician el derecho laboral en México, y que con la reforma laboral se flexibilizaron las relaciones laborales.

La publicación de fecha 24 de agosto de 2013 en la cual se afirma que existen impacto negativo con la reforma laboral, lo cual viene a establecer que cada sector tiene su posición en relación con dicha reforma laboral 2012, dependiendo de la forma y alcance del beneficio que se pueda obtener.

Se aplicaron encuestas a trabajadores, académicos, patrones y representantes de patrones que ayudaron a externar los siguientes resultados: Se concluye que dentro de las reformas estructurales propuestas para beneficiar a nuestro país en todos sus aspectos, como energía, telecomunicaciones y hacendaría entre otras, no se pudo dejar fuera la legislación laboral para que con todas ellas otorgar mejores condiciones de vida a los mexicanos, al colocar a la vanguardia procedimientos laborales más eficaces.

Con las anteriores reformas se busca que nuestro México pueda ser más justo y democrático, y sobre todo se encontraría a la vanguardia en derecho laboral y con ello nos convertiríamos en un México más competitivo. La Ley Federal del Trabajo busca ser más justa, más equitativa tanto en sus derechos y obligaciones para los trabajadores pero también para los patrones así como para todos los sectores que tengan que ver con la producción en nuestro país; es importante recordar que la Ley Federal del Trabajo que aplicábamos en nuestro país era de 1970, por lo que ya era necesario hacerle una modificación, toda vez que se debe visualizar que el México de 1970, no es el México del 2012, era un país diferente tanto en los derechos laborales como en el contexto social, político tecnológico y sobre todo el contexto económico era diferente para todos los sectores de la producción, nuestro país se ha abierto al comercio, a la inversión y se ha modernizado. Debíó competir y a trabajar con países del extranjero, por lo cual era importante actualizar sus procedimientos laborales, respetando siempre los derechos de los trabajadores sin minar los derechos de los patrones, es decir trabajar de común acuerdo ambas partes ya que tan importante es una como la otra para que nuestro país pueda salir adelante.

Con la reforma laboral del 2012, lo que se buscó fue favorecer la generación de empleos bien remunerados, que se otorgue previsión social a quien no cuente con ella, así como proteger a los grupos considerados vulnerables como los jóvenes, los menores, las mujeres, los discapacitados entre otros. Así está enfocada la reforma buscando que se les proporcione un empleo, que se les respeten los derechos y además que exista certidumbre jurídica en el trabajo, pero también que exista para el patrón, que la impartición de justicia en las juntas laborales sea

más rápida, más transparente para evitar la corrupción que hay dentro de las mismas. Debe abatirse con propuestas como las reformas establecidas en materia laboral, es un trabajo no de un día sino tal vez de generaciones pues es importante que se cambie la mentalidad y visión del servicio público que llevan a cabo los servidores públicos. Esto aunado a la volatilidad del derecho tributario tanto en lo sustancial como procedimental, ha complicado un poco la situación tanto para patrones receptores de nuevas cargas fiscales, así como el aumento de sanciones económicas incluso hasta privativas de libertad por el incumplimiento de obligaciones tributarias, mientras que los trabajadores que sin importar que son contribuyentes cautivos han visto incrementarse sus obligaciones fiscales. En el desarrollo del trabajo se desglosaron los derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores para tener una mayor visión tanto laboral y fiscal de los contribuyentes. Percibir porqué en ocasiones es difícil para ambas partes cumplir a cabalidad sus obligaciones laborales y fiscales y que una no puede ir sin la otra, sino que van en muy estrecha relación y que el cambio de régimen fiscal puede cambiar las obligaciones laborales, así como un cambio en la estructura legal laboral puede repercutir en el desarrollo fiscal de las empresas o sectores productivos y de sus trabajadores hasta afectar el desarrollo fiscal mexicano. Del análisis y estudio se desprende que ha existido un beneficio con la citada reforma laboral, sin embargo, al igual que en otros países, no se va a observar a corto plazo, sino que requiere el paso del tiempo y diversas disposiciones complementarias para otorgar beneficios a trabajadores y patrones; además de satisfacer la recaudación fiscal que es el interés general que se busca satisfacer con las contribuciones federales.

# Bibliografía

- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, *“principios básicos de derecho del trabajo”*, 4 ed., Pac, México, 2001.
- BREÑA GARDUÑO, Francisco, *“Ley Federal del Trabajo comentada y correlacionada”*, 7a edic., Oxford, México, 2013.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *“35 lecciones de derecho laboral”*, 5ª ed., Trillas, México 1987.
- DE BUEN L. Néstor, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, 13ª edic., Porrúa, México, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario, cit. Por: CAVAZOS FLORES, Baltasar, *“35 lecciones de derecho laboral”*, 5ª ed., Trillas, México, 1987.
- GUERRERO, Euquerio, *“Manual de Derecho del Trabajo”*, 23ª edic., Porrúa, México, 2003.
- PORRAS LÓPEZ, Armando. Cit. Por: Córdova Romero, Francisco, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, 4 ed., Cárdenas Velazco Editores, S.A de C.V., México, 2006.
- RAMÍREZ BOSCO, Luis, *“para una introducción al derecho del trabajo”* edit. universidad, Argentina, 2000.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, cit. por: VENEGAS ALVAREZ, Sonia, *“Derecho Fiscal”*, 3ª reimpresión, Oxford, México.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Cit. Por: Córdova Romero Francisco, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, 4 ed., Cárdenas Velazco Editores, S.A de C.V., México, 2006.

## Legislativas

1. Código Fiscal de la Federación 2014.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Oxford, México, 2013
3. Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012.

## Medios electrónicos

1. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, *“Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123”*, Coordinador Dr. Emilio O. Rabasa, México, 1990.
2. <http://www.sat.gob.mx>.
3. [http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos\\_ley/2014/iniciativa\\_](http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos_ley/2014/iniciativa_)

lif\_2014.pdf, recuperado el 4-01-2015, a las 18:00.

4. Periódico “la Voz de Galicia.es.” de 29 de marzo de 2012, recuperado el 28 de abril de 2014, 18:45, de <http://www.lavozdegalicia.es/noticia/economía/2012/03/29>.
5. Periódico la expansión.com., recuperado el 19 de junio de 2014, a las 8:06 horas, de <http://www.expansion.com/2013/07/05/economia/1373041219.html>
6. Periódico Español Europa Press, del 1 de enero de 2014, recuperado el 19 de junio de 2014, a las 9:38 de <http://www.europapress.es/economia/noticia-espana-adentra-2014-recuperacion-paro-mas-25-20140101122244.html>

*El impacto de la reforma laboral en el  
desarrollo fiscal de México* publicado por  
la Universidad Autónoma de Tamaulipas  
y Colofón, se terminó de imprimir en diciem-  
bre de 2016, en los talleres de Eddel Graph S.A.  
de C.V. El tiraje consta de 1 000 ejemplares impresos  
mediante offset en papel Bond ahuesado de 75 gramos.

