

## ÉPOCA IV

Abril 2019

Volumen 1, Número 7

### DIRECTORIO

INFOEMPRESA es un órgano de difusión técnica y ética para los negocios y el patrimonio personal. Distribución digital gratuita mediante solicitud a [CONTACTO](#)

#### **DIRECTOR Y EDITOR:**

Jorge Santamaría  
[CONTACTO](#)

#### **CONSEJO EDITORIAL:**

Sonia Briones H  
Sara A. Santamaría G  
Miguel A. Ávila M  
Luis Ávila M  
Israel Ramírez  
Roberto Gómez

#### **REDACCIÓN:**

Yumiko López

#### **DISEÑO:**

IMAVI Publicidad  
[www.imavipublicidad.com.mx](http://www.imavipublicidad.com.mx)

#### **Estimado lector:**

Este boletín tiene el propósito de informar cuestiones técnicas contables, financieras, de derecho, éticas, económicas o informáticas, o bien una combinación de tales cuestiones, solo con la idea de sembrar en los interesados ideas generales. Es gratuito dirigido al público en general, pero de manera alguna se recomienda tomar decisiones con base en esta información. Será mejor siempre consultar a su asesor especialista para adentrarse en cualquiera de los temas aquí expuestos. No obstante, cualquier duda, comentario o aclaración será bien recibida [CONTACTO](#)

Síguenos



## TEMA 1

# SALARIO EN ESPECIE

*Una estrategia de negociación para una buena relación entre patrón y trabajador.*

Si la palabra salario quizá nos parezca un cognado de *sal* estaremos en buen camino. Efectivamente el origen de la palabra tiene que ver con la remuneración que se pagaba a los soldados romanos<sup>1</sup> y psicológicamente se asocia con lo emotivo de recibir el salario para “ponerle sal” a nuestra vida económica o con otros motivos de alegría transitoria, como el día de quincena. El salario es un mecanismo de redistribución de la riqueza (los impuestos son el más importante como mecanismo económico), pues las empresas deben obtener ingresos para pagar el salario y los trabajadores ponen su fuerza para producir los bienes o servicios que coloca la empresa en el mercado. Esta dimensión es la del trabajador que obtiene una contraprestación por sus servicios.

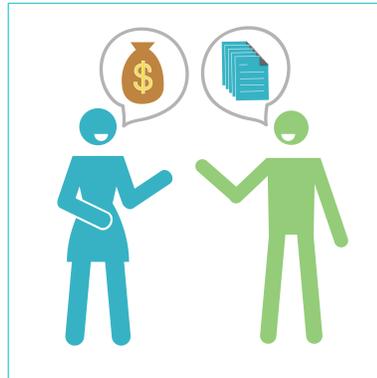
No obstante, salario tiene una segunda dimensión: el del costo de la mano de obra. La producción o distribución de bienes, o la prestación de servicios, cuando no se realizan por un individuo sin ayuda de nadie, requieren del trabajo de otros que complementan las tareas necesarias para tales actividades; normalmente a estas personas se les considera trabajadores. Aunque las modalidades actuales han estructurado sistemas para la transmisión de fuerza de trabajo de las personas de una entidad a otra, tales como la maquila y el *outsourcing*; o a veces, como una indebida clasificación de “asimilados”, una relación de empleador-empleado que pudiera soslayar una verdadera relación laboral.

Una tercera dimensión está relacionada con lo tributario, lo cual se refiere en dos efectos microeconómicos: por un lado, la carga tributaria para el perceptor del ingreso, es decir, el trabajador y la carga que corresponda por contribuciones a cargo del empleador. Por otro lado, podemos identificar cargas mixtas en materia de seguro social, que establece una cuota para el trabajador y otra para el patrón. La parte que pone el Estado en este último caso, está en en ámbito macroeconómico que no abordaremos en este apunte.

En este entorno, exponemos algunas ideas de formas de pago en especie del salario, con la idea que trabajador y patrón encuentren un medio para lograr cada uno sus fines con una buena estructura económica del salario y sus prestaciones; un apropiado sistema de remuneraciones tangibles o intangibles, mediante una combinación acertada y lógica de pago en efectivo y pago en especie.

<sup>1</sup> Del latín *salarium* ‘salario’, de *salarium* ‘dinero dado a los soldados (romanos) para comprar sal. GOMEZ de Silva, G. 1988. *Breve diccionario etimológico de la lengua española*. Ciudad de México. Colegio de México y Fondo de Cultura Económica. p. 620.

## ¿Qué es el salario?



No es nuestra pretensión adentrarnos en profundas reflexiones económicas, laborales, psicológicas, sociológicas o políticas para llegar a tener una noción muy completa de lo que es el salario. Nos concretaremos a aludir la caracterización de lo que significa el salario para fines microeconómicos en la empresa y desde el punto de vista jurídico-fiscal, partiendo de la Ley Federal del Trabajo y de ahí derivar a diversos aspectos que permitan ubicar al salario como ingreso del trabajador y un gasto del patrón, así como las probables repercusiones más evidentes en la carga tributaria de impuesto sobre la renta y en materia de cuotas por aportaciones de seguridad social.

Como requerimientos mínimos de lenguaje abordamos las siguientes ideas:

- Solo entendemos la existencia de salario dentro de los elementos de una relación laboral; así que, siguiendo esta visión, diremos que el salario es un elemento objetivo en dicha relación y que consiste en que el patrón tiene la obligación de pagar una contraprestación al trabajador por sus servicios.
- Es necesario precisar que tales servicios ni tienen que ser efectivamente prestados, ni tienen que ser continuos o permanentes, ello depende de las condiciones de trabajo y las órdenes del patrón. Más bien se trata de un binomio tiempo/actividad. El salario es el pago que debe realizar el patrón porque el trabajador esté disponible por un tiempo para realizar la actividad contratada, que la realice el trabajador o no, depende de las instrucciones del patrón dentro de la jornada de trabajo.
- Lo anterior tiene importante relación con la liga de mando que existe como elemento subjetivo de la relación laboral. Ese vínculo se denomina en el derecho del trabajo *subordinación*. El trabajador debe obedecer las instrucciones del patrón para que dentro del tiempo disponible (la jornada de trabajo) realice la actividad contratada, siempre y cuando se cumpla el elemento objetivo: el pago del salario.



- Así, la Ley Federal del Trabajo define que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”<sup>2</sup>

La Ley Federal del Trabajo (LFT) dota al concepto de salario varios factores que nos permiten redondear la parte jurídica y económica que estamos vislumbrando, fijando algunas características jurídico-operativas del salario. Lo presentamos a continuación;

🕒 **1. Salario remunerador.** El salario remunerador debe ser aquel que sea concomitante con un trabajo digno o decente. Es decir, debe ser un salario que respete la dignidad humana del trabajador, junto con el acceso a la seguridad social. En ningún caso puede ser menor al fijado como mínimo, general o profesional.

🕒 **2. Medición del salario.** Para fijar el salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, así como otras condiciones especiales que provengan de la naturaleza del trabajo contratado.

🕒 **3. Salario mínimo.** Ninguna estipulación entre trabajador y patrón puede acordar el pago de una cantidad inferior al salario mínimo. El salario mínimo es la retribución menor que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El monto institucional de ese salario mínimo debe ser pagado siempre en efectivo.

🕒 **4. Lugar y día de pago del salario.** En ningún caso puede ser pagado en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, salvo a trabajadores de esos establecimientos. Tampoco puede establecerse la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado. El lugar de pago del salario debe quedar dentro del escrito en el que consten las condiciones de trabajo y debe ser en el mismo lugar donde se prestan los servicios. También se establecerá el día del pago.

🕒 **5. Retención o reducción del salario.** El patrón no puede retener el salario por concepto de multa; tampoco podrá reducir el salario y podrá rescindirle sin responsabilidad para el trabajador.

🕒 **6. Renuncia del salario.** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones, cualquier forma y denominación que se le dé.

<sup>2</sup> Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo.

7. **Forma de determinar el salario.** Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado y de cualquier otra manera.

8. **Integración del salario.** Comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue el trabajador por su trabajo.

9. **La forma y monto del salario.** Debe quedar dentro del contrato de trabajo escrito.

## Pago en general y pago en especie



Nos es preciso hacer una mínima de connotación de lo que es pago en general y lo que es pago en especie.

- ✓ Por regla general pago es el cumplimiento de una obligación tal y como se acordó por las partes de un contrato, algún hecho según lo determine la ley. Así que quien debe pagar, cumple su obligación entregando el efectivo, los bienes o los servicios a que se comprometió.
- ✓ Si el pago del precio o contraprestación se pactó en efectivo, la obligación natural de pago solo se cumple con la entrega de moneda nacional de cuño corriente. La parte del pago que deba ser sufragada en efectivo, no puede pagarse legalmente con moneda extranjera<sup>3</sup>. El salario mínimo no puede pactarse en moneda extranjera, porque se trataría de pago en especie, que debe ser especialmente entregado en moneda nacional únicamente.
- ✓ Si el pago es en servicio, lo puede prestar directamente el deudor o puede hacerlo a través de un tercero.
- ✓ Todo pago se puede hacer con anticipación a su vencimiento, si lo aceptan las partes.

<sup>3</sup> La Ley Monetaria de los Estados Unidos Mexicanos determina en su artículo 8: ... “Las obligaciones de pago en moneda extranjera contraídas dentro o fuera de la República para ser cumplidas en ésta, se solventarán entregando el equivalente en moneda nacional, al tipo de cambio que rija en el lugar y fecha en que se haga el pago.”

- ✓ Si el pago se ofreció en especie, el acreedor no está obligado a aceptar otra cosa que no sea tal especie; por especie debe entenderse todo tipo de obligación de dar que no sea en dinero.

## 11 diferencias y similitudes entre el salario pactado en especie y las prestaciones de previsión social.

**Cuadro 1**  
**Comparación entre pago en especie en general y prestaciones de previsión social**

Salario en especie	Previsión social
1. Es obligatorio pues se entrega al trabajador por sus servicios	No se entrega al trabajador por sus servicios, sino por sus condiciones personales
2. Se pacta en el contrato como parte del salario que no se paga en efectivo	Se establece en un plan de previsión social aprobado por una comisión obrero – patronal
3. Puede consistir en cosas materiales cuya entrega periódica es obligatoria para el patrón.	Puede consistir en cosas materiales puestas a disposición del trabajador y eventualmente de su familia
4. Puede consistir en un servicio que el trabajador reciba obligatoria y permanentemente	Puede consistir en un servicio que requiera el trabajador o su familia en determinadas circunstancias a su libre disposición
5. Se entrega de igual forma a igual trabajo, obligatoriamente	Se pacta entregarlo en forma general a todos los trabajadores o sus familias
6. Debe ser remunerador	No es una remuneración
7. No se aplica al salario mínimo general o profesional	Sí puede ser equivalente al salario mínimo general o profesional
8. Se entrega en unidades que permitan integrarlo en el salario	Se puede entregar de cualquier forma prevista en el plan de previsión social
9. El lugar de pago es el lugar de trabajo	El lugar de entrega se pacta libremente, según la naturaleza de la prestación
10. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado.	Se fija conforme a la naturaleza de la prestación y no se devenga por la prestación de los servicios del trabajador
11. Se suma a la parte pagada en efectivo (y otras prestaciones pertinentes), para integrar el salario total, base de las demás prestaciones obligatorias para el patrón	No tiene relación con el salario, depende de las necesidades sociales pactadas en el plan de previsión social. Algunas se pudieran integrar al salario base de indemnización

*Fuente: Elaboración propia con base en la interpretación de diversas normas de la LFT y de la Ley del Impuesto sobre la Renta y de la práctica profesional de nuestra firma.*

## Algunos ejemplos de salario pago en especie

Retomamos las reglas legales siguientes, para apoyar los ejemplos: 1) El salario mínimo no puede pagarse en especie por disposición limitativa de la LFT; 2) en esta limitante se debe entender también el salario mínimo profesional; 3) para que sea legal el pago de salario en especie debe quedar debidamente acordado en las condiciones suscritas por el patrón y el trabajador, sea en el contrato de trabajo o en la documentación que los sustituya o complemente; el patrón; y 4) El patrón no puede libremente no pagar la especie prometida y en su lugar pagar dinero, pues la obligación original solo se resuelve con la entrega de la especie pactada.

De cada tipo de pago en especie las leyes federales del Impuesto sobre la Renta, la del Seguro Social y la del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las regulaciones locales que graven el pago de salarios, pueden tener igualdades o disparidades en su inclusión a la base de la contribución de que se trate, en especial sobre la integración o no a esa base fiscal y al valor asignable a la prestación en especie; incluso podrá darse el caso que para alguna de esas contribuciones federales o locales el tipo de pago no sea objeto gravable.

En el siguiente cuadro enunciamos en forma muy limitativa algunas prestaciones en especie a favor del trabajador que pueden o no ser parte del salario. Las observaciones deben entenderse en el sentido de la necesidad de estudiar cada caso.

**Cuadro 2**  
**Ejemplos pago en especie como salario y otros destinos.**

Especie	Observaciones
<p><b>Descuentos especiales a trabajadores en mercancías comercializadas por el patrón.</b></p> 	<p>Dado que esta prestación en especie depende de la necesidad y la voluntad del trabajador de adquirir los bienes con descuento no debería ser considerada como salario, sino como una condición obligatoria para el patrón.</p>
<p><b>Rendimiento proveniente de tiendas de trabajadores.</b></p> 	<p>Esta figura implica que patrón y el conjunto de trabajadores, con la inversión inicial patronal, constituyen una entidad para operar una tienda de venta de productos diversos. Tanto el tipo de dichos productos y sus precios, deben ser acordados por las partes y de resultar utilidades, estas se repartirían como se haya acordado en el convenio obrero patronal. Estos rendimientos no pueden ser considerados salarios pues no está a cargo del patrón pagarlos sino que depende de los resultados de la operación mercantil.</p>

**Pasajes aéreos a determinandos destinos para viajes personales.**



Se trata de que el patrón otorgue un servicio como parte del salario, lo cual resuelve a través de un tercero. Para el caso de las contribuciones de impuesto sobre la renta y aportaciones de seguridad social, deberá estarse a la naturaleza del ingreso para el trabajador para evaluar su integración a la base fiscal.

**Servicio de guarderías para hijos y dependientes ancianos de trabajadores.**



Que este tipo de servicio constituya o no salario en especie depende de cómo se pacte en las condiciones individuales de trabajo. Por esta razón los efectos fiscales y financieros son diversos. El costo de los servicios puede ser considerado mano de obra, gasto de administración o salarios como prestación de previsión social. Sin duda, una estrategia de contratación de este tipo tiene grandes beneficios para las partes en la relación de trabajo.

**Días de descanso con goce de sueldo, como premios por productividad.**



Aunque se trata de una prestación en especie consistente en la obligación de otorgar días de descanso adicionales a los obligatorios de la LFT, no constituye una percepción económica material para el trabajador, por lo que no hay efecto fiscal federal, pero sí es un costo que debe clasificarse debidamente para evitar distorsiones en los resultados financieros de la operación.

**Uso de silla de rueda y otros aparatos para facilitar el desplazamiento del trabajador con limitaciones físicas.**



Este es uno de los casos en los cuales puede haber confusión entre considerarlo prestación de previsión social o salario, o ambos conceptos. De la forma en que se pacte en el contrato de trabajo dependerá identificar su naturaleza para fines de la base de contribuciones. No obstante, consistiendo la prestación en un uso, el aparato en cuestión no pasa a propiedad del trabajador y sería discutible su calidad de activo fijo para fines fiscales y financieros.

**Casa habitación para el trabajador y su familia.**



Este es uno de los conceptos más versátiles que pueden constituir una parte del salario en especie. Algunas posibilidades pueden ser: renta muy baja para favorecer al trabajador; uso gratuito mientras dure la relación de trabajo; aportaciones complementarias al INFONAVIT a cargo del patrón; venta de casa habitación a largo plazo y con interés bajo o sin él; institución de usufructo gratuito para el trabajador con las limitaciones que se pacten.. Cada caso constituye un complejo de reglas fiscales, legales y financieras que deben cumplirse cuidadosamente, incluyendo su clasificación o no como prestación de previsión social.

**Automóvil para uso personal.**



En la contratación de funcionarios de medio y alto nivel es frecuente ofrecer como parte del salario la disposición de un automóvil para uso personal. Puede otorgarse el uso, el usufructo, la venta a plazo, la renta baja. Cada caso tiene su propia problemática fiscal, jurídica y financiera. En ocasiones se le da trato de herramienta. Si es que está justificado, no constituye pago de salario en especie.

*Fuente: Elaboración propia con ideas tomadas de la experiencia profesional de nuestra firma.*

## Conclusiones

Aunque con información muy variada y las explicaciones un tanto breves, puede claramente notarse en estas líneas que el pago en especie de parte del salario de los trabajadores constituye una gran oportunidad de alcanzar negociaciones laborales que permitan beneficios para ambas partes en la relación de trabajo. Los beneficios podrían aparecer en seguridad y claridad jurídica, por seguridad en el empleo, en arraigo a la empresa, en un trato fiscal favorable y también para una mejor representación de efectos financieros reveladores de la economía del patrón con mucho mejor costo beneficio respecto de pactar simplemente pago en dinero del salario de los trabajadores. Hemos querido dejar también la idea de la necesidad de que en el contrato de trabajo queden estipuladas tanto la naturaleza como las condiciones para el pago de una parte del salario mediante bienes diferentes al dinero. Un trabajo que hay que hacer continuamente para lograr una buena estrategia de pago en especie, de parte del salario, es la preparación de un menú de posibilidades que esté dispuesto el patrón a conceder y estructurar en el esquema contractual sobre el que se finque la decisión y, finalmente, decidir cuál tipo de prestación afecta en mejor forma la representación del patrimonio empresarial en los estados financieros, así como la carga fiscal que genera tanto para el patrón como para el trabajador. Es un trabajo técnico complejo, pero vale la pena, pues a fin de cuentas es el llamado capital humano el que genera a riqueza efectiva de una organización. Trabaje con su asesor en este objetivo y los resultados serán muy buenos. [INFOEMPRESA](#)

## NoticiaDSAs

### SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

*(Textos en verde son añadidos. Se transcribe del documento original)*

*<https://www.sat.gob.mx/noticias/31560/se-proyecta-recibir-6.9-millones-de-declaraciones-anuales-2018>, Consultado el 9 de abril de 2019*

Ciudad de México, 5 de abril de 2019

#### **Se proyecta recibir 6.9 millones de declaraciones anuales 2018**

#### ***Declaraciones de persona físicas 2018***

Con corte al 3 de abril de 2019, las personas físicas han presentado más de un millón de declaraciones.

## ***Aplicación para las declaraciones de personas físicas 2018***

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT), informa que, a partir del viernes 29 de marzo, se encuentra disponible en el Portal del SAT la aplicación para que las personas físicas presenten su Declaración Anual del ejercicio fiscal 2018.

Los contribuyentes que deben cumplir con esta obligación son quienes obtienen ingresos por servicios profesionales, actividades empresariales, por arrendamiento, dividendos, enajenación o adquisición de bienes.

Los asalariados no están obligados si perciben el salario de un solo patrón y tienen ingresos por intereses hasta por 20 mil pesos; sin embargo, si tienen deducciones personales pueden realizar la declaración para obtener saldo a favor.

## ***Saldos a favor 2018***

La presentación de la Declaración Anual se hace durante abril y puede enviarse con contraseña si el saldo a favor es hasta 10 mil pesos; para saldos a favor mayores o cuando se capture una nueva cuenta clabe, deberá enviarse con e.firma.

## ***Deducciones en la declaración anual para las personas físicas 2018***

Cabe recordar que, para efectos de deducibilidad, se tomarán en cuenta los gastos referentes a créditos hipotecarios, colegiaturas y transporte escolar, honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios, entre otros, siempre y cuando se hayan realizado con tarjeta de crédito, débito, cheque o transferencia electrónica.

## ***Se esperan 6.9 millones de declaraciones de personas físicas 2018***

En el evento para presentar la Declaración Anual 2018, la Jefa del SAT, Margarita Ríos-Farjat comentó que se espera recibir alrededor de 6.9 millones de declaraciones, 6% más que el año pasado, y precisó que, con corte al 3 de abril, se habían presentado ya más de 1 millón de declaraciones, de las cuales más del 92 por ciento tuvieron saldo a favor.

## ***Visor de Nómina y Simulador de Declaración Anual***

Respecto al prellenado dijo que se procesó la información de más de 970 millones de facturas de nómina y más de 238 millones de facturas de deducciones personales. También mencionó que para agilizar el proceso de declaración se crearon herramientas como el Visor de Nómina y el Simulador de Declaración Anual, donde se pudo revisar con anticipación los datos que aparecerían en la declaración y, en caso de ser necesario, corregir.



## CRITERIOS DE INTEPRETACIÓN

*(Se transcribe del documento original)*

<http://criteriosdeinterpretacion.inai.org.mx/Pages/default.aspx>, Consultado el 9 de abril de 2019

**Registro Federal de Contribuyentes (RFC) de personas físicas.** El RFC es una clave de carácter fiscal, única e irrepetible, que permite identificar al titular, su edad y fecha de nacimiento, por lo que es un dato personal de carácter confidencial.

### Resoluciones:

- **RRA 0189/17.** Morena. 08 de febrero de 2017. Por unanimidad. Comisionado Ponente Joel Salas Suárez.
- **RRA 0677/17.** Universidad Nacional Autónoma de México. 08 de marzo de 2017. Por unanimidad. Comisionado Ponente Rosendoevgueni Monterrey Chepov.
- **RRA 1564/17.** Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Mauricio Guerra Ford.

**Segunda Época**

**Criterio 19/17**

Busca en nuestro próximo número:

- Retención del Impuesto Sobre la Renta.
  - Cuidado con las responsabilidades cualitativas y cuantitativas del retenedor.
- NoticiaDSAs

