



**Aspectos fiscales
a considerar en
incorporación de
becarios**



Introducción _____ **3**

Desarrollo _____ **4**

Conclusión _____ **6**

Introducción

Diversas compañías cuentan dentro de sus políticas internas el mantener un determinado número de personas bajo el esquema de “becarios”, con la finalidad de generar un impacto social en su comunidad, ya que además de proporcionar un apoyo económico a las personas bajo este esquema, también brinda experiencia laboral a los estudiantes.

No obstante, es importante que las compañías consideren algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) a efectos de no incurrir en omisiones o en la generación de cargas fiscales adicionales.



Desarrollo

El artículo 132 de la LFT establece como obligación para los patrones que tengan a su servicio más de mil trabajadores, sostener a tres becarios haciendo por su cuenta los gastos indispensables para sostener de forma decorosa sus estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros.

En este sentido, surge el primer aspecto a considerar relacionado con el tipo de relación que se tendrá con el becario, es decir, saber si se configura una relación laboral sujeta a derechos y

obligaciones como con cualquier otro empleado.

Al respecto, es importante señalar que la incorporación de los becarios a las empresas debe realizarse a través de la firma de un convenio de vinculación de estudiantes con empresas, donde se desvirtúe la prestación de un trabajo personal subordinado, dado que, el hecho de que los becarios realicen ciertas funciones que se les encomienden conforme al programa, ello no genera una subordinación con la empresa, es decir, no existe por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por quien presta el servicio, de conformidad con la fracción III del artículo 134 de la LFT.



Ahora bien, el segundo aspecto relacionado con la incorporación de becarios es el tratamiento fiscal del pago que se efectúe como apoyo a sus estudios. Al respecto, el propio convenio de vinculación deberá señalar la forma de entrega de los apoyos, los cuales en la mayoría de los casos puede ser efectuado directamente a la institución educativa, lo cual representará una deducción para la compañía y una simplificación administrativa para la misma, dado que no tendrá que cumplir con la emisión de Comprobantes Fiscales Digitales. En caso de que el pago se realice directamente al becario, toda vez que como fue señalado previamente no se tiene una relación laboral, dicho pago se considerará asimilado a salarios conforme a lo dispuesto por el artículo 166 del Reglamento de la LISR, debiendo calcular y enterar el ISR que corresponda.

En relación a lo anterior, surge el tercer aspecto a considerar correspondiente a las cuotas de seguridad social, respecto a lo cual se puede decir que no se generará obligación alguna, dado que como ya ha sido señalado no se está frente a un servicio remunerado, personal y subordinado, sujeto a aseguramiento conforme al artículo 12 de la Ley del Seguro Social, haciendo nuevamente énfasis en que el convenio de vinculación deberá referir la existencia de un seguro facultativo disponible para el becario que le brinde asistencia médica.

Finalmente se debe considerar el término para esta figura, dado que el artículo 132 de la LFT señala que los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos, lo cual significa que aquellos becarios que concluyan sus estudios no

podrían mantenerse en este esquema y, por lo tanto, tendrían que ser incorporados a la nómina de la compañía como un empleado más, con los derechos y obligaciones correspondientes.





Conclusión

La incorporación de becarios a las compañías debe estar acompañada de una revisión del esquema en el ámbito legal y fiscal, ya que como fue señalado, se requiere de la existencia de un convenio de vinculación con una institución educativa, el cual establezca los términos y condiciones de forma clara, lo cual soportará la inexistencia de una relación laboral y, por tanto, la no causación de las contribuciones relacionadas. Cualquier falta de soporte en el esquema podría generar una relación laboral sujeta a los derechos y obligaciones para el patrón y el empleado, incluyendo las relacionadas con el pago del ISR y las cuotas de seguridad social por concepto de sueldos y salarios.

Autor:

L.C.M.I. Andy Almaraz López

Gerente de Fiscal

BDO México

Para mayor información:

mkt@bdomexico.com

Nuestra Organización

BDO Global



INGRESOS GLOBALES

\$12.8

MIL MILLONES DE
DÓLARES

+ 12.8%*

(Tipo de cambio constante)*



Países y Territorios

164



1,803

Oficinas

SEDE GLOBAL



111,307

+14.4% Incremento anual

PROMEDIO GLOBAL
PROPORCIÓN
SOCIOS A STAFF

1 a 10



BDO México

Unidades de negocio



Auditoría
Consultoría Fiscal
Control Financiero
Consultoría



+ 800

STAFF

Número de oficinas



9

Localización oficinas



-Ciudad de México (2)
-Ciudad Juárez
-Guadalajara
-Hermosillo
-Monterrey
-Mazatlán
-Tijuana
-Querétaro

LÍDERES POR NUESTRO **SERVICIO** **EXCEPCIONAL** AL CLIENTE

BDO Castillo Miranda es la quinta firma de contadores públicos y consultores a nivel mundial. Ponemos a su alcance soluciones de negocio en las áreas de Auditoría, Control Financiero (BSO), Consultoría Fiscal, Gobierno Corporativo y Riesgos,

Investigaciones Forenses, Ciberseguridad, Finanzas Corporativas, Tecnologías de la Información, Consultoría en Hotelería y Turismo, Desarrollo Organizacional y Comercio Exterior y Aduanas.

Contáctenos hoy mismo o visite nuestro sitio web para obtener asesoría personalizada.

 [bdomexicocareers](https://www.facebook.com/bdomexicocareers)

 [BDOMexico](https://twitter.com/BDOMexico)

 [bdo-castillo-miranda](https://www.linkedin.com/company/bdo-castillo-miranda)

 www.bdomexico.com

