

## Herramientas de trabajo y sus efectos fiscales

### Los documentos laborales

- Es muy importante el tomar en consideración que desde el momento que se le otorga al trabajador una cantidad en dinero o en especie para los efectos que pueda llevar a cabo sus funciones para las cuales fue contratado, esto sea debidamente plasmado y a detalle en los dos documentos laborales obligatorios por el Patrón que son el Reglamento Interior de Trabajo y en los contrato de trabajo.
- Es también importante el observar que las diferencias entre el Reglamento Interior de Trabajo y los contratos de trabajo, es que el primero debe especificar todas y cada una de las condiciones de trabajo además de los derechos y obligaciones de los trabajadores pero en lo general, y el segundo que es el contrato de trabajo es individual por cada trabajador, siendo este documento laboral secundario al propio Reglamento Interior de Trabajo.
- Se recomienda y de conformidad con la Ley Federal del Trabajo que en el caso de los contratos individuales de trabajo, estos sean ratificados en sus firmas ante la Junta Local de Conciliación de Trabajo, lo anterior para dar certeza de que el respectivo contrato si se llevo acabo en la misma fecha en que se firmo, ya que en la practica existen autoridades fiscales que no quieren darles efectos validos desde la fecha que contiene el contrato – Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

- 

#### **Artículo 33.- .....**

*Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él será ratificado ante*

*la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.*

## **Prestaciones de Ley Federal del Trabajo**

De conformidad con el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación de todo Patrón el cumplir y proporcionar todo aquello (**herramientas de trabajo**) que es necesario para que el trabajador deba llevar acabo con la mayor calidad y esmero sus funciones acordes a su contrato de trabajo:

**Artículo 132.-** *Son obligaciones de los patrones:*

*I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;*

*III.- 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;*

*XVII. 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;*

- Es mucho muy importante que en el respectivo Reglamento Interior de Trabajo se describa y debidamente se desarrolle en que consiste esta herramientas de trabajo, la cual es necesaria para que el trabajador cumpla con las respectivas normas de trabajo, del porque es indispensable y bajo las circunstancias en las que se debe de llevar acabo en el lugar del trabajo, por lo anterior es recomendable que todo se tipifique en el RIT y este sea firmado por los trabajadores y se comparezca ante la Autoridad laboral (Secretaria del Trabajo y Previsión Social) para que este documento laboral sea debidamente autorizado.
- Que se tipifique conforme al Artículo 94 ultimo párrafo de la LISR que “estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado”
- Que en el contrato de trabajo y en el RIT se especifique debidamente que estos importes o cantidades proporcionadas a los trabajadores serán única y exclusivamente utilizados por el trabajador para comidas
- Aspectos que se deben de incluir en esta herramienta de trabajo en el RIT:
  - ✓ Elevar la calidad de vida de los trabajadores
  - ✓ Aumento de productividad – motivación e interés
  - ✓ Evitar errores y fallas – costos extras
  - ✓ Mayor énfasis y esmero en el trabajo
  - ✓ Disminución en la rotación de trabajadores

- Las herramientas de trabajo también pueden consistir en **incentivos para elevar la productividad** (en sustitución de la erogación de comidas), tal y como así se señalan en el Artículo 153-J fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, todo debidamente desarrollado mediante planes y programas en el RIT:

**Artículo 153-A.** Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

**Artículo 153-E.** *En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:*

**Artículo 153-J.** Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y

## Herramientas de trabajo para efectos fiscales

1. Indispensable que las herramientas de trabajo estén especificadas en el Reglamento Interior de Trabajo, todas descriptivas, desarrolladas y a detalle acorde a las condiciones y normas de trabajo en la empresa.
2. Es necesario que las funciones de cada trabajador como su lugar de trabajo y demás condiciones estén en el contrato individual de trabajo y este concuerda con el RIT.
3. Que los registros contables estén acordes a los conceptos especificados en la Ley Federal del Trabajo y no a conceptos rutinarios
4. Que estas prestaciones laborales obren en un comprobante fiscal como es el timbrado de nominas o CFDI de cada trabajador.
5. Que estas erogaciones no se incurran en las exageraciones
6. Que de conformidad a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 19 y de manera tajante todo lo relacionado con las normas de trabajo (de conformidad con el RIT) NO causan impuesto alguno:

**Artículo 19.-** *Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.*

## Deducibilidad del Gasto o erogación

- De conformidad con el Artículo 28 fracción XXX de la Ley del Impuesto sobre la Renta se consideran que las prestaciones o ingresos exentos a los trabajadores son gastos no deducibles en un 53%.

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

**XXX.** *Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.*

- Solo que la propia Ley del Impuesto sobre la Renta en su Artículo 94 último párrafo tipifica que no son ingresos a los trabajadores lo que así se les proporcione en comidas o uso de bienes (herramientas de trabajo), por lo anterior si la propia LISR tipifica que no son ingresos en consecuencia tampoco son ingresos exentos:

**Artículo 94.....** *No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en*

*este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.*

## **Comprobante fiscal del gastos a de la erogación**

- Es de enorme importancia que las cantidades respectivas por el concepto de comidas se establezcan en el recibo de nominas y en consecuencia obren el “timbrado” de nominas o CFDI, el cual es al final de cuentas y de conformidad con el Artículo 27 fracción V de la Ley del Impuesto sobre la Renta, un comprobante fiscal:

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

*V. ....*

*Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, .....*

- Resalta el señalar de conformidad con lo que me especifica la LISR y cumplimiento con el anterior Artículo con el simple hecho de que esta prestación laboral la exponga en el respectivo CFDI.

### **Ingreso acumulable para el Trabajador**

- No son ingresos fiscales para el trabajador ya que como ya que observamos en el Artículo 94 último párrafo de LISR, no son ingresos para el trabajador, además de que de conformidad con el Artículo 93 fracción XVII se tipifica que estos “supuestos ingresos” no son sujetos al pago de ISR:

**Artículo 93.** *No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

**XVII.** Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

### **No integración al SBC IMSS**

- Las herramientas de trabajo no forman parte del Salario Diario Integrado para los efectos del IMSS, lo anterior de conformidad con el Artículo 27 fracción I de la Ley del Seguro Social:





Estrategias Fiscales y de Litigio  
Consultoria



**Artículo 27.** *El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

*I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;*

Julio 2016

**MA CP Jorge A Gonzalez Anchondo**  
**CACE, S.C. de R.L. de C.V.**